

# @Betriebsrat

Mitbestimmung erfolgreich nutzen und umsetzen

mit  
Betriebsrats-Wiki



Das sich selbst aufbauende Praxis-Nachschlagewerk für erfolgreiche und rechtlich abgesicherte Betriebsratsarbeit

## Sie lesen in dieser Ausgabe

### ▷ EDITORIAL

So viele Kranke wie noch nie . . . . . Seite 2

### ▷ KOMPAKT INFORMIERT

Genießt das **Minderheitengeschlecht „divers“** einen besonderen Schutz bei der Betriebsratswahl? . . . . . Seite 3

Keine Mitbestimmung bei der **Einführung von Headsets** für die innerbetriebliche Kommunikation . . . . . Seite 4

Durch Beschlüsse können Sie den **Minderheitenschutz** nicht umgehen . . Seite 4

**Massenentlassungsanzeige:** Stellungnahme des Betriebsrats darf nicht fehlen. Aber ... . . . . . Seite 5

**Privates am Arbeitsplatz erledigt?** Unklare Regeln gehen zulasten des Arbeitgebers . . . . . Seite 5

### ▷ CHECKLISTE DES MONATS

**Schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen:** Das sind Ihre Aufgaben (und Rechte) als Betriebsrat . . . . . Seite 6

### ▷ BETRIEBSRATS-WIKI

**Krankheitsbedingte Kündigung.** So prüfen die Gerichte. Tun Sie es als Betriebsrat in der Kündigungsanhörung auch . . . . . Seite 7

**Neue Azubis** – begrüßen, einbinden und für die Betriebsratsarbeit gewinnen . . . . . Seite 11

### ▷ LESERFRAGE DES MONATS

**Workation:** Wie sprechen wir als Betriebsrat mit – und wie funktioniert es? . . . . . Seite 16

Ausgabe  
JUL  
24

INHALT

Ihre Expertin für  
Mitbestimmung



Andrea Einziger,  
Chefredakteurin  
@Betriebsrat

EDITORIAL

## So viele Kranke wie noch nie

Liebe Betriebsratsvorsitzende,  
lieber Betriebsratsvorsitzender,

der neue BKK-Gesundheitsreport belegt das, was viele Beschäftigte an den Arbeitsplätzen erleben – wenn sie denn da sind: Noch nie waren die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland so oft krank. Niemals zuvor hat es in den vergangenen zehn Jahren so viele ärztlich entschuldigte Fehlzeiten gegeben.

Besonders genau sahen sich die beauftragten Auswerter die physische und psychische Verfasstheit von Berufseinsteigern zwischen 18 und 29 Jahren an. Denn die junge Generation hat besonders unter den Einschränkungen der Pandemie gelitten.

Tatsächlich kommt eine flankierende Befragung von 3.000 Versicherten zu dem Schluss, dass sich die Arbeitnehmer bis 30 Jahre kränklicher fühlen, als jene über 30.

Zum ersten Mal sind zudem Atemwegserkrankungen für mehr als jeden fünften Fehltag verantwortlich. Epidemiologen vermuten, dass das eine Folge fehlender Immunität gegen Atemwegserreger sein könnte. Also eine Folge der Coronapandemie mit Masken und Kontaktbeschränkungen.

Bis zum Jahr 2021 jedenfalls waren Muskel-Skelett-Erkrankungen Hauptursache für Krankmeldungen, darunter vor allem chronische Schmerzen, insbesondere im Rücken. Nun machen die Probleme im Bewegungsapparat 19,3 Prozent aller Fehltage aus, darauf folgen psychische Störungen mit 15,2 Prozent, hier gibt es eine leichte Zunahme von etwa fünf auf acht Fälle unter 100 abhängig Beschäftigten in den vergangenen zehn Jahren.

Wenn man nun bedenkt, dass sich der Report auf 2022 bezieht, stellt sich die Frage, wie es weitergeht. Auch hierzu haben die Studienleiter eine klare Antwort:

Die Kurve klettert weiter. Die Auswertung der bisherigen Daten aus 2023 zeigt noch mehr Krankschreibungen als 2022. Und wieder sind es vor allem Erkrankungen der Atemwege.

### Was also tun?

Gesundheitsprogramme im Unternehmen sind wichtiger denn je. Denn Sport stärkt nicht nur das Gemeinschaftsgefühl – er stärkt auch das Immunsystem. Und dass er nebenbei auch die Rückengesundheit fördert und die allgemeine Gesundheit verbessert – umso besser.

Höchste Zeit also, um mit dem Arbeitgeber über ein betriebliches Gesundheitsmanagement zu sprechen. Diese Zahlen lassen ihm letztendlich keine andere Wahl.

Mit besten Grüßen

## Genießt das Minderheitengeschlecht „divers“ einen besonderen Schutz bei der Betriebsratswahl?

**Nach § 15 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) muss das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, entsprechend seines zahlenmäßigen Verhältnisses im Betriebsrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht.**

Nun gibt es aber neben „männlich“ und „weiblich“ auch noch „divers“. Hier gilt:

Sofern das dritte Geschlecht im Betrieb unterrepräsentiert ist, ist es als „Geschlecht in der Minderheit“ zu berücksichtigen. Daraus folgt, dass bei Aufstellung der Wählerliste gemäß § 2 Abs. 1 Wahlordnung (WO) neben der Eintragung des männlichen und weiblichen Geschlechts auch das dritte Geschlecht Erwähnung finden muss. Das Arbeitsgericht (ArbG) Berlin aber hat nun entschieden:

Bei einer Betriebsratswahl darf der Minderheitenschutz für das diverse Geschlecht nicht zu Lasten anderer Minderheitengeschlechter gehen (Beschluss des ArbG Berlin vom 7.5.2024, Az: 36 BV 10794/23). Die Betriebsratswahl in einem Betrieb wurde deshalb für unwirksam erklärt.

### Das war die Ausgangssituation

Der Arbeitgeber beschäftigte 45 wahlberechtigte Personen weiblichen Geschlechts, 56 Personen männlichen Geschlechts und 17 Personen diversen Geschlechts. Der zu wählende Betriebsrat sollte aus sieben Personen bestehen. Es standen zwei Listen zur Wahl.

Liste I umfasste drei kandidierende Personen, wobei an erster und zweiter Stelle Männer und an dritter Stelle eine Frau stand. Liste II umfasste elf Personen, darunter an letzter Stelle eine Frau und auf den Plätzen zwei und drei Personen diversen Geschlechts.

