

# Arbeitsrecht Informationen

ArbR-Info 01/2024

Leipzig, Januar 2024

## Gesetzgebung und Verwaltung

Gesetzesentwurf zur Betriebsratsvergütung Seite 1

## Rechtsprechung

Verbot religiöser Symbole beim öffentlichen Arbeitgeber Seite 2

Keine Entschädigung für verspätete Auskunft Seite 2

Rauswurf einer Polizeidozentin war rechtswidrig Seite 3

## Seminarangebote

Das Hinweisgeberschutzgesetz Seite 4

Der dienstunfähige oder dienstunwillige Bedienstete Seite 4

## Gesetzgebung und Verwaltung

### Gesetzesentwurf zur Betriebsratsvergütung

Bei der Vergütung von Betriebsratsmitgliedern herrscht seit langem Rechtsunsicherheit. Das wurde durch das Urteil des BGH vom 10.01.2023 (Az.: 6 StR 133/22) zur Frage der Untreue nach § 266 StGB bei Verstößen gegen das betriebsverfassungsrechtliche Begünstigungsverbot bestärkt. Nachdem eine Expertenkommission zur Klärung dieser Rechtsproblematik einberufen wurde, hat die Bundesregierung nun einen Entwurf zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) vorgelegt. Durch die Ergänzung von § 37 Abs. 4 S. 3-5 BetrVG soll unter anderem klargestellt werden, dass die Vergütung von Betriebsräten wie die von vergleichbaren Mitarbeitenden zu erfolgen hat. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Vergleichbarkeit ist die Aufnahme der Betriebsratstätigkeit. Zudem soll

den Betriebsparteien erlaubt werden, konkretisierende betriebliche Vereinbarungen zu § 37 Abs. 4 BetrVG zu schließen. Betriebsräte dürfen wegen ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden. Durch eine Erweiterung von § 78 S. 3 BetrVG werden die Maßstäbe des Begünstigungs- und Benachteiligungsverbots weiter präzisiert.

Bei dem Gesetzesentwurf handelt es sich nicht um eine Neuregelung, sondern um eine Klarstellung, die im Einklang mit der Rechtsprechung des BAG steht. Die Vorschläge der Expertenkommission wurden fast wortgleich übernommen. Das Gesetz soll zeitnah in Kraft treten.

---

## Rechtsprechung

---

Individualarbeitsrecht:

### **Verbot religiöser Symbole beim öffentlichen Arbeitgeber EuGH, Urteil vom 28.11.2023, Az.: C-148/22**

Eine Arbeitnehmerin (AN) muslimischen Glaubens arbeitete in einer belgischen Gemeinde (G). Bei ihrer Tätigkeit als Büroleiterin hatte sie kaum Publikumskontakt und verzichtete bisher auf das Tragen religiöser Symbole während der Arbeitszeit. Anfang 2021 beantragte sie die Erlaubnis zum Tragen eines Kopftuches am Arbeitsplatz. G lehnte ihren Antrag ab. Infolgedessen änderte G die Arbeitsordnung und führte eine Verpflichtung zur „strikten Neutralität“ ein. Ab dem Zeitpunkt war allen Arbeitnehmern das Tragen weltanschaulicher oder religiöser Symbole untersagt, unabhängig davon, ob sie Publikumskontakt haben. Die AN fühlte sich diskriminiert und ging dagegen gerichtlich vor. Das belgische Arbeitsgericht legte die Frage dem EuGH vor.

Der EuGH antwortete, dass die Verpflichtung zur „strikten Neutralität“ von G als öffentliche Verwaltung ein rechtmäßiges und sachgerechtes Ziel darstellt. Infolge dessen darf eine öffentliche Verwaltung das sichtbare Tragen von religiösen und weltanschaulichen Zeichen verbieten, um ein vollständig neutrales Verwaltungsumfeld zu schaffen. Die Mitgliedstaaten verfügen über einen Wertungsspielraum bei der Ausgestaltung der Neutralität des öffentlichen Dienstes. Dabei ist sowohl ein allgemeines Verbot für alle Mitarbeiter als auch ein Verbot beschränkt auf Mitarbeiter mit Publikumsverkehr möglich. Eine Diskriminierung ist dann ausgeschlossen, wenn die Regelung allgemein und unterschiedslos auf das gesamte Personal der Verwaltung angewendet wird. Ob dies der Fall ist, unterliegt der Entscheidung der nationalen Gerichte.

