

# BetriebsRat **vertraulich**

Der unabhängige Informationsdienst für erfolgreiche Betriebsratsarbeit

## Aktuelle LAG-Urteile

### Machen Sie diese 3 Fehler bei Betriebsratswahlen nie

Bis zur kommenden regulären Betriebsratswahl ist es noch eine Weile hin – schließlich ist gerade „Halbzeit“ für die aktuelle Wahlperiode. Dass Halbzeit ist, zeigt sich aber auch an den neuen Urteilen und Beschlüssen der Landesarbeitsgerichte (LAG), die derzeit gefällt und veröffentlicht werden. Drei davon sind Lehrstücke für das, was Ihnen bei der kommenden Wahl auf keinen Fall passieren sollte. Denn sonst stehen möglicherweise schneller Neuwahlen ins Haus, als Ihnen lieb ist. Doch der Reihe nach ....

#### Fall Nr. 1: Der falsch übergebene Wahlvorschlag

Vorschläge für die Kandidatinnen und Kandidaten des neuen Betriebsrats kommen aus der Belegschaft. Die Vorschläge für Kandidatinnen und Kandidaten werden beim Wahlvorstand eingereicht. Der muss sie innerhalb von zwei Tagen (§ 7 Wahlordnung (WO)) prüfen und Hinweise geben, falls noch etwas zu korrigieren ist.

Für die Abgabe der Wahlvorschläge gibt es eine Frist. Im normalen Wahlverfahren müssen die Kandidatenvorschläge innerhalb von zwei Wochen nach Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand vorliegen. Im vereinfachten Wahlverfahren reicht es, wenn sie spätestens eine Woche vor dem Tag der Betriebsratswahl eingereicht werden.

#### Achtung!

Hat der Wahlvorstand für die Wahlvorschläge im Wahlausschreiben eine bestimmte Frist mit Uhrzeit angegeben, müssen die Wahlvorschläge exakt bis zu diesem Termin (also z. B. 17:00 Uhr) eingegangen sein. Das Fristende am letzten Tag darf aber nicht vor dem Zeitpunkt liegen, an dem die Arbeitszeit für die Mehrheit der wahlberechtigten Beschäftigten endet (§ 41 Abs. 2 WO).

- ➔ Ist in dem Wahlausschreiben keine Uhrzeit angegeben, bis zu der am letzten Tag der zweiwöchigen Frist

#### Zwei Top-Themen in dieser Ausgabe:

##### Praxis-Knowhow

##### Entgeltfortzahlung

Was Ihren Kollegen im Winter der Rekorderkrankungen zusteht

Seite 4

##### Aktuelles LAG-Urteil

##### Betriebsratsbüro & Co.

Mit welchen Räumen Sie Ihr Arbeitgeber nicht abspeisen darf

Seite 8

### 3-Wochen-Frist für Kündigungsschutzklage geknackt

#### Sehr geehrte Betriebsrätin, sehr geehrter Betriebsrat!

Wer eine Kündigung erhält, muss sich sputen. Die Kündigungsschutzklage muss innerhalb von drei Wochen beim Gericht sein. Das aber gilt nicht, wenn Ihr Arbeitgeber bei der Kündigung von einem schwerbehinderten Kollegen oder einer schwerbehinderten Kollegin das Integrationsamt nicht eingeschaltet hat. Grund: Die Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichts beginnt erst bei Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde (Arbeitsgericht (ArbG) Iserlohn, Urteil vom 24.10.2023, Az: 4 Ca 675/23).

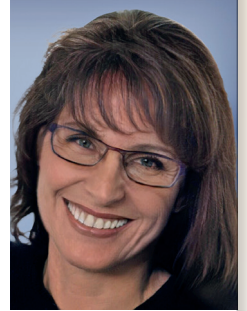
Doch auch sonst ist die 3-Wochen-Frist nicht in Stein gemeißelt! Entscheidend ist in diesem Zusammenhang auch § 5 Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Dort gibt es eine Regelung zur nachträglichen Zulassung einer Kündigungsschutzklage. Dort heißt es wörtlich: „*War ein Arbeitnehmer nach erfolgter Kündigung trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert, die Klage innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung zu erheben, so ist auf seinen Antrag die Klage nachträglich zuzulassen ...*“

Wer also wirklich gute Gründe geltend machen kann, kann das Schlimmste noch abwenden. Doch Achtung: Nach sechs Monaten ist dann aber Schluss.

Mit besten Grüßen



Andrea Einziger  
Chefredakteurin



Wahlvorschläge eingereicht werden können, gilt ein vor 24:00 Uhr in den Briefkasten des Wahlvorstands eingelegter Wahlvorschlag als rechtzeitig eingereicht (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 28.4.2021, Az: 7 ABR 10/20).

#### Wo wird der Wahlvorschlag abgegeben?

Der Wahlvorschlag wird als Dokument (mit Unterschrift des Kandidaten und der Stützunterschriften) in der Regel beim Wahlvorstand in dessen Büro abgegeben. Eben-

Lesen Sie weiter auf Seite 2 ►►

so kann er mit der Post gesandt oder durch einen Boten überbracht werden. Ein Wahlvorschlag ist dem Wahlvorstand auch dann zugegangen, wenn er – soweit vorhanden – rechtzeitig in den Briefkasten oder in das Postfach des Wahlvorstands gelangt ist.

