

Betriebsvereinbarung

Unabhängiger Praxis-Informationsdienst für erfolgreiche Betriebsräte

AKTUELL

Manchmal entscheidet auch, was NICHT in Ihrer Betriebsvereinbarung steht
Sehr geehrte Betriebsrätin, sehr geehrter Betriebsrat,



wenn Sie sich den Fall auf Seite 3 in dieser aktuellen Ausgabe anschauen, wird schnell deutlich: Manchmal entscheiden

auch die Dinge, an die Sie beim Abschluss einer Betriebsvereinbarung mit Ihrem Arbeitgeber nicht gedacht haben.

Das Leben ist eben sehr bunt und sehr vielfältig. Natürlich ist es kaum möglich, jede einzelne Möglichkeit, jede nur denkbare Situation vorauszu-denken und in Regeln zu pressen. Dann wären Betriebsvereinbarungen – und vor allem die Verhandlungen darüber – wahre Unge-tüme. Umso wichtiger ist es, aus Fällen wie diesen zu lernen. Dann hätte der betreffende Arbeitnehmer nicht immerhin 375 Euro Bruttomonatslohn verloren.

Meine „ständige“ Empfehlung lautet: Betrachten Sie Ihre Betriebsvereinbarungen stets als „lebende Gebilde“. Sind sie erst einmal verabschiedet, hört die Arbeit daran nicht auf. Im Gegenteil: Die Praxis zeigt, was Sie dann beim nächsten Mal (noch) besser machen können. Und genau darauf kommt es an.

Mit besten Grüßen

Andrea Einziger

Andrea Einziger
 Chefredakteurin

Im Brennpunkt

Krankenrückkehrgespräch: Rechnen Sie mit einer Arbeitgeber-Offensive und reagieren Sie

Eine Grippe-Welle überrennt das Land. Noch nie waren so viele Beschäftigte auf einen Streich gleichzeitig arbeitsunfähig erkrankt wie jetzt. Dabei zeigt die Statistik der letzten zwölf Jahre (bis 2022): Die Arbeitgeberkosten für erkrankte Beschäftigte in Deutschland sind von Jahr zu Jahr immer stärker gestiegen. Das belegt auch diese Grafik des Instituts der Deutschen Wirtschaft.

2024 aber ist ein Jahr, das aufgrund der wirtschaftlich unsicheren Situation viele Arbeitgeber zum Rotstift greifen lässt. Damit werden auch die Kosten für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall als eine Position der Personalkostenkalkulation ins Visier rücken. Und damit eine der häufigsten Arbeitgeber-Maßnahmen, wenn es darum geht, einen (vermeintlich) zu hohen Krankenstand zu senken: Krankenrückkehrgespräche.

Machen wir uns nichts vor. So ein Krankenrückkehrgespräch dient dem Arbeitgeber dazu, die Fehlzeiten in seinem Betrieb zu senken. Denn solche Gespräche sind den betroffenen Beschäftigten oft unangenehm und – schlimmer noch – Ihr Arbeitgeber hat beim Inhalt dieser Gespräche weitgehend freie Hand.

Was Krankheiten die Arbeitgeber kosten

So viele Milliarden Euro wendeten Arbeitgeber in Deutschland für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auf

	Bruttoentgeltfortzahlung	Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber	Insgesamt
2010	31,3	6,4	37,7
2011	34,2	7,1	41,3
2012	38,6	7,7	46,3
2013	42,2	8,3	50,5
2014	42,3	8,4	50,7
2015	44,8	8,9	53,7
2016	48,3	9,6	57,9
2017	49,6	9,8	59,4
2018	53,6	10,5	64,1
2019	55,1	11,0	66,1
2020	54,6	11,0	65,6
2021	54,9	11,1	66,0
2022	58,4	11,8	70,2

iwd

Lesen Sie in dieser Ausgabe:

Im Brennpunkt

Krankenrückkehrgespräch: Rechnen Sie mit einer Arbeitgeber-Offensive und reagieren Sie 1

Aktuelles ArbG-Urteil

Betriebsvereinbarung zur Rufbereitschaft: Denken Sie auch an langes „Gewohnheitsrecht“ 3

Praxis-Knowhow

Sonderurlaub 2024: Welche Regelungen gesetzlich gelten – und wie eine vorteilhafte Betriebsvereinbarung aussehen könnte 4

Betriebsvereinbarung zum Thema Sonderurlaub 6

Im Brennpunkt

Knapp 21.000 Straftaten mit rechtsextremem Hintergrund pro Jahr! Höchste Zeit zu handeln! 7

Im Gespräch werden die aktuelle gesundheitliche Situation des Mitarbeiters, eventuelle arbeitsbedingte Ursachen der Fehlzeiten und die Zusammenhänge mit früheren Erkrankungen erörtert und erfragt.

Oft werden solche Gespräche über mehrere Stufen – je nach Häufigkeit der krankheitsbedingten Fehlzeiten – geführt. Eine Protokollierung ist dabei obligatorisch und manchmal erfolgt die Gesprächsführung nach bestimmten, vorgegebenen Standards. Krankenrückkehrgespräche zielen in erster Linie darauf ab, den Krankenstand im Betrieb zu senken, um Kosten zu sparen.

