

Newsletter AGV aktuell

Liebe Mitglieder,

in unserem Newsletter haben wir auch im Februar wieder einige aktuelle Themen, die für Sie von Interesse sein können.

Unsere Themen für Sie

1. Schulungen für Betriebsräte
 2. Das Arbeitsgericht Hildesheim ist umgezogen
 3. Aktuelles Urteil des BAG zu Equal Pay
 4. Steigerung der Arbeitgeberattraktivität- aktuelle Tendenzen und Hinweise
 5. Kein Anspruch auf Vergütung aus Annahmeverzug bei ungenügenden Eigenbemühungen zur Stellensuche
 6. Hinweisgeberschutzgesetz erhält keine Zustimmung im Bundesrat
 7. Erleichterung bei KUG-Abschlussprüfungen durch Bundestag beschlossen
-



Schulungen für Betriebsräte

Schulung in Präsenz statt Webinar

Nach den Betriebsratswahlen im letzten Jahr sind in vielen Unternehmen neue Betriebsräte im Amt. Die Regeln für die Zusammenarbeit müssen demgemäß oft neu verhandelt werden. Dies betrifft auch die Frage, welche Schulungen die Betriebsräte besuchen -und welche Kosten der Arbeitgeber zu übernehmen hat. Geprüft werden in diesem Zusammenhang die Fragen der Erforderlichkeit und der Aktualität der in der Schulung vermittelten Kenntnisse für die Betriebsratsstätigkeit, aber auch Fragen der Verhältnismäßigkeit der entstehenden Kosten.

Zu diesen Themen gibt es eine Fülle von arbeitsgerichtlicher Rechtsprechung. Wer sich vertieft mit diesem Thema beschäftigen möchte, findet in der Düsseldorfer Schriftenreihe praktikabel aufbereitete Literatur unter

<https://duesseldorfer-schriftenreihe.de/produkt/kosten-der-betriebsratstaetigkeit-und-betriebsratsschulungen>.

Es handelt sich um eine nur als e-Book erhältliche Literatur aus dem Jahr 2021.

Mit der Frage, welche Kosten für welche Schulungen erforderlich sind und übernommen werden müssen, hat sich auch das Landesarbeitsgericht Düsseldorf in einer aktuellen Entscheidung beschäftigt (8 TaBV 59/21). In dem entschiedenen Fall plante die Personalvertretung zunächst ein Seminar auf Rügen, nach ersten Unstimmigkeiten mit dem Arbeitgeber dann im nahegelegenen Potsdam. Der Arbeitgeber verweigerte die Kostenübernahme mit dem Argument, das aus Kostengründen auch ein Webinar (Onlineseminar) hätte gebucht werden können – und müssen.

Die Ausgangslage ist klar: Arbeitgeber haben die Kosten zu tragen, sofern das bei der Schulung vermittelte Wissen für die Betriebsratsarbeit erforderlich ist. So steht es in den §§ 37 Abs.6, 40 Abs. 1 BetrVG.

Die Frage ist regelmäßig: Wie weit geht dabei der Ermessensspielraum? Darf der Arbeitgeber z.B. auf ein in der Summe günstigeres Angebot bestehen, wie hier auf das Onlineseminar? Nein, im Ergebnis musste sich die Personalvertretung nicht auf das Webinar (Onlineseminar) anstelle einer Präsenzveranstaltung verweisen lassen. Voraussetzung hierfür wäre unter

anderem, dass die Onlineveranstaltung als qualitativ gleichwertig anzusehen war. In diesem Fall sprachen gute Gründe der Personalvertretung dagegen: Mit Blick auf das konkret angebotene Webinar (Onlineseminar) seien Nachfragen, Austausch und Diskussionen besser vor Ort möglich, also in Präsenz. Die Hemmschwelle, sich online an Diskussionen zu beteiligen, war in diesem Fall für die Personalvertretung weitaus höher als bei dem Präsenzseminar. Die Personalvertretung durfte daher die Kosten der Präsenzschulung für erforderlich halten, so das Gericht.