---

Individualarbeitsrecht:

### **Keine Entschädigung für verspätete Datenauskunft gem. Art. 15 DSGVO LAG Düsseldorf, Urteil vom 28.11.2023, Az.: 3 SA 258/23**

Ein Arbeitnehmer (AN) war vom 01.12. – 31.12.2016 beim Kundenservice eines Immobilienunternehmens (I) beschäftigt. Mit Schreiben vom 01.10.2022 verlangte der AN mit Frist zum 16.10.2022 Auskunft über seine personenbezogenen Daten gem. Art. 15 DSGVO. I erteilte mit Schreiben vom 27.10.2022 die gewünschte Auskunft. Nach Auffassung des AN erfolgte dies jedoch zu spät und inhaltlich unvollständig. Auch nachdem I erneut Auskunft über die Daten erteilte, behauptete der AN, dass die Datenkopie weiterhin unvollständig sei. Der AN führte an, dass seine Rechte aus § 15 DSGVO mehrfach verletzt wurden und forderte klageweise eine Geldentschädigung gem. § 82 I DSGVO. Vorinstanzlich wurde dem AN eine Entschädigung iHv. 10.000 Euro zugesprochen. Dagegen legte I erfolgreich Berufung ein.

Das LAG wies die Klage des AN vollständig ab. Indem I die Auskunft nicht fristgerecht und anfangs unvollständig erteilte, liegt ein Verstoß gegen Art. 12 III und Art. 15 DSGVO vor. Jedoch begründet dies nach § 82 I DSGVO keinen Anspruch auf Geldentschädigung, weil dafür eine gegen die DSGVO verstoßende Datenverarbeitung vorausgesetzt wird. Die bloße Verletzung der Auskunftspflicht aus Art. 15 DSGVO fällt nicht in den Anwendungsbereich der Norm. Darüber hinaus mangelt es an einem für Art. 82 I DSGVO erforderlichen immateriellen Schaden. Zwar führte der AN an, dass er wegen der unvollständigen Datenkopie keine Kontrolle über seine Daten hätte. Dies würde jedoch keinen Schaden iSv. Art. 82 I DSGVO begründen. Ein Anspruch des AN scheidet folglich aus.

---

Beamtenrecht:

**Rauswurf einer Polizeidozentin war rechtswidrig**  
**OVG Münster, Beschluss vom 15.12.2023, Az.: 6 B 1034/23**

Eine verbeamtete Lehrerin (L) steht im Dienst des Landes Nordrhein-Westfalen (N) und nimmt seit 2022 nebenamtlich Lehraufträge an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW wahr. Am 20.05.2023 veröffentlichte L einen Beitrag auf einer Social-Media-Plattform: „Ich bekomme mittlerweile Herzrasen, wenn ich oder meine Freund\*/innen in eine Polizeikontrolle geraten, weil der ganze braune Dreck innerhalb der Sicherheitsbehörden uns Angst macht“. Daraufhin widerrief die Hochschule den bereits erteilten Lehrauftrag für dieses Wintersemester, weil L dafür pädagogisch ungeeignet sei. L wehrte sich mittels Eilantrag gegen den durch die Hochschule beendeten Lehrauftrag zunächst mit Erfolg. N legte daraufhin erfolglos Beschwerde beim Oberverwaltungsgericht ein.

Die Feststellung der Nichteignung von L setzt eine Gesamtabwägung aller für und gegen die Eignung der Lehrkraft sprechenden Umstände voraus. Zwar handelt es sich um einen umstrittenen Post der L, welcher durchaus auf Mängel ihrer Eignung für die Wahrnehmung des Lehrauftrags schließen lassen könnte. Dennoch sei der Widerruf des Lehrauftrages rechtswidrig, weil dieser in fehlerhafter Weise auf sachfremde Umstände gestützt wurde. Bei der Entscheidung wurden jegliche Umstände, die zugunsten L sprächen, außer Betracht gelassen. So wurden die bisher positiven Evaluierungen sowie guten Leistungen der L ignoriert. Zudem gab es in der Vergangenheit keinen Anlass zur Beanstandung ihrer Lehrmethoden. Der Widerruf des Lehrauftrags ist mithin rechtswidrig.

---

---

## Seminarangebote

---

Die Kanzlei veranstaltet Fachseminare zu Schwerpunktbereichen unserer juristischen Beratungstätigkeit. Außerdem besteht die Möglichkeit, auf Ihre Bedürfnisse zugeschnittene *Inhouse*Schulungen als Präsenzveranstaltung in Ihren Räumlichkeiten oder als Online-Schulung zu buchen. Kontaktieren Sie uns unter [info@kanzlei-schenderlein.de](mailto:info@kanzlei-schenderlein.de).

---

### Online-Schulung

#### **Das Hinweisgeberschutzgesetz – Sinnvoll oder Bürokratiemonster?**

Mittwoch, den 13.03.2024, 09:00 bis 12:00 Uhr

Referent: Rechtsanwalt Mario Pohl, Fachanwalt für Verwaltungsrecht

Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) setzt die sog. EU-Whistleblower-Richtlinie in deutsches Recht um. Es soll Personen vor Repressalien schützen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und sie melden. Viele Fragen waren zum Inkrafttreten des Gesetzes zum 02.07.2023 offen. Nach nunmehr neun Monaten Geltungsdauer ist es Zeit, eine erste Bilanz zu ziehen.:

- Welche Verstöße können von Hinweisgebern gemeldet werden?
- Welche Unternehmen müssen zu welchem Zeitpunkt interne Meldekanäle einrichten?