Dem aber können und dürfen Sie als Betriebsrat nicht tatenlos zusehen. Schließlich führen solche Gespräche dazu, dass viele Beschäftigten trotz Krankheit im Betrieb erscheinen, nur um sich ein solches Gespräch zu ersparen. Wer aber krank zur Arbeit kommt, tut sich keinen Gefallen, und – sofern es sich um ansteckende Krankheiten handelt – auch seinen Kolleginnen und Kollegen nicht.

Diese Gespräche greifen tief in die Privatsphäre ein

Besonders fatal: Ihr Arbeitgeber darf gezielt danach fragen,

- welche Ursachen zu der Krankheit geführt haben,
- ob die Krankheit nun ausgeheilt ist,
- ob der Arbeitnehmer wieder voll einsatzfähig ist,
- ob Veränderungen der Arbeitsbedingungen künftig Abhilfe schaffen und dadurch eine Wiederholung der Arbeitsunfähigkeit vermieden werden kann.

Was nett klingt, kann aber beim Arbeitgeber die Idee reifen lassen: Von diesem Beschäftigten trenne ich mich lieber ... Und genau deshalb ist es so wichtig, dass Sie als Betriebsrat alle Karten ziehen, die Ihnen das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) an die Hand gibt!

Hier greifen Sie ein

Führt Ihr Arbeitgeber mit den Beschäftigten standardisierte Krankenrückkehrgespräche, um Informationen über Krankheitsursachen zu erhalten, besteht sofort ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Es geht hier nämlich um eine Frage der betrieblichen Ordnung. Das gilt jedenfalls dann, wenn diese Gespräche so wohl dazu dienen,

- arbeitsplatzspezifische Einflüsse zu beseitigen, als auch dazu
- individualrechtliche Maßnahmen bis zur Kündigung des Mitarbeiters durchzuführen (Landesarbeitsgericht (LAG) München, Beschluss vom 13.2.2014, Az: 3 TaBV 84/13).

Machen Sie Ihrem Arbeitgeber deshalb klar: Er tut daran, mit Ihnen gemeinsam für klare Spielregeln zu sorgen. Das ist besser als ein kategorisches Nein. Deshalb:

Für Ihren Arbeitgeber besteht per Gesetz die Pflicht, das sogenannte Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) durchzuführen (§ 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB)

IX). Im Rahmen dieses BEM muss Ihr Arbeitgeber mit allen Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, Maßnahmen durchführen. Und zu diesen Maßnahmen gehören auch Gespräche mit dem Ziel, geeignete Wege zur Eingliederung des Mitarbeiters in den Arbeitsprozess zu finden.

Wenn Sie so wollen, ist dies nichts anderes als ein Krankenrückkehrgespräch. In diesem Gespräch geht es darum, dass Arbeitgeber und Betriebsrat – gemeinsam mit dem betroffenen Mitarbeiter und der Schwerbehindertenvertretung – erörtern,

- wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden wird,
- mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und
- der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Das BEM geht aber – obwohl Krankenrückkehrgespräche als Einzelmaßnahme dazugehören – weit über das Instrument des Krankenrückkehrgesprächs hinaus.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zu einem solchen Gespräch „gebeten“ werden, dürfen Sie als Betriebsrat hinzuziehen (§§ 82 Abs. 2, 84 Abs. 1 BetrVG). Schwerbehinderte Mitarbeiter können sich auch an die Schwerbehindertenvertretung wenden. Weisen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen unbedingt darauf hin, denn so können Sie sich Einflussnahme und vor allem Kontrolle sichern!

Wichtig: Regeln Sie die 3 Tabuzonen in der Betriebsvereinbarung

1. Kein Ausspionieren der Beschäftigten

Ziel dieser Gespräche darf in gar keinem Fall sein, dass Ihr Arbeitgeber seine Beschäftigten ausspioniert. Das Gespräch darf keinesfalls zu einer peinlichen Befragung werden. Ihr Arbeitgeber soll deshalb alternativ eventuelle betriebliche Gründen für die Ausfallzeit und eine eventuelle Arbeitsüberlastung prüfen. Sie können dies ausdrücklich in einer Betriebsvereinbarung festschreiben.

2. Stellen Sie die Persönlichkeitsrechte des Mitarbeiters heraus

Auch im Krankenrückkehrgespräch ist das Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten zu beachten. Hier ist ebenfalls eine ausdrückliche Klausel in Ihrer Betriebsvereinbarung denkbar, die dieses Persönlichkeitsrecht schützt.

3. Die Diagnose bleibt Tabuzone

Die Diagnose für die Arbeitsunfähigkeitszeit eines Beschäftigten bleibt grundsätzlich tabu. Ihre Kollegin oder Ihr Kollege muss hierzu keine Antwort geben. Auch zu diesem Punkt sollte sich Ihre Betriebsvereinbarung klar äußern.

Praxis-Tipp

Eine Muster-Betriebsvereinbarung habe ich für Sie vorbereitet. E-Mail an redaktion@ultimo-verlag.de, Betreff: „Rückkehrgespräch“ reicht aus.