In der Praxis bedeutet dies, dass bei der Prüfung der Erforderlichkeit sowohl die betriebliche Situation als auch die mit dem Besuch der Schulungsveranstaltung verbundenen finanziellen Belastungen der Arbeitgeber zwar immer zu berücksichtigen sind. Gleichwohl bleibt dem Betriebsrat eine Wahlfreiheit. Wichtig ist aber, dass der Betriebsrat für eine Entscheidung im Rahmen seines Beurteilungsspielraums gute Gründe hat und diese dem Arbeitgeber auch entsprechend darlegt.



Das Arbeitsgericht Hildesheim ist umgezogen...

..und wie Sie dorthin gelangen

Nach mehreren Ankündigungen in den vergangenen Jahren sind das Arbeitsgericht und das Sozialgericht Hildesheim nun vorletzte Woche in die **Otto-Franzius-Straße 2** in Hildesheim umgezogen. Diese Straße geht von der Steuerwalder Straße in Höhe der Walter-Gropius-Schule ab, stadtauswärts auf der linken Seite in einem vormaligen Kasernengelände. Wie bei jedem Umzug muss sich Vieles erst finden-noch sind Handwerker mit den letzten Arbeiten beschäftigt, die Hausnummer fehlt noch und die Parkplatzsituation ist ebenfalls noch unklar. Manche ehrenamtlichen Richter und Prozeßbevollmächtigte verspäten sich, weil sie zunächst noch an den alten Standort in der Kreuzstraße aufsuchen. Zu erkennen ist das Gebäude an dem Briefkasten mit dem Niedersachsenpferd-und daran, dass direkt neben dem Gebäude eine Einbahnstraße beginnt.



Aktuelles Urteil des BAG zu Equal Pay

Nachzahlung von Vergütung und Entschädigung wegen Benachteiligung

Mit einem Urteil vom 16.02.2023, 8 AZR 450/21, hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass eine Frau Anspruch auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit hat, wenn der Arbeitgeber männlichen Kollegen aufgrund des Geschlechts ein höheres Entgelt zahlt. Allein die Tatsache, dass der männliche Kollege sein Gehalt "besser verhandelt" hat, kann kein zulässiges Unterscheidungskriterium sein. Das geht aus der Pressemitteilung des BAG hervor.

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin von der Beklagten die Zahlung rückständiger Vergütung für verschiedene Zeiträume an 2017. Sie hat die Auffassung vertreten, so das BAG in seiner Pressemitteilung, die Beklagte müsse ihr ein ebenso hohes Grundentgelt zahlen wie ihrem fast zeitgleich eingestellten männlichen Kollegen. Dies folge daraus, dass sie die gleiche Arbeit wie ihr männlicher Kollege verrichte. Da die Beklagte sie beim Entgelt aufgrund des Geschlechts benachteiligt habe, schulde sie ihr zudem die Zahlung einer angemessenen Entschädigung iHv. mindestens 6.000,00 Euro.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

Die Revision der Klägerin hatte vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts ganz überwiegend Erfolg.

Die Beklagte hat die Klägerin in der Zeit von März bis Oktober 2017 sowie im Juli 2018 dadurch aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt, dass sie ihr, obgleich die Klägerin und der männliche Kollege gleiche Arbeit verrichteten, ein niedrigeres Grundentgelt gezahlt hat als dem männlichen Kollegen. Die Klägerin hat deshalb einen Anspruch nach Art. 157 AEUV, § 3 Abs. 1

und § 7 EntgTranspG auf das gleiche Grundentgelt wie ihr männlicher Kollege. Der Umstand, dass die Klägerin für die gleiche Arbeit ein niedrigeres Grundentgelt erhalten hat als ihr männlicher Kollege, begründet die Vermutung nach § 22 AGG, dass die Benachteiligung aufgrund des Geschlechts erfolgt ist.