### Achtung!

In einem jetzt vom LAG Nürnberg entschiedenen Fall war Folgendes passiert:

Der Wahlvorstand (Betriebsratswahl) hatte pünktlich sein Wahlausschreiben versandt. Darin teilte er mit, dass die Wahlvorschläge innerhalb einer bestimmten Frist bei einer bestimmten Betriebsadresse eingereicht werden müssen. Beides ist korrekt. **Aber:**

Ein Wahlvorschlag wurde zwar fristgemäß abgegeben – aber eben nicht „unter der Betriebsadresse“. Er wurde einem Mitglied des Wahlvorstands bei diesem zu Hause in die Hand gedrückt. **Folge:**

Damit war der Vorschlag nicht pünktlich (fristwährend) eingegangen. Die Liste durfte nicht zur Wahl antreten. Da sie aber vom Wahlvorstand zur Wahl zugelassen worden war, erklärte das Gericht die Wahl nach einer entsprechenden Klage für unwirksam. Nun muss neu gewählt werden (LAG Nürnberg, Beschluss vom 12.10.2023, Az: 3 TaBV 3/23).

### Fazit Nr. 1

Wahlvorschläge dürfen nur dort eingereicht werden, wo es erlaubt ist. Das ist im Briefkasten des Wahlvorstands an einer bestimmten Stelle im Betrieb oder (z. B. bei Versand per Post) bei der „Betriebsadresse“. Die Einreichung per E-Mail, WhatsApp etc. ist grundsätzlich nicht möglich. Der Wahlvorstand muss die Echtheit der Unterschriften prüfen können.

### Fall Nr. 2: Die nicht öffentliche Auszählung

Die Stimmauszählung bei einer Betriebsratswahl erfolgt öffentlich. Geregelt ist die öffentliche Auszählung in den §§ 13 und 14 der WO. „Öffentlich“ heißt: Es dürfen die Beschäftigten des Betriebs und Beauftragte der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften bei der Stimmauszählung anwesend sein.

In einem jetzt entschiedenen Fall hielt es der Wahlvorstand für einen Personalrat (die Regeln für die Auszählung dort sind die gleichen) für eine gute Idee, den Zutritt zum Raum der Stimmauszählung durch quergestellte Tische zu versperren. So konnte allenfalls Einsicht durch die geöffnete Eingangstür erfolgen. **Folge:** Die Wahl ist unwirksam (LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 8.11.2023, Az: 8 TaBV 19/22).

### Fazit Nr. 2

Die Auszählung der abgegebenen Stimmen findet unverzüglich nach dem Abschluss der Wahl statt (§ 13 WO). Wichtig ist dabei, dass die Stimmauszählung zu dem Zeitpunkt stattfindet, für den sie im Wahlausschrei-

ben angekündigt war und die betriebsinterne Öffentlichkeit (s. o.) dabei sein kann. Nur so bleibt der Grundsatz der Öffentlichkeit gewahrt.

Zu Beginn der Stimmauszählung öffnet der Wahlvorstand die Wahlurne. Er und seine Kolleginnen und Kollegen aus dem Wahlvorstand entnehmen im Anschluss die Stimmzettel und überprüfen sie auf eine eventuelle Ungültigkeit hin. Ungültige Stimmzettel werden nicht in die Auszählung einbezogen.

Die eigentliche Auszählung wird dann meist ganz traditionell durchgeführt: Die Stimmzettel werden gelesen und das jeweilige Ergebnis auf einer Strichliste vermerkt.

Um es klar zu sagen: Die Öffentlichkeit der Wahl ist ein eiserner Grundsatz. Er betrifft sowohl

- das Wahlvorschlagsverfahren,
- das Wahlverfahren wie auch
- die Wahlauszählung und
- die Bekanntgabe des Wahlergebnisses.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) verfolgt hier eine klare Linie (BAG, Urteil vom 17.5.2017, Az: 7 ABR 22/15).

### Fall Nr. 3: Der kleine Smiley auf der Wahlliste

Wer für den Betriebsrat kandidieren möchte, kann entweder alleine als Einzelkandidat antreten oder sich mit Gleichgesinnten zu einer Liste zusammenschließen.

Eine Liste hat hierbei einen Namen, der zeigt, für wen die Liste steht (z. B. „Liste ver.di“) – oder was für eine Zielsetzung die Mitglieder der Liste haben. „Liste soziale Gerechtigkeit“, „Liste Jobertalt und Weiterbildung“ ... all das ist erlaubt.

#### Was nicht erlaubt ist, sind

- a) Wortspielerei wie „fair.die“ – aufgrund Verwechslungsgefahr mit ver.di, und
- b) Sonderzeichen wie ein Smiley 😊.

Das LAG Köln entschied: Ein solches Bildsymbol ist unzulässig, wenn es sich nicht um ein eindeutig bestimmtes Symbol wie beispielsweise ein Stoppschild handelt. Bilder wie das verwendete Lächeln drücken aber lediglich einen Stimmungs- oder Gefühlszustand aus – und haben deshalb keine Wortersatzfunktion.

**Folge:** Wäre die Liste zugelassen worden, wäre auch hier die Wahl angreifbar gewesen. Im entschiedenen Fall hatte der Wahlvorstand richtig reagiert. Er hatte die Liste nicht zugelassen. Die hiergegen gerichtete Klage blieb ohne Erfolg.

### Fazit Nr. 3

Mit eindeutigen Listennamen liegen Sie richtig. Auch die Verwendung klar definierter Bildsymbole ist erlaubt. „Spielereien“ dagegen nicht. So einfach ist das.