Aktuelles ArbG-Urteil

Betriebsvereinbarung zur Rufbereitschaft: Denken Sie auch an langes „Gewohnheitsrecht“

Rufbereitschaft heißt: Kolleginnen und Kollegen müssen sich – an einem Ort der eigenen Wahl – zur Verfügung halten, um die Arbeit anzutreten, wenn sie benötigt werden. **Gratis** gibt es diese Leistung für den Arbeitgeber nicht. Er muss auch diese Zeit bezahlen, kann hierfür aber eine – gegenüber dem normalen Gehalt – deutlich geringere Pauschale zahlen. Doch viele Beschäftigte rechnen fest mit dem Geld. Das macht ein Urteil des Arbeitsgerichts (ArbG) Aachen so wichtig. Es stammt aus 2023, wurde aber jetzt erst veröffentlicht. Doch der Reihe nach.

Im entschiedenen Fall wurde ein schwerbehinderter Arbeitnehmer regelmäßig zur Rufbereitschaft eingeteilt. Und das schon seit vielen Jahren. 375 Euro brutto pro Monat erhielt der Arbeitnehmer hierfür pro Monat.

Umorganisation bedeutete Aus für die Rufbereitschaft

Unter dem Aspekt verbesserter Prävention organisierte der Arbeitgeber die Rufbereitschaft um. Zwar leistete auch die Abteilung des schwerbehinderten Arbeitnehmers weiterhin Rufbereitschaft. Er aber wurde nicht mehr eingeteilt. Der Grund:

Der Arbeitgeber hatte entschieden, dass nur noch Beschäftigte, die eine abgeschlossene Ersthelferausbildung haben, Rufbereitschaft leisten. Der Arbeitnehmer aber hatte eine ihm angebotene entsprechende Ausbildung abgelehnt. Diese traue er sich aufgrund seiner Schwerbehinderung nicht mehr zu. Es kam, wie es kommen musste ...

Der Arbeitnehmer verlor die 375 Euro Zusatzgeld – und klagte. Der Arbeitgeber hätte ihm nicht einfach so die Rufbereitschaft und die damit verbundene Pauschale streichen dürfen. Damit aber lag er falsch.

Gericht entschied gegen den Arbeitnehmer

Weder konnte sich der Arbeitnehmer auf „Gewohnheitsrecht“ berufen, noch auf eine unerlaubte Maßregelung des Arbeitgebers. Diese lag seiner Meinung nach vor, weil er nur deshalb nicht mehr zur Rufbereitschaft eingeteilt wurde, weil er die Teilnahme an der Ersthelferausbildung verweigert hatte.

„Hilfsweise“ hatte sich der Arbeitnehmer zudem auf eine im Betrieb bestehende Betriebsvereinbarung zum Thema Rufbereitschaft berufen – auch das nützte ihm nichts. Denn dieses regelte hierzu ... nichts.

Entscheidend in diesem Zusammenhang aber war:

Der Arbeitgeber begründete seine Entscheidung damit, dass er stets ausgebildete Ersthelfer bei spontanen Einsätzen vor Ort wissen wollte. Dazu sei er bereits aus den Vorschriften der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) verpflichtet.

Es ging ihm also um Prävention – wozu er nach § 26 DGUV tatsächlich verpflichtet ist. Der Arbeitnehmer ging damit vollkommen leer aus.

Praxis-Tipp

Sie können etwas ähnliches als Betriebsrat verhindern, wenn Sie in einer Betriebsvereinbarung zum Thema Rufbereitschaft festhalten, dass Beschäftigte, die mehr als x Jahren in Rufbereitschaft eingesetzt werden, nur dann aus der Rufbereitschaft herausgenommen werden dürfen, wenn diese dies ausdrücklich wünschen oder aufgrund einer betrieblichen Umorganisation die Rufbereitschaft als solches ganz entfällt.

Ebenfalls sollten auch folgende Regelungen in Ihrer Betriebsvereinbarung nicht fehlen:

Wer:

Die in den Abteilungen ... tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können mit Ausnahme der Auszubildenden und Teilzeitkräfte grundsätzlich zu Rufbereitschaftsdiensten herangezogen werden. Teilzeitkräfte können auf freiwilliger Basis der Einteilung zur Rufbereitschaft zustimmen. Diese Zustimmung ist mit einer Frist von zwei Monaten zum Monatsende jederzeit widerrufbar.

Sollten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus anderen Abteilungen freiwillig an der Rufbereitschaft teilnehmen wollen oder dazu eingeteilt werden, ist der Betriebsrat gesondert zu informieren.

Wann:

Die Einteilung erfolgt spätestens vier Wochen vor dem Beginn der Bereitschaft. Sie ist den Mitarbeitern umgehend mitzuteilen.

Wie viel:

Die maximale Dauer der Rufbereitschaft beträgt sieben Tage. Die Arbeitnehmer mit Ausnahme des Managements und der Führungskräfte des Betriebs können maximal ... Tage im Jahr zu Rufbereitschaftsdiensten herangezogen werden.

Bezahlung:

Betroffenen wird für die Dauer der Rufbereitschaft eine Vergütung von 20 % des jeweils gültigen Ecklohns pro Stunde gezahlt. Die Vergütung ist steuer- und sozialversicherungspflichtig. Für die Dauer eines Einsatzes erhalten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre reguläre Vergütung. Fällt die Ruhezeit in die Regelarbeitszeit, erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre reguläre Bruttomonatsvergütung.

