

Nach dem BDA (Pressemitteilungen vom 10.4.2024) – dies ist gemäß der Mitteilungen auch die Auffassung weiterer Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft (BDI, DIHK und ZDH) – steht die deutsche Wirtschaft aufgrund neuer geopolitischer und bestehender struktureller Herausforderungen vor großen Veränderungen. Wenn Deutschland seine ökonomische Stärke erhalten will, sind Reformen in der Wirtschafts- und Sozialpolitik unumgänglich. Die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Deutschland muss dringend gestärkt werden. Ohne Wachstum werden wir den Anpassungsprozess in der Wirtschaft nicht erfolgreich gestalten können. Ohne eine starke Wirtschaft werden wir die großen strukturellen Herausforderungen, vor denen Deutschland steht – Digitalisierung, Dekarbonisierung, demografischer Wandel –, weder finanziell noch gesellschaftlich stemmen können, so die Pressemitteilungen. Zu den Themen fand seitens der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft im Rahmen einer Klausurtagung ein Gespräch mit dem Vorsitzenden der CDU Deutschlands *Friedrich Merz* statt und dies ist ebenfalls Inhalt eines gemeinsamen Statements zur Teilnahme des Bundeskanzlers *Olaf Scholz* an der Klausurtagung der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft gewesen. Es bestand angabegemäß große Übereinstimmung mit *Friedrich Merz* in der Einschätzung der Handlungsnotwendigkeit und Handlungsfelder. Der „Reformplan für eine starke Wirtschaft“ der CDU Deutschlands (12-Punkte-Papier) wurde intensiv diskutiert. Aus Sicht der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft werden hier richtige Impulse in wichtigen Bereichen gesetzt. Die Spitzenverbände haben zudem ihre Erwartung an die CDU ausgedrückt, auch im Bundesrat ihre Verantwortung wahrzunehmen und an wirtschafts- und wachstumsfreundlichen Reformen konstruktiv mitzuwirken. Gegenüber Bundeskanzler *Olaf Scholz* brachten die teilnehmenden Spitzenverbände nochmals zum Ausdruck, dass „jetzt endlich entschlossen und reformorientiert“ gehandelt werden müsse. Die Spitzenverbände bekundeten die Bereitschaft zur Mitwirkung. Eine Einbeziehung und insgesamt eine Umsetzung seitens der Politik bleiben abzuwarten.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Nichtzulassungsbeschwerde – rechtliches Gehör – Überspannung der Substantiierungsanforderungen

1. Ein Verstoß gegen Art. 103 Abs. 1 GG kann vorliegen, wenn das Gericht die an eine hinreichende Substantiierung zu stellenden Anforderungen überspannt und in der Folge einen angebotenen Beweis zu Unrecht nicht erhebt (Rn. 3).
2. Gemäß § 373 ZPO hat die Partei, die die Vernehmung eines Zeugen beantragen will, den Zeugen zu benennen und die Tatsachen zu bezeichnen, über die er vernommen werden soll. Für einen ordnungsgemäßen Beweisantritt ist es nicht erforderlich, dass sich der Beweisführer (auch) dazu verhält, welche Anhaltspunkte er für die Richtigkeit der in das Wissen des Zeugen gestellten Behauptung habe (Rn. 3).
3. Geht es darum, ob der Zeuge eine bestimmte Person wiedererkennt, kann es sich anbieten, diese Person im Termin zur Beweisaufnahme im Publikum zu „verstecken“ (Rn. 4).

