

# Info Recht

The logo of the DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) is located in the top right corner. It consists of a red parallelogram with the letters 'DGB' in white, bold, sans-serif font.

RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER + + +

## **Betriebsratsschulung zum Thema Mobbing**

Dem Betriebsrat ist es möglich, auch präventiv tätig zu werden, er muss daher nicht den Eintritt von Mobbing-situationen im Betrieb abwarten, ehe er eines seiner Mitglieder zur Mobbingthematik schulen lassen darf.

Der Betriebsrat hat ein gewisses Auswahlmessen, zu welcher Schulung er sein Mitglied entsendet. Er ist nicht gehalten, anstelle einer mit Kosten verbundenen Teilnahme an einer Schulungsmaßnahme eines freien Schulungsträgers eine kostenfreie eintägige Veranstaltung des Integrationsamtes zu buchen, sofern diese Veranstaltung nicht als inhaltlich gleichwertig hinsichtlich der Bedürfnisse des Betriebsrates zu bewerten ist.

*(LAG München v. 30.10.2012 – 6 TaBV 39/12; Rechtsbeschwerde eingelegt, 7 ABR 95/12)*

+ + + +

## **Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrates bei nicht nur vorübergehendem Einsatz von Leiharbeitnehmern**

Will der Entleiher einen Leiharbeitnehmer nicht nur vorübergehend beschäftigen, hat der Betriebsrat des Entleiherbetriebes ein Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG. Denn der Entleiher verstößt durch eine solche beabsichtigte personelle Maßnahme gegen die gesetzliche Regelung des § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG, der zufolge die Überlassung von Arbeitnehmer an Entleiher lediglich vorübergehend erfolgen darf.

*(BAG v. 10.07.2013 – 7 ABR 91/11 nach Pressemitteilung des BAG Nr. 46/13; vgl. auch VG Frankfurt v. 12.04.2013 – 23 N 1006/13 F.P.)*

+ + + +

# Info Recht



DGB

RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER + + +

## **Sofortige Beschwerde wegen verspäteter Absetzung des Berufungs-urteils**

Das Urteil eines Landesarbeitsgerichts kann nach § 72b Abs. 1 Satz 1 ArbGG durch sofortige Beschwerde angefochten werden, wenn es nicht binnen fünf Monaten nach der Verkündung vollständig abgefasst und versehen mit den Unterschriften sämtlicher Mitglieder der Kammer, die an der Entscheidung mitgewirkt haben, der Geschäftsstelle übergeben worden ist. Wurde dieses Urteil ganz oder teilweise von anderen Mitgliedern der Kammer unterschrieben, ohne dass ein Verhinderungsgrund vorgelegen hätte, ist es nicht gemäß § 72b Abs. 1 Satz 1 ArbGG mit den Unterschriften sämtlicher Mitglieder der Kammer versehen. Zwar können fehlende richterliche Unterschriften mit Wirkung für die Zukunft nachgeholt werden. Dies gilt aber nicht, wenn die für die Übergabe des von allen beteiligten Richtern unterschriebenen Urteils an die Geschäftsstelle bestehende Frist von höchstens fünf Monaten nach der Verkündung der Entscheidung bereits abgelaufen ist.

*(BAG v. 19.12.2012 – 2 AZB 45/12)*

+ + + +

## **Arbeitgeber müssen gewisse organisatorische Anstrengungen zur Realisierung eines Teilzeitwunsches erbringen**

Wenn ein vor seiner Elternzeit im Drei-Schicht-Betrieb tätiger Maschinenführer mit zwei Kindern und einer in Vollzeit tätigen Ehefrau nach Rückkehr aus der Elternzeit nur noch in Teilzeit von montags bis freitags 9:00 Uhr bis 14:00 Uhr tätig sein möchte, dann stellt die dadurch erforderliche zusätzliche Schichtübergabe keinen betrieblichen Grund nach § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG dar, der dem Teilzeitverlangen entgegenstehen gehen würde. Dem Arbeitgeber sind gewisse organisatorische Anstrengungen zur Realisierung von Teilzeitwünschen zuzumuten.

*(LAG Köln v. 10.01.2013 – 7 Sa 766/12)*

+ + + +

# Info Recht



DGB

## RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER + + +

### **Strengere Anforderungen an Zustimmung des Integrationsamtes zur betriebsbedingten Kündigung einer schwerbehinderten Arbeitnehmerin**

Bei einer betriebsbedingten Kündigung wegen Stilllegung des Betriebes hat das Integrationsamt im Zuge der Zustimmungsentscheidung nach § 85 SGB IX zu ermitteln, inwieweit die Belange schwerbehinderter Menschen bei der Sozialauswahl berücksichtigt worden sind. Dies gilt auch dann, wenn der Name des zu kündigenden schwerbehinderten Menschen in einer Namensliste zum Interessenausgleich nach § 1 Abs. 5 KSchG aufgeführt ist. Das Integrationsamt übt sein Ermessen fehlerhaft aus, wenn es die Zustimmungsentscheidung ohne die erforderlichen weitergehenden Ermittlungen trifft.