- Vertraulichkeitsschutz von Hinweisgebern und Dritten?
- Mitbestimmung von Personalrat / Betriebsrat?

Das Seminar beleuchtet die Frage, ob und inwieweit erste gerichtliche Entscheidungen mit Bezug auf das Hinweisgeberschutzgesetz vorliegen, und vermittelt den aktuellen Stand der rechtswissenschaftlichen Diskussion. Das Seminar richtet sich an Führungskräfte und Mitarbeiter mit Personenverantwortung in der öffentlichen Verwaltung und privaten Unternehmen. Weitere Informationen erhalten Sie unter:

[www.kanzlei-schenderlein.de/seminare](http://www.kanzlei-schenderlein.de/seminare)

---

### Online-Schulung

#### **Der dienstunfähige oder dienstunwillige Bedienstete**

Mittwoch, den 13.10.2024, 09:00 bis 12:00 Uhr

Referent: Rechtsanwalt Mario Pohl, Fachanwalt für Verwaltungsrecht

Jeder Arbeitgeber wünscht sich motivierte, leistungsstarke und produktive Mitarbeiter. In der Realität müssen Verwaltungen und Unternehmen jedoch immer wieder mit dauererkrankten Bediensteten oder sog. „Low-Performern“ umgehen. Das mindert nicht nur die Produktivität, sondern erzeugt auch Unmut bei den Kollegen. Das Seminar gibt anhand Praxisbeispielen aus der Rechtsprechung einen Überblick über die Möglichkeiten zum Umgang mit Mitarbeitern, deren Leistung dauerhaft unter den Erwartungen liegt oder die häufig oder über längere Zeit erkrankt sind. Dabei beleuchtet der Referent u. a. folgende Themenkreise:

- Unterschiede zwischen Beamtenrecht und Arbeitsrecht
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Anforderungen an die Feststellung der (vorübergehend oder dauerhaften) Dienstunfähigen
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Versetzung in den einstweiligen Ruhestand

Das Seminar richtet sich an Führungskräfte und Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung. Es ist aber auch für Personalverantwortliche in privaten Unternehmen geeignet. Weitere Informationen erhalten Sie unter:

[www.kanzlei-schenderlein.de/seminare](http://www.kanzlei-schenderlein.de/seminare)

---

**Zur Anmeldung für den kostenfreien E-Mail-Versand unserer Newsletter mit aktueller Rechtsprechung im Verwaltungsrecht, Baurecht, Vergaberecht, Mietrecht und Arbeitsrecht nutzen Sie bitte unsere Homepage [www.kanzlei-schenderlein.de](http://www.kanzlei-schenderlein.de) Sie können den Bezug jederzeit ohne Angabe von Gründen hier formlos abbestellen.**

#### Impressum

Gesetzlich vorgeschriebene Angaben nach § 5 TMG:

Redaktion: Rechtsanwalt Dr. Volker Schenderlein  
SCHENDERLEIN Rechtsanwälte  
Käthe-Kollwitz-Str. 5, D-04109 Leipzig  
Telefon: 0341/ 46 23 50  
Telefax: 0341/ 46 23 525  
E-Mail: [info@kanzlei-schenderlein.de](mailto:info@kanzlei-schenderlein.de)  
Internet: <http://www.kanzlei-schenderlein.de>  
USt-ID: DE 227724334

Die Rechtsanwälte der Kanzlei SCHENDERLEIN Rechtsanwälte sind Mitglieder der Rechtsanwaltskammer Sachsen, Glacisstraße 6, 01099 Dresden und durch den Präsidenten des Landgerichtes Leipzig als solche in der Bundesrepublik Deutschland zugelassen. Alle Rechtsanwälte unterliegen berufsrechtlichen Regelungen. Diese werden auf der Homepage der Bundesrechtsanwaltskammer <http://www.brak.de> bereitgehalten. Zu den berufsrechtlichen Regelungen gehören insbesondere:

BRAO Bundesrechtsanwaltsordnung  
RVG Rechtsanwaltsvergütungsgesetz  
BORA Berufsordnung der Rechtsanwälte  
FAO Fachanwaltsordnung  
Berufsregeln der Rechtsanwälte der Europäischen Union

Die vorstehenden Angaben dienen lediglich der allgemeinen Information und nicht der rechtlichen Beratung im Rahmen eines Mandatsverhältnisses. Trotz sorgfältiger Auswahl der Informationen kann keine Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit oder Aktualität der Daten übernommen werden. Eine Haftung ist insoweit ausgeschlossen.