Der Senat hat dem auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG gerichteten Antrag der Klägerin teilweise entsprochen und dieser eine Entschädigung wegen einer Benachteiligung aufgrund des Geschlechts iHv. 2.000,00 Euro zugesprochen.

Hinweise:

Die vollständige Pressemitteilung ist auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts unter den Pressemitteilungen zu finden. Die wesentliche Aussage des Urteils kann naturgemäß auch auf männliche Beschäftigte zutreffen. Entscheidend für eine zulässige Ungleichbehandlung können stets sachliche Gründe sein, sei es die Dauer der Beschäftigung, Unterschiede in den Aufgaben oder zusätzliche Aufgaben. Allein das Verhandlungsgeschick ist es nach Auffassung des BAG nicht. Es bleibt abzuwarten, wie das BAG das Urteil genau begründen wird.



Steigerung der Arbeitgeberattraktivität

Aktuelle Tendenzen

Ohne Frage befindet sich die Arbeitswelt in einem tiefgreifenden Wandel -in einigen Branchen hat ein Wettlauf um Arbeitskräfte und nicht mehr nur allein um Fachkräfte eingesetzt. Dies erfordert in vielerlei Hinsicht ein Umdenken auf Arbeitgeberseite: gewohnte Pfade müssen verlassen werden. In unseren vielen Gesprächen mit unseren Mitgliedern wird deutlich, dass allein monetäre Benefits wie z.B. Jobrad, Fitnesskurse oder Gutscheine nicht ausreichen, um Beschäftigte zu binden und zu halten. Doch wie kann das gelingen, wenn mangels Fachkräften wenig Zeit ist, sich mit dieser Herausforderung intensiv auseinanderzusetzen?

Einige der aktuellen Entwicklungen möchten wir Ihnen an dieser Stelle mit weiterführenden Hinweisen aufzeigen:

- Zunehmend wird das Augenmerk auf die **Erfahrung älterer Beschäftigter** gelegt, die kurz vor dem Renteneintritt stehen, die sog. **Babyboomer**. Die Hinzuverdienstgrenze für vorgezogene Altersrenten war coronabedingt in den Jahren 2020 bis 2022 jeweils deutlich angehoben worden. Nun wurde sie bei vorgezogenen Altersrenten zum 1. Januar 2023 aufgehoben. Mit dem Bezug einer Altersrente kann dann hinzuverdient werden, ohne dass es zu einer Anrechnung auf die Rente kommt. Vor allem größere Firmen haben Programme für die Beschäftigung älterer Mitarbeiter in Teilzeit oder in mit befristeten Projektarbeiten aufgelegt. Denn auch wenn viele Rentner zunächst eine Auszeit für Urlaubsreisen, Hobbies oder Familien nehmen wollen, wünschen sie sich dies oft nicht dauerhaft. Es kann sich also auch für kleinere Unternehmen lohnen, sich im Führungskreis über solche Einsätze Gedanken zu machen.
- **Mobile Arbeit**, nicht allein Home-Office, ist seit 2020 kaum noch aus der Arbeitswelt wegzudenken. Wir beschäftigen uns mit unseren Mitgliedern zunehmend mit der Vielfalt an Regelungsmöglichkeiten. So kommt auch der Wunsch mancher Beschäftigter auf, statt im Home-Office mobil an einem anderen Firmenstandort zu arbeiten, oder nach **“Workation”**. Hierbei handelt es sich aus der Zusammensetzung des Wortes Work und Vacation, also Arbeit und Urlaub. An den Auslandsurlaub wird also noch eine Woche Arbeit mobil im Ausland angehängt. Was es insoweit zu regeln gilt, können wir Ihnen als Übersicht oder als Muster aufzeigen.
- Der **Hund** im Büro? Oder ein anderes liebgewonnenes Haustier? Auch hierbei handelt es sich um eine neuere Tendenz, obgleich ihn sicherlich manche Beschäftigte “schon immer” mitgebracht haben. Aber auch insoweit ist es sinnvoll, Fragen wie z.B. Probetage, Widerrufsmöglichkeiten, Haftung oder Ungleichbehandlung vorab zu bedenken, statt einfach loszulegen und mögliche (tierischen)Probleme auf sich zukommen zu lassen.
- Thema **Urlaub**: Neben den rein arbeitsrechtlichen News wie den Hinweispflichten auf den

