

Das LAG Berlin-Brandenburg hat entschieden, dass es sich bei einem inländischen Stationierungsort einer Fluggesellschaft mit Sitz im europäischen Ausland um eine betriebsratsfähige Organisationseinheit handelt, in der ein Betriebsrat nach den Regelungen des BetrVG gewählt werden kann (LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 15.10.2024 – 11 TaBV 295/24, PM Nr. 6/2025 vom 24.1.2025). Die antragstellende Fluggesellschaft hat ihren Sitz in Malta und ihre Konzernzentrale in Irland. Sie unterhält unter anderem am Flughafen Berlin-Brandenburg (BER) einen Stationierungsort. Unter Einsatz elektronischer Kommunikationsmittel lenkt die Fluggesellschaft sämtliche dem BER als Heimatbasis zugeordnete Cockpit- und Kabinenbeschäftigte in personellen und sozialen Angelegenheiten sowie disziplinarisch von Malta und Irland aus. Am BER sind ein Base Captain für die Beschäftigten im Cockpit und eine Base Supervisorin für die Kabinenbeschäftigten tätig, die insbesondere als lokale Ansprechpartner fungieren. Am Stationierungsort BER existiert bisher weder ein Betriebsrat noch eine durch Tarifvertrag gebildete Personalvertretung. Eine einstweilige Verfügung der Fluggesellschaft auf vorläufige Untersagung der Wahl eines Wahlvorstands zur Vorbereitung einer Betriebsratswahl war im Jahr 2023 vor dem LAG gescheitert (PM Nr. 8/2023 vom 18.4.2023). Im März 2023 und Februar 2024 wurde ein Wahlvorstand gewählt. Zwischen den Beteiligten war streitig, ob am Stationierungsort BER eine betriebsratsfähige Organisation im Sinne des BetrVG bestehe. Das LAG hat entschieden, dass am Stationierungsort BER eine betriebsratsfähige Organisation bestehe, in der ein Betriebsrat gewählt werden könne. Der Stationierungsort BER sei als Betriebsteil im Sinne des BetrVG zu beurteilen, der räumlich weit von dem im Ausland gelegenen Hauptbetrieb entfernt sei. Mit den von Base Captain und Base Supervisorin ausgeübten Tätigkeiten werde ein Mindestmaß an organisatorischer Selbständigkeit gewahrt, weil es in ihrem pflichtgemäßen Ermessen liege, Beschäftigte auf Verstöße hinzuweisen oder diesbezügliche Informationen an Konzernzentrale oder Personalabteilung weiterzuleiten. Durch Hinweise an die Beschäftigten, etwa zur Pflicht zum pünktlichen Erscheinen oder zur Einhaltung der Kleidungsvorschriften, erteilten sie faktisch Weisungen mit dem Ziel, ein Fehlverhalten von Beschäftigten abzustellen. Damit liege ein qualifizierter Betriebsteil im Sinne des BetrVG vor, in dem ein Betriebsrat gewählt werden könne. Ein im Inland gelegener Hauptbetrieb sei insoweit nicht zwingend erforderlich. Hinsichtlich der Angriffe der Fluggesellschaft gegen die Wirksamkeit der Wahl mehrerer Mitglieder und Ersatzmitglieder des Wahlvorstands hat das LAG der Beschwerde stattgegeben. Die Wahlen im März 2023 und Februar 2024 seien zwar nicht nichtig, aber anfechtbar und damit unwirksam. Das LAG hat für die Fluggesellschaft und für den Wahlvorstand die Revision zum BAG wegen grundsätzlicher Bedeutung der maßgeblichen Rechtsfragen zugelassen.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Beschlussverfahren – Nichtzulassungsbeschwerde – Revisionsbeschwerde

1. Ein im Beschlussverfahren ergangener Beschluss, der eine Beschwerde als unzulässig verwirft, ist nach § 89 Abs. 3 Satz 2 Halbs. 2 ArbGG unanfechtbar. Da in einem solchen Fall weder eine Rechtsbeschwerde iSv. § 92 ArbGG noch eine Revisionsbeschwerde iSv. § 77 ArbGG gesetzlich vorgesehen ist, ist eine auf Zulassung eines dieser Rechtsmittel gerichtete Nichtzulassungsbeschwerde unstatthaft (Rn. 2).

