

BetriebsRat **vertraulich**

Der unabhängige Informationsdienst für erfolgreiche Betriebsratsarbeit

Aktuelles LAG-Urteil

In diesen 3 Schritten prüfen Sie in der Anhörung die mögliche Wirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung

Wenn Ihr Arbeitgeber einer Kollegin oder einem Kollegen krankheitsbedingt kündigen will, muss er (auch) eine negative Zukunftsprognose mit als Begründung für die Kündigung einbringen. Das heißt, er beruft sich darauf, dass mit einer Genesung der Kollegin oder des Kollegen auch in den kommenden 24 Monaten nicht zu rechnen ist. Teilt Ihnen Ihr Arbeitgeber lediglich mit, dass „die Besorgnis besteht, dass auch zukünftig nicht mit einer Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zu rechnen ist“, reicht das erstens nicht für eine vollständige Betriebsratsanhörung aus. Schon aus diesem Grund ist die Kündigung unwirksam (Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein, Urteil vom 10.1.2024, Az: 3 Sa 74/23). Doch da wäre noch etwas:

Selbst wenn der Arbeitgeber im entschiedenen Fall keinen Betriebsrat gehabt hätte, wäre er mit der Kündigung nicht durchgekommen: Für die Rechtsprechung kommt die Kündigung immer an letzter Stelle. **Das heißt:** Ihr Arbeitgeber muss zuvor sämtliche Mittel ausgeschöpft haben, um eine arbeitgeberseitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu vermeiden.

Mein Tipp

Bei einer langandauernden Erkrankung muss Ihr Arbeitgeber deshalb zunächst immer erst einmal prüfen, ob und wie er die Stelle bis zu einem Zweijahreszeitraum mit einer befristeten Vertretungskraft besetzen kann (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 13.5.2015, Az: 2 AZR 565/14).

Ist das nicht möglich, muss er das spätestens im Arbeitsgerichtsprozess ausführlich darlegen. Gründe, die er dann anführen kann: Für diese (spezielle) Stelle gibt es keine

Zwei Top-Themen in dieser Ausgabe:

Praxis-Knowhow

Sonderzahlungen

So sichern Sie auch in wirtschaftlichen Zeiten Gratifikationen, Weihnachtsgeld & Co.

Seite 4

Im Brennpunkt

Arbeitsunfälle

Bei Arbeitsunfällen muss schnell gehandelt werden. Aber nicht ohne Sie als Betriebsrat!

Seite 6

Dunkle Wolken über dem Land

Sehr geehrte Betriebsrätin, sehr geehrter Betriebsrat!

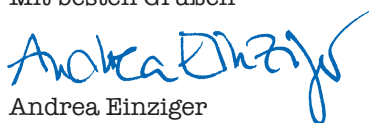
Die Prognosen 2024 für die deutsche Wirtschaft verdunkeln sich inzwischen im Wochentakt. Viele Arbeitgeber reagieren so, wie man es von ihnen gewohnt ist. Fantasie-los. Und das heißt: Stellenabbau. Der funktioniert aktuell meist nicht über Massenentlassungen.

Er regelt sich von selbst. Da viele Boomer in Rente gehen, werden deren Stellen einfach nicht neu besetzt.

Dass es auch anders geht, beweisen Unternehmen wie zum Beispiel die Heidelberger Druckmaschinen. Druckmaschinen sind kein großes Zukunftsgeschäft – auch ohne Wirtschaftskrise. Aber man hat sich angeschaut: Was können wir – neben Druckmaschinen – besonders gut? Ergebnis: elektronische Steuerung. Und siehe da:

Hieraus erwächst ein mächtiges neues Geschäftsfeld. Und damit eine Zukunft für das Unternehmen und seine Arbeitsplätze. Deshalb: Fragen Sie doch mal Kolleginnen und Kollegen, Führungskräfte und Geschäftsleitung: Was können wir besonders gut – und wie lassen sich damit neue Geschäftsfelder erschließen? Wenn die Geschäftsführung schon keine Fantasie hat: Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen haben sie bestimmt.

Mit besten Grüßen



Andrea Einziger
Chefredakteurin



Bewerberinnen und Bewerber, die nur befristet arbeiten wollen – oder auch: Es sind trotz mehrerer Stellenanzeigen keine Bewerbungen eingegangen – auch die Suche über die Agentur für Arbeit blieb erfolglos. Beides muss er dann aber anhand konkreter Unterlagen belegen.

Und natürlich spielt auch das Thema Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) eine wichtige Rolle. Ihr Arbeitgeber muss es nach der inzwischen sehr gefestigten Rechtsprechung anbieten, will er nicht per se mit der Kündigung baden gehen. Es sei denn, es ist ganz offensichtlich, dass ein solches BEM aussichtslos ist und/oder tatsächlich

Lesen Sie weiter auf Seite 2 ►►

nicht mit einer Rückkehr innerhalb der folgenden 24 Monate zu rechnen ist, was ein BEM ausschließen würde.

Was aber tun in der Anhörung?

Wie bei jeder anderen Kündigung auch, muss Sie Ihr Arbeitgeber auch im Fall einer von ihm beabsichtigten krankheitsbedingten Kündigung anhören (§ 102 Betriebsverfas-

sungsgesetz (BetrVG)). Bevor Sie hier eine Entscheidung im Gremium treffen, lautet meine Empfehlung: Prüfen Sie stets, ob Ihr Arbeitgeber tatsächlich alle drei Voraussetzungen einer krankheitsbedingten Kündigung sicher darlegen kann.