Praxis-Knowhow

Sonderurlaub 2024: Welche Regelungen gesetzlich gelten – und wie eine vorteilhafte Betriebsvereinbarung aussehen könnte

Alle Jahre wieder stellt sich die Frage: Wann haben Ihre Kolleginnen und Kollegen im aktuellen Jahr Anspruch auf bezahlte Freistellung – und wann nicht? Lediglich für die freien Tage bei der Erkrankung von Kindern von Beschäftigten gibt der Gesetzgeber konkrete Fristen vor. 2024 gelten für diese Kinderkrankentage neue Regeln (s. u.). Doch in diesem Fall übernehmen die Krankenkassen den Lohn. Was aber gilt bei privaten Arztbesuchen, persönlichen Ereignissen oder auch, wenn Angehörige plötzlich pflegebedürftig werden? Der Überblick 2024 für Sie.

Diesen Anspruch haben Ihre Kollegen 2024 auf Kinderkrankentage

Nach § 45 Sozialgesetzbuch (SGB) V haben Eltern mit Kindern Anspruch auf folgende freie Tage in 2024:

Pro Kind, je Elternteil: 15 Tage

Pro Kind bei Alleinerziehenden: 30 Tage

Bei mehreren Kindern, insgesamt je Elternteil: 35 Tage

Bei mehreren Kindern/Alleinerziehend, insges.: .. 70 Tage

Zudem gibt es einen neuen unbegrenzten Anspruch auf Kinderkrankentage. Und zwar für den Fall, dass ein Kind stationär aufgenommen und aus medizinischen Gründen von einem Elternteil begleitet wird. Ihr Arbeitgeber darf aber eine entsprechende Bescheinigung von den Eltern (z. B. ausgestellt vom Krankenhaus) verlangen.

Was aber ist mit allen anderen Anlässen, wann besteht ein Freistellungsanspruch?

Ein Arzttermin, der nicht verschoben werden kann, die Geburt eines Kindes ... oder etwa ein Gerichtstermin: Gründe, um nicht zur Arbeit kommen zu können, gibt es einige. Jedoch gilt:

Ein bezahlter Freistellungsanspruch besteht nur dann und auch nur so lange, wie aufgrund des besonderen Ereignisses die Arbeitsleistung nicht erbracht werden kann. Dazu kommt:

Fällt das jeweilige Ereignis, für das eigentlich Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht – etwa die eigene Hochzeit –, auf einen Tag, an dem man ohnehin nicht arbeiten müsste, entfällt der Anspruch vollständig. Denn eine Freistellung stellt keinen Zusatzurlaub dar.

Grundlage für dies alles ist § 616 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Hier ist eine Freistellung und die Vergütung für Fälle geregelt, in denen Ihre Kolleginnen und Kollegen aus persönlichen Gründen an der Arbeitsleistung verhindert sind. Allerdings werden in diesem Paragraphen keine konkreten Ereignisse aufgezählt. **Die Folge:**

Arbeitsvertrag **oder** Tarifvertrag **oder** eine von Ihnen mit Ihrem Arbeitgeber zu schließende Betriebsvereinbarung kommen ins Spiel. Wobei die Regelungen des § 616 BGB auch durch eine vollkommen eigenständige Regelung ersetzt werden kann – wovon viele Arbeitgeber leider auf denkbar schlechte Art und Weise Gebrauch machen – indem sie die Anwendung des § 616 BGB schlichtweg aus-

schließen. Das ist rechtlich möglich und damit auch keine überraschende, und damit unwirksame Regelung im Arbeitsvertrag. Trotzdem ist ein Blick auf § 616 BGB wichtig – schließlich gilt er immer dann, wenn er nicht ausdrücklich ausgeschlossen und durch andere Regelungen in einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag ersetzt wird.

Was § 616 BGB konkret vorgibt und welche Ansprüche sich ableiten

Nach dieser gesetzlichen Regelung haben Beschäftigte unter folgenden Voraussetzungen einen arbeitsrechtlichen **Anspruch auf Freistellung** zusätzlich zum Erholungsurlaub:

- 1) Ein in seiner oder ihrer Person liegender Grund hindert ihn oder sie an der Arbeitsleistung:** Das Leistungshindernis muss den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin in der konkreten Situation betreffen. Das heißt, es darf nur um den oder die Betroffenen gehen. Betrifft es mehrere Beschäftigte, handelt es sich um ein objektives Leistungshindernis. Dann besteht kein Anspruch auf bezahlte Freistellung. Leistungshindernisse, die einen Anspruch auf Freistellung auslösen, sind z. B.:
 - Erkrankung von Angehörigen (vor allem von eigenen Kindern unter acht Jahren), bedeutsame Ereignisse im Familien- und Verwandtenkreis (z. B. eine kirchliche oder standesamtliche Hochzeit oder die Geburt eines eigenen Kindes), die Wahrnehmung staatsbürgerlicher Pflichten (z. B. Zeugenaussage) oder andere persönliche Gründe wie z. B. ein Umzug.

Achtung!

Hat jemand bereits den Erholungsurlaub angetreten und ergibt sich während dieser Zeit ein Grund für den Sonderurlaub, können sich Betroffene die entsprechenden Tage nicht als Sonderurlaub anrechnen lassen. Während des Urlaubs besteht kein Anspruch auf Sonderurlaub. Gleiches gilt für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit.

