

Die EU-Kommission verteidigt derzeit die Mitbestimmungsrechte von deutschen Arbeitnehmern vor dem EuGH (EU-Aktuell vom 24.1.2017). Am Europäischen Gerichtshof hat am 24.1.2017 eine Anhörung zur Mitbestimmung von Arbeitnehmern in Aufsichtsräten stattgefunden, die einem Vorabentscheidungsverfahren eines deutschen Gerichtes folgt (Fall C-566/15, Erberger vs. Tui). Die Kommission hat vor dem Gerichtshof bekräftigt: „Arbeitnehmermitbestimmung ist ein wichtiges politisches Ziel. Jede daraus möglicherweise resultierende Beschränkung der Freizügigkeit von Arbeitnehmern kann durch die Notwendigkeit gerechtfertigt werden, das System der Mitbestimmung und dessen soziale Ziele zu schützen. Folglich ist die Kommission der Auffassung, dass die bestehenden deutschen Vorschriften als mit dem EU-Recht vereinbar angesehen werden können.“ Bei dieser Rechtssache geht es um einen besonderen Aspekt der deutschen Vorschriften über die Arbeitnehmerbeteiligung in den Aufsichtsgremien von Unternehmen (Mitbestimmung). Während des nationalen gerichtlichen Verfahrens hatte der Aktionär eines Unternehmens argumentiert, dass die deutschen Regeln nicht mit EU-Recht in Einklang stünden, da diese die Anwendung der Mitbestimmungsrechte der Mitarbeiter nur auf Unternehmen und ihre Mitarbeiter in Deutschland beschränkten.



Armin Fladung,
Ressortleiter
Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: 11-stündige Ruhezeit ist bei der Frage der Zumutbarkeit von Betriebsratsstätigkeit nach einer Nachtschicht zu berücksichtigen

Ein Betriebsratsmitglied, das zwischen zwei Nachtschichten außerhalb seiner Arbeitszeit tagsüber an einer Betriebsratssitzung teilzunehmen hat, ist berechtigt, die Arbeit in der vorherigen Nachtschicht vor dem Ende der Schicht einzustellen, wenn nur dadurch eine ununterbrochene Erholungszeit von elf Stunden am Tag gewährleistet ist, in der weder Arbeitsleistung noch Betriebsratsstätigkeit zu erbringen ist. Jedenfalls ist bei der Beurteilung, ob dem Betriebsratsmitglied in einer solchen Situation die Fortsetzung der Arbeit in der Nachtschicht wegen der bevorstehenden Betriebsratsstätigkeit unzumutbar ist, die Wertung des § 5 Abs. 1 ArbZG zu berücksichtigen.

Der Kläger ist Mitglied des im Betrieb der Beklagten gebildeten Betriebsrats und arbeitet im Dreischichtbetrieb. Er war in der Nacht vom 16. Juli auf den 17. Juli 2013 für die Nachtschicht von 22:00 Uhr bis 6:00 Uhr bei einer Pause von 2:30 Uhr bis 3:00 Uhr eingeteilt. Am 17. Juli 2013 nahm der Kläger von 13:00 Uhr bis 15:30 Uhr an einer Betriebsratssitzung teil. Mit Rücksicht auf diese Betriebsratssitzung stellte er in der vorherigen Nachtschicht seine Arbeit um 2:30 Uhr ein. Ihm wurde für diese Nachtschicht von der Beklagten nur der Zeitraum bis 3:00 Uhr und von 5:00 Uhr bis 6:00 Uhr auf seinem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. Mit der vorliegenden Klage hat der Kläger ua. die Gutschrift der beiden weiteren Stunden von 3:00 Uhr bis 5:00 Uhr verlangt. Die Klage hatte vor dem Siebten Senat des BAGs – ebenso wie zuvor beim LAG – Erfolg.