## Im Brennpunkt

# Wann Sie Beschäftigte von einem Sozialplan ausschließen dürfen

In vielen Sozialplänen finden sich zum Nachteilsausgleich unter anderem Regelungen zur Zahlung von Abfindungen für den Fall des Ausscheidens aus dem Unternehmen. Wird die Abfindungshöhe an das Alter der ausscheidenden Kolleginnen und Kollegen verknüpft und die Abfindungen bei rentennahen Mitarbeitern dadurch gekürzt oder begrenzt, ist dies eine zulässige, unterschiedliche Behandlung und keine Diskriminierung (Landesarbeitsgericht (LAG) Nürnberg, Urteil vom 19.1.2023, Az: 8 Sa 164/22). Aber: Das LAG Berlin-Brandenburg hat klar entschieden: Eine andere Sache ist nicht erlaubt (Urteil vom 15.9.2023, Az: 12 Sa 1160/22):

Wenn Sie im Sozialplan Beschäftigte mit besonderem Kündigungsschutz bei einer arbeitgeberseitig veranlassten Eigenkündigung von einem Nachteilsausgleich ausschließen, verstoßen Sie gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Es gibt schlichtweg keinen sachlichen Grund dafür!

### Was sachliche Gründe sind

Rentennähe (gesetzliche Rente, nicht Rente aufgrund Schwerbehinderung!) ist immer ein Sachgrund für eine Differenzierung. Schließlich sollen die sozialen Nachteile ausgeglichen werden, die Betroffene aufgrund der Betriebsänderung haben, die zum Verlust des Arbeitsplatzes führen.

Liegt eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG vor, haben Sie einen Anspruch auf Interessenausgleich und Sozialplan:

- Mit dem **Interessenausgleich** verhandeln Sie mit Ihrem Arbeitgeber darüber, wie die Betriebsänderung selbst gestaltet werden kann („ob, wie und wann“).
- Im **Sozialplan** regeln Sie den Ausgleich der Nachteile, die aus der Betriebsänderung entstehen oder entstehen könnten.

In seiner Urteilsbegründung macht das LAG-Berlin Brandenburg nun noch einmal mehr als deutlich: Wenn bestimmte betroffene Beschäftigte beim Sozialplan ausgenommen oder mit „weniger“ bedacht werden sollen, müssen Sie immer den arbeits- und betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz im Auge behalten. Erlaubt sind hier:

- Der Ausschluss von Sozialplanleistungen für die Kolleginnen und Kollegen, die in einem zumutbaren anderen Arbeitsverhältnis im Betrieb, Unternehmen oder Konzern weiterbeschäftigt werden können (§ 112 Abs. 5 Nr. 2 BetrVG).
- Der Ausschluss von Sozialplanleistungen bei den Kolleginnen und Kollegen, die dem Übergang ihres

Arbeitsverhältnisses nach § 613a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) ohne sachlichen Grund widersprechen. Voraussetzung hierfür ist, dass die Mitarbeiter ein verbindliches Angebot eines anderen Unternehmens erhalten haben (§ 112a Abs. 5 Nr. 2 BetrVG).

- Keine Abfindung oder andere Sozialplanleistungen für Mitarbeiter, die durch Vermittlung Ihres Arbeitgebers einen neuen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber finden.
- Keine Abfindung oder andere Sozialplanleistungen für Mitarbeiter, die aufgrund einer Eigenkündigung oder Aufhebungsvereinbarung ausgeschieden sind, nachdem sie eine neue Arbeitsstelle gefunden haben. (Hier von dürfen Sie nach dem neuen Urteil Beschäftigte mit Sonderkündigungsschutz nicht ausschließen!)
- Keine Sozialplanleistungen für Kolleginnen und Kollegen, die zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses die Voraussetzungen für den übergangslosen Rentenbezug erfüllen.
- Keine Sozialplanleistungen, speziell Abfindungen, für Mitarbeiter, die einen gleichwertigen oder gleichbezahlten Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb Ihres Arbeitgebers gefunden haben.
- Keine Sozialplanleistungen für Kolleginnen und Kollegen, die wegen des Bezugs einer befristeten vollen Erwerbsminderungsrente nicht beschäftigt sind und bei denen damit zu rechnen ist, dass ihre Arbeitsunfähigkeit auf nicht absehbare Zeit fortbesteht.

### Fazit

Ja, Sie können den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG durchbrechen, wenn es einen Sachgrund gibt. Dafür aber sollte dann auch ein Plus bei den Beschäftigten stehen, die definitiv schutzwürdig sind.

## Impressum

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  
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 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. 19. Jahrgang

Leserservice/Abonnementbetreuung: DataM-Services GmbH, Franz-Horn-Straße 2, 97082 Würzburg, Tel.: 0931/4170-429, Fax: 0931/4170-497, E-Mail: [info@ultimo-verlag.de](mailto:info@ultimo-verlag.de)

Von Betriebsrat vertraulich erscheinen 12 Ausgaben + 6 Sonderausgaben „Best Practice“ pro Jahr. ISSN 1862-0221, ZKZ 70360



## Praxis-Knowhow

# Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall: Das Thema im Winter der Rekorderkrankungen

Nun ist es offiziell: Anfang Januar 2024 hat das Robert-Koch-Institut offiziell die Grippewelle ausgerufen. Gleichzeitig häuften sich in den letzten Wochen und Monaten die Urteile zum Thema AU-Bescheinigung und deren Beweiswert. Der Tenor ist eindeutig: Wer mit seiner Kündigung eine passgenau bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses (also dem Ablauf der Kündigungsfrist) laufende AU-Bescheinigung vorlegt, muss nicht damit rechnen, dass der Arbeitgeber die AU-Bescheinigung für glaubwürdig hält und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall leistet (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 8.9.2021, Az: 5 AZR 149/21). Doch nun gesellt sich ein neues Urteil des BAG hinzu.