- 2) Der oder die Beschäftigte darf nur angemessen lang fehlen:** Das Gesetz spricht von einer verhältnismäßig nicht erheblichen Zeit, in der Ihr Kollege oder Ihre Kollegin im Betrieb fehlen darf. Wann dieses Kriterium erfüllt ist, ist nicht geregelt. Es kommt vielmehr immer auf die Umstände des Einzelfalls an. Häufig ergibt sich der notwendige Zeitraum aus der Situation.

- Bei Ereignissen wie Hochzeit oder Geburt eines Kindes dürfen Sie beispielsweise von einem bis maximal zwei Tagen ausgehen. Dasselbe gilt für eine Beerdigung.
- Ein Arztbesuch löst nur dann einen Anspruch nach § 616 BGB aus, wenn er nicht mehr zu verschieben ist; z. B. wegen akuter Beschwerden. Auch wenn die Vereinbarung eines Termins außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist, haben Sie einen Anspruch.

Profitieren Sie aber z. B. von Gleitzeitregelungen, muss Ihr Arbeitgeber Ihnen keine Zeitgutschrift gewähren (Landesarbeitsgericht (LAG) Köln, 10.2.1993, Az: 8 Sa 984/92). Der Anspruch auf Freistellung besteht dann für die Dauer des Arztbesuchs.

- Ein Kollege, der eine Autopanne hatte, hat höchstens so lange „frei“, bis er alles Notwendige geregelt und eine anderweitige Fahrmöglichkeit organisiert hat. Die Panne gibt ihm nicht das Recht, sich für den Rest des Tages Sonderurlaub einzuräumen.

3) Die Kollegin oder der Kollege darf das Leistungshindernis nicht verschuldet haben: Bezahlte Freistellung erhalten Ihre Kolleginnen und Kollegen nur, wenn sie der Arbeit unverschuldet fernbleiben.

Ihre Mitbestimmung

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) haben Sie ein Mitbestimmungsrecht,

- wenn es um die Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze, also betrieblicher Richtlinien geht, nach denen Arbeitnehmern im Einzelfall Urlaub gewährt oder verweigert werden soll,
- wenn es um die Aufstellung eines Urlaubsplans geht,

- bei der Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für den einzelnen Arbeitnehmer, soweit zwischen Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird.

Dieses Mitbestimmungsrecht kommt aber nur zum Zug, wenn es zum Streit um die Gewährung von Urlaub zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kommt. Andererseits aber gilt:

Mit Urlaub ist dabei nicht nur der jährliche Erholungsurlaub gemeint, sondern jede Form des Urlaubs. **Das heißt:** Ihre Mitbestimmungsrechte erstrecken sich auch auf den Sonderurlaub Ihrer Kolleginnen und Kollegen. Darunter fallen zudem sowohl der bezahlte als auch der unbezahlte Urlaub – soweit keine speziellen gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen für den Sonderurlaub existieren.

Meine Empfehlung

In einer Betriebsvereinbarung sollten Sie sich mit Ihrem Arbeitgeber auf folgende Inhalte einigen: Regeln Sie,

- aus welchen Gründen unbezahlter Urlaub möglich ist,
- welche Voraussetzungen im Einzelnen vorliegen müssen,
- wie der unbezahlte Sonderurlaub vereinbart und abgewickelt werden soll.

Wie eine entsprechende Betriebsvereinbarung aussehen könnte, sehen Sie auf der nächsten Seite. Dieses Muster können Sie auch gern von mir direkt abfordern. E-Mail an redaktion@ultimo-verlag.de, Betreff: „BV Sonderurlaub“.

In diesen Fällen gelten Sonderregelungen

Freistellungsgrund	Vorschrift	Zeitraum
Auszubildende für den Berufsschulunterricht	§ 19 Abs. 1 Nr. 1, § 15 Berufsbildungsgesetz ((BBiG), §§ 9 Abs. 1 und 3 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG),	Unterrichtstermine und Prüfungen einschließlich Pausen und Wegzeiten.
Jugendliche bei ärztlichen Untersuchungen	§ 43 JArbSchG	Untersuchungstermine
Ihre Tätigkeit als Betriebsrat	§ 37 BetrVG	Die gesamte Betriebsratsarbeit sowie Schulungen und sonstige Bildungsveranstaltungen
Vertrauensperson für Schwerbehinderte	§ 179 Abs. 4 SGB IX	Arbeit als Vertrauensperson, Schulungen
Schwangere und Mütter zur Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung	§ 16 Mutterschutzgesetz (MuSchG).	Zeit, die für die Durchführung der Untersuchung erforderlich ist.
Gekündigte Kolleginnen und Kollegen zur Arbeitssuche und zur Meldung bei der Agentur für Arbeit	§ 629 BGB	Angemessene Zeit zum Suchen eines neuen Jobs
Bildungsurlaub nach bestimmten Landesgesetzen	Jeweilige Landesgesetze, wie z. B. das Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz in NRW	In der Regel bis zu zehn Tage in zwei Kalenderjahren

Zwischen der Geschäftsführung der [Firmenname] und dem Betriebsrat der [Firmenname] wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

§ 1 – Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten des Unternehmens ...