Gehen Sie hierbei die folgenden drei Fragen durch, die sich mit den drei vom BAG entwickelten drei Stufen zu einer (wirksamen) krankheitsbedingten Kündigung beschäftigen.

Beantwortet Ihr Arbeitgeber diese 3 Fragen in der Kündigungsanhörung mit „Ja“?

Frage	Ja	Nein
Ihr Arbeitgeber hat Ihnen eine nachvollziehbare und belastbare negative Prognose hinsichtlich der voraussichtlichen Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorgelegt. Sprich: die „berühmte“ negative Gesundheitsprognose? (Stufe 1)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ihr Arbeitgeber legt Ihnen eine darauf beruhende erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen dar? (Stufe 2)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die abschließende Interessenabwägung ergibt, dass die betrieblichen Beeinträchtigungen zu einer nicht mehr hinzunehmenden Belastung für Ihren Arbeitgeber führen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Schon ein Nein sollte Sie „Nein“ zur beabsichtigten Kündigung sagen lassen!

Was ist bei welcher Stufe wichtig?

Stufe 1: Negative Gesundheitsprognose

Frage	Ja	Nein
Es sind Fehlzeiten von mehr als sechs pro Jahr aufgetreten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die durchschnittliche Fehlzeitenquote innerhalb der vergangenen zwei bis drei Kalenderjahre betragen mindestens 20 % der Arbeitszeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ihr Arbeitgeber kann die Dauer der Erkrankungen belegen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ebenso die Häufigkeit der krankheitsbedingten Fehlzeiten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ihr Arbeitgeber führt weitere Argumente an – zum Beispiel Art und Schwere der Erkrankung, soweit ihm bekannt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist ungewiss, ob der Mitarbeiter wieder arbeitsfähig wird: Kann Ihr Arbeitgeber begründen, warum er davon ausgeht, dass er in den nächsten 24 Monaten nicht mit einer Genesung rechnet (Frist beginnt ab Kündigungszugang!)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Stufe 2: Erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen

Ihrem Arbeitgeber ist es nicht möglich, eine befristete Ersatzkraft einzustellen (Rechtsprechung geht von Dauer von bis zu zwei Jahren aus)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verbliebene Kolleginnen und Kollegen sind dauerhaft überlastet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es ist bei dem schon länger erkrankten Kollegen oder der länger erkrankten Kollegin ungewiss oder ausgeschlossen, dass bei ihr oder ihm auch in den nächsten 24 Monaten mit einer Genesung zu rechnen ist (Frist beginnt ab Kündigungszugang)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sofern es sich um häufige Kurzerkrankungen handelt: Ihr Arbeitgeber muss jährlich mehr als sechs Wochen Entgeltfortzahlung leisten? Er darf von (zu hohen) Kosten für Entgeltfortzahlung und damit einer zu hohen betrieblichen Beeinträchtigung ausgehen, wenn die auch in die Zukunft prognostizierten Lohnfortzahlungskosten 60 Tage im Jahr überschreiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Fehlen der Kollegin oder des Kollegen führt immer wieder zu Störungen im Betriebsablauf?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Stufe 3: Interessenabwägung

Ihr Arbeitgeber kann belegen, dass die von ihm bereits getroffenen Maßnahmen (z. B. Schaffen einer Personalreserve) nicht ausreichen, um das dauerhafte Fehlen auszugleichen? Weitere Maßnahmen sind ihm nicht zuzumuten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Er hat ein BEM nach § 167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) erfolglos durchgeführt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ihr Arbeitgeber hat glaubhaft dargelegt, dass es kein anderes, milderer Mittel als die Kündigung gibt (z. B. Umgestaltung des Arbeitsplatzes)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auch die Suche nach einem anderen, leidensgerechten Arbeitsplatz ist erfolglos geblieben bzw. macht keine Sinn, da die/der Beschäftigte ganz offensichtlich nicht mehr in der Lage sein wird, einer Tätigkeit nachzugehen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fazit

Schauen Sie sich die „Nein“-Antworten in der Anhörung genau an. Sind es zu viele, sagen auch Sie Nein. Und zwar zu der von Ihrem Arbeitgeber beabsichtigten Kündigung. ■

Aktuelles LAG-Urteil

Wenn Ihr Arbeitgeber gegen eine Betriebsvereinbarung verstößt, kann das eine überraschende Folge haben

Ein neues Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Schleswig-Holstein lässt aufhorchen. Es dreht sich zwar „nur“ um einen Personalrat, das Gegenstück zum Betriebsrat im öffentlichen Dienst. Es ist aber 1:1 auf Sie als Betriebsrat übertragbar (Urteil vom 1.11.2023, Az: 3 Sa 85 öD/23).

In einer Dienstvereinbarung (= entspricht in etwa einer Betriebsvereinbarung) hatten Personalrat und Arbeitgeber vereinbart, dass Beschäftigte Gleitzeit in Anspruch nehmen dürfen. Allerdings war auch vorgesehen, dass dieses Recht bei wiederholten Verstößen gegen die Gleitzeit wieder entzogen werden kann. Hierbei muss aber der Personalrat beteiligt werden und zustimmen.