Im Wahlausschreiben gab der Wahlvorstand an, es müsse sich mindestens eine Person der Minderheitengruppe divers unter den zu wählenden Betriebsratsmitgliedern befinden. In seiner Niederschrift über das Wahlergebnis stellte er fest, es seien wegen des gesetzlich vorgesehenen Schutzes des Minderheitengeschlechts aus Liste I zwei Männer und aus Liste II drei Männer und zwei Personen diversen Geschlechts gewählt worden.

### Das sagt das Gericht

Das Arbeitsgericht hat die Wahl für unwirksam erklärt, weil ein Verstoß gegen wesentliche Vorschriften des Wahlrechts und des Wahlverfahrens vorliege.

### Minderheitenschutz betrifft alle Geschlechter

Das Betriebsverfassungsgesetz und die dazugehörige Wahlordnung über den Minderheitenschutz dürfen nicht so ausgelegt werden, dass gegebenenfalls nur das dritte Geschlecht hiervon profitiert – und damit das im Verhältnis von Frauen und Männern in der Minderheit befindliche Geschlecht gar nicht.

### Fazit

Keine Bevorzugung von Minderheitengeschlechtern. Sonst ist die Wahl unwirksam, also nichtig.

**Was gehört in die Wählerliste?**

**Verteilung der Geschlechter auf die Listen**

**Keine Bevorzugung erlaubt**

## Keine Mitbestimmung bei der Einführung von Headsets für die innerbetriebliche Kommunikation

Wenn Ihr Arbeitgeber zur Erleichterung der innerbetrieblichen Kommunikation zwischen den Beschäftigten die Verwendung von Headsets vorschreibt, löst das kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) aus. Es handelte sich bereits nach Auffassung des Sächsischen Landesarbeitsgerichts (LAG) hierbei nicht um technische Einrichtungen, die auch der Kontrolle der Beschäftigten dienen könnte (Beschluss vom 8.3.2022, Az: 1 ABR 20/21).

### Berufung verworfen

An dieser Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) nichts geändert. Es hat die vom Betriebsrat hiergegen eingelegte Revision (Berufung) verworfen (BAG, 16.7.2024, Az: 1 ABR 16/23).

### Zuordnung ist nicht möglich

**Begründung:** Eine technische Auswertung von Leistungsdaten stellt nur dann ein Überwachen durch eine technische Einrichtung dar, wenn die Leistungsdaten einzelnen Arbeitnehmern zugeordnet werden können, die betreffenden Arbeitnehmer also identifizierbar sind. Das sei bei der Headset-Nutzung nicht der Fall, zumal die Headsets nicht bestimmten Beschäftigten zugeordnet waren.

---

## Durch Beschlüsse können Sie den Minderheitenschutz nicht umgehen

Nach § 27 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) werden die Mitglieder des Betriebsausschusses, der in größeren Unternehmen die laufenden Geschäfte des Betriebsrats führt, vom Betriebsrat aus seiner Mitte in geheimer Wahl nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt – Gleiches gilt gemäß § 38 BetrVG für die freizustellenden Betriebsratsmitglieder.

### Minderheiten sollen Berücksichtigung finden

Durch diese Bestimmungen soll nach dem Willen des Gesetzgebers sichergestellt werden, dass eine Minderheitsgruppierung innerhalb des Betriebsrats entsprechend ihrer Stärke berücksichtigt wird und von der Mehrheit im Betriebsrat nicht übergangen werden kann.

Nun kam ein Betriebsrat auf die Idee, einige der Gewählten aus dem Minderheitengeschlecht per Beschluss abzurufen. Das erfolgt in geheimer Abstimmung. Es reicht eine Dreiviertelmehrheit. Ist in einem solchen Fall die Minderheitenliste erschöpft, kann das ersatzweise in den Betriebsausschuss zu entsendende bzw. freizustellende Betriebsratsmitglied im Wege der Mehrheitswahl gewählt werden.

Also wurden die Gewählten aus der Minderheitenliste so lange abgewählt, bis diese Liste erschöpft war. Ein klarer Missbrauch. So das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln. Die Beschlüsse (also die einzelnen Abberufungen) sind nichtig. Brisant hierbei:

### Minderheitenschutz sollte umgangen werden

Die einzelnen Abberufungs- und Wahlvorgänge verstießen nach Ansicht des LAG zwar für sich betrachtet nicht gegen gesetzliche Vorschriften. Die Vorgänge stellten jedoch einen einheitlichen Sachverhalt dar. Und wenn man es im Ganzen betrachtet, liegt auf der Hand, dass hier der gesetzliche Minderheitenschutz ausgehebelt werden sollte. Dass die Abberufungsbeschlüsse mit der erforderlichen qualifizierten Mehrheit getroffen wurden, ändert daran nichts. Trotz dieses Quorums wird der Minderheitenschutz nicht ausreichend gewährleistet, wenn zuvor die Minderheitsliste durch Mehrheitsbeschlüsse erschöpft worden ist (LAG Köln, Beschluss vom 28.6.2024, Az: 9 TaBV 52/23).

## Massenentlassungsanzeige: Stellungnahme des Betriebsrats darf nicht fehlen. Aber ...

**Bevor Ihr Arbeitgeber Massenentlassungen plant, muss er Sie konsultieren und die Agentur für Arbeit vorab informieren. Zu dieser Vorabinformation gehört auch das Ergebnis der Konsultation mit Ihnen. Das ergibt sich aus § 17 Abs. 3 Satz 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG).**

Hierbei gilt nach dem am 26.6.2024 veröffentlichten Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 23.5.2024, Az: 6 AZR 155/21: Unterlässt Ihr Arbeitgeber die Vorabinformation, oder vergisst er, das Ergebnis der Konsultation Ihnen mitzuteilen, führt dies nicht zur Unwirksamkeit der Kündigungen.

**Wichtig:** Führt Ihr Arbeitgeber das Konsultationsverfahren mit Ihnen aber gar nicht oder nicht ordnungsgemäß durch, sieht es anders aus. Von ihm später ausgesprochene Kündigungen sind unwirksam (BAG, Urteil vom 27.1.2022, Az: 6 AZR 155/21 (A) und weitere).