**Der Fall:** Ein Arbeitnehmer meldete sich am 2.5. krank. Am selben Tag verfasst Ihr Arbeitgeber die Kündigung. Sie datiert auf den 2.5., Beschäftigungsende nach Kündigungsfrist: 31.5.

Die Kündigung geht dem Kollegen aber erst am 3.5. zu. Der Kollege, bislang nur bis zum 6.5. krankgeschrieben, schickt dem Arbeitgeber nun in Folge ein paar weitere Krankschreibungen. Die letzte bescheinigt ihm exakt bis zum 31.5. eine Arbeitsunfähigkeit. Und nicht nur das: Ihr Arbeitgeber erfährt, dass sein Ex-Mitarbeiter genau am 1.6. eine neue Stelle angetreten hat. Kann Ihr Arbeitgeber sich die Entgeltfortzahlung sparen, weil der Beweiswert der AU-Bescheinigungen erschüttert ist?

**Das BAG liefert die Antwort – und zeigt, es kommt auf die Details an:**

- Die **erste Krankschreibung** kam **vor** der Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber. Deshalb ist deren Beweiswert **nicht** erschüttert. Für die Krankschreibung bis zum 6.5. steht dem Kollegen Entgeltfortzahlung zu.
- Die **Folgebescheinigungen** haben dagegen keinen Beweiswert, weil sie
  - a. passgenau bis zum Ablauf der Kündigungsfrist eine Arbeitsunfähigkeit bescheinigen und weil
  - b. der Arbeitnehmer gleich im Anschluss eine neue Stelle aufgenommen hat (Urteil vom 13.12.2023, Az: 5 AZR 137/23).

## Entgeltfortzahlung – das müssen Sie wissen

Wann der Beweiswert einer AU-Bescheinigung erschüttert ist, wissen Sie nun. Was aber, wenn es um eindeutige Krankschreibungen geht – und Ihr Arbeitgeber dann gleich mehrere hintereinander – oder mit kleinen Pausen dazwischen erhält?

Dann kommt es auf jedes Detail an!

### Beispiel

Eine Kollegin erkrankt, ist zum Beispiel vier Wochen lang krank. Noch während dieser Krankheitsphase ereilt sie eine weitere Erkrankung, die zu einer neuen, längeren Krankschreibung führt, über den 6-Wochen-Zeitraum hinaus.

**Nun heißt es genau hinschauen.** Denn: Wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die länger als vier Wochen im Betrieb arbeiten, arbeitsunfähig werden, bekommen sie den Lohn für sechs Wochen fortgezahlt. So ist es in § 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) geregelt. Doch

bei einer Fortsetzungserkrankung ist nach sechs Wochen Schluss. Bei einer neuen Erkrankung nicht!

**Die Frage lautet im Beispiel oben damit:** Beginnt in diesem Fall der sechswöchige Entgeltfortzahlungszeitraum erneut – oder endet die Fortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach den ursprünglichen sechs Wochen?

**Die Lösung:** Wenn während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit eine neue, auf einem anderen Grundleidenden beruhende Krankheit auftritt, die ebenfalls eine Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat, endet der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach den ursprünglichen sechs Wochen.

Ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch entsteht aber dann, wenn die erste krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung bereits zu dem Zeitpunkt beendet war, zu dem die weitere Erkrankung zur Arbeitsunfähigkeit führte.

**Das heißt im Klartext:** Wenn sich beide Krankheiten überschneiden, bleibt es bei insgesamt sechs Wochen Entgeltfortzahlung:

Krankheit 1: \_\_\_\_\_

Krankheit 2: \_\_\_\_\_

**Anders hier:**

Krankheit 1: \_\_\_\_\_

Krankheit 2: \_\_\_\_\_

Hier überschneiden sich die beiden Erkrankungen nicht. Es beginnt ein neuer, sechswöchiger Fortzahlungszeitraum.

## Ihre Rolle als Betriebsrat

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist in jedem Betrieb ein zentrales Thema – kein Wunder, denn arbeitsunfähig krank wird fast jeder Mitarbeiter irgendwann. Ihr Arbeitgeber hat hier ganz klare gesetzliche Vorgaben, an die er sich halten muss. Ihre Aufgabe als Betriebsrat besteht deshalb in erster Linie in der Überwachung. Achten Sie darauf, dass Ihr Arbeitgeber das EFZG zugunsten der Mitarbeiter beachtet und einhält.

Hierzu sind Sie nach § 80 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) verpflichtet. Das betrifft vor allem folgende Punkte:

1. Alle Kolleginnen und Kollegen, für die ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, müssen diese im Krankheitsfall auch erhalten. Arbeitgeber versuchen häufig, beispielsweise Aushilfen oder Werkstudenten außen vor zu lassen.

2. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung beträgt sechs Wochen. Achten Sie darauf, dass Ihre Kolleginnen und Kollegen ihr Geld für die gesamte Dauer und maximal sechs Wochen erhalten. Das gilt sogar dann, wenn Ihr Arbeitgeber dem Mitarbeiter gekündigt hat und das Beschäftigungsverhältnis gar nicht mehr besteht.
3. Arbeitgeber lehnen die Entgeltfortzahlung gerne ab mit der Begründung, sie brauchten aufgrund einer Folgerkrankung das Entgelt nicht weiterzuzahlen. Das stimmt aber nicht immer. Hier sollten Sie genau prüfen, ob der Anspruch des betreffenden Beschäftigten tatsächlich entfallen ist. Sie wissen ja jetzt wie!
4. Hat Ihr Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung richtig ermittelt? Oft besteht zwischen Belegschaft und Unternehmensleitung Uneinigkeit darüber, welche Entgeltbestandteile für die Berechnung eine Rolle spielen. Gut, wenn in solchen Fällen wenigstens Sie als Betriebsrat wissen, welche Vorgaben hier wirklich gelten.

### Wichtig: Wann Sie bei den Bescheinigungspflichten mitreden dürfen

Viele Arbeitgeber machen die Entgeltfortzahlung davon abhängig, dass Mitarbeiter bereits am ersten Tag ihrer Erkrankung eine schriftliche AU-Bescheinigung eines Arztes vorlegen (nach dem EFZG muss dies eigentlich erst am vierten Tag geschehen). Das darf Ihr Arbeitgeber allerdings nicht, ohne Sie zu beteiligen:

- Wenn Ihr Arbeitgeber eine entsprechende kollektive Regelung trifft, die für alle oder für mehrere Mitarbeiter Ihres Unternehmens gilt, haben Sie ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.
- Nicht mitbestimmungspflichtig ist aber eine Regelung zur Vorlage ab dem ersten Tag, wenn diese in der Person des Kranken begründet liegt und nicht generell gelten soll.

### Wie Sie rechnen, wenn Sie die Höhe der Leistung prüfen wollen

Bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zahlt Ihr Arbeitgeber dem betreffenden Mitarbeiter oder der betreffenden Mitarbeiterin für maximal sechs Wochen das Arbeitsentgelt weiter, das ihm oder ihr bei der regelmäßigen Arbeitszeit zusteht. **Das bedeutet Folgendes:**

1. Die Entgeltfortzahlung beträgt bei Arbeitsunfähigkeit 100 % des Arbeitsentgelts (nach § 4 Abs. 1 EFZG).
2. „Arbeitsentgelt“ bedeutet dabei Gesamtarbeitsentgelt, d. h. laufendes Entgelt einschließlich aller Zuschläge und der Sonderleistungen selbst.
3. Bei der Ermittlung der Arbeitstage muss Ihr Arbeitgeber auf die individuelle Arbeitszeit des jeweiligen Arbeitnehmers abstellen. Bei schwankender individueller Arbeitszeit kann er vom Durchschnitt der vergangenen drei Monate ausgehen.
4. Erhält der Beschäftigte Akkordlohn, gilt für die Berechnung der für den Mitarbeiter in der maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit erzielbare Durchschnittsverdienst (§ 4 Abs. 1a Satz 2 EFZG).

### Achtung!

Tarifverträge können vorsehen, dass sich die Entgeltfortzahlung nicht nach der individuellen regelmäßigen, sondern nach der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit richtet. Achten Sie daher darauf, ob ein entsprechender Tarifvertrag gilt.

### So prüfen Sie, ob Ihr Arbeitgeber die 6-Wochen-Frist auch wirklich wahr

Bei länger andauernder Arbeitsunfähigkeit müssen Sie darauf achten, dass die 6-Wochen-Frist von Ihrem Arbeitgeber richtig ermittelt wird.

Prüfpunkt	Achten Sie auf diese Punkte
Beginn der Frist	Die 6-Wochen-Frist beginnt bei einem Arbeitnehmer, der im Laufe eines Arbeitstages seine Arbeit wegen Krankheit niederlegen muss und nach Hause geht, erst am darauffolgenden Tag zu laufen. Tritt die Arbeitsunfähigkeit vor Arbeitsaufnahme ein, rechnen Sie diesen Tag bei der Bemessung der Frist aber mit. <b>Beispiel:</b> Eine Kollegin erkrankt im Laufe des Donnerstags, 18.1.2024, und geht nach Hause. Die Frist beginnt am Freitag, den 19.1.2024.
Ende der Frist	Die Frist läuft an dem Tag ab, der nach seiner Benennung dem Tag des Beginns der Arbeitsunfähigkeit (nicht des Fristbeginns) entspricht. <b>Beispiel:</b> Die Frist endet mit Ablauf des Donnerstags, den 29.2.2024.
Keine Verlängerung der Frist bei neuer Erkrankung während der Ersterkrankung	Der 6-Wochen-Zeitraum verlängert sich nicht, wenn zwischendurch eine weitere Erkrankung hinzukommt. <b>Beispiel:</b> Ein Kollege ist wegen eines Beinbruchs für sechs Wochen krankgeschrieben. Er bekommt während dieses Zeitraumes außerdem eine Grippe, die ihn für eine Woche ans Bett fesselt. Der 6-Wochen-Zeitraum verlängert sich aber nicht um diese Woche.
Neue Frist bei neuer Erkrankung	Bei einer neuen Arbeitsunfähigkeit infolge einer anderen Erkrankung im Anschluss an die erste entsteht ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch in voller Länge. <b>Beispiel:</b> Ein Kollege erkrankt zunächst insgesamt für sechs Wochen an einer heftigen Erkältung mit anschließender Lungenentzündung. Er hat für den gesamten Zeitraum Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Am ersten Tag seiner Arbeitsaufnahme bricht er sich ein Bein und ist nochmals für vier Wochen krankgeschrieben. Er hat auch für diese vier Wochen wieder einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

## Im Brennpunkt

# Aufstockung der Arbeitszeit: Nicht ohne Sie als Betriebsrat

Steigender Krankenstand und Fachkräftemangel sind „Kennzeichen“ des Winters 2023/2024. Folge: In zahlreichen Betrieben bleibt der Arbeitsanfall hoch, weil Arbeitskräfte fehlen. Doch Achtung: Will Ihr Arbeitgeber keine neuen Stellen ausschreiben oder kann sie nicht besetzen, drängt er möglicherweise seine Teilzeitkräfte, ihre Arbeitszeit auszuweiten. Doch genau hier kommen Sie als Betriebsrat ins Spiel.

