

# ArbeitsrechtInformationen

ArbR-Info 04/2024

Leipzig, Juli 2024

## Gesetzgebung und Verwaltung

Klarere Regelungen zur Vergütung von Betriebsräten Seite 1

## Rechtsprechung

Kleinerer Betriebsrat zulässig bei fehlenden Kandidaten Seite 2

Zum Weisungsrecht des Arbeitgebers Seite 2

Nichtberücksichtigung der Elternzeit Seite 3

## Seminarangebote

Das Hinweisgeberschutzgesetz Seite 3

Der dienstunfähige oder dienstunwillige Bedienstete Seite 4

## Gesetzgebung und Verwaltung

### Klarere Regelungen zur Vergütung von Betriebsräten

Zweites Gesetz zur Änderung des Betriebsratsvergütungsgesetzes

Der Bundestag hat am 28.06.2024 das zweite Änderungsgesetz zum Betriebsratsverfassungsgesetzes (BetrVG) beschlossen. Hintergrund ist ein Urteil des BGH vom 10.01.2023, Az.: 6 StR 133/22, in dem es um überzogene Gehälter von hohen Belegschaftsvertretern eines Automobilkonzerns ging. Der BGH stellte einen Verstoß gegen das betriebsverfassungsrechtliche Begünstigungsverbot gem. § 78 BetrVG fest. Konkret regelt § 78 BetrVG ein Benachteiligungsverbot, dass Betriebsratsmitglieder wegen ihrer Tätigkeit weder benachteiligt oder begünstigt werden dürfen. Dies gilt für ihre berufliche Entwicklung und das Arbeitsentgelt. Die Norm wird durch die Novelle damit ergänzt, dass eine Begünstigung oder

Benachteiligung auf das gezahlte Arbeitsentgelt nicht vorliegt, wenn das Mitglied die betrieblichen Anforderungen erfüllt. Darüber hinaus wird § 37 Abs. 4 BetrVG durch einen Mindestvergütungsanspruch erweitert. Künftig soll der Maßstab der Entlohnung an einem vergleichbaren Arbeitnehmer gemessen werden. Ausschlaggebend ist dabei der Zeitraum, in dem das Betriebsratsamt übernommen wurde. Außerdem können die Parteien in einer Betriebsvereinbarung vergleichbare Arbeitnehmer definieren, sodass diese anschließend nur noch auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden kann. Der Bundesrat erhob keine Einwendungen, sodass die Regelungen am Tag nach der Verkündung in Kraft treten.

---

## Rechtsprechung

---

Personalvertretungsrecht:

**Kleinerer Betriebsrat zulässig bei fehlenden Kandidaten**  
**BAG, Urteil vom 24.04.2024, Az.: 7 ABR 26/23**

Eine Arbeitgeberin (AG) ist Trägerin einer Klinik mit 170 Beschäftigten. Die Staffellung des § 9 BetrVG sieht bei dieser Betriebsgröße eine Anzahl von sieben Betriebsratsmitgliedern vor. Im Rahmen der Betriebsratswahl im Jahr 2022 kandidierten jedoch insgesamt nur drei Arbeitnehmer. Infolgedessen wurde der Betriebsrat mit nur drei Mitgliedern gewählt. Die AG hielt die Wahl für nichtig und begehrt die Feststellung beim Amtsgericht. Der Feststellungsantrag hatte vorinstanzlich keinen Erfolg. Die AG erhob Beschwerde.

Die Beschwerde hatte keinen Erfolg. Grundsätzlich steht der Betriebsratswahl eine unzureichende Bewerberanzahl für das Betriebsratsamt nicht entgegen. Diese Beurteilung folgt aus dem in § 1 Abs. 1 S. 1 BetrVG gesetzgeberischen Willen, dass in allen Betrieben ab einer gewissen Mindestgröße Betriebsräte gewählt werden sollten. Sofern weniger Kandidaten als zu besetzende Betriebsratssitze zur Verfügung stehen, ist gem. § 9 BetrVG so lange mit der Anzahl zurückzugehen, bis eine ungerade Anzahl an Mitgliedern erreicht wird.