### Wann liegt eine Massenentlassung vor?

Eine Massenentlassung nach § 17 Abs. 1 KSchG liegt vor, wenn sich Ihr Arbeitgeber innerhalb von 30 Tagen von dieser Zahl an Beschäftigten trennt:

Betriebsgröße	Zahl der zu entlassenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
21–59 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	mehr als 5 Beschäftigte
60–499 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	10 % der Beschäftigten oder mehr als 25
ab 500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	mindestens 30 Beschäftigte

Es zählen bei der Berechnung alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Köpfen, auch Teilzeitkräfte, Auszubildende und befristet Beschäftigte und – entgegen § 17 Abs. 5 KSchG – sogar Fremdgeschäftsführer und leitende Angestellte (Europäischer Gerichtshof (EuGH), 11.11.2015 (Rs: C-422/14) und 9.7.2015 (C-229/14)). Nur fristlose Kündigungen bleiben unberücksichtigt.

## Privates am Arbeitsplatz erledigt? Unklare Regeln gehen zulasten des Arbeitgebers

**Ein Arbeitnehmer schweißte mit einem betriebseigenen Schweißgerät während der Arbeitszeit an einem Teil für sein Privatfahrzeug herum. Der Arbeitgeber war empört – und kündigte fristlos. Vor Gericht ging er baden, denn:**

Zwar kann die unerlaubte Nutzung von Betriebsgerät und Arbeitszeit an sich einen Grund für eine fristlose Kündigung darstellen. Dann aber muss auch Wiederholungsgefahr bestehen und der Sachverhalt eindeutig geklärt sein.

**Für das Gericht jedenfalls stand fest:** Eine Abmahnung wäre ausreichend gewesen. Im Betrieb wurde es auch schon mal anders gehandhabt. Deshalb hätte der Arbeitgeber erst abmahnen müssen (Arbeitsgericht (ArbG) Gera, jetzt veröffentlichtes Urteil vom 24.4.2024, Az: 3 Ca 1106/23).

Gibt es keine klaren Regeln und wurden solche kleinen privaten Arbeiten während der Arbeitszeit und mit den Gerätschaften des Arbeitgebers auch schon einmal gestattet, liegt kein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung vor. Der Arbeitgeber muss zunächst klare Regeln aufstellen, auf die er sich dann im Fall der Fälle berufen kann.



Grenzen Massenentlassung

Abmahnung hätte gereicht

Klare Regeln erforderlich

## Schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen: Das sind Ihre Aufgaben (und Rechte) als Betriebsrat

Immer noch stellen zu wenig Unternehmen schwerbehinderte Menschen ein. Die gesetzliche Pflichtquote wird von rund zwei Drittel aller Unternehmen nicht erfüllt. Höchste Zeit, dass Sie sich als Betriebsrat kümmern und stark machen. Das dürfen – und müssen Sie. Denn nach § 80 Abs. 1 Nr. 4 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) i. V. m. § 176 Satz 1 und Satz 2 Hs. 1 Neuntes Sozialgesetzbuch (SGB IX) haben Sie hier wichtige Förder- und Überwachungsaufgaben. Die folgende Checkliste unterstützt Sie dabei.

Schwerbehinderte Beschäftigte: Ihre Rechte und Aufgaben	Ja	Nein
<p>Sie achten darauf, dass Ihr Arbeitgeber seiner Beschäftigungspflicht nach § 154 SGB IX nachkommt. <i>(Nach § 154 SGB IX müssen Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen auf wenigstens 5 % der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen beschäftigen.)</i></p> <p><b>Mein Tipp</b> Als Betriebsrat dürfen Sie Auskunft über die Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten im Betrieb sowie deren konkrete Namen verlangen (Bundesarbeitsgericht (BAG), Beschluss vom 9.5.2023, Az: 1 ABR 14/22).</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Sie prüfen regelmäßig, dass im Betrieb schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Kolleginnen und Kollegen von Ihrem Arbeitgeber in ihrem beruflichen Fortkommen gefördert werden? <i>(Anmerkung: Neben der Überwachung Ihres Arbeitgebers gehört es zu Ihren allgemeinen Aufgaben, die Eingliederung schwerbehinderter Arbeitnehmer sowie deren berufliches Fortkommen zu fördern. Dazu beantragen Sie am besten entsprechende Maßnahmen bei Ihrem Arbeitgeber.)</i></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Sie helfen und unterstützen, wenn es um eine schwerbehinderten-gerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes von Betroffenen und der Arbeitsorganisation geht (§ 164 SGB IX).</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Sie drängen darauf, dass ggf. aufgrund der Schwere oder der Art der Behinderung für Betroffene eine kürzere Arbeitszeit notwendig ist (§ 164 Abs. 5 Satz 3 SGB IX).</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Sie stellen sicher, dass die entsprechenden Arbeitsplätze mit den erforderlichen Hilfsmitteln ausgestattet sind (§ 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 5 SGB IX).</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Sie achten auf die Einhaltung der Regelung nach § 164 SGB IX, wonach Ihr Arbeitgeber verpflichtet ist, stets zu prüfen, ob er freie Arbeitsplätze auch mit schwerbehinderten Menschen besetzen kann. Hierzu gehört auch, dass er freie Stellen der Agentur für Arbeit meldet.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Sie prüfen bei Durchsicht von Bewerbungsunterlagen genau, ob schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber, die nicht genommen wurden, die Absage nicht aufgrund der Schwerbehinderung erhielten, sondern aus sachlich nachvollziehbaren Gründen.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



## Krankheitsbedingte Kündigung: So prüfen die Gerichte. Tun Sie es als Betriebsrat in der Kündigungsanhörung auch

Mehr als 50 Fehltag pro Jahr hatte ein Arbeitnehmer zwischen 2018 und 2022 zusammengebracht. Die Kosten des Arbeitgebers für Entgeltfortzahlung beliefen sich auf mehr als 36.000 Euro. Zwei Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) hatte der Arbeitnehmer in der Zeit mitgemacht, ein 2022 vorgeschlagenes weiteres BEM lehnte er ab. Der Arbeitgeber kündigte. Der Arbeitnehmer erhob Kündigungsschutzklage – und verlor (Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 7.5.2024, Az: 5 Sa 56/23).

Das Gericht entschied: Der Arbeitnehmer litt immer wieder an neuen Erkrankungen. Davon waren zwar einige (z. B. Erkältungen) ausgeheilt. Doch die vielen neuen Erkrankungen belegten, dass der Arbeitgeber auch zukünftig mit erheblichen Ausfallzeiten rechnen muss. Mehr noch:

Üblicherweise wird für die Gesundheitsprognose (also die Frage: Ist auch in Zukunft mit häufigen Kurzerkrankungen zu rechnen?) ein 3-Jahres-Zeitraum zugrunde gelegt. Hier hat der Arbeitgeber sich und dem Arbeitnehmer fünf Jahre gegeben – ohne dass auch nur irgendeine Verbesserung eingetreten war. Der Arbeitgeber hatte also keinen Grund zur Annahme, dass sich in Zukunft etwas ändern werde.