Ist die Ausweitung der Arbeitszeit nämlich erheblich, liegt aus betriebsverfassungsrechtlicher Sicht eine Neueinstellung vor, bei der Sie zu beteiligen sind. An dem entsprechenden Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 9.12.2008, Az: 1 ABR 74/07, hat sich bis heute nichts geändert. (Im zugrundeliegenden Fall ging es um eine Aufstockung der Arbeitszeit von 20 auf 37,5 Wochenstunden.)

## 10-Stunden-Grenze im Fokus

Bei seiner Entscheidung stützte sich das Gericht auf § 99 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Es entschied, dass eine Einstellung in diesem Sinne nicht nur bei der erstmaligen Eingliederung in Betracht käme. Vielmehr kann auch in der Erhöhung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit eine Einstellung liegen – wenn die Arbeitszeitverlängerung mindestens zehn Stunden beträgt.

Nun gibt es Arbeitgeber, denen dieses Urteil nicht bekannt ist – oder die hoffen, dass Sie es als Betriebsrat nicht kennen. Deshalb sollten Sie verstärkt darauf achten, ob es im Unternehmen zu Arbeitszeitaufstockungen kommt – und ob hierbei Ihre Mitbestimmungspflichten gewahrt werden.

Falls nicht, empfiehlt es sich, sofort schriftlich zu reagieren. Hierbei können Sie sich an diesem Musterbrief orientieren:

## Auf einen Blick

# Kinderkrankentage 2024: So viel gibt es

Gleich mehrere Nachfragen haben mich erreicht: Wie viel Kinderkrankentage stehen Beschäftigten 2024 zu? Die Lösung:

Nach § 45 Fünftes Sozialgesetzbuch (SGB V) gilt:

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

Kinderkrankengeld gibt es für jedes gesetzlich versicherte Kind unter zwölf Jahren. Für Kinder mit Behinderung, die auf Hilfe angewiesen sind, gibt es keine Altersgrenze.

## Beabsichtigte Erhöhung der Arbeitszeit

*Sehr geehrte Frau/sehr geehrter Herr ...,*

*der Betriebsrat wurde am ... durch den/die Personalleiter/ in Herrn/Frau ... mündlich über die geplante Erhöhung der Arbeitszeit von ... informiert. Weitere Informationen erhielt der Betriebsrat allerdings nicht.*

*Am ... teilte der Betriebsrat Herrn/Frau ... (Name des Personalleiters/der Personalleiterin) mit, dass er eine Stellungnahme erst nach Eingang aller Unterlagen abgeben könne. Diese Unterlagen hat der Betriebsrat jedoch bis heute nicht erhalten.*

*Um zu verhindern, dass die Zustimmung als erteilt gilt, hat der Betriebsrat in seiner Sitzung vom ... beschlossen, die Zustimmung zu der Einstellung zu verweigern. Da die nach § 99 Abs. 1 BetrVG zwingend vorgeschriebenen Auskunft- und Mitteilungspflichten über den Umfang und den Zeitraum der Arbeitszeiterhöhung sowie über die Person und die Auswirkungen der beabsichtigten Einstellung von der Geschäftsleitung nicht erfüllt wurden, war der Betriebsrat nicht in der Lage zuzustimmen.*

*Falls dem Betriebsrat allerdings kurzfristig die notwendigen Auskünfte und Mitteilungen zugehen, ist er bereit, bei Aufrechterhaltung der Zustimmungsverweigerung nochmals über die Einstellung zu beraten.*

*Mit freundlichen Grüßen*

*Unterschrift Betriebsratsvorsitzende(r)*

## Wichtig: Interne Stellenausschreibungen zählen auch

Auch wenn es um eine Arbeitszeiterhöhung aufgrund einer internen Stellenausschreibung geht, haben Sie ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG. Und zwar unter den gleichen Voraussetzungen. **Das heißt:** Die Arbeitszeiterhöhung darf nicht unerheblich sein. Zudem muss sie mindestens einen Monat dauern (Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein, Urteil vom 18.7.2007, Az: 6 TaBV 31/06).

## Achtung!

Zudem gibt es seit 1.1.2024 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 für diesen Fall von den Kolleginnen und Kollegen eine Bescheinigung der Klinik über die Notwendigkeit der Begleitung und die Dauer des Klinikaufenthalts verlangen.

## Hilfe, wir haben keine Ersatzmitglieder mehr. Und nun?

**Frage:** „Uns sind durch Eigenkündigung und einen Rücktritt die Ersatzmitglieder ausgegangen. Wie müssen wir nun reagieren?“

### Andrea Einziger:

Ganz klar: Gibt es keine Ersatzmitglieder mehr, ist Ihre Funktionsfähigkeit in Gefahr. Hier besteht Handlungsbedarf von Ihrer Seite – allerdings nicht sofort.