Arbeitgeber handelte ohne Zustimmung

Bei einem schwerbehinderten Arbeitnehmer, der mehrfach gegen die Gleitzeitregelung verstoßen hatte, wollte der Arbeitgeber vom Recht auf Entzug des Rechts auf Gleitzeit Gebrauch machen. Er konsultierte auch den Personalrat. Hierüber gibt es ein Protokoll. Was aber fehlte, war der ausdrückliche Hinweis, dass der Personalrat auch tatsächlich zugestimmt hat.

Folge: Die Weisung des Arbeitgebers, dass der Arbeitnehmer nunmehr nur noch zu festen Arbeitszeiten tätig sein darf, lief ins Leere. Sie ist laut Gericht unwirksam.

Was an diesem Urteil für Sie als Betriebsrat wichtig ist

Im entschiedenen Fall hatte der Personalrat der Maßnahme zwar zugestimmt – aber eben nicht offiziell. Es hätte eines förmlichen Beschlusses bedurft. Dieser fehlte – womit die Zustimmung nicht erteilt und die Weisung nicht ordnungsgemäß gewesen ist. Doch da wäre noch ein Aspekt:

Regelungsabrede vs. Betriebsvereinbarung

Der Arbeitgeber hatte angeführt, dass er sich mit dem Personalrat längst darauf verständigt hatte, dass eine förmliche Zustimmung zur entsprechenden Weisung gar nicht nötig sei. Es reiche, wenn der Personalrat lediglich informiert werde. Damit aber hatte der Arbeitgeber keinen Erfolg, denn:

Eine bestehende Betriebsvereinbarung oder – wie im entschiedenen Fall – eine bestehende Dienstvereinbarung kann nicht durch eine Regelungsabrede abgelöst werden. Das hat das BAG eindeutig entschieden – und seine Meinung hierzu bis heute nicht geändert. Deshalb ist das Urteil des BAG vom 20.11.1990, Az: 1 AZR 643/89, auch heute noch gültig.

Der Grund liegt auf der Hand:

Eine Betriebsvereinbarung stellt gegenüber einer Regelungsabrede „höheres“ Recht dar. Warum das so ist, wird deutlich mit Blick auf die Funktion einer Regelungsabrede:

Die Regelungsabrede ist eine Vereinbarung zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber, um Einzelfall-Angelegenheiten zu regeln, bei denen beide Parteien einverstanden sind.

Mit Hilfe einer solchen Regelungsabrede werden häufig Einzelfall-Angelegenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart. Oftmals gelten diese nur kurz.

Beispiele:

- Absprachen zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber und Betriebsrat über Ort und Zeitpunkt einer Betriebsversammlung,
- eine Vereinbarung über die Verschiebung der Seminarteilnahme für ein Betriebsratsmitglied auf einen späteren Termin wegen betrieblicher Notwendigkeit,
- die Einigung auf eine bestimmte Person für den Vorsitz in der Einigungsstelle,
- usw.

Eine gesetzliche Regelung darüber, wie Sie solche Regelungsabreden treffen, gibt es aber nicht. Das heißt: sie können auch mündlich geschlossen werden. Trotzdem sind sie für Sie und Ihren Arbeitgeber verbindlich. Juristen sprechen hier von einer schuldrechtlichen Wirkung. Sie haben aber keine unmittelbare und zwingende Wirkung auf die Arbeitsverhältnisse, oder, wie der Jurist es sagt: sie entfalten keine normative Wirkung.

Fazit

Wenn Sie mit Ihrem Arbeitgeber eine Regelungsabrede treffen, darf diese nicht gegen höheres Recht verstoßen. Also weder gegen ein Gesetz noch gegen einen für den Betrieb Ihres Arbeitgebers geltenden Tarifvertrag. Und natürlich auch nicht gegen Betriebsvereinbarungen, die Sie mit Ihrem Arbeitgeber geschlossen haben.

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 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

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

Praxis-Knowhow

In wirtschaftlich schwierigeren Zeiten: So sichern Sie die Zahlung von Gratifikationen, Weihnachtsgeld und Co.

Ich habe es im Editorial auf Seite 1 bereits angesprochen: Aktuell verdunkeln sich die wirtschaftlichen Vorzeichen in Deutschland. Hohe Energiekosten, wackelige Lieferketten, ein eher wirtschaftsfeindliches politisches Umfeld: Und prompt bekomme ich von einigen Betriebsräten die Rückmeldung, dass ihre Arbeitgeber „Sparprogramme“ ankündigen. Der Autobauer VW bildet da nur die Spitze des Eisbergs. Schnell kommt in so einer Situation auch das Thema „Gratifikationen, freiwilliges Weihnachts- oder Urlaubsgeld“ auf. Sprich: Sonderzahlungen sollen gekürzt werden. Hier kommen Sie als Betriebsrat ins Spiel! Doch der Reihe nach:

Wenn die Rede von „Sonderzahlungen“ ist, geht es um Leistungen, die Ihr Arbeitgeber zusätzlich zu den vereinbarten Monatsgehältern zahlt. Zu den typischen Sonderzahlungen zählen Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Sondervergütung, Jahresabschlussvergütung, Gratifikation oder ein 13. Monatsgehalt.

