Rundbrief

ARBEITNEHMERANWÄLTE

Die deutschlandweite Anwaltskooperation für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Betriebs- und Personalräte.

Blick über den Tellerrand – Streikwelle in den USA
Verhandlungserfolge durch große Mobilisierung | Seite 3

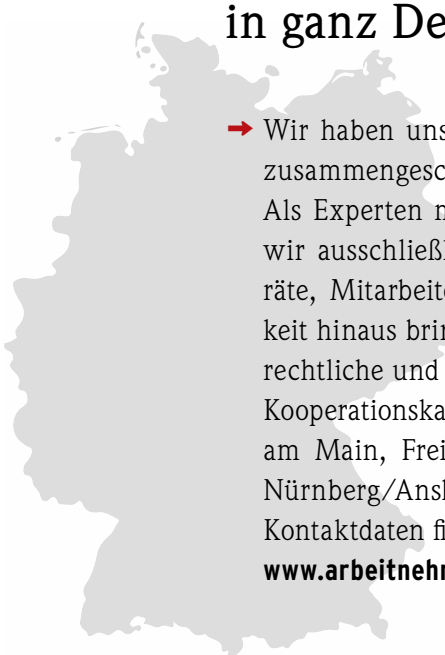
Wahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder
Neue Rechtsprechung zum Verfahren | Seite 10

Gremien-Beschlüsse per Telefon- oder Videokonferenz
Der neue § 129 BetrVG als befristete Gesetzesänderung | Seite 12

Krankenkassenbeiträge auf Betriebsrente …
… und kein Schadensersatz wegen fehlender Aufklärung | Seite 20

Arbeitnehmer-
Anwälte

in ganz Deutschland



➜ Wir haben uns bundesweit zu einer Kooperation von Anwältinnen und Anwälten zusammengeschlossen.
Als Experten mit langjährigen Erfahrungen im Arbeitsrecht beraten und vertreten wir ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Betriebs- und Personalräte, Mitarbeitervertretungen sowie Gewerkschaften. Über die anwaltliche Tätigkeit hinaus bringen sich die Mitglieder der Kooperation auch fallübergreifend in die rechtliche und rechtspolitische Diskussion ein.
Kooperationskanzleien befinden sich in: Berlin, Bremen, Dortmund, Frankfurt am Main, Freiburg im Breisgau, Hamburg/Kiel, Mannheim, München, Münster, Nürnberg/Ansbach, Stuttgart und Wiesbaden.
Kontaktdaten finden Sie am Ende dieses Rundbriefs und unter:
www.arbeitnehmer-anwaelte.de

Blick über den Tellerrand – Streikwelle in den USA

Verhandlungserfolge durch große Mobilisierung

Mitte September 2019 startete, relativ unbemerkt von der deutschen Öffentlichkeit, einer der größten Streiks in der jüngeren Geschichte der amerikanischen Automobilindustrie. Kurz darauf begann auch ein großer Lehrerstreik. Die Streiks in den USA werden nicht nur größer, sondern auch erfolgreicher. Und auch in der Covid-19-Pandemie wird mit Arbeitsniederlegungen in den USA etwas erreicht.

→ Die Mitglieder der Automobilgewerkschaft United Auto Workers (UAW) traten in den ersten Streik bei General Motors (GM) seit dem Jahre 2007. Damals hatten 73.000 Mitarbeiter an 89 Standorten für 2 Tage gestreikt. Die UAW ist eine traditionsreiche Gewerkschaft in den USA und Kanada. Gegründet im Jahre 1935, gehört sie bis heute zu den einflussreichsten Gewerkschaften der USA. Zwar hat sie im Vergleich zu ihrer Hochzeit in den 1970er Jahren mehr als eine Million Mitglieder verloren. Mit rund 400.000 Mitgliedern insbesondere im Bereich der Automobilindustrie ist sie jedoch noch heute eine der mitgliederstärksten nordamerikanischen Gewerkschaften.

Längster Streik seit 50 Jahren

Der neue Streik, an dem sich rund 46.000 Streikende an über 50 Standorten beteiligten, dauerte 40 Tage und war damit der längste Streik beim amerikanischen Autobauer seit einem halben Jahrhundert und der größte Streik in den USA seit dem Jahr 2007. Der letzte Tarifvertrag aus dem Jahr 2015 war Mitte September ausgelaufen und neue Tarifverhandlungen mit der Unternehmensführung von GM gescheitert. Die Gewerkschaft hatte sich gegen eine Verlängerung des Vertrages ausgesprochen und für faire Löhne gekämpft. Daneben forderte sie eine größere Beteiligung der Arbeitnehmer am Unternehmensgewinn, eine Beschäftigungssicherung und ein Regelwerk für die Übernahme von Leiharbeitnehmern.
Zuvor hatte GM die Schließung von fünf traditionsreichen Werken unter anderem in den Bundesstaaten Ohio, Maryland und Michigan angekündigt, um Kosten einzusparen.

Verbesserungen durch neuen Tarifvertrag, Werkschließung Detroit verhindert

Nach 40 Streiktagen gab es schließlich einen Tarifabschluss. Auch der neue Tarifvertrag ist auf vier Jahre angelegt. Er bringt einige Verbesserungen für die Arbeitnehmer. Zwar ist der ausgehandelte Vertrag nicht unumstritten, weshalb nur 53 % der Gewerkschaftsmitglieder zustimmten. Grund der Kritik war zum einen, dass die drohenden Werkschließungen – abgesehen von einem Werk in Detroit, in dem nun Elektrofahrzeuge produziert werden sollen – nicht verhindert wurden. Zum anderen konnte die Gewerkschaft eine Rückkehr von nach Mexiko verlagerten Teilen und Werken nicht erreichen. Kritik entzündete sich zudem daran, dass GM nach dem neuen Tarifvertrag Beschäftigte befristet einstellen darf.
Allerdings wird die Zahl der befristet Beschäftigten durch die UAW überwacht und das Unternehmen muss nun für die befristete Einstellung von Teilzeitbeschäftigten die Genehmigung der UAW einholen.
Auch weitere Erfolge konnte die Gewerkschaft erzielen: Es gelang ihr, einen Zeitplan durchzusetzen, um befristet Beschäftigte in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu überführen. So wurden zunächst mit Wirkung vom Januar 2020 Arbeitsverhältnisse mit vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern, die zum Zeitpunkt des Tarifvertragsschlusses drei Jahre ununterbrochen befristet beschäftigt waren, in unbefristete Arbeitsverhältnisse umgewandelt. Im Januar 2021 sollen dann Arbeitnehmer, die zu diesem Zeitpunkt zwei Jahre oder länger befristet beschäftigt waren, folgen.
Auch Lohnerhöhungen setzte die Gewerkschaft durch. Daneben erreichte sie auch, dass die Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer nicht mehr wie im vorherigen Tarifvertrag auf einen Höchstbetrag begrenzt ist. Vielmehr wird nun für jede Milliarde an Gewinn, die seitens GM in Nordamerika erwirtschaftet wird, eine Gewinnbeteiligung von 1.000 Dollar fällig. Zudem erkämpfte die Gewerkschaft erneut einen Abschlussbonus, der für Festangestellte statt 8.000 Dollar, wie im vorherigen Tarifvertrag, nun 11.000 Dollar beträgt. Für befristet Beschäftigte wurde der Betrag gar mehr als verdoppelt auf 4.500 Dollar.
Ein wichtiges Streikergebnis ist auch, dass in die US-Produktionsstandorte innerhalb

der Laufzeit 7,7 Milliarden Dollar von GM in fünf Betriebe investiert werden müssen, davon 2 Milliarden in Modernisierung.
Zusammenfassend ist das Verhandlungsergebnis daher durchaus als Erfolg der UAW anzusehen. Dieser Erfolg gründet vor allem auf der großen Mobilisierung: Sie führte dazu, dass Schätzungen zufolge GM jeder ausgefallene Produktionstag bis zu 100 Millionen Dollar kostete.