§ 2 – Gewährung von Sonderurlaub

I. Nach § 616 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) erhalten die Beschäftigten des Betriebs in folgenden Fällen bezahlten Sonderurlaub in der angegebenen Höhe:

Grund	Anzahl Tage für die bezahlte Freistellung
Niederkunft der Ehefrau oder Lebenspartnerin	1 Arbeitstag
Tod Ehegatte, Lebenspartner, Kind oder Elternteil	2 Arbeitstage
Umzug aus betrieblichem Grund an einen anderen Ort	1 Arbeitstag
Bestimmte Arbeitsjubiläen (25 und 40 Jahre)	1 Arbeitstag
Erkrankung eines Angehörigen	1 Arbeitstag im Jahr
Erkrankung eines Kindes unter 12	4 Arbeitstage im Jahr
Erkrankung einer Betreuungsperson, wenn der oder die Beschäftigte dadurch die Pflege eines Kindes unter 8 übernehmen muss	4 Arbeitstage im Jahr
Arztbesuche	erforderliche Abwesenheitsdauer
Staatsbürgerliche Pflichten	erforderliche Abwesenheitsdauer
Sonstige dringende Fälle	bis zu 3 Arbeitstage

Im Übrigen wird § 616 BGB ausgeschlossen.

II. Sonderurlaub in Form von unbezahlter Freistellung kann gewährt werden, wenn betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein Rechtsanspruch auf unbezahlte Freistellung besteht nicht. Das gilt auch dann, wenn in den letzten Jahren jeweils unbezahlte Freistellung gewährt wurde. Unbezahlte Freistellung als Sonderurlaub kann insbesondere in folgenden Fällen gewährt werden:

- zur Verlängerung des jährlichen Erholungsurlaubs
- zur Wahrnehmung dringender persönlicher Angelegenheiten des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin unter der Voraussetzung, dass § 616 BGB keine Anwendung findet
- für die persönliche Aus- und Weiterbildung.

§ 3 – Sonderurlaub für ausländische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

1. Ausländischen Beschäftigten, die Familienangehörige oder einen Wohnsitz in ihrer Heimat haben, soll die Möglichkeit eröffnet werden, im Zusammenhang mit dem Erholungsurlaub im Sommer zusätzliche Freizeit durch unbezahlten Sonderurlaub zu erhalten.

2. Der – unbezahlte – Sonderurlaub für ausländische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird nur unmittelbar, das heißt ohne zeitliche Unterbrechung, im Anschluss an den Erholungsurlaub im Sommer gewährt, wenn der Erholungsurlaub mindestens (...) Arbeitstage, umfasst.
3. Erholungsurlaub und unbezahlter Sonderurlaub dürfen zusammen (...) Kalenderwochen nicht überschreiten.
4. Für die Beantragung und Gewährung des unbezahlten Sonderurlaubs gelten die nachfolgenden Regelungen gemäß § 4.

§ 4 – Genehmigung des Sonderurlaubs

1. **Bezahlter Sonderurlaub:** Der bezahlte Sonderurlaub ist beim Arbeitgeber zu beantragen. Dieser hat ihn zu gewähren, sofern betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Über die Entscheidung erhält der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin einen schriftlichen Bescheid.
2. **Unbezahlter Sonderurlaub:** Der bezahlte Sonderurlaub ist beim Arbeitgeber zu beantragen. Dieser hat ihn zu gewähren, sofern betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.
 - a) Der Antrag ist – abgesehen von Notfällen, beispielsweise bei plötzlicher pflegebedürftiger Erkrankung eines Kindes – spätestens (...) vor dem beabsichtigten Beginn der Freistellung dem unmittelbaren Vorgesetzten oder bei dessen Abwesenheit dessen Stellvertreter zu übergeben.
 - b) Der Grund für die gewünschte unbezahlte Freistellung ist stichwortartig anzugeben. Die Firma ist berechtigt, hier zusätzliche Nachweise bzw. Bescheinigungen von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zu verlangen.
 - c) Über den Antrag entscheidet die Firma erst nach einer ausdrücklichen Bewilligung durch die oder den jeweils zuständigen Vorgesetzte/n.
 - d) Über die Entscheidung erhält die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter einen schriftlichen Bescheid.

§ 5 – Verbot anderweitiger Tätigkeit

Während der Zeit des Sonderurlaubs darf keine andere Erwerbstätigkeit ausgeübt werden. Sollte festgestellt werden, dass die/der Angestellte bzw. Arbeiter/-in einer Erwerbstätigkeit nachgeht, wird der Sonderurlaub bzw. eine Teilzeitbeschäftigung widerrufen.

§ 6 – Sonstige Bestimmungen

Freistellungstage nach dieser Vereinbarung können nicht aufgespart oder übertragen werden und verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach dem Ereignis genommen werden.

§ 7 – Inkrafttreten und Beendigung

Die Betriebsvereinbarung tritt am Tage ihrer Unterzeichnung in Kraft und gilt unbefristet. Sie kann von beiden Seiten jederzeit schriftlich mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden. Änderungen und Ergänzungen dieser Vereinbarung bedürfen der Schriftform.

§ 8 – Schlussbestimmungen

Ort, Datum, Unterschriften

Im Brennpunkt

Knapp 21.000 Straftaten mit rechtsextremem Hintergrund pro Jahr! Höchste Zeit zu handeln!