*(VG Stuttgart v. 04.03.2013 – 11 K 3968/12, nicht rechtskräftig)*

+ + + +

### **Eine in einer Rundfunkanstalt tätige Cutterin kann Arbeitnehmerin sein**

Aufgrund der grundgesetzlichen Rundfunkfreiheit (Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG) haben Rundfunkanstalten das Recht, über die Vertragsgestaltung der „programmgestaltend“ eingesetzten Mitarbeiter frei zu entscheiden. Bei nicht „programmgestaltend“ eingesetzten Mitarbeitern hat die Beurteilung der Arbeitnehmereigenschaft demgegenüber nach den allgemeinen Grundsätzen zu erfolgen. Zwar setzt die Tätigkeit einer Cutterin künstlerische Fähigkeiten voraus, dies führt jedoch nicht dazu, dass sie „programmgestaltend“ tätig ist. Deshalb ist die Arbeitnehmereigenschaft einer „frei“ beschäftigten Cutterin nach den allgemeinen Grundsätzen zu beurteilen.

*(BAG v. 17.04.2013 – 10 AZR 272/12)*

+ + + +

### **Pausenanordnung, Mitbestimmung und Vergütungsanspruch**

Ordnet ein Arbeitgeber ohne Wahrung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG Pausen an, so sind diese unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges auch dann zu vergüten, wenn sie § 4 ArbZG entsprechen.

*(LAG Köln v. 26.04.2013 - 4 Sa 1120/12; Revision eingelegt, 5 AZR 613/13)*

+ + + +

# Info Recht



DGB

**RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER + + +**

## **Unzulässige „Projektbefristung“**

Eine auf einen vorübergehenden Bedarf gestützte Befristung eines Arbeitsverhältnisses kann gerechtfertigt sein, wenn der befristet beschäftigte Arbeitnehmer ausschließlich in einem sogenannten drittmittelfinanzierten Projekt eingesetzt worden ist. Erstreckt sich die Tätigkeit des Arbeitgebers allerdings weitgehend auf die Erbringung drittmittelfinanzierter Projekte, muss der Arbeitgeber darlegen und beweisen, dass eine Abgrenzung der Daueraufgaben von den durch den befristet beschäftigten Arbeitnehmer erbrachten Tätigkeiten besteht. Fehlt es an dieser Darlegung, ist das Arbeitsverhältnis zu entfristen.

*(ArbG Bonn v. 23.05.2013 – 3 Ca 144/13)*

+ + + +

Die Erklärung der Zulässigkeit einer Kündigung in der Elternzeit durch die Arbeitschutzbehörde ist auf besondere Fälle beschränkt (§ 18 Abs. 1 Satz 2 BEEG). Nach Nr. 2.1.6 der Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zum Kündigungsschutz bei Elternzeit kommen für eine verhaltensbedingte Kündigung u.a. betriebsbedingte Straftaten in Betracht. Der Verdacht einer solchen Straftat erfüllt diese Voraussetzung in der Regel nicht, weshalb die Aufsichtsbehörde in diesen Fällen den Antrag des Arbeitgebers, die Kündigung des Arbeitnehmers als zulässig zu erklären, zurückzuweisen hat.

*(OVG Münster v. 13.06.2013 – 12 A 1659/12)*

+ + + +

## **Unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung durch Werkvertrag**

Ist ein Arbeitnehmer einer Reinigungsfirma bei einem Entleiher tätig und ist dort vollständig in die Arbeitsorganisation eingebunden, so kommt mangels der erforderlichen Genehmigung zur Arbeitnehmerüberlassung aufgrund gesetzlicher Fiktion ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher zustande. Die falsche Bezeichnung des Rechtsverhältnisses zwischen der Reinigungsfirma und dem Entleiher als „Werkvertrag“ ändert daran nichts.