Nach § 37 Abs. 2 BetrVG sind Mitglieder des Betriebsrats auch dann von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung ihres Arbeitsentgelts zu befreien, wenn eine außerhalb der Arbeitszeit

liegende erforderliche Betriebsratsstätigkeit die Arbeitsleistung unmöglich oder unzumutbar gemacht hat. Vorliegend war dem Kläger die Erbringung der Arbeitsleistung am 17. Juli 2013 jedenfalls ab 3:00 Uhr wegen der um 13:00 Uhr beginnenden Betriebsratssitzung unzumutbar, weil ihm bei Fortsetzung seiner Arbeit zwischen den Arbeitsschichten keine durchgehende Erholungszeit von elf Stunden zur Verfügung gestanden hätte.

BAG, Urteil vom 18.1.2017 – 7 AZR 224/15
(Pressemitteilung BAG vom 18.1.2017)

BAG: Anordnung eines Personalgesprächs während der Arbeitsunfähigkeit nur im Ausnahmefall möglich

1. Während der Dauer einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit hat der Arbeitgeber kein Weisungsrecht gemäß § 106 GewO in Bezug auf die Arbeitspflicht als Hauptleistungspflicht sowie die unmittelbar damit zusammenhängenden Nebenleistungspflichten, die der Arbeitspflicht nahekommen oder sogar Bestandteil der arbeitsvertraglichen Hauptleistungspflicht sind und ausschließlich den Interessen des Arbeitgebers dienen.

2. Das in Bezug auf die sog. leistungssichernden Neben- oder Verhaltenspflichten aus § 241 Abs. 1 BGB, auf die gemäß § 241 Abs. 2 BGB bestehenden Rücksichtnahmepflichten sowie auf Unterlassungspflichten des Arbeitnehmers bestehende Weisungsrecht des Arbeitgebers gemäß § 106 GewO bleibt von der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich unberührt. Es wird allerdings gemäß § 241 Abs. 2 BGB begrenzt durch die den Arbeitgeber treffende Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Rechte und Rechtsgüter des Arbeitnehmers. Diese gebietet dem Arbeitgeber, die Erteilung von Weisungen an einen arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmer auf dringende betriebliche Anlässe zu beschränken.

3. Ein dringender betrieblicher Anlass für die Weisung an einen arbeitsunfähig erkrankten

Arbeitnehmer, mit dem Arbeitgeber ein kurzes Personalgespräch zu führen, kann gegeben sein, wenn der Arbeitnehmer über Informationen zu wichtigen betrieblichen Abläufen oder Vorgängen verfügt, ohne deren Weitergabe dem Arbeitgeber die Fortführung der Geschäfte erheblich erschwert oder gar unmöglich würde. Voraussetzung für eine solche Weisung ist allerdings stets, dass das Personalgespräch nicht auf einen Zeitpunkt nach Beendigung der Arbeitsunfähigkeit aufschiebbar und dem Arbeitnehmer zumutbar ist. Der Arbeitgeber darf den arbeitsunfähigen Arbeitnehmer nur dann anweisen, zu dem Personalgespräch im Betrieb zu erscheinen, wenn die persönliche Anwesenheit des Arbeitnehmers im Betrieb dringend erforderlich ist und ihm zugemutet werden kann.

4. Die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass die Weisung im Rahmen der gesetzlichen, arbeitsvertraglichen und kollektivrechtlichen Grenzen erfolgt ist, trägt der Arbeitgeber.

BAG, Urteil vom 2.11.2016 – 10 AZR 596/15
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2017-243-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Freizeitausgleich für an gesetzlichen Wochenfeiertagen geleistete Arbeit durch Ausweisung des Freizeitausgleichs im Dienstplan

1. Leistet ein Beschäftigter, der regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt wird, der Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, tatsächlich Arbeit, hat er nach § 6 Abs. 3 Satz 4 i d F des § 43 Nr. 3 TV-L (inhaltsgleich § 6 Abs. 3 Satz 4 TVÜKN) grundsätzlich Anspruch auf Freistellung an einem anderen Werktag (konkreter Freizeitausgleich). Ein institutionalisierter (automatischer) Freizeitausgleich durch Sollstundenreduzierung ist dagegen durch die tarifliche Regelung nicht