Urlaubsverfall gibt es auch hierzu neuere Tendenzen wie z.B. Vertrauensurlaub, Urlaubsspenden oder Urlaub nach Bedarf. Zwar hindert das Bundesurlaubsgesetz mit seinem Mindesturlaub für einen Großteil des Urlaubsanspruchs solche kreativen Regelungen, aber es kann sinnvoll sein, sich für den darüber hinausgehenden Teil damit zu befassen. Sprechen Sie uns auf Übersichten dazu gern an.

- Kommt die **Arbeit** bei diesen Überlegungen nicht zu kurz oder: lohnen sich solche Überlegungen überhaupt, wenn auf immer weniger Beschäftigte immer mehr Arbeit zukommt? Die Beantwortung dieser Frage erfordert eine immerwährende **Balance**. Hier kann es sinnvoll sein, Mitarbeitenden in Absprache mit diesen Aufgaben, Teilaufgaben oder betriebliche Projekte zu geben, die sie besonders gut beherrschen, also auch die Inhalte der Aufgaben neu zu denken.
- Sie benötigen Gedankenanstöße? Sprechen Sie uns an.



Kein Anspruch auf Vergütung aus Annahmeverzug bei ungenügenden Eigenbemühungen bei Stellensuche

[LAG-Urteil zu den Anforderungen an Bewerbungen](#)

Ansprüche auf sog. Annahmeverzugslohn gem. § 615 BGB werden häufig im Anschluss an Kündigungsschutzverfahren geltend gemacht, wenn die arbeitnehmende Person während des Verfahrens ihre Arbeitskraft angeboten hat, jedoch nicht eingesetzt wurde und letztendlich obsiegt, während des Prozesses also hätte beschäftigt werden müssen.

Der Anspruch ist insoweit nicht gegeben, als dass der Arbeitnehmer in dieser Zeit anderweitige Einkünfte erzielt oder es böswillig unterlassen hat, sich darum zu bemühen.

Um derartige Bemühungen überprüfen zu können, haben Arbeitgebende einen **Auskunftsanspruch** hinsichtlich der von der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter unterbreiteten Vermittlungsvorschläge, das hat das **BAG** bereits vor einigen Jahren festgestellt (Urteil v. 27. Mai 2020 – 5 AZR 387/19). Das LAG Berlin-Brandenburg hat sich in seinem Urteil vom 30. September 2022 (6 Sa 280/22) auf dieser Grundlage mit den Voraussetzungen für die Annahme des böswilligen Unterlassens der Bemühung um eine Ersatzbeschäftigung befasst und ist, wie bereits die Vorinstanz, zu dem Ergebnis gekommen, dass der Annahmeverzugslohn im konkreten Fall auf null zu reduzieren war. Die **Bewerbungsversuche** seien in quantitativer wie qualitativer Hinsicht ungenügend gewesen.

Der klagende Arbeitnehmende habe im Schnitt nicht einmal **eine Bewerbung pro Woche** eingereicht, obwohl er ohne Beschäftigung war. Den Bewerbungsmails sei kein Bezug auf eine konkrete Stelle zu entnehmen und die Anrede sei durchweg nicht individualisiert. Weiterhin seien die Bewerbungen nicht auf die jeweiligen Positionen und Unternehmen angepasst und der kurze Text habe zwei Rechtschreibfehler aufgewiesen. Da diese Indizien nicht entkräften wurden, hatte die Klage keinen Erfolg.