### Was dieser Fall zeigt

Meist scheitern Arbeitgeber mit ihrer „negativen Gesundheitsprognose“ vor Gericht. Einer von drei Prüfschritten, wenn Gerichte eine krankheitsbedingte Kündigung prüfen. Hier aber war der Fall für das Gericht offensichtlich. Doch der Reihe nach:

Krankheit an sich ist kein Kündigungsgrund. Damit Ihr Arbeitgeber eine Kündigung überhaupt nur in Erwägung ziehen kann, müssen stets die nachfolgenden drei Voraussetzungen vorliegen (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 20.1.2000, Az: 2 AZR 378/99):

#### 1. Stufe: Negative Zukunftsprognose

Ihr Arbeitgeber muss davon ausgehen können, dass in Zukunft mit weiteren Erkrankungen des Arbeitnehmers zu rechnen ist, wie etwa bei chronischen Erkrankungen. Liegt keine negative Gesundheitsprognose vor, scheidet die krankheitsbedingte Kündigung bereits. Sie verweigern Ihre Zustimmung und empfehlen Ihrem Kollegen im Fall der Kündigung eine Kündigungsschutzklage.

#### 2. Stufe: Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen

Zusätzlich zur negativen Gesundheitsprognose muss Ihr Arbeitgeber darlegen können, dass durch die krankheitsbedingte Abwesenheit des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin die betrieblichen Interessen nachhaltig beeinträchtigt werden.

**Wichtig:** Ihr Arbeitgeber hat konkret darzulegen, welche Betriebsablaufstörung vorliegt:

- Wie sehen die Störungen aus und wie haben sie sich ausgewirkt?
- Gab es Umorganisationen?
- Mit welchen Konsequenzen war das verbunden?
- Musste Ihr Arbeitgeber eine Ersatzkraft suchen, einstellen und bezahlen?

**Negative Gesundheitsprognose**

**3 Voraussetzungen für die krankheitsbedingte Kündigung**

**Ist zukünftig mit weiteren Erkrankungen zu rechnen?**

**Gibt es nachhaltige Betriebsablaufstörungen?**

In aller Regel wird Ihr Arbeitgeber auch die Entgeltfortzahlungskosten als Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen heranziehen. Diese muss er Ihnen ganz genau aufschlüsseln.

### 3. Stufe: Interessenabwägung

Vor Ausspruch der Kündigung muss Ihr Arbeitgeber stets eine Interessenabwägung durchführen. Zu klären ist, ob es

- trotz negativer Zukunftsprognose und
- trotz erheblicher Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen
- Aspekte gibt, die das Beschäftigungsinteresse Ihres Kollegen oder Ihrer Kollegin das Kündigungsinteresse Ihres Arbeitgebers überwiegen lassen.

Auch diese Abwägung muss er Ihnen plausibel darlegen.

**Schauen Sie genau hin:** Im Rahmen der Interessenabwägung spielen viele Faktoren eine Rolle. Zugunsten von Betroffenen wirkt sich insbesondere aus:

- Lag ein Arbeitsunfall vor?
- Wie lange hat Ihr Kollege / Ihre Kollegin schon im Betrieb gearbeitet?
- Wie alt ist der Kollege / die Kollegin?
- Hat er oder sie Unterhaltspflichten?
- Gibt es Möglichkeiten, den Mitarbeiter / die Mitarbeiterin auf eine andere Stelle umzusetzen oder seine bzw. ihre Arbeitskraft wenigstens zum Teil wiederherzustellen?

### Leidensgerechter Arbeitsplatz

Bei der Prüfung, ob es einen leidensgerechten Arbeitsplatz gibt, hat Ihr Arbeitgeber auch zu berücksichtigen, ob der Kollege oder die Kollegin nach einer entsprechenden Schulung oder Fortbildung auf einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt werden kann.

### Achtung!

Kann Ihr Arbeitgeber den Arbeitsplatz im Wege des Direktionsrechts frei machen, muss er dies auch tun. So könnte er einen Mitarbeiter vom leidensgerechten Arbeitsplatz versetzen und den Arbeitsplatz dem Kranken zuweisen. Freikündigen oder gar neu erschaffen muss er einen leidensgerechten Arbeitsplatz nicht.

### Fallgruppen bei einer krankheitsbedingten Kündigung

Es gibt verschiedene Fallgruppen der krankheitsbedingten Kündigung. Bei jeder einzelnen aber muss Ihr Arbeitgeber das dargestellte 3-Stufen-Schema durchgehen und Sie entsprechend anhören, nur dann kann er kündigen.

#### I. Fallgruppe: Häufige Kurzerkrankungen

Häufige Kurzerkrankungen liegen vor, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zwar immer nur für ein paar Tage krank ist, dafür aber oft. Ihr Arbeitgeber muss sich hier die Frage stellen, ob es die ernsthafte Vermutung weiterer Erkrankungen im bisherigen Umfang gibt. Allerdings fordert die Rechtsprechung, dass sich die relevanten Fehlzeiten über einen Zeitraum von gut drei Jahren erstrecken müssen. Außerdem müssen die Fehlzeiten pro Jahr insgesamt deutlich über sechs Wochen liegen.

Eine negative Gesundheitsprognose wurde z. B. bei

- 39 Fehltagen im ersten Jahr und
- 39,5 Fehltagen im zweiten Jahr und
- 79 Fehltagen im dritten Jahr

bejaht (Arbeitsgericht (ArbG) Frankfurt, Urteil vom 14.6.2006, Az: 7 Ca 9875/ 05).

**Worauf es bei der  
Interessenabwägung  
ankommt**



**Innerhalb von drei  
Jahren immer wieder  
wenige Tage krank**



### Mein Tipp

Bei der Aufstellung der Fehlzeiten sollten Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen genau hinsehen. Denn beruhen die häufigen Ausfälle auf ausgeheilten Leiden oder einmaligen Vorkommnissen (Verkehrsunfall, Blinddarmoperation, Beinbruch beim Skiunfall etc.), scheidet eine negative Prognose und damit eine Kündigung aus.

