

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit seinem Urteil vom 6.5.2014 (9 AZR 678/12) entschieden, dass Mitarbeitern aufgrund eines unbezahlten Sonderurlaubs wegen einer sog. Pflegezeit der gesetzliche bezahlte Urlaubsanspruch nicht gekürzt werden darf. Mit Beschluss vom 14.10.2014 stimmte das Bundeskabinett nunmehr dem Gesetzentwurf zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf und damit auch eine Neufassung der wesentlichen Regelungen des bislang geltenden Familienpflegezeitgesetzes (FPfZG) zu. Am 4.12.2014 wurde das Gesetz in der vom Familienausschuss geänderten Fassung vom Bundestag verabschiedet. Das damit neu gefasste Familien- und Pflegezeitrecht soll am 1.1.2015 in Kraft treten. Müller gibt in seinem aktuellen Aufsatz in diesem Heft auf S. 3125 einen Überblick über die anstehenden Änderungen sowie erste Anwendungshinweise. *Thüsing/Pöppers* nehmen sich in BB 3/2015 ebenfalls in vertiefter Form dieses Themas an.



Armin Fladung,
Ressortleiter
Arbeitsrecht

Entscheidungen

Amtliche Leitsätze

EuGH: Tarifvertrag – Bestimmung über Mindesttarife für selbständige Dienstleistungserbringer

Das Unionsrecht ist dahin auszulegen, dass eine tarifvertragliche Bestimmung, wie die im Ausgangsverfahren fragliche, die Mindesttarife für selbständige Dienstleistungserbringer vorsieht, die einer der angeschlossenen Arbeitnehmervereinigungen angehören und für einen Arbeitgeber auf der Grundlage eines Dienstleistungsvertrags die gleiche Tätigkeit ausüben wie die bei diesem Arbeitgeber angestellten Arbeitnehmer, nur dann vom Anwendungsbereich des Art. 101 Abs. 1 AEUV ausgenommen ist, wenn die Leistungserbringer „Scheinselbständige“ sind, d. h. sich in einer vergleichbaren Situation wie die Arbeitnehmer befinden. Es ist Sache des vorliegenden Gerichts, dies zu prüfen.

EuGH, Urteil vom 4.12.2014 – C-413/13

Volltext: **BB-ONLINE BBL2014-3123-1**

unter www.betriebs-berater.de

LAG Berlin-Brandenburg: Mutwillige Zeugnisklage

Eine mit einer Kündigungsschutzklage verbundene Zeugnisklage ist i. d. R. mutwillig i. S. d. § 114 Abs. 2 ZPO, wenn vor der Klage kein Streit über das Zeugnis bestand.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 31.10.2014 – 17 Ta 1587/14

Volltext: **BB-ONLINE BBL2014-3123-2**

unter www.betriebs-berater.de

LAG Berlin-Brandenburg: Abtretung des Kostenerstattungsanspruchs des Gesamtbetriebsrats

1. Macht eine Rechtsanwältin einen Kostenerstattungsanspruch des (Gesamt-)Betriebsrats nach § 40 Abs. 1 BetrVG geltend, genügt es für die Antragsbefugnis, wenn sie behauptet, der (Gesamt-)Betriebsrat habe einen solchen Kostenerstattungsanspruch und habe ihn diesen abgetreten.

2. Fehlt es an einer wirksamen Abtretung des Kostenerstattungsanspruchs, ist die antragstellende Rechtsanwältin nicht aktivlegitimiert und der Antrag unbegründet.

3. Für die Auslegung von Beschlüssen des (Gesamt-)Betriebsrats gelten grundsätzlich die für Willenserklärungen geltenden allgemeinen Auslegungsgrundsätze des § 133 BGB. Bei der Ermittlung des wirklichen Willens des (Gesamt-)Betriebsrats ist weder auf den individuellen Willen der einzelnen Mitglieder, noch auf Umstände abzustellen, die nur den an der Beschlussfassung teilnehmenden Mitgliedern bekannt sind. Entscheidend ist der nach außen erkennbar dokumentierte Wille des Gesamtgremiums.

LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 9.10.2014 – 21 TaBV 769/14

Volltext: **BB-ONLINE BBL2014-3123-3**

unter www.betriebs-berater.de

➔ *Vgl. zur Grenzziehung bei der Beauftragung von Betriebsratsanwälten den BB-Kommentar von Weller in diesem Heft auf S. 3139.*

Nicht amtliche Leitsätze

BAG: Abberufung eines GmbH-Geschäftsführers – Rechtsweg

1. Ist der Geschäftsführer einer GmbH durch die Gesellschafter abberufen worden und ist ihm dies bekanntgegeben worden, endet die Fiktion des § 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG. Die Eintragung der Abberufung in das Handelsregister hat rein deklaratorische Wirkung und ist insoweit ohne Bedeutung. Nach der Abberufung des Geschäftsführers richtet sich die Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen bei Rechtsstreitigkeiten zwischen diesem und der Gesellschaft nach allgemeinen Grundsätzen.

2. Ist ein GmbH-Geschäftsführer zum Zeitpunkt der Klagezustellung noch nicht abberufen gewesen, steht einer Zuständigkeit der Arbeitsgerichte zunächst § 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG entgegen. Die Sperrwirkung der Fiktion entfällt jedoch, wenn die Abberufung vor einer rechtskräftigen Entscheidung über die Rechtswegzuständigkeit

noch erfolgt. Zuständigkeitsbegründende Umstände sind im Rahmen des Verfahrens nach § 17 Abs. 3 GVG zu berücksichtigen, auch wenn sie bei Klageerhebung noch nicht vorlagen.

BAG, Urteil vom 22.10.2014 – 10 AZB 46/14

Volltext: **BB-ONLINE BBL2014-3123-4**

unter www.betriebs-berater.de

BAG: Betriebsübergang – neuer Tankstellenstandort und anderer Pächter

1. Bei einer Nebenintervention muss die Erklärung des Beitritts (§ 70 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 ZPO) nicht wörtlich und ausdrücklich erfolgen. Es genügt eine dem Sinne nach eindeutige Äußerung, aus der sich die aktive Beteiligung am Prozess auf einer bestimmten Seite ergibt.

2. Ob ein Betriebsübergang vorliegt, ist regelmäßig eine Frage der Gesamtbewertung der Umstände.

3. Die Bewertung der maßgeblichen Tatsachen ist nach Unionsrecht Sache der nationalen Gerichte und im deutschen Arbeitsrecht Sache der Tatsacheninstanzen, die dabei einen Beurteilungsspielraum haben.

4. Wechselt bei einem Tankstellenbetrieb der Pächter unter Beibehaltung des Betriebszwecks am selben Standort, kann einer Ersetzung (Nichtübernahme) von Betriebsmitteln, die in die Jahre gekommen sind, eine andere Bedeutung in der Gesamtbewertung zukommen als in einem Fall, in dem die Mineralölgesellschaft zugleich den Standort schließt, in der Nähe einen neuen Tankstellenbetrieb errichtet und diesen an einen anderen Pächter vergibt.

BAG, Urteil vom 18.9.2014 – 8 AZR 733/13

Volltext: **BB-ONLINE BBL2014-3123-5**

unter www.betriebs-berater.de

BAG: Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz – Schuldrechtliche Vereinbarung von Tarifvertragsparteien über Leistungen für Gewerkschaftsmitglieder

1. Voraussetzung für eine Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes ist, dass der Arbeitgeber durch ein eigenes ge-