Wichtig ist für Sie, dass Ihr Arbeitgeber mit einer Sonderzahlung 2 Zwecke verfolgen kann:

- Ihr Arbeitgeber kann mit der Zahlung die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter für die Treue belohnen, die sie oder er dem Unternehmen über das ganze Jahr entgegengebracht hat. Dann ist die Sonderzahlung einfach ein Extra, ein „Bonbon“.
- Eine Sonderzahlung kann aber genauso gut auch Entlohnungscharakter haben: Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bekommt die Sonderzahlung dann als zusätzlichen Lohn für die tatsächlich von ihm bzw. ihr geleistete Arbeit. Statt die Sonderzahlung auf die einzelnen zwölf Monate des Kalenderjahres zu verteilen, zahlt Ihr Arbeitgeber sie nur in anderer Form: etwa als Urlaubsgeld oder als 13. Monatsgehalt.
- Möglich ist es auch, dass beide Ziele bzw. Charaktere vermischt werden, also mit der Sonderzahlung sowohl die Betriebstreue als auch die geleistete Arbeit anerkannt werden.

Warum die Unterscheidung von Belohnung und Entlohnung so wichtig ist

Die Unterscheidung, ob Ihr Arbeitgeber mit der Sonderzahlung die Betriebstreue belohnen oder die Leistung entlohnen möchte, ist höchst relevant:

Belohnung?	Entlohnung?
Belohnt Ihr Arbeitgeber die geleistete Arbeit einer Kollegin oder eines Kollegen, dann verdient sie oder er sich mit jedem Monat, den er bei ihm im Betrieb arbeitet, z. B. 1/12 der Sonderzahlung. Für den Fall, dass Ihre Kollegin oder Ihr Kollege aus dem Betrieb ausscheidet, bedeutet das dann, dass ihr oder ihm zumindest ein Teil der Sonderzahlung zusteht.	Anders ist es, wenn Ihr Arbeitgeber lediglich die Betriebstreue belohnt. Denn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, die oder der das Unternehmen verlässt, ist dem Unternehmen ja nicht mehr „treu“, somit hat sie oder er unter Umständen auch keinen Anspruch auf die Sonderzahlung (siehe unten).

Wann ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin Anspruch auf eine Sonderzahlung hat

1. Arbeitsvertraglicher Anspruch

Die Leistung wurde fest im Vertrag vereinbart (**Achtung:** Hat Ihr Arbeitgeber die Leistung an die Erreichung bestimmter Ziele geknüpft, ist er zudem verpflichtet, auch tatsächlich Zielvereinbarungsgespräche zu führen (Landesarbeitsgericht (LAG) München, Urteil vom 25.6.2020, Az: 3 Sa 620/19)).

2. Anspruch aus einer Betriebsvereinbarung

Wenn die freiwilligen Sonderzahlungen in einer Betriebsvereinbarung festgeschrieben sind, ist die Kürzung oder Streichung für Ihren Arbeitgeber unmöglich.

In diesem Fall ist die Regelung nach § 77 Abs. 4 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zwingendes Recht in Ihrem Betrieb und kann so schnell nicht mehr abgeschafft werden. Ist eine Kürzung aus wirtschaftlichen Gründen unumgänglich, sollten Sie die Betriebsvereinbarung auf keinen Fall kündigen, sondern über eine Neuregelung verhandeln. Für die Kürzung der Leistungen sollte Ihr Arbeitgeber Ihnen im Gegenzug für bestimmte Zugeständnisse den Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen versprechen.

3. Tarifvertraglicher Anspruch

Prüfen Sie also immer genau, ob für das jeweilige Beschäftigungsverhältnis möglicherweise ein Tarifvertrag gilt.

4. Betriebliche Übung

Hier ist keine Kürzung möglich, es sei denn einvernehmlich mit der oder dem einzelnen Beschäftigten oder Änderungskündigung, die vor Gericht jedoch kaum Bestand haben dürfte und Ihrer Mitbestimmung unterliegt.

5. Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz

Erbringt Ihr Arbeitgeber eine Sonderzahlung, muss er alle Kolleginnen und Kollegen gleich behandeln. Ein Mitarbeiter, der z. B. keine Sonderzahlung erhält, könnte aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz einen Anspruch darauf haben. Es sei denn, Ihr Arbeitgeber hat einen sachlichen Differenzierungsgrund für die Ungleichbehandlung.

So bestimmen Sie mit

Ein Mitbestimmungsrecht haben Sie als Betriebsrat immer dann, wenn Ihr Arbeitgeber die Sonderzahlung nicht aufgrund einer tariflichen Regelung leistet (Tarifvorrang).

Außerhalb einer tariflichen Regelung können Sie also mitbestimmen (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG).

- ➔ Ihre Mitsprache bezieht sich in diesem Fall darauf, ob die Zahlungen auch gerecht ausgestaltet sind – ob Ihr Arbeitgeber die Zahlungen also richtig verteilt.
- ➔ **Das heißt:** Ob Ihr Arbeitgeber überhaupt eine Sonderzahlung leistet, welchen Umfang er hierfür vorsieht und welchen Zweck er damit verfolgt, kann er ganz frei entscheiden. Aber: Auch die Änderung bislang gehandhabter Verteilungsgrundsätze ist mitbestimmungspflichtig.

Wichtig: Es muss sich um eine generelle Angelegenheit handeln

Voraussetzung dafür, dass Sie mitbestimmen können, ist darüber hinaus stets, dass ein kollektiver Tatbestand vorliegt (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 21.8.1990, Az: 1 ABR 72/89).

Ein solcher kollektiver Tatbestand ist immer dann gegeben, wenn Ihr Arbeitgeber den Grund und die Höhe von allgemeinen Merkmalen abhängig macht, die von einer Mehrzahl der Arbeitnehmer erfüllt werden können.