#### Gehen Sie folgendermaßen vor:

### 1. Betriebsrat ist noch vollzählig: kein Handlungsbedarf

Stehen keine Ersatzmitglieder mehr zur Verfügung, müssen Sie so lange nichts unternehmen, wie Ihr Betriebsrat noch über die volle Mitgliederzahl verfügt und damit noch vollständig handlungsfähig ist.

#### Beispiel: Auf die Zahl der Betriebsratsmitglieder kommt es an

Ihr Unternehmen hat einen fünfköpfigen Betriebsrat und Ersatzmitglieder. Nachdem zwei Betriebsratsmitglieder dauerhaft ausgeschieden sind, rücken die Ersatzmitglieder nach. Zwar steht nun kein Ersatz mehr für einen weiteren Vertretungsfall zur Verfügung, aber der Betriebsrat ist vollzählig. Erst wenn ein weiteres Mitglied Ihres Betriebsrats ausscheidet, müssen Sie etwas unternehmen (siehe unter Punkt 2).

### 2. Keine Ersatzmitglieder mehr und ein Betriebsratsmitglied scheidet aus: Neuwahlen

Stehen keine Ersatzmitglieder mehr zur Verfügung und sinkt die Zahl Ihrer Mitglieder auf Dauer unter die im Wahlausschreiben vorgeschriebene Zahl, müssen Sie Neuwahlen einleiten (§ 13 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG). Ihr Restbetriebsrat nimmt bis zur Konstitution des neu gewählten Betriebsrats die Aufgaben wahr (§ 22 BetrVG). Allerdings muss für Neuwahlen das Absinken endgültig sein.

Ein verkleinerter Betriebsrat für eine vorübergehende Zeit führt nicht zu Neuwahlen. Das gilt auch dann, wenn die restlichen Betriebsratsmitglieder zahlenmäßig unter der Beschlussfähigkeitsgrenze lägen. Sie können dennoch als vollwertiger Betriebsrat agieren.

## Bekämpfung von Suchtgefahren: So bestimmen Sie mit

**Frage:** „Leider hatten wir in 2023 zwei Suchtfälle im Betrieb. Nun möchten wir als Betriebsrat 2024 aktiv werden und bei der Bekämpfung von Suchtgefahren den Arbeitgeber zum Handeln zwingen. Wie sind unsere rechtlichen Möglichkeiten?“

### Andrea Einziger:

Suchtkrankheiten sind leider ein zunehmendes Problem am Arbeitsplatz. Immer häufiger kommt es zu Kündigungen, weil eine Sucht den Berufsalltag eines Arbeitnehmers negativ beeinflusst;

- sei es, dass Arbeitnehmer während der Arbeitszeit Alkohol konsumieren oder gar angetrunken am Arbeitsplatz erscheinen,
- sei es, dass Arbeitnehmer aufgrund eines übermäßigen Tablettenkonsums nicht 100%ige Leistungen erbringen können.

Die Arbeitgeber reagieren mit Alkohol- und Rauchverboten. Auch eine allgemeine Vereinbarung zur Bekämpfung von Suchtfragen ist häufig sinnvoll. Denn Sie bestimmen mit!

### Ihre Mitbestimmungsrechte

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) haben Sie als Betriebsrat ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht, wenn es um Fragen der Ordnung des Betriebs geht. Dazu zählen auch Maßnahmen der Suchtbekämpfung. Denn zu den Ordnungsinstrumenten Ihres Arbeitgebers gehören alle Maßnahmen, die er zur Regelung und Sicherung eines ungestörten Arbeitsablaufs und zur Gestaltung des Zusammenlebens und Zusammenwirkens Ihrer Kollegen im Betrieb treffen möchte.

Ihr Arbeitgeber kann deshalb Maßnahmen zur Suchtbekämpfung wie ein allgemeines Alkohol- oder Rauchverbot nur mit Ihrer Zustimmung anordnen.

### Wie Sie als Betriebsrat am besten vorgehen

Als Betriebsrat sollten Sie Maßnahmen, die der Suchtbekämpfung dienen, grundsätzlich offen gegenüberstehen. Denn erliegen Ihre Kollegen einer Alkohol- oder Tabletten-sucht, gefährden sie unter Umständen nicht nur sich, sondern auch Ihre anderen Kollegen – ganz abgesehen von der Verursachung von Sachschäden.

Da die Suchtgefahren heute viele verschiedene Ursachen haben, ist es sinnvoll, eine allgemeine Betriebsvereinbarung zum Thema „Bekämpfung von Suchtgefahren“ abzuschließen. Die Sucht, die am häufigsten im Berufsleben auftaucht, ist allerdings die Alkoholsucht.

### Mein Tipp

Die Details zu diesem Thema regeln Sie am besten in einer Betriebsvereinbarung zum Thema Alkoholverbot. Ein Muster schicke ich Ihnen gern kostenlos zu. Eine E-Mail an [redaktion@ultimo-verlag.de](mailto:redaktion@ultimo-verlag.de), Betreff: „BV Alkoholverbot“ reicht aus.

### Fazit

Nutzen Sie Ihre Mitbestimmungsrechte und schließen Sie mit Ihrem Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung zu dem Thema ab. Dadurch schaffen Sie Rechtssicherheit für Ihre Kolleginnen und Kollegen.