### Alternativen prüfen

Bevor Ihr Arbeitgeber eine Kündigung aussprechen darf, muss er stets prüfen, ob der Mitarbeiter auf einem anderen, leistungsgerechten Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann. Tut er dies nicht, ist die Kündigung wegen Verstoßes gegen das Ultima-Ratio-Prinzip unwirksam. Und:

Er muss ein BEM anbieten! Die Rechtsprechung hat hier in den letzten Jahren eine klare Haltung entwickelt: Wird kein BEM angeboten, wird die Kündigung kassiert – es sei denn, das Angebot eines BEM wäre ganz offensichtlich nicht aussichtsreich (z. B. Mitarbeiter liegt im Wachkoma).

## II. Fallgruppe: Lang andauernde Erkrankung

Neben den häufig Kurzerkrankten gibt es viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die dauerhaft bzw. über einen längeren Zeitraum arbeitsunfähig sind. Auch hier werden Kündigungen immer nach dem 3-Stufen-Schema des BAG geprüft. Die wichtigste Frage lautet: Lässt die Erkrankung den Schluss zu, dass der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin auch in absehbarer Zeit seine Arbeit nicht wieder aufnehmen wird?

Für die Prognose muss Ihr Arbeitgeber auch die Fehlzeiten aus der Vergangenheit heranziehen: Ist die oder der Betroffene etwa schon mehr als neun Monate arbeitsunfähig und kann er bzw. sie keinen Gesundheitstermin mitteilen, liegt eine negative Prognose vor.

Daneben kann Ihr Arbeitgeber die Prognose noch

- mit der Art und Ursache der Erkrankung (z. B. chronische Erkrankungen, die sich stetig verschlimmern),
- dem Alter der oder des Betroffenen und
- der Häufigkeit früherer (auch anderer) Erkrankungen

untermauern.

### Das ist wichtig bei der Prognose-Entscheidung

Es kommt nicht darauf an, ob die Prognose Ihres Arbeitgebers später wirklich eintritt. Wichtig ist, dass zum Zeitpunkt des Kündigungszugangs eine Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit objektiv nicht vorhersehbar ist. In einem entsprechenden Kündigungsschutzprozess müsste er vortragen können,

- wie lange Ihr Kollege oder Ihre Kollegin bereits erkrankt gewesen ist und
- dass ein Ende der Arbeitsunfähigkeit für ihn nicht absehbar war.

Ihr Arbeitgeber trägt im Kündigungsschutzprozess die Darlegungs- und Beweislast für die negative Gesundheitsprognose. Im Prozess muss der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin dann konkret darlegen, warum und bis wann er bzw. sie mit der Genesung rechnet, um die negative Gesundheitsprognose zu entkräften.

### Mitteilung geben

Als Betriebsrat wissen Sie, wer lang erkrankt ist. Raten Sie diesen Kolleginnen und Kollegen auch kleinste Therapieerfolge an den Arbeitgeber weiterzugeben. Denn auch kleine Erfolge schmälern die negative Gesundheitsprognose.



**Ohne BEM keine Kündigung!**

**Ist die Arbeitsaufnahme absehbar?**

**Darlegungs- und Beweislast liegt beim Arbeitgeber**





### III. Fallgruppe: Krankheitsbedingte dauernde Arbeitsunfähigkeit

Es gibt allerdings auch Fälle, in denen Kollegen oder Kolleginnen so schwer erkranken, dass sie ihre ursprüngliche Leistungsfähigkeit nicht mehr wiedererlangen. Solche Fälle sind natürlich höchst kündigungsrelevant.

**Wichtig:** Im Rahmen der negativen Prognose reicht es hier aus, wenn in den nächsten 24 Monaten nicht mit einer Gesundung zu rechnen ist. Die Interessenabwägung wird hier meist zugunsten des Arbeitgebers ausfallen.

Es gibt Krankheiten, die sich in Schüben verschlimmern. Denken Sie nur an Parkinson. Das heißt, dass der Arbeitnehmer nicht von heute auf morgen völlig arbeitsunfähig wird. Hier kann Ihr Arbeitgeber den Arbeitnehmer eventuell noch eine gewisse Zeit auf einem anderen Arbeitsplatz einsetzen. Dies müsste er auf alle Fälle vor der Kündigung tun.

#### Meine dringende Empfehlung

Weisen Sie Ihren Arbeitgeber spätestens im Rahmen Ihrer Anhörung darauf hin.

#### Ungewissheit über die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit

Ist vollkommen unklar, ob die Arbeitsfähigkeit des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin wiederhergestellt werden kann, ist dies mit dem zuvor behandelten Fall vergleichbar, dass der Arbeitnehmer die geschuldete Arbeitsleistung dauerhaft nicht mehr erbringen kann. Die völlige Ungewissheit ist Ihrem Arbeitgeber erst dann unzumutbar, wenn er keine Überbrückungsmaßnahmen mehr organisieren kann.



#### Mein Tipp

Kann er noch etwas organisieren, erheben Sie Einwendungen gegen die Kündigung.

#### Überbrückungsmaßnahmen sind:

- die Neueinstellung einer Aushilfskraft
- die Durchführung von Über- oder Mehrarbeit
- eine personelle Umorganisation
- organisatorische Umstellungen
- der Einsatz eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin aus der Personalreserve

Doch auch hier gilt: Ihr Arbeitgeber muss immer, wo noch Aussichten bestehen, ein BEM anbieten.

**Und nicht vergessen:** Nach § 84 Abs. 2 SGB IX können Sie als Betriebsrat die Durchführung des BEM verlangen. Nach § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX wachen Sie auch darüber, dass Ihr Arbeitgeber seine Verpflichtungen erfüllt. Kommt also Ihr Arbeitgeber Ihren Forderungen nicht nach, können Sie diese über das Arbeitsgericht erzwingen.

#### Prüfungsablaufschemata „Krankheit als Kündigungsgrund“

Zunächst muss die Krankheit einer Fallgruppe zuzuordnen sein. Erst dann erfolgt die Stufenprüfung:

Fallgruppen	Für jede der 3 Fallgruppen muss Ihr Arbeitgeber diese 3 Stufen prüfen:
I. Fallgruppe: Häufige Kurzerkrankungen	1. Stufe: Negative Zukunftsprognose
II. Fallgruppe: Lang andauernde Erkrankung	2. Stufe: Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen
III. Fallgruppe: Krankheitsbedingte dauernde Arbeitsunfähigkeit	3. Stufe: Interessenabwägung.