Achtung!

Ihr Arbeitgeber kann das Mitbestimmungsrecht nicht einfach dadurch umgehen, dass er mit einer Vielzahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angeblich einzelne Vereinbarungen trifft.

Mein Tipp

Als Betriebsrat können Sie dem Risiko, dass Ihr Arbeitgeber versucht, Ihre Mitbestimmungsrechte zu umschiffen, am besten begegnen, indem Sie eine Betriebsvereinbarung zu diesem Thema abschließen. Ein Muster können Sie jederzeit bei mir abfordern (redaktion@ultimo-verlag.de, Betreff: „BV Sonder- und Einmalzahlungen“).

Sie haben ein Überwachungsrecht

Als Betriebsrat haben Sie nicht nur eine Überwachungsverpflichtung, sondern auch ein Überwachungsrecht. Sie haben darüber zu wachen, dass eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern unterbleibt (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 75 BetrVG).

Das heißt: Sie können unabhängig von einem konkreten Anlass oder von einem konkreten Verdacht prüfen, ob Ihr Arbeitgeber den Gleichbehandlungsgrundsatz beispielsweise bei der Entgeltgestaltung einhält.

- ➔ Stellen Sie eine sachwidrige Schlechterstellung fest, sollten Sie diese gegenüber Ihrem Arbeitgeber beanstanden, indem Sie die Gleichstellung der schlechter gestellten mit den besser gestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verlangen.
- ➔ Lehnt Ihr Arbeitgeber das ab, können Sie als Betriebsrat gegen die entsprechenden Maßnahmen im Wege eines arbeitsrechtlichen Beschlussverfahrens vorgehen und die Unterlassung der Ungleichbehandlung verlangen. Allerdings muss jeder Arbeitnehmer bzw.

muss jede Arbeitnehmerin seinen bzw. ihren individualrechtlichen Anspruch auf Ausgleich selbst geltend machen.

Mitbestimmung bei der Streichung von Zulagen?

Will Ihr Arbeitgeber eine übertarifliche Zulage streichen, haben Sie erst einmal kein Mitbestimmungsrecht. Aber:

Wenn Ihr Arbeitgeber eine Zulage bei verschiedenen Kolleginnen und Kollegen unterschiedlich hoch kürzt, sieht das schon anders aus. Denn dann ändern sich in der Regel die vereinbarten Verteilungsgrundsätze.

Beispiel: Wann Sie bei einer Kürzung mitbestimmen

Fünf Arbeitnehmer erhalten folgende Zulagen:

A: 10 Euro, B: 20 Euro, C: 30 Euro, D: 40 Euro, E: 50 Euro. Die Zulagen sollen nunmehr im Wege der Anrechnung gleichmäßig um 50 % gekürzt werden. Dies führt zu folgenden Zulagen: A: 5 Euro, B: 10 Euro, C: 15 Euro, D: 20 Euro, E: 25 Euro.

- ➔ Das bisherige Verteilungsverhältnis hat sich nicht verändert. Sie haben deshalb kein Mitbestimmungsrecht.
- ➔ Anders hätte es allerdings ausgesehen, wenn der Arbeitgeber in dem Beispielfall die Zulage eines Arbeitnehmers um 70 % hätte kürzen wollen, während die anderen nur eine 50%ige Kürzung erhalten sollten. Denn will Ihr Arbeitgeber nur bei einem der Belegschaft die Zulagen kürzen, können Sie mitreden.

Bei der Festsetzung von Akkordsätzen reden Sie mit

Eine Ausnahme hinsichtlich der Lohnhöhe besteht bei sogenannten leistungsbezogenen Entgelten i. S. d. § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG. Danach können Sie bei der Festlegung von Akkord- und Prämiensätzen und vergleichbaren leistungsbezogenen Entgelten mitbestimmen.

So reagieren Sie richtig, wenn Ihr Arbeitgeber Sie übergeht

Haben Sie als Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht und ignoriert Ihr Arbeitgeber dieses bzw. scheitern die Verhandlungen über die Verteilungsgrundsätze, können Sie die Einigungsstelle anrufen.

Überblick: Wann Sie mitbestimmen und wann nicht

Ihr Mitbestimmungsrecht besteht ...	Keine Mitbestimmungsrechte haben Sie ...
... bei den Verteilungsgrundsätzen (Kriterien, nach denen das Geld verteilt werden soll)	... bei freiwilliger Leistung (hinsichtlich des Dotierungsrahmens sowie des Zwecks)
... bei der Höhe von Akkord- und Prämiensätzen	... bei der Kürzung von Gratifikationen im Rahmen der Verteilungsgrundsätze
... bei der Änderung bislang gehandhabter Verteilungsgrundsätze	... bei der kompletten Streichung von Prämien

Im Brennpunkt

Bei Arbeitsunfällen muss schnell gehandelt werden. Aber nicht ohne Sie!

