

ArbeitsrechtInformationen

ArbR-Info 06/2024

Leipzig, November 2024

Rechtsprechung

Keine Inflationsausgleichsprämie für Dauerkranke	Seite 1
Betriebsratswahl durch generelle Briefwahl ungültig	Seite 2
Präventionsverfahren für Schwerbehinderte in Wartezeit	Seite 2

Seminarangebote

Das Hinweisgeberschutzgesetz	Seite 3
Der dienstunfähige oder dienstunwillige Bedienstete	Seite 3

Rechtsprechung

Individualarbeitsrecht:

Keine Inflationsausgleichsprämie für Dauerkranke LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 14.08.2024, Az.: 10 Sa 4/24 (nicht rechtskräftig)

Ein Arbeitgeber (A) zahlte seinen Mitarbeitern im März 2023 eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1.500 Euro. Die Prämie wurde nur an Mitarbeiter ausbezahlt, die im Jahr 2023 Arbeitslohn erhielten. Ein Mitarbeiter (B) bezog das gesamte Jahr 2023 Krankengeld. Ihm wurde keine Prämie ausbezahlt. B forderte A auf, ihm die Prämie ausbezahlen, da eine Unterscheidung nach erbrachter Arbeitsleistung gegen den arbeitsrechtlichen Gleichheitsgrundsatz verstoße. B lehnte diese Forderung ab. Die daraufhin erhobene Klage des B hatte in der Vorinstanz keinen Erfolg.

Die Berufung des B war auch nicht erfolgreich. Das LAG lehnte die Berufung als unbegründet ab. Ein Arbeitgeber darf eine Sonderzahlung davon abhängig machen, dass innerhalb eines bestimmten, für die Leistung relevanten Zeitraums Arbeit geleistet wurde. Es handele sich um Arbeitsentgelt, das zu einem anderen Zeitpunkt als der übliche Lohn fällig wird. Der gesetzgeberische Zweck des § 3 Nr. 11c EstG ist, eine Lohn-Preis-Spirale zu verhindern. Die Ausgestaltung der Prämie als arbeitsleistungsbezogenes Entgelt steht dem nicht entgegen. Die Revision des B ist anhängig.

Betriebsverfassungsrecht:

**Betriebsratswahl durch generelle Briefwahl ungültig
BAG, Beschluss vom 23.10.2024, Az.: 7 ABR 34/23**

Ein Unternehmen (A) führte im Frühjahr 2022 turnusmäßig eine Betriebsratswahl durch. Aufgrund der Covid-19 Pandemie gab es für den Verwaltungsbereich eine betriebliche Anordnung, so weit wie möglich im Homeoffice zu arbeiten. Ausgenommen waren Beschäftigte, deren Tätigkeit eine Anwesenheit im Betrieb erforderte. Infolge von Produktionsausfällen kam es zu Kurzarbeit in der Produktion. Daraufhin versandte A unaufgefordert Briefwahlunterlagen an alle Mitarbeiter der Betroffenen Abteilungen. Mehrere wahlberechtigte Arbeitnehmer fochten die Betriebswahl an. Die unaufgeforderte Versendung von Briefwahlunterlagen an alle Arbeitnehmer sahen sie als unvereinbar mit der Wahlordnung an.

Das Arbeitsgericht erklärte die Wahl für unwirksam. Dagegen bestätigte das LAG die Rechtmäßigkeit der Wahl. Die Arbeitnehmer reichten Beschwerde beim BAG ein. Das BAG wies die Entscheidung zur neuen Anhörung an das LAG zurück. Der Wahlvorstand darf nach § 24 Abs. 2 Nr. 1 WO Wahlberechtigten, von denen bekannt ist, dass sie nicht im Betrieb anwesend sind, unaufgefordert Wahlunterlagen zuschicken. Es bedarf weiterer Aufklärung, ob Arbeitnehmern Briefwahlunterlagen übersandt wurden, von denen A wusste, dass Sie wegen Unabkömmlichkeit im Wahlzeitraum ihre Tätigkeit im Betrieb verrichteten. Dies wäre ein Verstoß gegen § 24 Abs. 2 Nr. 1 WO.

Individualarbeitsrecht:

**Präventionsverfahren für Schwerbehinderte auch in Wartezeit
LAG Köln, Urteil vom 12.09.2024, Az.: 6 SLa 76/24 (nicht rechtskräftig)**

Eine Kommune (A) stellte einen Schwerbehinderten (B) im Bauhof ein. In der Einarbeitungsphase missachtete B Anweisungen von Vorgesetzten und brachte damit sich selbst und seine Kollegen in Gefahr. A entschloss sich nach Absprache mit der Schwerbehindertenvertretung, dem Personalrat und dem Gleichstellungsbeauftragten, das Arbeitsverhältnis fristgerecht innerhalb der Probezeit zu kündigen. B klagte gegen die Kündigung. Er begründete dies damit, dass kein Präventionsverfahren nach §167 I SGB IX durchgeführt wurde. Vorinstanzlich hatte die Klage Erfolg. Dagegen legte A erfolgreich Berufung ein.

Die Kündigung ist wirksam. Das LAG widersprach der Rechtsprechung des BAG, wonach ein Präventionsverfahren während der ersten sechs Monate einer Tätigkeit nicht erfolgen muss. Nach Ansicht des LAG ergibt sich aus dem Wortlaut des §167 I SGB IX keine zeitliche Eingrenzung. Im vorliegenden Fall half das dem B aber nicht, da A darlegen konnte, dass eine Kündigung nicht wegen der Behinderung erfolgte. Sie erfolgte aufgrund einer mangelnden persönlichen Eignung des B. Freie Arbeitsplätze, die B alternativ hätten zugewiesen werden können, gab es nicht. Die Eröffnung eines Präventionsverfahrens wäre somit hinfällig. Die Revision vor dem BAG wurde zugelassen.

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.

Das Hinweisgeberschutzgesetz – Sinnvoll oder Bürokratiemonster?

Angebot einer Online-Schulung

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

Der dienstunfähige oder dienstunwillige Bedienstete

Angebot einer Online-Schulung

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

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 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
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.