Arbeitgeber muss auch hier BEM anbieten

Erst Zuordnung, dann Prüfung

## Neue Azubis – begrüßen, einbinden und für die Betriebsratsarbeit gewinnen

**Die neuen Azubis rücken an – und damit sind auch Sie als Betriebsrat gefragt, denn schließlich brauchen die jungen Menschen Orientierung und sollen früh ein Verständnis für Fragen der betrieblichen Mitbestimmung gewinnen. Und natürlich bilden sie das Fundament für Nachrücker in die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV).**

Nun beginnt wieder das neue Ausbildungsjahr. Leider wird der erste Tag häufig nicht so geplant, dass die Azubis perfekt in den betrieblichen Alltag starten können. Als Betriebsrat können und sollten Sie hier aktiv werden und gegensteuern.

### Ihr 1. Schritt: Sprechen Sie mit Ihrem Arbeitgeber

Suchen Sie das Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber, um zu klären, ob und wie der erste Azubi-Tag geplant ist. Gibt es einen festen Ablauf? Wann und wie bekommt der Betriebsrat und die JAV die Gelegenheit, sich zu präsentieren?

**Meine Erfahrung:** Viele Arbeitgeber müssen auf ein sozial adäquates Verhalten gegenüber neuen Auszubildenden erst einmal hingewiesen werden. Azubis sind junge Menschen, die eine besondere Unterstützung benötigen. Und das beginnt gleich am ersten Tag!

### 2. Schritt: Nennen Sie die Vorteile einer Tätigkeit im Betriebsrat

„Tue Gutes und sprich darüber.“ – So heißt es in einem bekannten Spruch. Das gilt auch für Ihre Betriebsratsarbeit. Nennen Sie Ihren neuen Kolleginnen und Kollegen einmal die Vorteile und Vielfältigkeit Ihrer Arbeit. Nutzen Sie ruhig auch einen altmodischen Flyer. Im Inter- und Intranet müssen Informationen gesucht und gefunden werden – einen Flyer drücken Sie einfach in die Hand!

**Vor allem:** In der Vorstellungsrunde für den Betriebsrat zeigen Sie, wofür er da ist. Durch Information, Beratung und Mitbestimmung werden auch Azubis an der betrieblichen Praxis beteiligt.

**Präsentieren Sie:** Der Betriebsrat

- gestaltet Arbeitszeiten mit,
- prüft die Zahlung von Lohn oder Gehalt,
- ist für den Gesundheitsschutz und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit zuständig,
- ist an der Sicherung der Beschäftigung beteiligt,
- berät bei Änderungen im Betrieb mit dem Arbeitgeber und informiert die Belegschaft,
- wirkt bei der Personalplanung mit,
- kann Personalabbau verhindern oder abmildern,
- sorgt für gleiche Chancen im Betrieb,
- überwacht die Einhaltung aller für den Betrieb wichtigen Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen,
- ist bei Kündigungen zu beteiligen,
- setzt seine eigenen Schwerpunkte im Betrieb und hat viele weitere Einflussmöglichkeiten.

**Der perfekte Start  
in 4 Schritten**

**Der erste Eindruck zählt**

**So präsentieren Sie Ihre  
Arbeit optimal**

**Fokussieren Sie  
die JAV-Arbeit**



### 3. Schritt: Stellen Sie die JAV-Arbeit vor

Besonders wichtig ist Ihre Darstellung der JAV. Denn schon mancher gestandene Betriebsrat hat seine ersten Erfahrungen in der JAV gesammelt. Und aus den JAV-Mitgliedern können Sie als Betriebsrat dann später wiederum neue Betriebsratskandidaten rekrutieren.

#### Mein Tipp

Als erste Orientierung können Sie Ihren neuen Azubis diese Informationen an die Hand geben: Die JAV vertritt nicht nur die Belange der jugendlichen Arbeitnehmer, sondern auch die der in Berufsausbildung stehenden Arbeitnehmer, also der Auszubildenden. Voraussetzung ist zunächst, dass ein Betriebsrat im Betrieb gewählt wurde. Ohne Betriebsrat kann es nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) auch keine JAV geben.

### 4. Schritt: Bleiben Sie am Ball

Nun heißt es für Sie als Betriebsrat, am Ball zu bleiben. Sprechen Sie die Azubis regelmäßig an. Es ist wichtig, dass Sie ständig ein Ohr gerade an der jüngeren Belegschaft haben. So wissen Sie, welche Themen Sie im Betriebsrat angehen müssen.

Daher:

- Richten Sie Sprechstunden ein.
- Besuchen Sie die Azubis am Arbeitsplatz.
- Führen Sie bei Bedarf eine Befragung aller Azubis durch. Fordern Sie die Azubis auf, Ihnen auch zwischendurch ihre Probleme persönlich, per Telefonanruf, E-Mail, Brief, WhatsApp, als persönliche Nachricht auf Facebook oder auch anonym mitzuteilen.

#### Ihre Mitbestimmungsrechte bei der Berufsbildung

Ein kurzer Blick auf die Grundlagen Ihrer Mitbestimmungsrechte kann Ihnen als Betriebsrat, aber auch den neuen Azubis helfen. Teilen Sie ihnen mit, welche umfangreichen Mitspracherechte Sie bei der Berufsbildung haben.

Die Regelungen zur Berufsbildung finden sich in den §§ 96 bis 98 BetrVG. Die Berufsbildung im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne beschränkt sich dabei nicht nur auf die Normen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Betriebsrat und Arbeitgeber haben die Berufsbildung der Beschäftigten und damit auch der Azubis zu fördern. Dies geschieht im Rahmen der betrieblichen Personalplanung und in Zusammenarbeit mit den für die Berufsbildung und den für die Förderung der Berufsbildung zuständigen Stellen.

#### Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung

Insbesondere haben Sie als Betriebsrat nach § 98 BetrVG bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen. Sie können der Bestellung einer Person, die mit der Durchführung der Berufsbildung beauftragt ist, widersprechen und ihre Abberufung verlangen.

#### Achtung!

Dies gilt aber nur, wenn diese Person die persönliche oder fachliche, insbesondere die berufs- und arbeitspädagogische Eignung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes nicht besitzt oder ihre Aufgaben vernachlässigt.