2. Die Entscheidung des Gesetzgebers, die Revisionsbeschwerde nach § 77 ArbGG nur für das Urteilsverfahren zuzulassen, beruht weder auf einem Redaktionsversehen noch begegnet sie verfassungsrechtlichen Bedenken (Rn. 3 ff.).

BAG, Beschluss vom 17.12.2024 – 1 ABN 53/24 (Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2025-307-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: FTE automotive Möve Entgelttarifvertrag vom 29. Juli 2021 (Entgelt-TV) – Anspruch auf Zahlung einer tarifvertraglichen Zulage zur Besitzstandswahrung – Tarifauslegung

1. Bei der Bestimmung des individuellen regelmäßigen monatlichen Durchschnittsentgelts nach § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgelt-TV finden alle regelmäßig gezahlten Entgeltbestandteile Berücksichtigung, ohne dass es darauf ankommt, ob die Zah-

lung dem Arbeitnehmer jeden Monat und stets in gleicher Höhe zufließt oder ob eine jahres- oder quartalsweise Zahlung vorgesehen ist (Rn. 22).

2. Bei der Bemessung des Anspruchs auf Zahlung einer tarifvertraglichen Zulage zur Besitzstandswahrung nach § 3 Abs. 2 Satz 1 Entgelt-TV aufgrund der Einführung des Entgeltrahmenabkommens der Metall- und Elektroindustrie in Thüringen vom 15. Januar 2004 sind die Entgeltbestandteile zu berücksichtigen, die sowohl nach der ursprünglichen Vergütungsordnung gezahlt wurden als auch nach dem neuen Vergütungstarifvertrag gezahlt werden. Nur wenn Gleiches mit Gleichem verglichen wird, kann festgestellt werden, ob der Besitzstand gewahrt wird. Sollen bestimmte Entgeltbestandteile unberücksichtigt bleiben, muss sich dies aus dem Tarifvertrag ergeben (Rn. 34).

BAG, Urteil vom 23.10.2024 – 5 AZR 110/24 (Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2025-307-2**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Datenschutz – Schadenersatz nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO – Darlegung des Schadens

1. Begehrt der Anspruchsteller Schadenersatz nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO, hat er ua. das Vorliegen eines Schadens darzulegen und ggf. zu beweisen (Rn. 10).

2. Wird der Anspruch auf Auskunft nach Art. 15 DSGVO nicht erfüllt, reicht die daraus folgende Unsicherheit bzgl. der Datenverarbeitung für sich

genommen nicht für die Annahme eines Schadens aus (Rn. 15 f.).

3. Dies gilt auch dann, wenn die betreffenden Daten durch eine rechtswidrige Handlung erlangt wurden. Die Annahme eines immateriellen Schadens in Form von negativen Gefühlen wie Befürchtungen oder Ängsten setzt das Hinzutreten weiterer Umstände voraus (Rn. 17).

BAG, Urteil vom 17.10.2024 – 8 AZR 215/23 (Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2025-307-3**
unter www.betriebs-berater.de

LAG Nürnberg: Gemeinsame Betriebsstätte

Eine grundsätzlich die Haftung ausschließende gemeinsame Betriebsstätte zweier Unternehmen im Sinne des § 106 Abs. 3, 3. Alt. SGB VII liegt vor, wenn der Staplerfahrer des belieferten Unternehmens, der den Entladevorgang durchgeführt hatte, zwar bereits mit einem anderen Ladevorgang beschäftigt ist, dabei aber den Fahrer des liefernden Unternehmens verletzt, der den Lkw nach dem Ladevorgang noch zur Abfahrt herrichtet. Nichtzulassungsbeschwerde wurde beim BAG am 19.12.2024 unter dem Aktenzeichen 8 AZN 786/24 eingelegt.

LAG Nürnberg, Urteil vom 10.10.2024 – 5 SLa 26/24 (Leitsatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2025-307-4**
unter www.betriebs-berater.de