Die traurige Statistik von Statista zeigt es: Straftaten mit rechtsextremem Hintergrund sind in Deutschland auf einem Rekordhoch. Sie steigen Jahr für Jahr. Leider sind auch zahlreiche Betriebe betroffen. Eine Entwicklung, der Sie als Betriebsrat nicht tatenlos zusehen sollten.

So berichtete das ZDF Ende November 2023 darüber, dass immer mehr ausländische Arbeitskräfte über negative Erfahrungen und Ausländerfeindlichkeit berichten.

So berichtet eine bereits seit Jahren in einem Betrieb tätige Arbeitnehmerin wörtlich:

„Ich habe mich immer gut gefühlt in Deutschland, aber ich muss sagen, dass sich das Gefühl verändert hat, wegen der feindseligen Stimmung. Auch bei den Kollegen, die noch nicht so lange in Deutschland sind. Natürlich fühlt man sich dann nicht willkommen.“

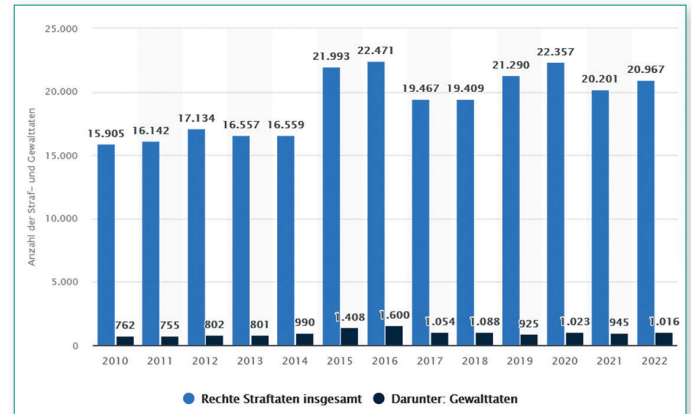
Gibt es auch rechtsradikale Tendenzen in Ihrem Betrieb?

Fallen in Ihrem Betrieb Kollegen/Kolleginnen auf durch ...	
... auffälliges Verleumden ausländischer Kollegen/Kolleginnen oder deren Familien?	<input type="checkbox"/>
... absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen gegenüber ausländischen Kollegen?	<input type="checkbox"/>
... bewusste Desinformation ausländischer Arbeitskollegen?	<input type="checkbox"/>
... ernste Drohungen gegenüber ausländischen Kollegen?	<input type="checkbox"/>
... verletzend erniedrigungen ausländischer Arbeitskollegen?	<input type="checkbox"/>
... unwürdige Behandlung ausländischer Arbeitnehmer – auch durch Vorgesetzte?	<input type="checkbox"/>
... anzügliche Bemerkungen?	<input type="checkbox"/>
... geschmacklose Kommentare oder Witze zu einer Person oder zu einer Minderheitengruppe?	<input type="checkbox"/>
... mündliche oder schriftliche Äußerungen, die religiöse und rassistische Beleidigungen darstellen?	<input type="checkbox"/>
... Andeutungen oder Aufforderungen zu ausländerdiskriminierenden Verhaltensweisen?	<input type="checkbox"/>

Schon wenn Sie als Betriebsrat nur einmal „Ja“ gesagt haben, weist das auf rechtsradikale Tendenzen hin. Höchste Zeit, zu handeln. Sogar der Gesetzgeber sieht Sie hier in der Pflicht:

Gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber haben Sie die gesetzliche Pflicht, gegen jede Form der Benachteiligung von Kollegen und Kolleginnen wegen ihrer

- Nationalität oder
- Herkunft



vorzugehen, § 75 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Es ist also Ihre gesetzliche Pflicht, bei Ihrem Arbeitgeber Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen.

Ergreifen Sie die Initiative

Sie können aus eigener Initiative oder gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber versuchen, den ausländerfeindlichen Tendenzen im Betrieb ein Klima des gegenseitigen Respekts, Verstehens und der Toleranz entgegenzusetzen.

Sie können dabei eigene Aktivitäten entwickeln, etwa

- Gespräche mit Kollegen und Kolleginnen führen,
- Aufklärung im Betrieb betreiben oder
- versuchen, die Ursachen etwaiger Ausländerfeindlichkeit zu erforschen.

Sie handeln auf Basis dieser 3 gesetzlichen Grundlagen

1. Gleichheit laut § 75 BetrVG

Diese Vorschrift im BetrVG verlangt die Gleichbehandlung aller Betriebsangehörigen, also auch der ausländischen Kollegen und Kolleginnen. Nach dieser Vorschrift haben Sie eine allgemeine Überwachungsaufgabe, wenn es um die Einhaltung aller zugunsten Ihrer Kollegen und Kolleginnen geltenden Rechtsvorschriften geht. Hierzu gehört auch die Vorschrift des § 75 BetrVG.

2. Förderung der Integration ausländischer Mitarbeiter – § 80 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG

Das BetrVG gibt Ihnen zudem umfassende Handlungsmöglichkeiten. So bestimmt § 80 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG unter anderem, dass es zu Ihren allgemeinen Aufgaben gehört,

- die Integration ausländischer Kollegen und Kolleginnen im Betrieb und
- das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Kollegen und Kolleginnen zu fördern sowie
- Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen.

Außerdem sollen Opfer von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit geschützt werden, um eine angstfreie Teilhabe am Arbeitsleben zu gewährleisten.

Beschwerdestelle für Arbeitnehmer – §§ 84, 85 BetrVG

Sie sind außerdem Anlaufstelle für Beschwerden von Kollegen und Kolleginnen Ihres Betriebs. Hierzu gehören auch Beschwerden über

- Ausländerdiskriminierung und
- Fremdenfeindlichkeit.

3. Gleichbehandlung muss garantiert werden – § 17 AGG

Nach § 17 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sind unter anderem Sie als Betriebsrat und Ihr Arbeitgeber aufgefordert, an der Verwirklichung der Ziele des AGG im Rahmen Ihrer Handlungsmöglichkeiten mitzuwirken.

So entscheiden die Gerichte:

- Auf dem Büroflur hatte ein Mitarbeiter den Holocaust bestritten und sich ausländerfeindlich geäußert. Der Arbeitgeber reagierte: mit einer fristlosen Kündigung. Zu Recht, so das Arbeitsgericht (ArbG) Hamburg (Az: 16 Ca 23/17, veröffentlicht am 21.2.2018).
- „Hoffe, dass alle verbrennen, die nicht gemeldet sind!“ Das hatte ein Bergmann aus Herne auf Facebook gepostet. Anlass war der Brand in einem Asylbewerberheim. Als der Arbeitgeber davon erfuhr, kündigte er. Fristlos. Das Urteil: Völlig richtig! Die getätigte Äußerung hatte volksverhetzenden Charakter, so die Richter (ArbG Herne, 22.3.2016, Az: 5 Ca 2806/15).

Meine Empfehlung

Betriebsstörende Kollegen? Raus mit ihnen! Sie dürfen nach § 104 BetrVG die Initiative ergreifen, um die Entlassung betriebsstörender Kollegen und Kolleginnen voranzutreiben.

3 Schritte: Das ist die richtige Reaktion bei rechtsradikalen Vorfällen

Schritt Nr. 1: Die Sachverhaltsklärung

Besonders wichtig: Klären Sie den Sachverhalt und sichern Sie die Beweise.

Schritt Nr. 2: Feststellung des konkreten Verstoßes

Stellen Sie fest, gegen welches konkrete Verbot oder gegen welche konkrete Anweisung Ihr Kollege/Ihre Kollegin verstoßen hat.

Schritt Nr. 3: Individuelle Bewertung des Einzelfalls

Bewerten Sie das Fehlverhalten in jedem Einzelfall gesondert. Vermeiden Sie schematisches Vorgehen.

Interessenabwägung ist trotzdem Pflicht

Bevor Ihr Arbeitgeber rechtsradikalen Kollegen oder Kolleginnen die Kündigung ausspricht, muss er immer noch eine Interessenabwägung durchführen. Diese muss zweifelsfrei ergeben, dass das Interesse als Arbeitgeber an der Kündigung das Interesse des Kollegen an seiner Weiterbeschäftigung überwiegt.

Folgende Kriterien sind hierfür maßgebend:

- Schwere des Fehlverhaltens
- Erst- oder Wiederholungsfall
- Beschäftigungsdauer des Kollegen/der Kollegin
- Ermahnungen oder Abmahnungen zu vergleichbarem Sachverhalten in der Vergangenheit
- entlastende Umstände zugunsten des Kollegen/der Kollegin, wie z. B. eine sofort ausgesprochene Entschuldigung

Achtung! Ihre Anhörung muss natürlich, wie bei jeder anderen Kündigung auch, ebenfalls erfolgen!

Meine Empfehlung: Betriebsvereinbarung schließen!

Die hohe Zahl an Gewalttaten mit rechtsradikalem Hintergrund, die gegenüber Ausländern und sozialen Randgruppen verübt werden, macht möglicherweise auch vor Ihrem Betrieb nicht Halt. Sie als Betriebsrat und Ihr Arbeitgeber haben gemeinsam zahlreiche Möglichkeiten zur Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit. Ein effektiver Weg, wenn es darum geht, Rechtsradikalismus und Fremdenfeindlichkeit zu bekämpfen, ist eine Betriebsvereinbarung. Eine Muster-Vereinbarung habe ich für Sie vorbereitet. Sie können sie jederzeit bei mir abfordern (E-Mail an redaktion@ultimo-verlag.de, Betreff: „BV Fremdenfeindlichkeit“ reicht aus).

Impressum

Herausgeber: ultimo! Verlagsgesellschaft mbH, Maarstr. 213, 53227 Bonn, E-Mail: redaktion@ultimo-verlag.de Verantwortlich für den Inhalt: Frank Fischer. 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. 18. Jahrgang

Leserservice/Abonnentenbetreuung:

DataM-Services GmbH, Franz-Horn-Straße 2, 97082 Würzburg,

Tel.: 0931/4170-429, Fax: 0931/4170-497, E-Mail: info@ultimo-verlag.de

Von *Betriebsvereinbarung aktuell* erscheinen 12 Ausgaben + 6 Sonderausgaben „BestPractice“ pro Jahr. ZKZ 73985