**Auf den regelmäßigen  
Kontakt kommt es an**

**Hier bestimmen Sie mit**



**Mein Tipp**

Sie können als Betriebsrat auch Vorschläge für die Teilnahme von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des Betriebs an Maßnahmen unterbreiten. Teilen Sie das den neuen Azubis gleich mit. Besteht besonderer Förderbedarf, können Sie als Betriebsrat versuchen, ihn durchzusetzen.

**Wenn Jugendliche betroffen sind**

Bei der Berufsausbildung sind häufig jugendliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betroffen. Hier ist dann von Ihnen auch die JAV zu beteiligen. Sie hat an den Betriebsratssitzungen ein Teilnahme- und Stimmrecht. Anhand dieser Übersicht können Sie auf einen Blick erkennen, welche Bildungsmaßnahmen des Arbeitgebers bei Azubis mitbestimmungspflichtig sind – und welche nicht:

Mitbestimmungspflichtig	Nicht mitbestimmungspflichtig
Besondere Lehrgänge, z. B. über technische Fragen, über Fragen des Arbeits- und Sozialrechts, Umgang unter den Azubis, und generell Seminare, die den Beschäftigten die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten verschaffen.	Unterrichtung der Azubis über ihre Aufgaben und Tätigkeiten und ihre Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs. Zu den Bildungsmaßnahmen gehören nicht einzelne Anweisungen zur Konkretisierung der zu leistenden Arbeit während der Ausbildung.
Eine betriebliche Berufsbildungsmaßnahme liegt immer dann vor, wenn der Arbeitgeber auf Inhalt und Organisation der Veranstaltung rechtlich einen beherrschenden Einfluss hat. Dabei ist es nicht entscheidend, an welchem Ort die Maßnahme durchgeführt wird.	Freiwillige Teilnahme von Azubis an Seminaren, die nicht vom Arbeitgeber aus organisiert oder bezahlt werden, so z. B., wenn ein Azubi sich persönlich weiterbilden möchte.

**Erst Arztbesuch, dann Einstellung**

Die neuen jungen Kolleginnen und Kollegen sind besonders schutzbedürftig, viele sind noch im Wachstum. Deswegen darf Ihr Arbeitgeber Jugendliche auch als Azubis nur einstellen, wenn diese sich vor Arbeitsbeginn einer ärztlichen Untersuchung unterzogen haben.

- ➔ In jedem Fall sollten Sie die jugendlichen Azubis direkt am ersten Tag fragen, ob diese erforderliche ärztliche Untersuchung durchgeführt wurde. Wer nicht untersucht wurde, darf nicht arbeiten!

**Das ist ein Jugendlicher**

Jugendlicher ist, wer bereits das 15. Lebensjahr vollendet hat, aber das 18. noch nicht. Die jugendlichen Azubis haben sich zunächst von einem Arzt untersuchen zu lassen, ob sie den Anforderungen der Arbeit auch gewachsen sind. Das ist die sogenannte Erstuntersuchung. Diese Untersuchung darf bei Arbeitsantritt nicht länger als 14 Monate zurückliegen.

Der Jugendliche muss Ihrem Arbeitgeber über die Untersuchung eine Bescheinigung vorlegen, so verlangt es § 32 Abs. 1 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG). In der Bescheinigung vermerkt der Arzt ggf. die Tätigkeiten, die für die Gesundheit des jugendlichen Azubis schädlich sind. Mit solchen Tätigkeiten darf Ihr Arbeitgeber den Jugendlichen dann nicht beauftragen. Möglich ist aber, dass die Aufsichtsbehörde im Einvernehmen mit dem Arzt die Tätigkeit unter besonderen Auflagen doch noch zulässt.



**JAV hat Teilnahme- und Stimmrecht**

**Mitbestimmungspflichtige Bildungsmaßnahmen**

**Was in die Bescheinigung der Untersuchung gehört**



**Zulassungsvoraussetzung**

**Sicherheitsunterweisung ist Pflicht**

**Gesetzliche Grundlagen**

### Azubis Bescheid geben

Das sollten Sie den Azubis mitteilen. Junge Menschen, die gerade erst im Betrieb ihre Ausbildung begonnen haben, sind häufig noch schüchtern. Vielleicht sogar so schüchtern, dass sie eine Arbeit verrichten, die ihnen vom Arzt untersagt wurde.

### Achtung!

Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, die ärztlichen Bescheinigungen mindestens bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres der Azubis aufzubewahren. Ein Jahr nach Aufnahme der Beschäftigung muss der Jugendliche eine Bescheinigung über eine Nachuntersuchung vorlegen. Sie darf nicht älter als drei Monate sein. Ihr Arbeitgeber hat die jungen Mitarbeiter nach neun Beschäftigungsmonaten an die Nachuntersuchung zu erinnern.

Die Bescheinigung ist bei Azubis Voraussetzung, um zur Zwischenprüfung zugelassen zu werden!

### Achten Sie auf die richtigen Unterweisungen

Die neuen Azubis müssen eine Sicherheitsunterweisung erhalten. Diese ist natürlich abhängig vom einzelnen Arbeitsplatz durchzuführen. Sie haben als Betriebsrat das Recht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei den Sicherheitsunterweisungen mitzubestimmen und die Einhaltung zu überprüfen. Machen Sie von diesem Recht Gebrauch!

Fordern Sie die Azubis gleich am ersten Tag auf, Ihnen Verstöße gegen die Schutzbestimmungen unverzüglich mitzuteilen. Kein Azubi darf seine Arbeit ohne Sicherheitsunterweisung beginnen! Denn die meisten Unfälle geschehen aufgrund mangelnder Erfahrung oder Leichtsinn. Daher kommt der Erstunterweisung ein besonderes Gewicht zu und es gibt eine Vielzahl von Vorschriften, die Ihren Arbeitgeber dazu verpflichten, eine ausreichende und angemessene Unterweisung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorzunehmen. Sie finden entsprechende Regelungen im Arbeitsschutzgesetz, der Gefahrstoffverordnung und den Gefahrstoffvorschriften.

Im Rahmen der Unterweisung werden Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Azubis ausgerichtet sind, gefordert, und zwar

- vor Aufnahme der Tätigkeit,
- bei der Einführung neuer Arbeitsmittel,
- bei Veränderungen im Aufgabenbereich und
- bei der Anwendung einer neuen Technologie.

### Ein Flyer für Azubis: Betriebsrat und JAV im Überblick

Versuchen Sie, die neuen Azubis an sich zu binden und für die Arbeit im Betriebsrat und der JAV zu gewinnen und zu begeistern. Erstellen Sie z. B. einem ansprechend gestalteten Flyer, auf dem Sie die wichtigsten Argumente nochmals aufführen. So können Ihre neuen und jungen Kolleginnen und Kollegen auf einen Blick sehen, welche Vorteile eine Mitarbeitervertretung und eine aktive Teilnahme im Betriebsrat oder der JAV gewähren.