Lehrerstreik in Chicago

Ein weiterer Streik sorgte im Oktober letzten Jahres in den USA für Aufsehen: In Chicago streikten rund 25.000 Lehrer für höhere Gehälter, geringere Klassengrößen, die Einstellung von Sozialarbeitern, Bibliothekaren und Vollzeit-Krankenpflegern an jeder Schule. Für 300.000 Schüler fiel zeitweise der Unterricht aus.
Daneben formulierten die Lehrer unter Führung der Lehrergewerkschaft Chicago Teachers Union (CTU) auch politische Anliegen. So kämpften sie für die Einstellung einer Vollzeit-Krankenschwester, einer Bibliothekarin und einer Sozialarbeiterin an jeder Schule. Auch eine bessere Finanzierung des öffentlichen Schulsystems und ein Ende des „Outsourcings“ von Bildungsaufgaben an private Schulbetreiber, etwa in Form der in den letzten Jahren vermehrten „Charter Schools“, stehen in dem

Forderungskatalog. Außerdem will die CTU Obergrenzen bei der Klassengröße und städtische Hilfen bei der Wohnungssuche für Lehrer ebenso wie für Familien von Schülern, die davon bedroht waren, ihre Wohnung zu verlieren. In Chicago, das stark von Wohnungsnot betroffen ist, sind Schätzungen zufolge 17.000 Schüler von Obdachlosigkeit betroffen.

Streikwelle erfasst USA

Mit ihrem Streik standen die Chicagoer Lehrer nicht allein. Er reihte sich in eine Welle von Streiks ein, die bereits zuvor begonnen hatten und sich über die gesamten USA verteilten.

Bereits im Jahr 2018 war ein signifikanter Anstieg der Streikteilnehmer zu verzeichnen. Hatten sich in den USA in den Jahren 2010 bis 2017 nie mehr als 150.000 Beschäftigte an Streiks beteiligt, mit einem Tiefpunkt im Jahr 2017, als nur gut 25.000 Arbeitnehmer streikten, traten im Jahr 2018 insgesamt 485.000 Beschäftigte zeitweise in den Streik. Damit waren so viele Arbeitnehmer an Streikaktionen beteiligt wie seit dem Jahr 1986 nicht mehr. Zwar blieb die Anzahl größerer Streiks, also solcher mit über 1.000 Beschäftigten, in etwa gleich, allerdings beteiligten sich an den einzelnen Streiks deutlich mehr Beschäftigte.

Besonders verantwortlich für diesen Anstieg waren Lehrer. Jahrelange Reformen des Schulsystems, die auf eine Umgestaltung nach marktwirtschaftlichen Grundsätzen zielten, sorgten in vielen Bundesstaaten dafür, dass immer mehr Lehrkräfte von schlechter Bezahlung und prekären Arbeitsbedingungen betroffen waren. Vielerorts fehlte es an einer angemessenen Entlohnung der Lehrkräfte. So waren beispielsweise in Oklahoma Schulen gezwungen, nur noch an vier Wochentagen Unterricht abzuhalten, um Lehrkräften zu ermöglichen, am fünften Tag einer anderen bezahlten Tätigkeit nachzugehen. Daneben mangelte es auch an Arbeitsmaterialien, beispielsweise an geeigneten, modernen Schulbüchern.
Dieser jahrelange Sparkurs sorgte für erhöhte Streikbereitschaft bei Lehrern in den USA. So legten 81.000 Mitglieder einer Lehrergewerkschaft in Arizona gegen das unterfinanzierte Bildungssystem die Arbeit nieder. Auch in Oklahoma, wo rund 45.000 Menschen in den Ausstand traten, West Virginia, Kentucky, Colorado und North Carolina fanden große Lehrerstreiks statt.
Die Streiks gerade in Oklahoma und Kentucky sind umso bemerkenswerter, als Lehrer dort offiziell nicht dazu befugt waren zu streiken und auch nur ein kleiner Teil der Streikenden gewerkschaftlich organisiert war.
Die Streikaktionen waren teilweise erfolgreich und führten dazu, dass vielerorts die Gehälter und auch die allgemeinen Bildungsausgaben erhöht wurden.

Größere Streiks – mehr gesellschaftliche Akzeptanz

Die genannten Beispiele zeigen, dass in den USA Arbeitskämpfe an Umfang und Schärfe zugenommen haben. Es werden Forderungen erhoben, die über Vergütungsfragen hinausgehen. Selbst Forderungen, die den Streikenden selbst keine finanziellen Verbesserungen bringen (zum Beispiel städtische Hilfe bei der Wohnungssuche von Familien von Schülern), werden erhoben und zeigen, dass die Lehrer bereit sind, (auch) für die Schüler zu streiken.

Die gesellschaftliche Akzeptanz von Streiks scheint in den USA zu wachsen. Den Streik der Chicagoer Lehrer lehnten Umfragen zufolge nur 38 % aller Wähler ab, 49 % unterstützten ihn. Unter den Eltern der Stadt war die Unterstützung sogar noch größer. Auch der Streik der UAW bei GM wurde in breiten Teilen der amerikanischen Öffentlichkeit aufmerksam verfolgt und positiv aufgenommen. Dies äußerte sich unter anderem in der öffentlichen Unterstützung der Streikenden durch die demokratischen Präsidentschaftsbewerber Joe Biden, Elizabeth Warren und Bernie Sanders.
Das zeigt, was durch kollektiven Arbeitskampf möglich ist, wenn dieser mit breiter Unterstützung geführt wird und so auch die Öffentlichkeit für die Anliegen der Streikenden gewinnt.

Corona-Krise in den USA

Besonders betroffen von der Covid-19-Pandemie sind die USA. So waren am 28.04.2020 fast eine Million US-Amerikaner infiziert und über 55.000 Personen verstorben. Die Pandemie traf auf ein Gesundheitssystem, das auf eine solche Krise nicht vorbereitet war. Doch auch die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Auswirkungen sind gravierend.
Die Arbeitslosigkeit in den USA steigt stark an, weil viele Betriebe von der beginnenden Rezession erfasst werden und ein gesetzlicher Kündigungsschutz nicht existiert. So verloren mehr als 30 Millionen Beschäftigte binnen eines Monats ihren Arbeitsplatz.
Beim Versandhändler Amazon boomt das Geschäft dagegen. Der hohe Druck und unzureichende Sicherheitsmaßnahmen führten zu mehreren Streiks betroffener Arbeitnehmer an verschiedenen Konzernstandorten in den USA. Die Streikenden wendeten sich dagegen, dass das Unternehmen keine ausreichende Schutzkleidung und keine Schutzmasken bereitstellte. Nachdem an verschiedenen Standorten zudem Fälle erkrankter Mitarbeiter bekannt geworden waren, die das Unternehmen nur zögerlich bekannt gegeben hatte, kämpften die Streikenden auch für eine temporäre Schließung betroffener Versandzentren, um eine professionelle Reinigung zu ermöglichen. Teilweise mit Erfolg – ein Arbeitskampf für Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen!
Infolge der Pandemie und der Folgen sah sich die amerikanische Regierung zugleich gezwungen, Sozialleistungen einzuführen, die in den USA zuvor undenkbar gewesen waren. So wurde im Krankheitsfall eine Lohnfortzahlung für 14 Tage für die meisten Beschäftigten eingeführt. Zudem erhalten Arbeitslose zusätzlich zum Arbeitslosengeld für die kommenden 4 Monate 600 Dollar pro Woche. Darüber hinaus schuf die Regierung eine Art Kurzarbeitergeld für kleinere Unternehmen.
Und auch in Europa wird bei Amazon für bessere Arbeitsbedingungen gestreikt, unter anderem in Italien und Frankreich. In Frankreich erreichte eine Gewerkschaft sogar die vorübergehende Schließung eines Werks, nachdem ein Gericht entschieden hatte, dass der Konzern dort keinen ausreichenden Gesundheitsschutz betrieben hatte.

Lehre für Situation in Deutschland?

In unserer globalen Welt sind die Probleme der Beschäftigten in der Automobilindustrie und im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes durchaus vergleichbar, auch wenn wir im Bereich der Bildung (noch) deutlich bessere Verhältnisse in Deutschland vorfinden. Insbesondere im Industriebereich und der Automobilwirtschaft bestehen für die Arbeitsplätze bei uns ähnliche Gefahren, die wohl auch nicht durch Kaufprämien für Neufahrzeuge gelöst werden. Die Arbeitskämpfe in den USA für Standortsicherung und Investitionen in die Produktionsbetriebe können ebenso wie für die Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes Inspiration auch für unsere Gewerkschaften und die Betriebsratsarbeit sein. Gegen die Gefahr, im globalen Wettbewerb gegenseitig ausgespielt zu werden, hilft internationale Solidarität.

Siehe:

- portside.org,
  https://portside.org/2019-10-30/bosses-take-note-why-gms-strike-could-inspire-more-collective-action
- The Detroit News,
  https://eu.detroitnews.com/story/business/autos/general-motors/2019/10/21/how-tentative-gm-deal-stacks-up-to-previous-uaw-contract/4022746002/
- neues deutschland,
  https://www.neues-deutschland.de/artikel/1127329.lehrerstreik-in-chicago-streik-fuer-und-mit-der-community.html
- Spiegel Online,
  https://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/corona-krise-in-den-usa-arbeitslosen-antraege-erreichen-neuen-hoechststand-a-1c4ba168-6fe0-4298-8559-1893e548f59e
- t3n,
  »Corona-Ärger: Amazon-Mitarbeiter streiken in den USA, Italien und Frankreich«,
  https://t3n.de/news/corona-aerger-amazon-mitarbeiter-1264425/

Rechtsanwalt Benja Mausner
Fachanwalt für Arbeitsrecht, Stuttgart

Wahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder

Neue Rechtsprechung zum Verfahren

Betriebsräte können, abhängig von der Gremiengröße, einige ihrer Mitglieder ganz von der Arbeit freistellen (§ 38 Betriebsverfassungsgesetz). Seit der letzten Betriebsverfassungsreform gibt es auch Teilfreistellungen. Immer wieder gibt es Fragen zu dem Verfahren, nach dem der Betriebsrat die freizustellenden Personen festlegt. Wie ist es in Betriebsräten, die sich aus mehreren Kandidatenlisten zusammensetzen, wenn die eine Liste beispielsweise eine Vollfreistellung wünscht und die andere mehrere Teilfreistellungen? Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hatte jetzt einen solchen Fall zu entscheiden und hat gegen die herrschende Meinung entschieden.

§ 38 Betriebsverfassungsgesetz: Freistellungen

»(1) Von ihrer beruflichen Tätigkeit sind mindestens freizustellen (...). Freistellungen können auch in Form von Teilfreistellungen erfolgen. (...)

(2) Die freizustellenden Betriebsratsmitglieder werden nach Beratung mit dem Arbeitgeber vom Betriebsrat aus seiner Mitte in geheimer Wahl und nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt. Wird nur ein Wahlvorschlag gemacht, so erfolgt die Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl; ist nur ein Betriebsratsmitglied freizustellen, so wird dieses mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt. Der Betriebsrat hat die Namen der Freizustellenden dem Arbeitgeber bekannt zu geben. Hält der Arbeitgeber eine Freistellung für sachlich nicht vertretbar, so kann er innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach der Bekanntgabe die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Bestätigt die Einigungsstelle die Bedenken des Arbeitgebers, so hat sie bei der Bestimmung eines anderen freizustellenden Betriebsratsmitglieds auch den Minderheitenschutz im Sinne des Satzes 1 zu beachten. Ruft der Arbeitgeber die Einigungsstelle nicht an, so gilt sein Einverständnis mit den Freistellungen nach Ablauf der zweiwöchigen Frist als erteilt. (...)

(3) (...)«

→ Der Betriebsrat war in Verhältniswahl gewählt worden und setzt sich aus Kandidaten verschiedener Listen zusammen. Eine Minderheit der Mitglieder stellte einen eigenen Wahlvorschlag für die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern zur Wahl. Dieser Wahlvorschlag der Minderheitenliste enthielt Kandidatenpaare, die Teilfreistellungen jeweils im Gesamtvolumen einer Vollfreistellung in Anspruch nehmen wollten.
Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hat hierzu entschieden, dass der Betriebsrat vor Durchführung der Wahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder nicht durch Beschluss darüber entscheiden muss, ob und wie Vollfreistellungen durch Teilfreistellungen ersetzt werden sollen. Vielmehr hielt es das Landesarbeitsgericht für eine zulässige Vorgehensweise, zur Wahl zu schreiten, ohne vorher einen Beschluss über die Aufteilung der Freistellungen zu fassen.

Maßgebliche Überlegung ist dabei, dass der Gesetzgeber mit den Teilfreistellungen die Möglichkeit zur Freistellung auch Teilzeitbeschäftigten eröffnet hat und zudem mit der Verhältniswahl den Minderheitenschutz stärken wollte. Wenn ein vorausgehender Betriebsratsbeschluss mit der Mehrheit der Betriebsratsmitglieder gefasst werden müsste, könnte somit die Betriebsratsminderheit den Vorschlag für Teilfreistellungen typischerweise nicht verwirklichen. Außerdem finde sich ein entsprechendes Formerfordernis nicht im Gesetz, und ein vorheriger Betriebsratsbeschluss sei auch nicht aus organisatorischen Gründen notwendig.

Fazit

Mit dieser Entscheidung stellt sich das LAG Baden-Württemberg gegen die in der Literatur und in der Rechtsprechung bisher vertretene Ansicht, dass vor der Wahl der Freizustellen ein Betriebsratsbeschluss zur Aufteilung der Freistellungen nötig sei. Es kann sich dafür nicht nur auf das Gebot des Minderheitenschutzes berufen – das in gewissem Widerstreit zu der demokratisch erzielten Stimmengewichtung steht –, sondern auch auf den Schutz von teilzeitbeschäftigten Kandidaten und damit letztlich auf die sozialpolitisch wünschenswerte Förderung von Teilzeittätigkeit.
Wo Entscheidungen über Freistellungen anstehen, sollten Betriebsräte diese neue Entscheidung beachten und sich im Zweifel über das korrekte Vorgehen beraten lassen. Das Verfahren liegt beim Bundesarbeitsgericht, und die weitere Entwicklung der Rechtsprechung ist zu beobachten.

Siehe:

- **Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Beschluss vom 03.12.2019, Aktenzeichen 15 TaBV 5/18, Juris (Rechtsbeschwerde beim Bundesarbeitsgericht eingelegt unter dem Aktenzeichen 7 ABR 6/20)**
- **Anderer Ansicht: Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Beschluss vom 18.01.2012, Aktenzeichen 20 TaBV 1/11, Juris; Landesarbeitsgericht Brandenburg, Beschluss vom 04.03.2002, Aktenzeichen 2 TaBV 22/02, Juris**

Rechtsanwalt Ewald Bartl
Fachanwalt für Arbeitsrecht, Stuttgart

Gremien-Beschlüsse per Telefon- oder Videokonferenz

Der neue § 129 BetrVG als befristete Gesetzesänderung

Nach einigen Irritationen im Vorfeld ist der Gesetzgeber nun tätig geworden, um während der Covid-19-Pandemie die Beschlussfassung in den Betriebsräten und anderen betrieblichen Gremien zu erleichtern: Ende Mai 2020 ist ein neuer § 129 Betriebsverfassungsgesetz verkündet worden, der rückwirkend zum 01.03. in Kraft getreten ist und zum 31.12.2020 außer Kraft treten soll. – Wie geht man am besten mit der Regelung um, und bedroht sie langfristig die echte Sitzung?

→ Inhalt der Neuregelung

Rückwirkend zu Anfang März 2020 gilt folgende Regelung:

§ 129 BetrVG: »Sonderregelungen aus Anlass der COVID-19-Pandemie

· (1) Die Teilnahme an Sitzungen des Betriebsrats, Gesamtbetriebsrats, Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die Beschlussfassung können mittels Video- und Telefon-

konferenz erfolgen, wenn sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Eine Aufzeichnung ist unzulässig. § 34 Absatz 1 Satz 3 gilt mit der Maßgabe, dass die Teilnehmer ihre Anwesenheit gegenüber dem Vorsitzenden in Textform bestätigen. Gleiches gilt für die von den in Satz 1 genannten Gremien gebildeten Ausschüsse.

- (2) Für die Einigungsstelle und den Wirtschaftsausschuss gilt Absatz 1 Satz 1 und 2 entsprechend.
- (3) Versammlungen nach den §§ 42, 53 und 71 können mittels audiovisueller Einrichtungen durchgeführt werden, wenn sichergestellt ist, dass nur teilnahmeberechtigte Personen Kenntnis von dem Inhalt der Versammlung nehmen können. Eine Aufzeichnung ist unzulässig.«

Vorgeschichte

Nachdem der Bundesarbeitsminister Hubertus Heil in einer Ministererklärung vom 20.03.2020 verbreitet hatte, dass sein Haus die „Teilnahme an einer Betriebsratssitzung mittels Video- oder Telefonkonferenz einschließlich online gestützter Anwendungen wie WebEx Meetings oder Skype“ unter Umständen für zulässig hielt, war schnell klar, dass es bei dieser Erklärung nicht bleiben würde. Am 08.04.2020 legte das Ministerium eine „Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag der Fraktionen der CDU/CSU und der SPD“ für einen Entwurf eines neuen § 129 BetrVG vor. Schnell stimmten Bundestag und Bundesrat zu, so dass Ende Mai 2020 die neue Regelung verkündet wurde.

Bisherige Rechtslage: § 33 BetrVG

Der Ausgangspunkt ist, dass nach § 33 BetrVG Beschlussfassungen von Betriebsräten im Wege eines Umlaufverfahrens, per Telefonkonferenz oder Videokonferenz von der weit überwiegenden Auffassung in der betriebsverfassungsrechtlichen Literatur als unzulässig angesehen werden. Für das Umlaufverfahren gilt dies nach wie vor und ist mit Blick darauf, dass eine „gleichzeitige Anwesenheit“ nicht gewährleistet ist, völlig unstreitig.

§ 33 BetrVG: »Beschlüsse des Betriebsrats

- (1) Die Beschlüsse des Betriebsrats werden, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist, mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder gefasst. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt.
- (2) Der Betriebsrat ist nur beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Betriebsratsmitglieder an der Beschlussfassung teilnimmt; Stellvertretung durch Ersatzmitglieder ist zulässig.
- (3) (...)«

Neue Auslegungsansätze zum § 33 BetrVG

In Bezug auf Betriebsratsbeschlüsse per Videokonferenz war jedoch bereits seit mehreren Auflagen die Kommentierung im „Fitting“ offen für Ausnahmen. Schon seit Längerem vertritt dieser wichtige, unter anderem von BAG-Richtern und Autoren aus dem Bundesarbeitsministerium geschriebene Kommentar die Rechtsaufassung, dass in bestimmten Ausnahmefällen die Beschlussfassung per Videokonferenz auch mit § 33 BetrVG zu vereinbaren sei. Man kann sagen, dass diese Kommentierung und die Einordnung des Pandemiefalles als ein solcher Ausnahmefall Pate standen bei der Neufassung des § 129 BetrVG.

Sollte übrigens ab dem 01.01.2021 der § 129 BetrVG nicht mehr gelten und auch nicht durch eine andere Neuregelung ersetzt sein, wird man die bisher im „Fitting“ vertretene Auffassung nicht mehr für richtig halten können. Denn hat sich der Gesetzgeber mit § 129 BetrVG einmal des Themas Video- und Telefonkonferenz angenommen, muss eine Beendigung dieser Regelung so verstanden werden, dass diese Art der Beschlussfassung dadurch (wieder) unzulässig sein soll.
Bedauerlicherweise hat der Gesetzgeber nicht die Auffassung aus dem „Fitting“ übernommen, dass bei Widerspruch auch nur eines Betriebsratsmitgliedes eine Beschlussfassung per Telefon- oder Videokonferenz zu unterbleiben hat. Eine solche Regelung sieht § 108 Absatz 4 Aktiengesetz vor für die Beschlussfassung in Aufsichtsräten, und es gibt sie auch im Corona-angepassten § 37 Bundespersonalvertretungsgesetz. Betriebsräte sind aber nach meiner Auffassung nicht gehindert, in ihrer Geschäftsordnung ein solches Widerspruchsrecht zu installieren.

Bevorstehende rechtspolitische Diskussionen

Aktuell sehen viele Beobachter die „Gefahr“, dass das Arbeitgeberlager zum Herbst/Winter 2020 mit Blick auf die Kostenersparnis und unter Hinweis auf den technischen Fortschritt eine Verlängerung der Regelung in § 129 BetrVG auch über den 31.12.2020 hinaus fordern wird. Die virtuelle Betriebsratssitzung spart Reise- und Unterbringungskosten und unter Umständen auch zu vergütende Ausfallzeiten.

Eine solche Diskussion ist insbesondere auch deshalb zu erwarten, weil in der Fachliteratur im Zuge der sogenannten Digitalisierungsdebatte bereits seit geraumer Zeit viele Autoren einer Digitalisierung der Betriebsratsarbeit das Wort reden. Auch wenn es den Arbeitgebern maßgeblich um Einsparungen geht, sollte aus meiner Sicht nicht verkannt werden, dass viele eher jüngere Betriebsratsmitglieder, Betriebsräte aus der IT-Branche oder anderen technikaffinen Bereichen und Betriebsräte aus – häufiger werdenden – dezentral organisierten Unternehmen mit weit auseinander liegenden Standorten immer stärker ihr Interesse zum Ausdruck bringen, in virtuellen Konferenzen Beschlüsse fassen zu können. Die Reisen zu Sitzungen sind anstrengend, und Übernachtungen sind schwierig gerade für Betriebsratsmitglieder, die Kinder betreuen müssen.

Hier gibt es auch innerhalb der DGB-Gewerkschaften durchaus kontroverse Meinungen. Es soll nicht verkannt werden, dass klassische Präsenzsitzungen nach wie vor eine große Berechtigung haben. In Präsenzsitzungen können alle Facetten menschlicher Kommunikation – **Mimik, Gestik und Körpersprache** – ausgeschöpft werden, was bei Prozessen einer echten politischen Willensbildung im Gremium zu Recht von vielen als notwendig erachtet wird. Bestimmte spontane Reaktionen von anderen Mitgliedern und ein bestimmtes „Raumklima“ können bei Sitzungen per Telefon- oder Videokonferenz nicht wahrgenommen werden. Seitengespräche sind nicht möglich und ein bestimmter Blickkontakt mit anderen Mitgliedern ebenfalls nicht. Wenn Betriebsratsmitglieder sich **überhaupt nicht mehr persönlich kennen lernen** können, wird die Herausbildung von Vertrauen und einer echten Kooperationskultur im Gremium deutlich erschwert.

Aus meiner Sicht sprechen diese wichtigen Argumente dafür, dass trotz aller Digitalisierungstendenzen die **Präsenzsitzung als Regelsitzung** „gerettet“ werden muss. Dies muss die Basis für Beschlussfassungen nach § 33 BetrVG bleiben. Betriebsräte sollten allenfalls eine Option erhalten, bei virtuellen Zusammenkünften Beschlüsse zu fassen. Dabei erscheinen Telefonkonferenzen noch sehr viel problematischer als Videokonferenzen. Option bedeutet, dass der Betriebsrat auch zukünftig im Rahmen seines Beurteilungsspielraums jederzeit zu jedem Thema entscheiden können muss, eine Präsenzsitzung durchzuführen.

Es sollte auf der anderen Seite jedoch vermieden werden, gegen Windmühlen zu kämpfen: Eine behutsame Digitalisierung der Betriebsratsarbeit wird sich nicht vermeiden lassen, und aus meiner Sicht spricht vieles dafür, diese auch zu ermöglichen und sich auf die Durchsetzung günstiger Rahmenbedingungen zu konzentrieren. So muss die Konferenztechnik sicher und DSGVO-kompatibel sein, der Arbeitgeber muss diese dem Betriebsrat zur Verfügung stellen – nötigenfalls auch auf einem eigenen Server –, und Kosteneinsparinteressen dürfen der Durchführung einer Präsenzsitzung nicht entgegenstehen.

Auslegung des neuen § 129 BetrVG

In diesem Zusammenhang spielt die Auslegung der aktuellen Fassung des § 129 BetrVG eine wichtige Rolle, weil damit bereits Weichen gestellt werden. Es sind schon

erste arbeitsgerichtliche Auseinandersetzungen über Fahrt- und Übernachtungskosten bekannt geworden, nachdem Arbeitgeber Präsenzsitzungen für überflüssig gehalten und die Betriebsräte auf eine virtuelle Sitzung verwiesen hatten. An dieser Stelle wird von großer Bedeutung sein, ob die Rechtsprechung auf Grundlage des Wortlauts der Norm Betriebsräten den **Beurteilungsspielraum** darüber einräumen wird, ob sie von der Option einer Telefon- oder Videokonferenz Gebrauch machen wollen.
Aus meiner Sicht spricht sogar viel für eine umgekehrte Gewichtung bei der Auslegung der Norm: Der Normalfall ist nach wie vor die Präsenzsitzung (§§ 29 ff. BetrVG), und nur in einer Ausnahmesituation ist die Beschlussfassung per Telefon- oder Videokonferenz das Mittel der Wahl: **Nur dann, wenn die Beschlussfähigkeit** des Gremiums bei Durchführung einer Präsenzsitzung **gefährdet ist**, sollte eine Telefon- oder Videositzung als zulässig angesehen werden. Und es sollte der Grundsatz gelten: Nur dann, wenn die nötige sichere Technik für eine Videokonferenz ausnahmsweise nicht vorhanden ist, sollte auf das Mittel der Telefonkonferenz zurückgegriffen werden dürfen, da diese einen Blickkontakt nicht ermöglicht und damit noch einmal deutlich schlechtere Kommunikationsbedingungen mit sich bringt. Wenn sich diese Sicht, dass eine virtuelle Sitzung Ausnahme bleiben sollte, nicht durchsetzt, besteht die Gefahr, dass „Erforderlichkeitsgesichtspunkte“ für die Frage der Kostenübernahme künftig entscheidend in den Vordergrund treten werden.

»Dritte keine Kenntnis« – so geht's

Wichtig wird weiterhin sein, die gesetzliche Vorschrift, „dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können", mit Leben zu erfüllen. Nach wie vor hat ja das Prinzip der Nichtöffentlichkeit (§ 30 Satz 4 BetrVG) eine große Bedeutung bei der Durchführung von Telefon- oder Videositzungen. Es ist klar, dass die Sitzungsteilnehmer sehr viel schwerer als beim Zusammenkommen in einem Raum überwachen können, ob dieses Prinzip eingehalten wird. Zwar kann auch bei einer Präsenzsitzung ein Gremiumsmitglied heimlich Aufnahmen machen oder per Smartphone eine Direktübertragung nach außen schalten. Eine solche Aktion ist jedoch mit sehr viel „krimineller Energie" verbunden. Demgegenüber ist es durchaus wahrscheinlich, dass sich bei der Teilnahme an einer virtuellen Sitzung einmal weitere (unberechtigte) Personen mit im Raum befinden. Mit Blick auf diese Besonderheit bei Telefon- und Videokonferenzen spricht viel dafür, folgende **Mindestbedingungen** aufzustellen:

- Räumliche Bedingungen: Es muss den Teilnehmern bei Bedarf ein **eigener Raum** zur Verfügung gestellt werden; problematisch und nach Möglichkeit zu vermeiden ist der Aufenthalt in privaten und öffentlichen Räumen während der Teilnahme an einer virtuellen Sitzung.
- Organisatorische Voraussetzungen und **Regeln für die Sitzungsleitung**, die in einer allseits verbindlichen Geschäftsordnung festzulegen sind: ➔ Pflicht zur Nachfrage seitens des Sitzungsleiters, ob und wer sich im Raum der Teilnehmer jeweils befindet, und Pflicht zur wahrheitsgemäßen Antwort. ➔ Pflicht der Teilnehmer zur Bestätigung ihrer Anwesenheit gegenüber dem Vorsitzenden in Textform (zum Beispiel per E-Mail). ➔ Pflicht zur Mitteilung seitens der Teilnehmer, wenn Dritte nach Beginn der Sitzung den Raum betreten oder mithören können. ➔ Pflicht zum Abbruch der Sitzung bei auftauchenden nicht erklärbaren Unregelmäßigkeiten, die den Verdacht begründen, dass Dritte im Raum des an der Sitzung teilnehmenden Mitgliedes anwesend sein oder mithören könnten.
- Technische bzw. betriebsverfassungsrechtliche Bedingung: Es muss die Installation und Nutzungsmöglichkeit in Bezug auf ein allgemein anerkanntes, dem Stand der Technik (Verschlüsselungsmöglichkeit etc.) entsprechendes und den Regeln der DSGVO **genügendes Konferenzsystem** mit dem Arbeitgeber vereinbart werden. Basis ist hier eine Betriebsvereinbarung nach § 87 Absatz 1 Nr. 6 BetrVG. In der Vereinbarung selbst und auch in technischer Hinsicht muss ausgeschlossen sein, dass arbeitgeberseitig – auch durch einen Administrator – Inhalte der Sitzung mitgehört oder gar aufgezeichnet werden können. Soweit Indizien für ein Abhören durch den Arbeitgeber vorhanden sind, kann der Betriebsrat einen separaten Serveranschluss beanspruchen, wobei in diesem Fall keine Betriebsvereinbarung mit dem Arbeitgeber nach § 87 Absatz 1 Nr. 6 BetrVG in Bezug auf die Nutzung des Konferenzsystems abgeschlossen werden müsste.