Eine neue Studie hat ermittelt, in welchen Branchen die Zahl der Arbeitsunfälle besonders hoch sind. Dazu kommt: Die deutschen Berufsgenossenschaften melden aktuell einen Anstieg von Berufsunfällen – nicht zuletzt Folge davon, dass viele Arbeitgeber die Homeoffice-Tage zusammenstreichen. Doch beim Thema Arbeitsunfall sind Sie zwingend zu beteiligen. Und das ist auch gut so:

Die Branchen mit dem höchsten Anteil an Unfällen mit Verletzungen in Deutschland

Branche	Gesamte nicht tödliche Verletzungen (2012-2021)	Gesamtzahl der Erwerbstätigen (2012-2021)	Nicht tödliche Verletzungsrate	%-Anteil d. nicht tödlichen Verletzungen in allen Branchen
Fertigungsindustrie	2.067.846	159.216.683	1,30%	24,30%
Bauwesen	1.150.909	53.628.219	2,15%	13,53%
Groß- und Einzelhandel; Kfz-Reparaturservices	1.068.466	112.189.337	0,95%	12,56%
Transport- und Lagerbranche	769.293	40.097.964	1,92%	9,04%
Gesundheitswesen und Sozialarbeit	723.772	107.012.219	0,68%	8,51%
Verwaltungs- und unterstützende Servicetätigkeiten	695.183	39.621.190	1,75%	8,17%
Agrarwirtschaft, Forstwirtschaft und Fischerei	546.877	10.705.478	5,11%	6,43%
Gastgewerbe	302.280	29.563.093	1,02%	3,55%
Bildungswesen	259.038	54.554.422	0,47%	3,04%
Öffentliche Verwaltung / Verteidigung; obligator. Sozialversicherung	253.893	59.477.427	0,43%	2,98%

© Lebenslaufapp.ch

Wenn etwas passiert ist. Hier kommt die Zahl 3 ins Spiel

Arbeitsunfall oder nicht? Hierüber brauchen Sie mit Ihrem Arbeitgeber erst gar nicht lange zu diskutieren. Ob die Verletzung einer Kollegin oder eines Kollegen von einem Arbeitsunfall herrührt oder nicht, entscheidet die Berufsgenossenschaft. Ihr Arbeitgeber hat zunächst also nur die Pflicht, das Unfallereignis zu melden. Dazu gibt es eine ganz einfache Zahl, die leicht zu merken ist: die 3.

- ➔ Sobald eine Kollegin oder ein Kollege nach dem Unfall mehr als drei Kalendertage krankgeschrieben ist, muss eine Anzeige bei der Berufsgenossenschaft erfolgen.

Zahl Nr. 2: 6 Exemplare

Handelt es sich um einen meldepflichtigen Unfall, muss Ihr Arbeitgeber die Unfallmeldung sechsfach erstellen. Für die Berufsgenossenschaft, eines bekommt die oder der Betroffene, eines Sie als Betriebsrat, eines der Betriebsarzt, eines die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die Personalabteilung zur Dokumentation.

- ➔ **Achtung:** Als Betriebsrat müssen Sie die Unfallanzeige außerdem mitunterschreiben.

Zahl Nr. 3: Nochmal 3 Tage

Für die Meldung des Arbeitsunfalls darf sich Ihr Arbeitgeber nicht zu viel Zeit lassen. Für die Meldung bei der Berufsgenossenschaft oder der Unfallkasse bleiben drei Tage ab dem Unfalltag.

Wichtig: Als Betriebsrat können Sie von Ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er Sie auch über Arbeitsunfälle unterrichtet, die Beschäftigte eines anderen Unternehmens „im Zusammenhang mit der Nutzung der betrieblichen Infrastruktur“ Ihres Arbeitgebers erleiden (Bundesarbeitsgericht (BAG), Beschluss vom 12.3.2019, Az: 1 ABR 48/17).

Im entschiedenen Fall waren auf dem Betriebsgelände des Arbeitgebers Arbeitnehmer anderer Unternehmen tätig. Nachdem zwei dieser Beschäftigten bei der Beladung von Paletten

durch wegrutschende Überladebleche verletzt wurden, hat der Betriebsrat von seinem Arbeitgeber die Vorlage von Kopien der Unfallanzeigen erbeten. Zudem wollte er künftig über entsprechende Arbeitsunfälle des Fremdpersonals informiert werden. Der Arbeitgeber meinte: Hierauf hat der Betriebsrat keinen Anspruch. Das BAG entschied teilweise anders:

Kein Anspruch auf die Unfallanzeigen	Anspruch auf Information
Auf eine Kopie der Unfallanzeigen haben Sie als Betriebsrat keinen Anspruch, wenn es um Unfälle von Fremdpersonal geht. Hierfür gibt es keine Rechtsgrundlage.	Passieren auf dem Betriebsgelände oder mit der „Infrastruktur“ Ihres Arbeitgebers Unfälle von Fremdpersonal, muss er Sie hierüber informieren. Rechtsgrundlage: § 89 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

- ➔ Nach § 89 Abs. 2 BetrVG muss Ihr Arbeitgeber Sie als Betriebsrat bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz und der Unfallverhütung stehenden Fragen hinzuziehen. Sie haben einen Auskunftsanspruch. Der besteht auch dann, wenn Fremdarbeiter Arbeitsunfälle erleiden, die ebenso Ihren Kolleginnen und Kollegen hätten passieren können, weil sie mit der „Infrastruktur“ Ihres Arbeitgebers erfolgten.

Achtung!