### Fazit

Es gibt nichts Gutes – außer man tut es, also ran!



## Impressum:

### Redaktion: Sie haben Fragen oder Anregungen zu den Beiträgen dieser Ausgabe?

Schreiben Sie an:

Redaktion @Betriebsrat

Ultimo-Verlag, Maarstr. 213, 53227 Bonn

Telefon: +49 931 4170 429, Telefax: +49 931 4170 497

Ihr direkter Draht zur Redaktion: [redaktion@ultimo-verlag.de](mailto:redaktion@ultimo-verlag.de)

Als Fachverlag ist uns individuelle Rechtsberatung nicht gestattet.

### Herausgeber:

ultimo! Verlagsgesellschaft mbH, Maarstr. 213, 53227 Bonn,

E-Mail: [redaktion@ultimo-verlag.de](mailto:redaktion@ultimo-verlag.de)

Verantwortlich für den Inhalt: Frank Fischer

### Leserservice/Abonnentenbetreuung: Fragen zum Abonnement beantwortet Ihnen der Ultimo-Verlag-Kundenservice

DataM-Services GmbH, Max-Planck-Str. 7/9, 97082 Würzburg,

Tel.: 0931/4170-429, Fax: 0931/4170-497, E-Mail: [info@ultimo-verlag.de](mailto:info@ultimo-verlag.de)

Von @Betriebsrat erscheinen 12 Ausgaben + 6 Sonderausgaben „BestPractice“ pro Jahr. ZKZ 32206

### Ihr PLUS im Netz: Kostenlose Downloads und top-aktuelle NEWS

Schauen Sie auf [www.ultimo-verlag.de](http://www.ultimo-verlag.de) und freuen Sie sich auf unseren kostenlosen, wöchentlichen E-Mail-Newsletter. Sie können sich hier direkt kostenlos eintragen: <https://www.betriebsrats-woche.de/>

Alle Angaben wurden sorgfältig recherchiert und überprüft, für die Richtigkeit kann jedoch keine Gewähr übernommen werden. Der Inhalt ist vertraulich und nur für den Empfänger bestimmt. Vervielfältigungen jeder Art nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlags.

Im Interesse der Lesbarkeit verzichten wir in unseren Beiträgen meist auf geschlechtsbezogene Formulierungen. Selbstverständlich sind immer Frauen und Männer gemeint, auch wenn explizit nur eines der Geschlechter angesprochen wird.

© 2024 by ultimo! Verlagsgesellschaft mbH, Bonn. Alle Rechte vorbehalten.  
5. Jahrgang

**Sie haben eine Frage?**

Dann senden Sie mir eine E-Mail an  
[redaktion@ultimo-verlag.de](mailto:redaktion@ultimo-verlag.de)

# Leserfrage des Monats

## Workation: Wie sprechen wir als Betriebsrat mit – und wie funktioniert es?

**Frage:** „Einige Kolleginnen und Kollegen haben das Thema Workation aufgebracht. Im Urlaub arbeiten. Wie funktioniert das genau – und wie sprechen wir mit? Im Internet gibt es ein heilloses Chaos an teils widersprüchlichen Informationen.“

### Andrea Einziger:

Viele Beschäftigte wollen Urlaub und Remote Work, also Work und Vacation, verbinden, was der Begriff Workation aussagt.

### So sieht zum Beispiel eine Workation aus

Eine Kollegin oder ein Kollege verbindet an ihrem/seinem Urlaubsort Arbeit mit Freizeit, etwa weil die Familie aufgrund der längeren Schulferien weiterhin Zeit im Ferienhaus verbringt. Die Kollegin bzw. der Kollege arbeitet während der Woche remote und kann das Wochenende mit der Familie am Ferienort genießen.

### Die rechtliche Seite

Ist die Workation kürzer als vier Wochen, gibt es arbeitsrechtlich nichts zu beachten. Was Ihr Arbeitgeber jedoch prüfen muss, ist, ob die Kolleginnen und Kollegen einen Aufenthaltstitel oder eine Arbeitserlaubnis benötigt, um dort zu arbeiten. Und er muss erkunden, welche arbeitsrechtlichen Grundsätze im entsprechenden Urlaubsland gelten, etwa Arbeitszeit, Pausenregelungen und Vergütungsvorschriften.

### Betriebsstättenrisiko

Dauert der Aufenthalt länger als einen Monat, sollte Ihr Arbeitgeber die Rahmenbedingungen in einem Zusatzvertrag festlegen. Hierbei ist wichtig: Überschreitet der Aufenthalt den Zeitraum von sechs Monaten, besteht die Gefahr, dass das vorübergehende Arbeitszimmer im Ausland zur festen Betriebsstätte des Unternehmens und steuerlich völlig anders behandelt wird.

### So bestimmen Sie mit

Wenn Ihr Arbeitgeber die Möglichkeit einer Workation einräumt und dafür unternehmensinterne Leitlinien aufstellt, muss er Sie beteiligen (§ 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG). Schließlich ist für die Ausgestaltung mobiler Arbeit ein zwingendes Mitbestimmungsrecht vorgesehen:

Auch wenn Ihre Kolleginnen und Kollegen ihre Arbeitsleistung mittels mobiler Geräte vom Ausland aus erbringen, stellt das „mobile Arbeit“ im Sinne des Gesetzes dar und unterliegt grundsätzlich Ihrer Mitbestimmung.

**Wichtig:** Mitbestimmungsfrei im Rahmen der mobilen Arbeit ist deren „Ob“: Die Entscheidung, ob Ihre Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit zur Workation haben sollen (oder eben nicht), liegt allein bei Ihrem Arbeitgeber.

### Weitere Mitbestimmungstatbestände gem. § 87 Abs. 1 BetrVG sind:

- Aufstellung von Regeln zur Arbeitszeit im Rahmen der Workation (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG),
- Einführung von „technischen Einrichtungen“ wie der Einführung von Laptops zur Erbringung der Arbeit mobil im Ausland (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG),
- Regelung von Vergütungsfragen oder Aufwandsentschädigungen im Zusammenhang mit der Workation (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG) oder auch
- Regelungen, die dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer im Rahmen der Workation dienen (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG).