

In einem von der Gewerkschaft IG Metall eingeleiteten Eilverfahren hat das LAG Berlin-Brandenburg – anders als erstinstanzlich das ArbG Frankfurt (Oder) – die Durchführung der Betriebsratswahl in der Tesla Gigafactory in Grünheide im März 2024 nicht untersagt (Beschluss vom 6.3.2024 – 11 TaBVGa 135/24, PM Nr. 3/24 vom 7.3.2024). Nachdem die Zahl der Beschäftigten seit dem Zeitpunkt der Betriebsratswahl am 28.2.2022 von seinerzeit rund 2 300 Beschäftigten bis Januar 2024 auf rund 12 500 anstieg, war ein Betriebsrat vor Ablauf der regelmäßig vierjährigen Amtszeit neu zu wählen. Der im Februar 2022 gewählte Betriebsrat bestellte Anfang Januar 2024 einen Wahlvorstand zur Vorbereitung und Durchführung der Wahl eines neuen Betriebsrats mit 39 Mitgliedern. Vom 29.1.2024 bis zum 11.2.2024 fand aufgrund von Zulieferproblemen kein Produktionsbetrieb bei Tesla statt. Der Wahlvorstand erließ am 1.2.2024 ein Wahlausschreiben, forderte die Beschäftigten zur Abgabe von Vorschlagslisten bis zum 15.2.2024 auf und lud sie zur Betriebsratswahl Mitte März (18. bis 20.3.2024) ein. Gegen die Durchführung dieser Betriebsratswahl hat sich die IG Metall als im Betrieb vertretene Gewerkschaft mit der Begründung gewandt, die Wahl sei zwingend nichtig und deshalb abzubrechen, da insbesondere der einzuhaltende Zeitraum von 24 Monaten nicht abgewartet worden sei. Der Wahlvorstand hätte aus Sicht der Gewerkschaft erst ab dem 29.2.2024 bestellt werden dürfen. Durch die verfrühte Einleitung der Wahl hätten die Beschäftigten wegen des Produktionsstopps Anfang Februar 2024 außerdem nicht ausreichend Gelegenheit zur Aufstellung von Vorschlagslisten gehabt. Der Wahlvorstand und die Tesla Manufacturing Brandenburg SE als Arbeitgeberin gehen davon aus, dass es für den gesetzlich geregelten Zeitraum von 24 Monaten darauf ankomme, dass die Wahl selbst erst danach durchgeführt werde. Maßnahmen zur Vorbereitung der Wahl seien schon vor Ablauf der Frist zulässig. Das LAG entschied, dass die bereits eingeleitete Wahl nicht abzubrechen sei, da deren Nichtigkeit nicht absehbar sei. Die gerügten Verstöße seien nicht so schwerwiegend, dass von der Nichtigkeit der Wahl ausgegangen werden müsse. Eine mögliche Anfechtbarkeit der Wahl genüge für einen Abbruch nicht. Nach Durchführung der Wahl könne deren Wirksamkeit auf Antrag noch in einem Wahlanfechtungsverfahren gerichtlich geprüft werden.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Urlaubsabgeltung – Doppelarbeitsverhältnis – Anrechnung von Urlaub

1. Begründet ein Arbeitnehmer nach Kündigung seines ursprünglichen Arbeitsverhältnisses ein weiteres Arbeitsverhältnis, entstehen in beiden Arbeitsverhältnissen Urlaubsansprüche, wenn sich die Kündigung im Kündigungsschutzprozess als unwirksam erweist. Dies gilt unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer die Pflichten aus beiden Arbeitsverhältnissen hätte gleichzeitig erfüllen können (Rn. 15).

2. Um die Verdoppelung von Urlaubsansprüchen und die damit einhergehende Besserstellung des gekündigten Arbeitnehmers zu vermeiden, ist der vom neuen Arbeitgeber gewährte Urlaub in analoger Anwendung von § 11 Nr. 1 KSchG und § 615 Satz 2 BGB auf die Urlaubsansprüche gegen den ursprünglichen Arbeitgeber anzurechnen, wenn der Arbeitnehmer die Arbeitspflichten aus beiden Arbeitsverhältnissen nicht hätte kumulativ erfüllen können (Rn. 24).

3. Im Rahmen dieser Anrechnung muss gewährleistet sein, dass der Arbeitnehmer auch bei kalenderjahresübergreifenden Sachverhalten seinen gesetzlichen Mindesturlaub erhält. Deshalb kann der im neuen Arbeitsverhältnis erhaltene Urlaub nicht im Wege einer auf den Zeitraum, in dem beide Arbeitsverhältnisse bestanden, bezogenen Gesamtberechnung, sondern nur kalenderjahresbezogen auf die Urlaubsansprüche gegen den ursprünglichen Arbeitgeber angerechnet werden (Rn. 31 ff.).

BAG, Urteil vom 5.12.2023 – 9 AZR 230/22
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-691-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Nichtzulassungsbeschwerde – absoluter Revisionsgrund – gerichtsinterne Vorgänge – Darlegungslast

1. Eine Nichtzulassungsbeschwerde kann auf eine Verletzung des Anspruchs auf den gesetzlichen Richter (Art. 101 Abs. 1 Satz 2 GG) und insoweit auf einen absoluten Revisionsgrund der nicht vorschriftsmäßigen Besetzung des Gerichts (§ 72 Abs. 2 Nr. 3 Alt. 1 ArbGG i. V. m. § 547 Nr. 1 ZPO) gestützt werden. Nicht jeder Verstoß gegen einfachgesetzliche Vorschriften oder die Bestimmungen eines Geschäftsverteilungsplans („error in procedendo“) führt jedoch zu einem verfassungswidrigen Entzug des gesetzlichen Richters. Vielmehr ist dies nur der Fall, wenn das Verhalten des Gerichts von willkürlichen Erwägungen geprägt ist oder nicht mehr verständlich erscheint und offensichtlich unhaltbar ist (Rn. 6 ff.).

2. Stützt sich eine Nichtzulassungsbeschwerde auf diesen absoluten Revisionsgrund, so muss nach § 72a Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 Alt. 1 ArbGG die Beschwerde begründung substantiiert Tatsachen enthalten, die den Verfahrensfehler des Berufungsgerichts nachvollziehbar aufzeigen. Die bloße Äußerung eines Verdachts des Vorliegens eines Verfahrensmangels i. S. d. § 547 Nr. 1 ZPO genügt nicht. Geht es um gerichtsinterne Vorgänge, muss der Beschwerdeführer darlegen, was eine zweckentsprechende Aufklärung – zum Beispiel durch Akteneinsichtnahme oder Einholung einer entsprechenden Auskunft bei Gericht – ergeben oder dass er diese zumindest versucht hat (Rn. 10, 13).

3. Sieht ein Geschäftsverteilungsplan vor, dass im Fall von gleichzeitig anhängigen Parallelverfahren die Kammer auch für alle weiteren Verfahren zuständig ist, an die die erste Sache gelangt ist, kann eine Verletzung des Anspruchs auf den gesetzlichen Richter nicht allein damit begründet werden, dass der Vorsitzende der nach dem Geschäftsverteilungsplan grundsätzlich zuständigen Kammer über weitere anhängige Parallelverfahren informiert wurde. Dies führt nicht dazu, dass der bzw. die Vorsitzende der anderen Kammer Kenntnis von der – möglichen – Unzuständigkeit erlangt hat oder in die Lage versetzt wurde, die Zuständigkeit der eigenen Kammer zu prüfen (Rn. 13).

BAG, Beschluss vom 25.1.2024 – 10 AZN 677/23
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-691-2**
unter www.betriebs-berater.de

LAG Nürnberg: Beschluss des Betriebsrates – Minderheitsgeschlecht – Listensprung

Scheidet ein Betriebsratsmitglied des Minderheitsgeschlechtes aus dem Gremium aus, so rückt zum Erhalt des Quorums ein Ersatzmitglied einer anderen Liste dauerhaft in das Gremium ein. Dieser Listensprung wird später nicht mehr korrigiert, auch wenn es durch das Ausscheiden eines Betriebsratsmitgliedes des Mehrheitsgeschlechtes und dem Nachrücken eines Ersatzmitgliedes des Minderheitsgeschlechtes zu einer Überfüllung des Quorums kommt.

LAG Nürnberg, Beschluss vom 26.9.2023 – 7 TaBV 4/23
(Leitsatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-691-3**
unter www.betriebs-berater.de