**Ihre Frage bitte:**  
[redaktion@ultimo-verlag.de](mailto:redaktion@ultimo-verlag.de)



## Aktuelles LAG-Urteil

# Wer stationär im Krankenhaushaus landet, ist arbeitsunfähig

Auf Seite 4 in dieser Ausgabe geht es um das wichtige Thema Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Das macht auch dieses Urteil so wichtig:

**Der Fall:** Eine Arbeitnehmerin erkrankte am 18.7.2020. Sie wurde zur stationären Behandlung im Krankenhaus aufgenommen. Der Arbeitgeber wurde von einem Angehörigen informiert. Eine Krankschreibung gab es nicht.

Erst am 10.8.2020 informiert das Krankenhaus den Arbeitgeber per E-Mail über die noch andauernde stationäre Behandlung. Dieser kündigte am nächsten Tag das Arbeitsverhältnis fristlos. Ihm hätte durch die Arbeitnehmerin längst eine Krankmeldung zugeleitet werden müssen. So habe sie unentschuldigt gefehlt.

Die Arbeitnehmerin erhob Kündigungsschutzklage – und gewann (Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg, jetzt veröffentlichtes Urteil vom 13.7.2023, Az: 10 Sa 625/22).

**Die Begründung des Gerichts leuchtet ein:** „Ein arbeitsunfähiger Mensch fehlt nicht unentschuldigt, egal ob er diese Arbeitsunfähigkeit anzeigt oder nachweist.“

Das Gericht argumentiert: Bei der Pflicht von Beschäftigten, ihrem Arbeitgeber eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit anzuzeigen und nachzuweisen, handelt es sich um eine Nebenpflichtverletzung. Es kommt also allenfalls eine Abmahnung, oder eine ordentliche Kündigung (im Wiederholungsfall) infrage.

### Fazit

Liegt Ihnen in einem ähnlichen Fall eine Anhörung zur Kündigung vor – sagen Sie Nein!

## Aktuelles LAG-Urteil

# Mit welchen Räumen Sie Ihr Arbeitgeber nicht abspesen darf

Ihre Arbeit als Betriebsrat ist heikel. Es finden diskrete Gespräche statt, die niemanden etwas angehen. Deshalb reicht es nicht, wenn Ihnen Ihr Arbeitgeber nur einen beliebigen Raum zur Verfügung stellt. Das geht aus einer gerade erst verbreiteten Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Hessen vom 31.7.2023 hervor (Az: 16 TaBV 151/22).

Im entschiedenen Fall sollte ein Betriebsrat umziehen, weil der Arbeitgeber die alten Räumlichkeiten anderweitig nutzen wollte. Ein solcher Umzugswunsch ist grundsätzlich erlaubt. Aber: Auch wenn Ihnen Ihr Arbeitgeber neue Räume zuweist, muss er sicherstellen, dass die neue Bleibe optisch und akustisch abgeschirmt ist.

Im entschiedenen Fall hatte ein Textilhändler seinem Betriebsrat neue Räumlichkeiten zur Verfügung gestellt. Diese bestanden aus zwei Räumen, einem offenen und einem hinteren, geschlossenen. Der geschlossene Raum war durch ein Fenster einsehbar. Der Arbeitgeber sagte eine Jalousie zu, brachte diese aber nicht an.

## Der Betriebsrat weigerte sich, die alten Räumlichkeiten zu verlassen

Weil der Betriebsrat aufgrund dieser Umstände die alten Räume nicht verließ, erhob der Arbeitgeber einen Ernstes Räumungsklage gegen ihn. Ohne Erfolg. Denn als der Betriebsrat bewies, dass die neuen Räumlichkeiten keinen Sicht- und Schallschutz bieten, stellte sich das Gericht auf seine Seite. Umzug ja – aber nur, wenn der Arbeitgeber geeignete Räume zur Verfügung stellt!

### Fazit

Ihr Arbeitgeber ist grundsätzlich berechtigt, Ihnen andere als die bisher genutzten Räume zur Verfügung zu stellen. Doch die neuen Räume müssen dann auch – und zwar ohne Wenn und Aber – den konkreten Bedürfnissen von Ihnen als Betriebsrat entsprechen.

Sie müssen

- funktionsgerecht eingerichtet,
- betriebsüblich und
- optisch und akustisch abgeschirmt sein.

Nur so ist sichergestellt, dass Ihre neuen Räume von außen nicht von zufälligen Zeugen eingesehen und Gespräche nicht mitgehört werden können.

## Aktuelles LAG-Urteil

# Kolleginnen und Kollegen aus einer Gesamtzusage herausnehmen? Prüfen Sie den Sachgrund

Ein Arbeitgeber sagte am 13.12.2018 allen Beschäftigten, die vor dem 1.7.2018 eingetreten waren, zum 1.1.2019 eine Gehaltserhöhung von 200 Euro zu. Ausgenommen waren aber Beschäftigte, die an diesem Tag dauerkrank oder z. B. in Elternzeit waren. Hiergegen klagte ein Arbeitnehmer – und bekam recht (Landesarbeitsgericht (LAG) Sachsen, Urteil vom 18.9.2023, Az: 2 Sa 465/21).

Die Bedingungen einer Gesamtzusage unterliegen dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Herausnahme der Mitarbeiter, die ihre Arbeitsleistung im Dezember 2018 krankheitsbedingt nicht erbringen konnten oder aus anderen Gründen berechtigt nicht erbracht haben, ist aber nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt.

### Mein Tipp

Mehr zum Gleichbehandlungsgrundsatz erfahren Sie auf Seite 3!