

Beim Hessischen LAG ist ein Antrag des Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbands der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. (AGV MOVE) in dem schwelenden Tarifstreit zwischen der Deutschen Bahn (DB) und der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) eingegangen, mit dem beantragt wird, festzustellen, dass die GDL nicht tariffähig ist (PM Nr. 1/2024 vom 3.1.2024 zum Az. 5 BVL 1/2024). Mit dem Antrag nach § 97 ArbGG soll geklärt werden, ob eine Gewerkschaft oder ein Arbeitgeberverband tariffähig ist oder nicht. Dem Verfahren zugrunde liegt, dass die GDL eine Leiharbeitergenossenschaft namens FairTrain gegründet hat. Ziel dieser Genossenschaft ist es, Lokführer von der DB abzuwerben und diese dann wieder an die DB zurückzuerleihen. Aufgrund dieses Sachverhalts und des von der GDL mit der Genossenschaft abgeschlossenen Tarifvertrags tritt die GDL nach Auffassung der DB gleichzeitig als Arbeitgeber und als Gewerkschaft auf. Dies i.V.m. den personellen und organisatorischen Verflechtungen in den Führungspositionen von GDL und FairTrain begründet Bedenken an der Koalitionseigenschaft der GDL, da es ein nicht zulässiges sog. In-sich-Geschäft darstellt, welches einem Interessenkonflikt unterliegt, so die DB. Vor dem ArbG Frankfurt a.M. gestellte Anträge auf Erlass einer einstweiligen Verfügung gegen die jüngst von der GDL angekündigten Streikmaßnahmen wurden derweil zurückgewiesen (Az. 3 Ga 3/24 und 6 Ga 4/24). Das Hessische LAG bestätigte als Berufungsinstanz am 9.1.2024 die arbeitsgerichtlichen Entscheidungen. Das Berufungsgericht verneinte im Rahmen des „eingeschränkten Prüfungsmaßstabs im Eilverfahren“ ferner eine „offensichtliche Tarifunfähigkeit“ der GDL (10 GLa 15 und 16/24).



Prof. Dr. Christian Pelke,  
Ressortleiter Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### **EuGH: Regelung eines Mitgliedstaats – Arbeitnehmer mit Unionsbürgerschaft – Sozialhilfeleistungen**

Der in Art. 7 Abs. 2 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union konkretisierte Art. 45 AEUV in Verbindung mit Art. 2 Nr. 2 Buchst. d, Art. 7 Abs. 1 Buchst. a und d sowie Art. 14 Abs. 2 der Richtlinie 2004/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten, zur Änderung der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 und zur Aufhebung der Richtlinien 64/221/EWG, 68/360/EWG, 72/194/EWG, 73/148/EWG, 75/34/EWG, 75/35/EWG, 90/364/EWG, 90/365/EWG und 93/96/EWG ist dahin auszulegen, dass er einer Regelung eines Mitgliedstaats entgegensteht, die es den Behörden dieses Mitgliedstaats erlaubt, einem Verwandten in gerader aufsteigender Linie, dem zum Zeitpunkt der Beantragung dieser Leistung von einem Arbeitnehmer mit Unionsbürgerschaft Unterhalt gewährt wird, eine Sozialhilfeleistung zu versagen oder sogar das Recht, sich für mehr als drei Monate in diesem Mitgliedstaat aufzuhalten, zu entziehen, weil die Gewährung der Sozialhilfeleistung dazu führen würde, dass er keinen Unterhalt mehr von diesem Arbeitnehmer mit Unionsbürgerschaft beziehen und damit die Sozialhilfeleistungen dieses Staates unangemessen in Anspruch nehmen würde.

**EuGH**, Urteil vom 21.12.2023 – C-488/21  
(Tenor)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-115-1**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **EuGH: Arbeitnehmer – Arbeitszeit – Jahresurlaub – Übertragung – Quarantäne**

Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung und Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union sind dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung oder Gepflogenheit nicht entgegenstehen, nach der es nicht statthaft ist, Tage bezahlten Jahresurlaubs zu übertragen, die einem Arbeitnehmer, der nicht krank ist, für einen Zeitraum gewährt werden, der mit dem Zeitraum einer Quarantäne zusammenfällt, die von einer Behörde wegen eines Kontakts dieses Arbeitnehmers mit einer mit einem Virus infizierten Person angeordnet wurde.

**EuGH**, Urteil vom 14.12.2023 – C-206/22  
(Tenor)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-115-2**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **BAG: Arbeit auf Abruf – Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit – ergänzende Vertragsauslegung – Annahmeverzug**

1. Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei der Arbeit auf Abruf entgegen § 12 Abs. 1 Satz 2 TzBfG eine bestimmte Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt, führt dies nicht zur Unwirksamkeit der Vereinbarung einer Arbeit auf Abruf. In diesem Fall gilt kraft Gesetzes nach § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart (Rn. 22).

2. Die Vereinbarung der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit kann auch konkludent erfolgen. Dafür reicht aber in der Regel das bloße Abrufverhalten des Arbeitgebers in einem bestimmten Zeitraum nicht aus. Diesem allein kommt ein rechtsgeschäftlicher Erklärungswert dahingehend, der Arbeitgeber wolle sich für die Zukunft an eine von § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG abweichende

höhere Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit binden, regelmäßig nicht zu (Rn. 31).

3. Die Fiktion des § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG soll die durch den Verstoß der Arbeitsvertragsparteien gegen § 12 Abs. 1 Satz 2 TzBfG entstandene Regelungslücke schließen. Eine Festlegung der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung kommt daher nur in Betracht, wenn die gesetzliche Fiktion im betreffenden Arbeitsverhältnis keine sachgerechte Regelung ist und objektive Anhaltspunkte dafür vorliegen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer hätten bei Vertragsschluss bei Kenntnis der Regelungslücke eine andere Bestimmung getroffen und eine höhere oder niedrigere Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit vereinbart (Rn. 25).

**BAG**, Urteil vom 18.10.2023 – 5 AZR 22/23  
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-115-3**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **BAG: Abberufung als Betriebsbeauftragter für Abfall – Direktionsrecht – Billigkeitskontrolle**

1. Bestellt ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer im bestehenden Arbeitsverhältnis zum Funktionsbeauftragten – hier zum Betriebsbeauftragten für Abfall –, wird regelmäßig der Arbeitsvertrag nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen um die mit diesem Amt verbundenen Aufgaben erweitert. Das für diese Änderung und Anpassung des Arbeitsvertrags erforderliche Einverständnis des Arbeitnehmers kann (konkludent) durch die Übernahme der entsprechenden Tätigkeit erklärt werden, mit der der Arbeitnehmer auch seiner Bestellung durch den Arbeitgeber zustimmt (Rn. 17).

2. Die in § 60 Abs. 3 KrWG iVm. § 55 BImSchG vorausgesetzte einseitige Abberufung des Abfallbeauftragten durch den Arbeitgeber unterliegt in solchen Fällen einer Überprüfung am Maßstab