---

Individualarbeitsrecht:

**Weisungsrecht des Arbeitgebers bezüglich der Kleiderordnung**  
**LAG Düsseldorf, Urteil vom 21.05.2024, 3 SLa 224/24**  
ArbG Solingen, 15.03.2024, Az.: 1 Ca 1749/23

Ein Arbeitnehmer (AN) war seit neun Jahren in einem Industrieunternehmen in der Produktion tätig. Die Kleiderordnung des Arbeitgebers (AG) schrieb das Tragen einer roten Arbeitshose vor, die vom AG zur Verfügung gestellt wurde. Eines Tages erschien AN in einer schwarzen Arbeitshose und erhielt vom AG eine Abmahnung. Trotz dessen kam der AN wieder in einer schwarzen Hose. AG kündigte das Arbeitsverhältnis ordentlich. Zwischen den Parteien ist streitig, ob es sich bei der roten Hose um eine Arbeitsschutzkleidung handelt. Der AG führte Gründe an wie die Wahrung der Corporate Identity und die Geeignetheit der roten Farbe als Signalfarbe. Der AN erhob erfolglos Kündigungsschutzklage.

Die hiergegen eingelegte Berufung hatte keinen Erfolg. Bei der roten Hose handelt es sich um Arbeitsschutzkleidung. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers erstreckt sich auch auf die Vorgaben zur Dienstkleidung. Dem steht auch nicht das allgemeine Persönlichkeitsrecht des AN entgegen. Er ist allenfalls in der Sozialsphäre betroffen. Mit hin genügen sachliche Gründe für die Rechtfertigung. Zum einen dient die rote Farbe dem Schutz der Arbeitnehmer, sodass diese unmittelbar erkennbar sind. Dies ist vor allem wichtig, da in dem Betrieb Gabelstapler fahren. Darüber hinaus rechtfertigt auch der Wunsch nach einem einheitlichen Auftreten die Anweisung zum Tragen der roten Hose.

---

Öffentliches Dienstrecht:

## **Keine Berücksichtigung der Elternzeit im Rahmen der Stufenlaufzeit BAG, Urteil vom 22.02.2024, Az.: 6 AZR 126/23**

Eine Arbeitnehmerin (AN) war seit 2006 in einem Jobcenter als Sachbearbeiterin beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) in der für die kommunalen Arbeitgeber (VKA) sowie die diesen ergänzenden Tarifverträge in der jeweils geltenden Fassung Anwendung. AN war von Januar bis November 2013, Juni 2016 bis April 2017 und Februar 2020 bis Januar 2021 in Elternzeit. Wegen § 17 Abs. 3 S. 2 TVöD-AT wurde die Elternzeit nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet, sodass diese Zeit nicht für den nächsten Aufstieg berücksichtigt wurde. Die AN sah hierin eine Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts und erhob erstinstanzlich erfolgreich Klage. Die Arbeitgeberin ging in Revision.

Die Revision war erfolgreich. Es liegt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vor. § 17 Abs. 3 S. 2 TVöD-AT entfaltet weder unmittelbare oder mittelbare geschlechtsdiskriminierende Wirkung. Der Stufenaufstieg knüpft an den Erfahrungsgewinn im aktiven Arbeitsverhältnis an. Während der Elternzeit wird keine zusätzliche Berufserfahrung gewonnen. Auch muss die Elternzeit nicht gem. § 15 Abs. 2 S. 6 BEEG berücksichtigt werden. Zwar untersagt § 15 Abs. 2 S. 6 BEEG tarifrechtliche Regelungen, die sich auch nur mittelbar nachteilig auf die berufliche Stellung vor und nach der Elternzeit auswirken. Jedoch muss für keinen Ausgleich der Nachteile gesorgt werden, die sich daraus ergeben, dass das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit ruht.

---

## 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 25.09.2024, 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 Personalverantwortung in der öffentlichen Verwaltung und privaten Unternehmen. Weitere Informationen erhalten Sie unter:

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

---

## Online-Schulung

### Der dienstunfähige oder dienstunwillige Bedienstete

Mittwoch, den 23.10.2024, 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 einseitigen 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](http://www.kanzlei-schenderlein.de)

**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.