Für Arbeiten zu Hause gelten alle Regelungen, die auch im Betrieb greifen. Damit auch der gesetzliche Unfallversicherungsschutz. Arbeiten am heimischen Schreibtisch sind ebenso versichert wie der Weg vom Homeoffice in die Firma. Das bedeutet auch:

Es gelten dieselben Regeln für Arbeitsunfälle und deren Meldung wie für Unfälle im Betrieb. Sie können also den gleichen Maßstab anlegen wie bei Unfällen im Betrieb, der Produktion oder auf dem Betriebsgelände Ihres Arbeitgebers.

Vorsicht Falle: Hier muss Ihr Arbeitgeber Übernachtungskosten für eine Betriebsratsschulung nicht übernehmen!

Frage: „In der letzten Ausgabe haben Sie über das Urteil berichtet, wonach wir als Betriebsrat selbst entscheiden, ob wir an einer erforderlichen Schulung via Webinar oder im Rahmen einer Präsenzsitzung teilnehmen. Im zweiten Fall kommen für den Arbeitgeber dann halt noch Übernachtungs- und Reisekosten hinzu. Gilt das auch für Schulungen nach § 37 Abs. 7 Betriebsverfassungsgesetz?“

Ihre Frage bitte:
redaktion@ultimo-verlag.de

Andrea Einziger:

Sie sprechen auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 7.2.2024, Az: 7 ABR 8/23 an. Demnach kann Ihr Arbeitgeber Sie bei der Entsendung von Betriebsratsmitgliedern zu erforderlichen Schulungen nicht zwingen, auf (für ihn in der Regel günstigere) Webinare auszuweichen. Sie haben die Wahl. Gemeint sind hier ausdrücklich Schulungen nach § 7 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

Für Schulungen nach § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG gilt etwas anderes!

Nach dieser Regelung kann jedes Betriebsratsmitglied unabhängig von seinem Wissensstand während seiner Amtszeit für insgesamt bis zu drei Wochen bzw. während seiner ersten Amtszeit für bis zu vier Wochen an amtlich anerkannten Bildungsveranstaltungen teilnehmen (§ 37 Abs. 7 BetrVG).

Hierbei aber ist Ihr Arbeitgeber lediglich zur Entgeltfortzahlung verpflichtet. Er braucht weder die Seminarkosten zu übernehmen noch Reise-, Verpflegungs- und Übernachtungskosten.

Wichtig für die Berechnung der Entgeltfortzahlung

Auch wenn nicht alle Arbeitgeber davon begeistert sind: Arbeitszeit, die wegen einer Betriebsratsschulung ausfällt, muss Ihr Arbeitgeber dem jeweiligen Betriebsratsmitglied grundsätzlich so vergüten, als ob es gearbeitet hätte.

Nehmen Sie an einer Betriebsratsschulung außerhalb Ihrer regelmäßigen Arbeitszeit teil, ist dies innerhalb eines Monats durch Freizeit auszugleichen oder – wenn ein Freizeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist – zu vergüten.

Sonderfall Teilzeitkräfte

Bei Teilzeitkräften ist der Ausgleichsanspruch pro Schultag auf die Arbeitszeit einer Vollzeitkraft am Schultag begrenzt. Für Schulungen und Anreisen außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit braucht Ihr Arbeitgeber keinen Ausgleich zu gewähren, weil es hier keine betriebliche Veranlassung gibt. ■

Auch bei einer ambulanten Kur steht Ihren Kolleginnen und Kollegen Entgeltfortzahlung zu

Frage: „Eine Kollegin nimmt an einer ambulanten Kur teil. Der Arbeitgeber behauptet, hierfür keine Entgeltfortzahlung leisten zu müssen. Tatsächlich haben wir das im Internet bestätigt gefunden. Aber stimmt das wirklich?“

Andrea Einziger:

Ihr Arbeitgeber muss – ob er nun will oder nicht – zahlen. Denn:

Wenn ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin an Rehabilitationsmaßnahme teilnimmt, ist Ihr Arbeitgeber nach § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) zur Entgeltfortzahlung verpflichtet. Das gilt auch für ambulante Kuren.

Im Klartext: Zahlen muss Ihr Arbeitgeber, wenn eine Arbeitnehmerin oder wenn ein Arbeitnehmer an einer „Kur“ teilnimmt. Die stationäre Unterbringung ist keine Voraussetzung mehr. Falls Ihr Arbeitgeber das weiterhin anders sieht – weisen Sie ihn auf § 9 EFZG hin und schützen Sie betroffene Kolleginnen und Kollegen. ■

Dürfen einzelne Betriebsratsmitglieder von der Einsichtnahme in Betriebsratsunterlagen ausgeschlossen werden?

Frage: „Unser Gremium wurde aus mehreren unterschiedlichen Gruppierungen zusammengewählt. Das führt immer wieder zu Spannungen. Unsere Betriebsratsvorsitzende hält sogar einige Unterlagen in einem Raum unter Verschluss. Diese dürften nur sie, ihre Stellvertreterin und zwei ‚Beisitzer‘ einsehen, die merkwürdigerweise auch aus ihrer Wahlliste stammen. Ist so etwas rechtens?“

Andrea Einziger:

Auf keinen Fall! Alle gewählten und noch im Amt befindlichen Betriebsratsmitglieder haben ein Recht darauf, die Betriebsunterlagen einzusehen. Hier ist die Rechtsprechung eindeutig. So hat erst kürzlich das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg entschieden:

Wer im Betriebsrat tätig ist, muss Einsicht in alle Unterlagen haben. Werden Unterlagen im Büro des Betriebsrats aufbewahrt, braucht jedes Mitglied einen Schlüssel dazu.