Die Einhaltung dieser Bedingungen erscheint notwendig – allerdings muss darauf hingewiesen werden, dass es derzeit wohl kein wirklich sicheres Videokonferenzsystem gibt. Im Rahmen der zu führenden rechtspolitischen Diskussion wird der Schwerpunkt darauf gelegt werden müssen, dass Betriebsräte einen Anspruch dar-

auf haben sollten, ein zertifiziertes, DSGVO-konformes Konferenzsystem nutzen zu können. Es sollte darauf geachtet werden, dass das Regel-Ausnahme-Verhältnis von Präsenzsitzung und virtueller Sitzung im Gesetz fixiert wird und die Betriebsräte auf Grundlage eines Beurteilungsspielraums die freie Option erhalten, politische Willensbildungsprozesse bei Präsenzsitzungen durchlaufen zu können.
Von Bedeutung ist weiterhin, dass die hier dargestellten Grundsätze auch für Sitzungen des Betriebsausschusses und weiterer Ausschüsse des Betriebsrates (§§ 27 und 28 BetrVG) gelten.

Einigungsstelle und Wirtschaftsausschuss

Auch für Einigungsstellen- und für Wirtschaftsausschusssitzungen sieht § 129 BetrVG die Möglichkeit von Telefon- oder Videokonferenzen vor. Die hier dargestellten Grundsätze für die Sitzungsleitung und die Einhaltung bestimmter Rahmenbedingungen gelten auch für die Sitzungen in diesen betriebsverfassungsrechtlichen Einrichtungen.

Fazit

Bis zum 31.12.2020 können die Möglichkeiten einer virtuellen Beschlussfassung genutzt werden – nach hier vertretener Auffassung allerdings nur dann, wenn die Beschlussfähigkeit bei einer Präsenzsitzung gefährdet wäre. Wichtig wird die rechtspolitische Diskussion sein, die im Herbst und Winter 2020 voraussichtlich geführt werden wird. Hier gilt es, bestimmte Grundprinzipien zu retten. Dabei ist es meines Erachtens sinnlos und auch politisch nicht ungefährlich, erkennbar vorhandene Digitalisierungstendenzen zu verneinen und Digitalisierungswünsche der Gremien zu verkennen. Eine behutsame Öffnung in Richtung Digitalisierung der Betriebsratsarbeit ist angezeigt und nicht – nur – das Festhalten an alten Grundsätzen.

Siehe:

- **Zur Vorgeschichte: Rundbrief Nr. 45, Seite 14, www.arbeitnehmer-anwaelte.de**
- **Zur Vorgeschichte und Gesetzeskonstruktion: Hayen, AuR 2020, Seite 249 (250 f.)**
- **Zur ausnahmsweisen Zulässigkeit von Videokonferenzen nach bisheriger Rechtslage: Fitting/Engels/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier, BetrVG, 30. Auflage, § 33, Randnummer 21a ff.**
- **Zur Forderung einer Digitalisierung der Betriebsratsarbeit: Kummert in Helm/Bundschuh/Wulff, Arbeitsrechtliche Beratungspraxis in Krisenzeiten, § 15, Randnummer 56 ff.**
- **Zu (nicht) sicheren Videokonferenzsystemen: Haverkamp, CuA 5/2020, Seite 16 ff.**

Und im Personalvertretungsrecht?

Das Bundespersonalvertretungsgesetz wurde ebenfalls schnell geändert. In den Bundesländern gibt es uneinheitliche Regelungen zur Beschlussfassung.

§ 37 BPersVG:

» (1) Die Beschlüsse des Personalrates werden mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder gefaβt. (...).

(...)

(3) Personalratsmitglieder können mittels Video- oder Telefonkonferenzen an Sitzungen teilnehmen, wenn

1. vorhandene Einrichtungen genutzt werden, die durch die Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegeben sind,

2. vorbehaltlich einer abweichenden Regelung in der Geschäftsordnung kein Mitglied des Personalrates unverzüglich nach Bekanntgabe der Absicht zur Durchführung der Sitzung mittels Video- oder Telefonkonferenz diesen Verfahren gegenüber dem Vorsitzenden widerspricht und

3. der Personalrat geeignete organisatorische Maβnahmen trifft, um sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können.

Eine Aufzeichnung ist unzulässig. Personalratsmitglieder, die mittels Video- oder Telefonkonferenz an Sitzungen teilnehmen, gelten als anwesend. § 41 Absatz 1 Satz 3 findet mit der Maβgabe Anwendung, dass der Vorsitzende vor Beginn der Beratung die zugeschalteten Personalratsmitglieder feststellt und in die Anwesenheitsliste einträgt.«

Rechtsanwalt Nils Kummert

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Berlin

Krankenkassenbeiträge auf Betriebsrente …

… und kein Schadensersatz wegen fehlender Aufklärung

Die betriebliche Altersversorgung, die es bei vielen Arbeitgebern neben der gesetzlichen Rente gibt, ist ein unübersichtliches juristisches Feld, das oft die Gerichte beschäftigt. In einem Fall, den das Bundesarbeitsgericht kürzlich zu entscheiden hatte, musste ein Arbeitnehmer Krankenkassenbeiträge abführen, mit denen er nicht gerechnet hatte. Das BAG sah keinen Verstoß gegen Aufklärungspflichten und lehnte einen Schadensersatz ab.

→ Der Arbeitnehmer war in einem kommunalen Betrieb beschäftigt. Der Arbeitgeber schloss vor dem Hintergrund eines Tarifvertrags zur Entgeltumwandlung einen Rahmenvertrag zur betrieblichen Altersversorgung mit einem Versicherungsunternehmen ab. Danach gab es eine Betriebsversammlung, bei der die Arbeitnehmer durch einen Fachberater der Sparkasse über die betriebliche Altersversorgung informiert wurden. Der später klagende Arbeitnehmer nahm an dieser Betriebsversammlung teil, nutzte aber nicht das Angebot einer Einzelberatung während der Arbeitszeit.
Einige Monate später schlossen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber eine Entgeldumwandlungsvereinbarung. Danach sollten jährlich 2.448 Euro aus dem Gehalt in eine Pensionskasse fließen. Zu diesem Zweck wurde ein Rentenversicherungsvertrag mit Kapitalwahlrecht abgeschlossen.

Kurz darauf trat das „Gesetz zur Modernisierung der gesetzlichen Krankenversicherung“ in Kraft, durch das das SGB V geändert wurde, in dem die gesetzliche Krankenversicherung geregelt ist.
Insgesamt flossen im Lauf der Jahre über 30.000 Euro in die Pensionskasse, bis der Arbeitnehmer 2014 in Rente ging. Er übte sein Kapitalwahlrecht aus und ließ sich von dem Versicherungsunternehmen, das die betriebliche Altersversorgung durchführte, etwas über 35.000 Euro auszahlen.

Ausgezahltes Kapital überraschend beitragspflichtig

Hierauf waren zunächst mehr als 8.000 Euro Steuern zu zahlen. Zusätzlich aber verlangte die Krankenkasse noch Sozialversicherungsbeiträge auf die Kapitalauszahlung – aufgrund der nachträglichen Gesetzesänderung im SGB V.
Der Arbeitnehmer verlangte Schadensersatz und meinte, der Arbeitgeber hätte von der bevorstehenden Gesetzesänderung Kenntnis haben und die Arbeitnehmer entsprechend beraten müssen, anstatt das Finanzprodukt als das „Highlight“ unter den Vorsorgemodellen zu empfehlen. Dem Arbeitgeber sei es darum gegangen, Vertrauen in das Produkt zu erzeugen und möglichst viele Arbeitnehmer für die Altersversorgung zu gewinnen, um eigene Sozialversicherungsanteile zu sparen.

Wann müssen Arbeitgeber Hinweise geben?

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass Arbeitgeber keine generelle Pflicht haben, ihre Mitarbeiter über die auf Betriebsrenten fälligen Krankenkassenbeiträge aufzuklären. Das Urteil legt grundsätzlich dar, wann ein Arbeitgeber Hinweis- und Informationspflichten haben kann: Diese können zunächst unmittelbar aus speziellen gesetzlichen Regeln, etwa dem Betriebsrentengesetz (§ 4a BetrAVG), oder aus Tarifverträgen folgen. Wenn es solche Regeln nicht gibt, kann sich die Pflicht als Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis ergeben (§ 241 Absatz 2 BGB). Hierfür stellt das BAG drei Fallgruppen dar:
➔ 1. Es wird eine nachteilige Vereinbarung auf Initiative des Arbeitgebers und in seinem Interesse getroffen. Beispiel: Aufhebungsvertrag.
➔ 2. Der Arbeitgeber verfügt über eine gegenüber dem Arbeitnehmer größere „Informationsnähe“. Beispiel: Der Arbeitgeber besitzt eine Information, die der Arbeitnehmer nicht besitzt, oder kann sie sich im Gegensatz zum Arbeitnehmer ohne Schwierigkeiten beschaffen.
➔ 3. Der Arbeitgeber hat Auskünfte erteilt, ohne hierzu verpflichtet zu sein, und kann dabei aufgrund besonderer Umstände erkennen, dass die Richtigkeit der Infor-

mation auch für die Zukunft Bedeutung hat, und es ändert sich die Sach- und Rechtslage derart, dass die Änderungen zum Nachteil des Arbeitnehmers Auswirkungen auf die Richtigkeit der ursprünglichen Information haben. Beispiel: Information über betriebliche Altersversorgung

Alle drei Konstellationen sieht das BAG im entschiedenen Fall als nicht gegeben an. Insbesondere fällt die Gesetzesänderung nicht unter die dritte Fallgruppe, denn sie betrifft ein Thema – Sozialversicherungsfragen –, das ursprünglich nicht Gegenstand der Information des Arbeitgebers war. Insbesondere bei der Betriebsversammlung wurde darüber nicht gesprochen. Das Schweigen über die sozialversicherungsrechtlichen Fragen konnte nach dem BAG nicht so verstanden werden, dass es diesbezüglich keine Probleme geben werde. Denn „sozialversicherungsrechtliche Regelungen wie die Beitragspflicht" sind „nicht automatisch Gegenstand einer Unterrichtung über etwa steuerrechtliche Gesichtspunkte". Hinzu kam, dass es hier mit der früheren Beitragsfreiheit um den Wegfall einer sozialrechtlichen Ausnahmeregelung ging, also ein besonderes Thema, bei dem man sich als Arbeitnehmer nicht darauf verlassen darf, dass der Arbeitgeber die Initiative zur Information ergreift.

Keine Haftung für externen Referenten

Da das BAG keine Hinweispflicht des Arbeitgebers sieht, lässt es im Urteil die Frage offen, „ob sich die Beklagte das Verhalten des Fachberaters der Sparkasse zurechnen lassen muss". Das Gericht führt dazu dennoch aus, dass die handelnden Personen, deren informierenden Auftritt im Betrieb ein Arbeitgeber zulässt, nicht unbedingt Erfüllungsgehilfen des Arbeitgebers seien. Das gilt auch für Auftritte auf Betriebsversammlungen: „denn diese werden nicht vom Arbeitgeber, sondern vom Betriebsrat durchgeführt", so das Gericht.

Fazit

Der Betriebsrat sollte Kollegen darauf hinweisen, dass Arbeitgeber möglicherweise nicht haften, wenn ein Mitarbeiter eine Betriebsrente vereinbart und er mit Sozialversicherungsbeiträgen oder Steuern belastet wird, die ihm nicht bekannt waren. Anders kann es sein, wenn Kollegen konkrete Fragen stellen und der Arbeitgeber hierzu Auskunft gibt: Dann muss auch der Arbeitgeber eindeutig und fehlerfrei antworten. Aus unserer Sicht gilt dies nicht nur für Betriebsrenten, sondern zum Bei-

spiel für auch Leasing, vermögenswirksame Leistungen, Rabattkarten und anderes. Die Kollegen sollten also animiert werden, Nachfragen zu allen Modellen der Arbeitgeber-Zuwendungen zu stellen.

Mit eigenen Auskünften zu rechtlichen Fragen der Altersversorgung sollten sich Betriebsräte zurückhalten – hier kann man leichter etwas falsch als richtig machen. Besser verweist man die Kollegen auf externe Beratungsangebote wie zum Beispiel die Verbraucherzentralen, die auch individuell zur betrieblichen Altersversorgung beraten.

Ob die Werbung für ein Altersversorgungsmodell in einer Betriebsversammlung richtig aufgehoben ist, muss hinterfragt werden. Wie das BAG in Erinnerung ruft, sind dies Veranstaltungen des Betriebsrats. Die korrekte Durchführung der betrieblichen Altersversorgung verantwortet demgegenüber der Arbeitgeber, auch wenn manchmal Betriebsvereinbarungen zugrunde liegen.

Siehe:

- **Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18.02.2020, Aktenzeichen 3 AZR 206/18, www.bundesarbeitsgericht.de**
- **www.verbraucherzentrale.de/wissen/geld-versicherungen/altersvorsorge/betriebsrente-mit-dem-arbeitgeber-fuer-die-rente-sparen-7675**

Rechtsanwältin Kerstin Rogalla,
Fachanwältin für Arbeitsrecht, Dortmund

Zur Beachtung

➜ **Soweit in diesem Rundbrief rechtliche Hinweise gegeben werden, ist dies nur als allgemeine, vereinfachende Orientierung zu verstehen und kann keine rechtliche Beratung im konkreten Fall ersetzen. Für rechtliche Beratung und Vertretung wenden Sie sich bitte an eine der im Folgenden aufgeführten Kanzleien.**

Unsere Kanzleien

10405 Berlin | dka Rechtsanwälte | Fachanwälte
Marion Burghardt*, Christian Fraatz*, Dieter Hummel*, Mechtild Kuby*,
Nils Kummert*, Sebastian Baunack*, Dr. Lukas Middel, Sandra Kunze*,
Dr. Silvia Velikova*, Damiano Valgolio*, Anne Weidner*, Gerd Denzel,
Norbert Schuster, Mara Neele Künkel, Daniel Weidmann*, Dr. Raphaël Callsen,
Dr. Laura Krüger, Wolfgang Daniels*
Immanuelkirchstraße 3–4
10405 Berlin
Telefon: 030 446792-0
Fax: 030 446792-20
info@dka-kanzlei.de | www.dka-kanzlei.de

22303 Hamburg | Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft
Klaus Müller-Knapp* (bis März 2018), Jens Peter Hjort*, Manfred Wulff*,
Andreas Bufalica*, Dr. Julian Richter*, Christopher Kaempf*,
Dr. Ragnhild Christiansen*, Daniela Becker, Marek Beck, LL.M., Sabrina Burkart*,
Simon Dilcher, Carolin Warnecke
Kaemmererufer 20
22303 Hamburg
Telefon: 040 65066690 | Fax: 040 650666999
kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de
www.arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de