*(LAG Hamm v. 24.07.2013 – 3 Sa 1749/12 – Pressemitteilung v. 24.07.2013)*

+ + + +

# Info Recht



DGB

**RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER + + +**

## **Scheinwerkverträge führen zu Arbeitsverhältnissen**

Bei der rechtlichen Unterscheidung zwischen Werk-/Dienstvertrag und Arbeitnehmerüberlassung kommt es vor allem darauf an, ob die Arbeitnehmer in den Betrieb des Dritten eingegliedert gewesen sind und vom Dritten arbeitsvertragliche Weisungen erhalten haben. Wenn dies der Fall ist, ist von Arbeitnehmerüberlassung auszugehen, was auf Grund der gesetzlichen Fiktion des § 10 Abs. 1 Satz 1 iVm § 9 Nr. 1 AÜG ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und dem Dritten zustande kommen lässt. Dabei kommt es nicht auf die vertraglichen Vereinbarungen zwischen dem vermeintlichen Werkunternehmer und dem Dritten an, wenn die Vertragsverhältnisse tatsächlich so nicht gelebt worden sind.

*(LAG Baden Württemberg v. 01.08.2013 – 2 Sa 6/13, Revision zugelassen – Pressemitteilung v. 01.08.2013)*

+ + + +

## **Rechtsanspruch auf eine sogenannte neue Behandlungsmethode im Falle einer lebensbedrohlichen oder regelmäßig tödlichen Erkrankung**

Der Versicherte einer gesetzlichen Krankenkasse kann im Falle einer lebensbedrohlichen oder regelmäßig tödlichen Erkrankung einen Rechtsanspruch auf eine sogenannte neue Behandlungsmethode – hier: auf eine kombinierte Immuntherapie (Hyperthermie, onkolytische Viren und dendritische Zellen) – haben, wenn die Ablehnung einer solchen Behandlung nicht auf der Grundlage einer besonderen Rechtfertigung vor Art. 2 Abs. 1 GG iVm. dem Sozialstaatsprinzip erfolgt. Hat ein Landessozialgericht offen gelassen, ob bei Anwendung der vom Versicherten gewünschten Therapie „eine nicht ganz entfernt liegende Aussicht auf Heilung“ besteht, genügt sein Urteil dieser Anforderung nicht.

*(BVerfG v. 26.02.2013 – 1 BvR 2045/12)*

+ + + +

## **Kostenlose Familienversicherung für Behinderte über das 23. Lebensjahr hinaus**

Eine 27-jährige, seit ihrer Geburt geistig behinderte Frau ist weiterhin kostenlos in der Familienversicherung ihres Vaters versichert, wenn eine realistische Beschäftigungsmöglichkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, die für ihren eigenen Unterhalt ausreichen würde, nicht besteht.

*(SG Dortmund v. 27.06.2013 – S 39 KR 490/10)*

# Info Recht



DGB

RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER + + +

+ + + +

## Rechtsanspruch auf wohnortnahen Kita-Platz und Elternwahlrecht

Kinder, die das erste Lebensjahr vollendet haben, haben ab 01.08.2013 aus § 24 Abs. 2 SGB VIII einen gesetzlichen Anspruch auf Gestellung eines Kita-Platzes (U-3-Betreuung) gegen den örtlichen Träger der Jugendhilfe. Der Anspruch muss wohnortnah erfüllt werden. Die Vorgabe der Wohnortnähe wird im Kölner Stadtgebiet nicht erfüllt, wenn dem Kind ein Kita-Platz in mehr als fünf Kilometer Entfernung von seinem Wohnort angeboten wird. Zudem können Eltern, die sich für die Betreuung ihres Kindes für eine Kindertageseinrichtung in einer Kita entscheiden haben, aufgrund des Elternwahlrechts (§ 5 Abs. 1 in Verbindung mit § 9 Ziff. 1 SGB VIII) nicht auf einen Platz in der Kindertagespflege (Tagesmutter/ Tagesvater) verwiesen werden.

*(VG Köln v. 18.07.2013 – 19 L 877/13 (PM) –Beschwerde zum OVG Münster angekündigt)*

+ + + +

---

### Unser Team

Helga <b>Nielebock</b>	Leiterin der Abteilung Recht (V.i.S.d.P.)
Martina <b>Perreng</b>	Referatsleiterin Individualarbeitsrecht
Robert <b>Nazarek</b>	Referatsleiter Sozialrecht
Ralf-Peter <b>Hayen</b>	Referatsleiter Recht
<b>Torsten Walter</b>	Referent Rechtsprechung (Red.)
Peter <b>Klenter</b>	Referatsleiter Individualarbeitsrecht

**Sekretariat:**  
Helga Jahn 030 – 24060-265  
Michaela Görner 030 – 24060-720  
Gabriel Betge 030 – 24060-513

Infos unter: [www.dgb.de/recht](http://www.dgb.de/recht)

Zum **Abbestellen** des RECHTSTICKERS senden Sie bitte eine E-Mail mit dem Betreff „RECHTSTICKER abbestellen“ an:  
[helga.jahn@dgb.de](mailto:helga.jahn@dgb.de)