BAG, Beschluss vom 21.3.2024 – 2 AZN 785/23
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2024-947-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Nürnberg: Kündigung – Vollmachtsvorlage – Zurückweisung – Datenschutzverstoß – Betriebsratsmitglied – Nachrücken

1. Die Bezeichnung als „kommissarische Personalleiterin“, verbunden mit dem Zusatz „i.V.“ in einem Kündigungsschreiben, stellt kein das Zurückweisungsrecht nach § 174 S. 2 BGB ausreichendes In-Kennnis-Setzen von der Kündigungsberechtigung dar.
2. Führt der Arbeitgeber das Verfahren zur Zustimmung zu einer Kündigung vor dem Inklusionsamt durch, weil der Arbeitnehmer längere Zeit vorher behauptet hatte, einen Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft gestellt zu haben, nimmt er das Risiko in Kauf, dass die Schwerbehinderteneigenschaft nicht besteht mit der Folge, dass die Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB nicht durch den rechtzeitigen Eingang des Antrags beim Inklusionsamt gewahrt ist. Im Übrigen ist nach einem Bescheid des Inklusionsamtes die Kündigung unverzüglich auszusprechen (§ 174 Abs. 5 SGB IX). Es läuft keine erneute Zwei-Wochen-Frist.

3. Klagt ein Ersatzmitglied des Betriebsrats gegen eine ihm gegenüber ausgesprochene außerordentliche Kündigung, rückt es bei Ausscheiden eines Betriebsratsmitglieds aus dem Betriebsrat in die Stellung eines ordentlichen Betriebsratsmitglieds ein, obwohl es im Hinblick auf die Kündigung gehindert ist, Betriebsratsaufgaben wahrzunehmen. Ihm kommt auch in diesem Fall der nachwirkende Kündigungsschutz nach § 15 Abs. 1 S. 2 KSchG zugute mit der Folge, dass für ein Jahr nach Ablauf der Amtszeit ordentliche Kündigungen ausgeschlossen sind.

4. Aus diesem Grund ist auch ein vom Arbeitgeber gestellter Auflösungsantrag nicht zulässig.

5. Nennt der Arbeitnehmer im Verfahren vor dem Inklusionsamt – bei dem der Arbeitgeber die Zustimmung zur betriebsbedingten Kündigung mit der Begründung beantragt hat, die Aufgaben des betroffenen Arbeitnehmers sollten zum Teil fremdvergeben, zum Teil auf bestimmte andere Beschäftigte verlagert werden – im Hinblick auf die soziale Auswahl und auf die Unmöglichkeit der weiteren Belastung der anderen Beschäftigten deren Sozialdaten sowie deren Ausfallzeiten und deren Ausscheidenszeitpunkte, sind eventuelle Da-

tenschutzverstöße vom berechtigten Interesse des Arbeitnehmers zur Verteidigung seiner Rechtsposition vor dem Inklusionsamt gedeckt und berechtigen weder zur außerordentlichen noch zur ordentlichen Kündigung.

LAG Nürnberg, Urteil vom 11.12.2023 – 1 Sa 164/23

(Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2024-947-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Nürnberg: Gewerkschaft – Mitgliederwerbung – digitales Zutrittsrecht

1. Art. 9 Abs. 3 GG gewährt der Gewerkschaft keinen Anspruch auf Herausgabe der oder Zugang zu den dienstlichen E-Mail-Adressen der Mitarbeiter, die in einem bestimmten Betrieb arbeiten, auch wenn diese nach den bestehenden Betriebsvereinbarungen bis zu 40 % ihrer individuellen Arbeitszeit mobil oder im Home Office arbeiten können.
2. Die Gewerkschaft hat auch keinen Anspruch auf Zugang zu einem firmeninternen sozialen Netzwerk, der zwingend mit einem Zugriff auf die dienstlichen E-Mail-Adressen der Mitarbeiter verbunden ist.
3. Die Regelung des Gesetzgebers in § 9 Abs. 3 Satz 2 BPersVG, dass die Dienststelle auf Verlangen einer Gewerkschaft oder einer Vereinigung der Arbeitgeber in ihrem Intranet auf den Internetauftritt der Gewerkschaft oder der Arbeitgebervereinigung zu verlinken hat, findet im Anwendungsbereich des BetrVG keine analoge Anwendung.

LAG Nürnberg, Urteil vom 26.9.2023 – 7 Sa 344/22
(Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2024-947-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)