Sie können mit Hinweis auf diesen Beschluss vom 9.9.2019, Az: 16 TaBV 67/19 deutlich machen: So nicht. Denn mit einer Klage hätten Sie in jedem Fall Erfolg. ■

Aktuelles LAG-Urteil

Probezeit im befristeten Arbeitsverhältnis: Wie lang darf sie sein?

Nach § 15 Abs. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) muss bei befristeten Arbeitsverhältnissen eine zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem vereinbarte Probezeit in einem angemessenen Verhältnis zur Dauer der Befristung stehen. Nun hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein entschieden, was unter „angemessen“ zu verstehen ist. Die Antwort fällt eindeutig aus (Urteil vom 18.10.2023, Az: 3 Sa 81/23).

Während bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen die Probezeit (maximal) sechs Monate dauern darf (§ 622 Abs. 3 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)) dürfen Arbeitgeber damit diese maximal sechs Monate bei befristeten Arbeitsverhältnissen nicht immer komplett ausnutzen.

Das LAG Schleswig-Holstein entschied klar:

Eine angemessene Probezeit im Arbeitsverhältnis geht maximal bis zur Hälfte der Befristung. Bei einem Arbeitsverhältnis, das auf zehn Monate befristet ist, damit fünf Monate.

Keine Regel ohne Ausnahme

Bei inhaltlich und sozial anspruchsvollen Tätigkeiten reicht die Hälfte der Befristungsdauer möglicherweise nicht zur Erprobung von Beschäftigten aus. In diesen Fällen darf Ihr Arbeitgeber nach Auffassung des LAG eine längere Probezeit vereinbaren.

Allerdings trägt Ihr Arbeitgeber dann auch die Beweislast dafür, dass die längere Probezeit im konkreten Fall wirklich erforderlich ist.

Und gleich noch eine Ausnahme

Im Urteilsfall ging es um ein auf sechs Monate befristetes Arbeitsverhältnis. Demnach hätte die Probezeit höchstens drei Monate dauern dürfen. Aber:

Im entschiedenen Fall hatte der Arbeitgeber eine besondere Form von Befristung und Probezeit gewählt:

Es war vereinbart, das Arbeitsverhältnis zunächst aus Gründen der Erprobung auf sechs Monate zu befristen. Zusätzlich enthielt der befristete Probearbeitsvertrag aber auch Regelungen für den Fall der unbefristeten Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses.

Der einzige Unterschied zu einem von Anfang an unbefristeten Arbeitsvertrag bestand also in der zusätzlichen Beendigungsmöglichkeit durch Fristablauf. Diese hat aber keinen Einfluss auf die Kündigungsmöglichkeiten während einer vereinbarten Probezeit. Deshalb durfte der Arbeitgeber hier wie in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis sechs Monate Probezeit vereinbaren.

Fazit

Der Teufel steckt im Detail. Wichtig in diesem Zusammenhang aber ist auch: Wenn Ihr Arbeitgeber während der ersten sechs Beschäftigungsmonate bei zu langer Probezeit kündigt, ist die Kündigung in der Regel doch wirksam, wenn

- das Arbeitsverhältnis unbefristet ist **oder**
- der befristete Arbeitsvertrag die Möglichkeit der ordentlichen Kündigung vorsieht.

Allerdings gilt dann nicht die 2-Wochen-Frist, sondern die Grundkündigungsfrist von vier Wochen zum 15. oder zum Monatsende. Anhören (§ 102 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)) muss Ihr Arbeitgeber Sie aber so oder so.

Aktueller LAG-Beschluss

Abbruch der Betriebsratswahl nur bei sehr groben Fehlern

Die Betriebsratswahl bei Tesla sollte abgebrochen werden. Der Grund: Der Wahlvorstand hatte sich um einen Tag vertan. Für das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg kein Grund, der Klage nachzukommen. Nur wenn ein Fehler so schwerwiegend ist, dass die Wahl von Anfang an offensichtlich nichtig sein wird, kann sie abgebrochen werden. Eine mögliche Anfechtbarkeit reicht als Grund nicht aus (LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 6.3.2024, Az: 11 TaBVGGGA 135/24).

Bei Tesla muss vorzeitig neu gewählt werden, weil sich die Belegschaft seit der letzten Wahl vervierfacht hat. Eine Neuwahl darf aber erst zwei Jahre nach der letzten Wahl starten. Der Wahlvorstand hatte die Wahl am 28.2. eingeleitet, richtig wäre der 29.2. gewesen.

Fristfehler reicht nicht für Abbruch

Zwar geht auch das LAG von einem Verstoß gegen die gesetzliche Fristenregelung aus. Allerdings reicht dieser Fehler nicht für einen Abbruch der Wahl.

Der Fehler ist nach Auffassung des Gerichts nicht so schwerwiegend, dass von der Nichtigkeit der Wahl ausgegangen werden kann.

Ist die Wahl aber anfechtbar (was sie sein wird) „kann immer noch geprüft werden, ob es tatsächlich zu Fehlern kam und ein Wahlanfechtungsverfahren eingeleitet werden muss.“

Beispiele für die Nichtigkeit einer Wahl

- Eine Betriebsratswahl ist nichtig, wenn kein Wahlvorstand vorhanden war.
- Ebenso ist sie nichtig, wenn der Betrieb, in dem sie durchgeführt wurde, gar nicht betriebsratsfähig war.