24103 Kiel | Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft (Zweigstelle)
Dr. Julian Richter*
Kleiner Kuhberg 2–6
24103 Kiel
Telefon: 0431 90880123 | Fax: 0431 90880124
kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-kiel.de | www.arbeitsrechtsanwaelte-kiel.de

28195 Bremen | Rechtsanwälte Dette Nacken Öğüt & Kollegen
Dieter Dette*, Michael Nacken*, Dr. jur. Pelin Öğüt*, Markus Barton*,
Simon Wionski*, Christoph Gottbehüt, Sven Bleck-Vogdt LL.M. (Köln/Paris I)
Bredenstr. 11
28195 Bremen
Telefon: 0421 6990150 | Fax: 0421 69901599
kanzlei@dnoe.de | www.anwaelte-fuer-arbeitsrecht.de

*** Fachanwälte für Arbeitsrecht**

44137 Dortmund | Kanzlei für Arbeitsrecht Ingelore Stein

Ingelore Stein*, Kerstin Rogalla*
Kampstraße 4A (Krügerpassage)
44137 Dortmund
Telefon: 0231 396301-0 | Fax: 0231 822014
arbeitsrecht@ingelore-stein.de | www.ingelore-stein.de

48145 Münster | Meisterernst Düsing Manstetten

Dietrich Manstetten*, Klaus Kettner*, Veronica Bundschuh*,
Marius Schaefer*
Oststraße 2
48145 Münster
Telefon: 0251 520910 | Fax: 0251 5209152
info@meisterernst.de | www.meisterernst.de

60313 Frankfurt am Main | Büdel Rechtsanwälte

Detlef Büdel*, Udo Rein*, Nina Krüger*, Dr. Patrick Fütterer*, Christine Zedler*
Anne-Kathrin Rothhaupt*
Petersstraße 4
60313 Frankfurt am Main
Telefon: 069 1338581-0 | Fax: 069 1338581-14
anwaelte@fbb-arbeitsrecht.de | www.fbb-arbeitsrecht.de

60318 Frankfurt am Main | franzmann. geilen. brückmann.
fachanwälte für arbeitsrecht

Armin Franzmann*, Yvonne Geilen*, Jan Brückmann*,
Kathrin Poppelreuter*, Kathrin Schlegel*, Ronja Best, Alexander Peters
Falkensteiner Straße 77
60322 Frankfurt
Telefon: 069 15392820 | Fax: 069 15392821
mail@arbeitnehmer-kanzlei.de | www.arbeitnehmer-kanzlei.de

65185 Wiesbaden | Schütte, Lange & Kollegen

Reinhard Schütte*, Jakob T. Lange*, Julia Windhorst, LL.M., Thorsten Lachmann
Adolfsallee 22
65185 Wiesbaden
Telefon: 0611 950011-0 | Fax: 0611 950011-20
rae@wiesbaden-arbeitsrecht.com | www.wiesbaden-arbeitsrecht.com

*** Fachanwälte für Arbeitsrecht**

68161 Mannheim | Kanzlei für Arbeitsrecht – Dr. Growe & Kollegen

Dr. Dietrich Growe*, Andrea von Zelewski, Mirjam Severith*, Michael Wald*, Jan Tretow

Q 7, 23
68161 Mannheim
Telefon: 0621 862461-0 | Fax: 0621 862461-29
mail@kanzlei-growe.de | www.kanzlei-growe.de

70176 Stuttgart | Bartl & Weise – Anwaltskanzlei

Ewald Bartl*, Dirk Weise, Benja Mausner*, Maike Hellweg*, Alexandra Horschitz*, Kevin Thiel

Johannesstraße 75
70176 Stuttgart
Telefon: 0711 6332430 | Fax: 0711 63324320
info@bartlweise.de | www.bartlweise.de

79098 Freiburg | Anwaltsbüro im Hegarhaus

Michael Schubert*, Ricarda Ulbrich-Weber* (auch Fachanwältin für Sozialrecht und Mediatorin), Cornelia Czuratis*
Berater der Kanzlei: Prof. Dr. Sérgio Fortunato

Wilhelmstraße 10
79098 Freiburg
Telefon: 0761 3879211 | Fax: 0761 280024
kanzlei@anwaltsbuero-im-hegarhaus.de | www.anwaltsbuero-im-hegarhaus.de

80336 München | kanzlei huber.mücke.helm – Menschenrechte im Betrieb

Michael Huber, Matthias Mücke*, Dr. Rüdiger Helm, LL.M., Susanne Gäbelein, Gerd Nies, Christine Steinicken*, Andreas von Fumetti

Schwanthalerstraße 73
80336 München
Telefon: 089 51701660 | Fax: 089 51701661
kanzlei@kanzlei-hmh.de | www.menschenrechte-im-betrieb.de

90429 Nürnberg | Manske & Partner

Jürgen Markowski*, Beate Schoknecht*, Sabine Feichtinger*, Thomas Müller*, Dr. Sandra B. Carlson*, LL.M., Andreas Bartelmeß*, Judith Briegel*, Georg Sendelbeck*, Axel Angerer*, Magdalena Wagner*, Sebastian Lohneis*, Sabrina Eckert, Tobias Hassler, Natalie Klimsa;
Berater der Kanzlei: Wolfgang Manske

Bärenschanzstraße 4
90429 Nürnberg
Telefon: 0911 307310 | Fax: 0911 307319800
kanzlei@manske-partner.de | www.manske-partner.de

*** Fachanwälte für Arbeitsrecht**

91522 Ansbach | Manske & Partner (Zweigstelle)
Andreas Bartelmeß*, Jürgen Markowski* u. a.
Karlsplatz 2
91522 Ansbach
Telefon: 0981 97780800
kanzlei@manske-partner.de | www.manske-partner.de

*** Fachanwälte für Arbeitsrecht**

Impressum

➜ Der Rundbrief der Anwaltskooperation **ArbeitnehmerAnwälte** wird herausgegeben von den Rechtsanwälten

- **Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft**
  Kaemmererufer 20
  22303 Hamburg
  Telefon: 040 65066690 | Fax: 040 650666999
  kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de
  www.arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de
  Partnerschaftsregister: AG Hamburg, PR 816
- Verantwortlicher Redakteur: Rechtsanwalt Dr. Julian Richter

Die Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte des Rechtsanwaltsbüros Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft sind Mitglieder der Hanseatischen Rechtsanwaltskammer (Hamburg) und führen die Berufsbezeichnung Rechtsanwältin bzw. Rechtsanwalt, die ihnen in Deutschland verliehen wurde. Aufsichtsbehörde ist gemäß § 73 Abs. 2 Nr. 4 BRAO die Hanseatische Rechtsanwaltskammer, Bleichenbrücke 9, 20354 Hamburg.
Die für die Berufsausübung maßgeblichen Regelungen – Bundesrechtsanwaltsordnung (BRAO), Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (RVG), Berufsordnung der Rechtsanwälte (BORA), Berufsregeln der Rechtsanwälte der Europäischen Gemeinschaft, Fachanwaltsordnung – können im Internetangebot der Bundesrechtsanwaltskammer (www.brak.de) eingesehen werden.

Dieser Rundbrief enthält in seiner elektronischen Fassung externe Hyperlinks zu Internetangeboten, die nicht von uns zur Verfügung gestellt werden.

- Gestaltung, Layout & Fotos: formation_01 · netzwerk für digitale gestaltung
  www.formation01.com
- Autorenportraits: Autoren