Hinweisgeberschutzgesetz erhält keine Zustimmung im Bundesrat

[Inkrafttreten verzögert sich](#)

Das vom Bundestag im Dezember 2022 verabschiedete Gesetz zum Schutz von sog. Whistleblowern hat am 10. Februar 2023 nicht die erforderliche Zustimmung im Bundesrat erhalten. Es kann daher vorerst nicht in Kraft treten. Bundesregierung und Bundestag haben

nun die Möglichkeit, den Vermittlungsausschuss anzurufen, um mit den Ländern über einen Kompromiss zu beraten.

Kritisiert wurde vor allem, dass das Gesetz in der vom Bundestag beschlossenen Form über die Anforderungen der EU-Richtlinie hinaus gehe und vor allem kleine und mittlere Unternehmen unangemessen belaste.

Das Gesetz dient der Umsetzung der EU-Whistleblowing-Richtlinie, für die die Umsetzungsfrist bereits abgelaufen ist, weshalb die EU-Kommission ein Vertragsverletzungsverfahren gegen die Bundesrepublik eingeleitet hat. Dass das Gesetz früher oder später kommt, steht also fest. Zu welchen Änderungen die Befassung im Vermittlungsausschuss führen wird, ist derzeit nicht mit Sicherheit absehbar. Eine Befassung mit dem Thema in den Unternehmen, die in den bisher definierten Anwendungsbereich fallen, erscheint daher auch weiterhin ratsam. Informationen zu dem Unterstützungsangebot durch die Kooperationspartner der UVN können Sie über uns erhalten.



Sonderregelung zum Entfall von KUG-Abschlussprüfungen

KUG für März 2020 bis Juni 2022 betroffen

Jeden Betrieb, der während der Pandemie Kurzarbeitergeld bezogen hat, ereilen grundsätzlich Abschlussprüfungen durch die Agentur für Arbeit. Der Deutsche Bundestag hat kurz vor Jahresende 2022 eine Erleichterung bei der Abschlussprüfung des Kug beschlossen.

Nach einem neuen § 421c SGB III sollen Prüfungen für pandemiebedingte Kug-Anträge entfallen, wenn die Gesamtauszahlung 10.000 Euro je Arbeitsausfall nicht überschreitet. Vorläufige Entscheidungen nach § 328 Abs.1 Nummer 3 über die Zahlung von Kurzarbeitergeld für die Monate März 2020 bis Juni 2022 können auch ohne eine abschließende Prüfung der Voraussetzungen und des Umfangs des Anspruchs auf Kurzarbeitergeld (Abschlussprüfung) durch eine endgültige Entscheidung abgeschlossen werden, wenn der Gesamtauszahlungsbetrag des Kurzarbeitergeldes und der dem Arbeitgeber erstatteten Sozialversicherungsbeiträge für den jeweiligen Arbeitsausfall **10.000 Euro** nicht überschreitet. Anlassbezogene Prüfungen erfolgen in diesen Fällen dennoch, wenn Hinweise auf einen Missbrauch von Leistungen vorliegen oder der Arbeitgeber oder die Betriebsvertretung die Durchführung der Abschlussprüfungen verlangen.

Haben Sie noch Fragen? Dann melden Sie sich gern bei uns!

Mit freundlichen Grüßen

Heike Hafemaier
Geschäftsführerin

Jan Felix Vogel
Assessor

Kontakt

ARBEITGEBERVERBAND
im Bezirk Hildesheim eV

ANSCHRIFT
Kaiserstraße 15
31134 Hildesheim

TELEFON / FAX
Tel: 05121-7632-0



Fax: 05121-7632-18

E-MAIL: info@agvhildesheim.de

Arbeitgeberverband im Bezirk Hildesheim e.V.

Kaiserstr. 15, 31134, Hildesheim

This email was sent to {{contact.EMAIL}}
You've received this email because you've subscribed to our newsletter.

[Unsubscribe](#)

