

Betriebsrat aktuell

Rechtssicher und erfolgreich als Betriebsrat arbeiten



SEITE 3

AU AUS DEM AUSLAND

Beweiswert kann erschüttert sein

SEITE 6–7

BETRIEBSRATSWAHL

6 Fälle, in denen Sie schon jetzt wählen müssen



Friederike Becker-Lerchner

Mein Name ist Friederike Becker-Lerchner. Ich arbeite als Rechtsanwältin und bewege mich hauptsächlich im Arbeitsrecht. Bereits seit dem Jahr 2005 bin ich außerdem die Chefredakteurin von „betriebsrat aktuell“. In meiner Sprechstunde beantworte ich Ihnen Ihre wichtigen Fragen aus Ihrem Betriebsratsalltag.

[Editorial

Liebe Betriebsrätin, lieber Betriebsrat,

noch nie fühlten so viele Beschäftigte eine geringe Bindung an ihre Arbeitgeberin bzw. ihren Arbeitgeber wie heute. Zu diesem Ergebnis kommt die neueste Gallup-Studie, die im Frühling 2025 veröffentlicht wurde. Teilweise soll auch das Vertrauen in die Arbeitgebenden eingebrochen sein. Ich vermute, dass das Problem darüber hinaus auch etwas mit der Gen Z (zwischen 1995 und 2010 Geborene) zu tun hat. Denn viele dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wissen sehr genau, was sie von einem Arbeitgeber bzw. einer Arbeitgeberin erwarten. Haben sie das Gefühl, ihre Vorstellungen nicht umsetzen zu können, suchen sie sich einen anderen Arbeitsplatz. Ein wichtiges Kriterium für viele Beschäftigte ist die Möglichkeit, mobil arbeiten zu können. Das lässt sich einer aktuellen Studie der Universität Konstanz entnehmen. Lesen Sie die Einzelheiten selbst auf [Seite 12](#).

Ihre Friederike Becker-Lerchner

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Impressum: betriebsrat aktuell

ADIUVA Verlag – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | Fax: 0228/369 64 80 | ISSN 1861-7972 | Vorstand: Richard Rentrop, Bonn | Redaktionell Verantwortliche: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | Chefredakteurin: Friederike Becker-Lerchner, RAin, Berlin | Produktmanagement: Kristin Richter, Bonn | Schlussredaktion: Nicole Brockmann Duarte, Madrid | Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen | Gestaltung: Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | Bildrechte: Titelseite: fotomek; S. 5: Delmaine Donson/peopleimages.com; S. 6: Mathias Richter – alle AdobeStock | Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | Erscheinungsweise: 12 x pro Jahr. Alle Angaben in „betriebsrat aktuell“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2025 by ADIUVA Verlag, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | Telefon der Redaktion: 030-443 172 46 | Fax der Redaktion: 030-970 057 49 | E-Mail: service@adiuva-verlag.de | Internet: www.adiuva.de

Inhalt

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

AU aus dem Ausland: Beweiswert kann erschüttert sein Seite 3

Schmähekritik kann eine Abmahnung rechtfertigen Seite 4

Headset-Pflicht ist mitbestimmungspflichtig Seite 5

Kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung nach verhaltensbedingter Kündigung Seite 11

SCHWERPUNKTTHEMA

6 Fälle, in denen Sie schon jetzt eine Betriebsratswahl durchführen müssen 6/7

PRAXISWISSEN

So schützen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen vor Übergriffen am Arbeitsplatz Seite 8

BETRIEBSVEREINBARUNG

Rufbereitschaft Seite 9

LESERFRAGEN

Darf unser Arbeitgeber wegen vieler kleiner Fehler kündigen? Seite 10

Kündigung ohne Hinweis auf die Arbeitslosmeldung – wirksam oder nicht? Seite 10

NEWS

Der Trend zur Präsenzpflcht lässt nach..... Seite 12

AU aus dem Ausland | Lesezeit 2 Minuten

Beweislast kann erschüttert sein

Der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) ist sehr hoch und nicht leicht zu erschüttern. Aus der Rechtsprechung geht hervor, dass das zumindest für alle in der Europäischen Union (EU) ausgestellten AU gilt. Nach einer aktuellen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts kann der Beweiswert einer in einem Nicht-EU-Land ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung hingegen erschüttert sein, wenn nach der vorzunehmenden Gesamtbetrachtung des zu würdigenden Einzelfalls Umstände vorliegen, die zwar für sich betrachtet unverfänglich sein mögen, in der Gesamtschau jedoch ernsthafte Zweifel am Beweiswert der Bescheinigung begründen. Insoweit gelten die gleichen Grundsätze wie bei einer in Deutschland ausgestellten AU. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) kürzlich entschieden (15.1.2025, Az. 5 AZR 284/24).

Arbeiter legt Arbeitgeber mehrfach AU aus Tunesien vor

Der Arbeitnehmer, ein Lagerarbeiter, hatte sich bei seinem Arbeitgeber in den Jahren 2017, 2019 und 2022 jeweils im Anschluss an einen mehrwöchigen Urlaubsaufenthalt in Tunesien arbeitsunfähig krankgemeldet. Im Jahr 2022 teilte er seinem Arbeitgeber seine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit mit E-Mail vom 7.9.2022, also 2 Tage vor dem geplanten Ende des Urlaubs, mit. Er fügte der E-Mail das in französischer Sprache gehaltene Attest eines tunesischen Arztes bei. Danach litt der Lagerarbeiter unter „schweren Ischialbeschwerden im engen Lendenwirbelsäulenkanal“. Die Verordnung sagte zudem aus, dass der Beschäftigte 24 Tage strenge häusliche Ruhe bis zum 30.9.2022 benötige. Während dieser Zeit durfte er laut Attest nicht reisen.

Beschäftigter reist trotzdem

Dennoch buchte der Lagerarbeiter einen Tag nach dem Arztbesuch am 8.9.2022 ein Fährticket für den 29.9.2022. Am 29.9.2022 trat er dann auch tatsächlich die Rückreise mit dem Pkw an. Zunächst nahm er die Fähre von Tunis nach Genua und dann nutzte er das Auto, um zurück nach Deutschland zu fahren. Zurück in Deutschland, legte er seinem Arbeitgeber die Erstbescheinigung eines deutschen Arztes vor. Am 4.10.2022 bescheinigte ihm der deutsche Arzt eine Arbeitsunfähigkeit bis zum 8.10.2022.

Arbeitgeber zweifelt an der Richtigkeit der AU

Der Arbeitgeber teilte dem Lagerarbeiter daraufhin mit, dass er das tunesische Attest nicht als AU anerkennen würde. Das nahm der Beschäftigte zum Anlass, dem Arbeitnehmer ein weiteres Dokument vorzulegen. In diesem stellte der tunesische Arzt nun klar, dass eine Ruhepause mit Arbeitsunfähigkeit und Reiseverbot für 24 Tage bis zum 30.9.2022 erforderlich war.

Das reichte dem Arbeitgeber jedoch nicht. Er lehnte die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ab und kürzte die Vergütung für September 2022 um knapp 1.600 € netto.

Das wiederum missfiel dem Arbeitnehmer. Er verlangte die Bezahlung für September 2022 in voller Höhe.

BAG zweifelt am Beweiswert von AU

Das BAG stellte klar, dass es nicht grundsätzlich am Beweiswert einer in einem Nicht-EU-Ausland ausgestellten AU zweifele. Maßgeblich sei grundsätzlich, dass der ausländische Arzt zwischen einer bloßen Erkrankung und einer mit Arbeitsunfähigkeit verbundenen Krankheit unterschieden habe. Hier hatte es jedoch Zweifel

und sah den Beweiswert als erschüttert an. Denn die notwendige Gesamtwürdigung war nicht vorgenommen worden. Das BAG bemängelte, dass das Landesarbeitsgericht keine Gesamtwürdigung der tatsächlichen Umstände vorgenommen habe. Eine solche führe jedoch in diesem Fall dazu, dass erhebliche Zweifel am Beweiswert der Arbeitsunfähigkeit bestünden. Diese hielten die Richter vor allem für gegeben, da sich der Lagerarbeiter auch nach vorherigen Auslandsaufenthalten arbeitsunfähig krankgemeldet hatte. Zudem hatte er seine Rückreise nachweislich bereits einen Tag vor Ablauf des Reiseverbots angetreten und die Rückreise darüber hinaus bereits kurz nach dem Besuch beim Arzt in Tunesien gebucht.

Das Gericht entschied, dass der Arbeitnehmer die volle Darlegungs- und Beweislast für das Bestehen einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit als Voraussetzung für den Entgeltanspruch nach § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz trage.



FAZIT

Bei Zweifeln sind Ihre betroffenen Kolleginnen und Kollegen gefragt

Das Gericht hat mit dieser Entscheidung die Position der Arbeitgeber gestärkt. Der Beweiswert einer AU-Bescheinigung gilt nicht grenzenlos. Ist der Beweiswert eines ärztlichen Attests erschüttert, haben die entsprechenden Kolleginnen und Kollegen den vollständigen Nachweis ihrer Arbeitsunfähigkeit zu erbringen. In einem solchen Fall sollten sie die Erkrankung und ihre dadurch bedingten gesundheitlichen Einschränkungen detailliert benennen können. Sie müssen erläutern können, welche Verhaltensregeln der jeweilige Arzt angeordnet hat. Darüber hinaus sollten sie ganz konkret auf die Verdachtsmomente eingehen und die behandelnden Ärzte im Zweifel von der Schweigepflicht entbinden.



ADIUVA IMPULS

Das Thema AU führt immer wieder zu Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Haben Sie weitere Fragen dazu? Dann wenden Sie sich gerne per E-Mail an mich unter: becker@adiuva.de

Abmahnung | Lesezeit 2 Minuten

Schmähkritik kann eine Abmahnung rechtfertigen

Öffentlich im Internet geäußerte Kritik, die überspritzt oder polemisch ist und die Grenze der in Art. 5 Abs. 1 Grundgesetz (GG) gedeckten Meinungsfreiheit überschreitet, kann, sofern sie gegenüber dem eigenen Arbeitgeber geäußert wird, eine Abmahnung rechtfertigen. Das hat das Arbeitsgericht (ArbG) Berlin entschieden (5.12.2024, Az. 58 Ca 4568/24). Die Entscheidung betraf ein ver.di-Mitglied. Das Gericht stellte deshalb auch klar, dass eine solche Schmähkritik auch nicht vom Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG erfasst sei.

Arbeitnehmer verlangt Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte

Der freigestellte Personalrat einer Universität, der gleichzeitig Vorstandsmitglied der ver.di-Betriebsgruppe war, hatte seinem eigenen Arbeitgeber gegenüber, der Freien Universität Berlin, schwere Vorwürfe geäußert. In einem Aufruf auf der Website des Arbeitgebers im Internet warf er seinem Arbeitgeber vor, sich tarifwidrig, mitbestimmungsfeindlich und antidemokratisch zu verhalten. Er äußerte zudem, dass der Arbeitgeber dadurch den Rechtsruck und den Aufstieg der AfD befördere. Gleichzeitig rief er zu einem Aktionstag unter anderem gegen die AfD auf.

Arbeitgeber erteilt Abmahnung

Der Arbeitgeber reagierte prompt. Er erteilte dem Arbeitnehmer Anfang März 2024 eine Abmahnung. In dieser führte er aus, dass in den zitierten Passagen eine ehrverletzende Kritik liege, die eine Verletzung der Treue- und Loyalitätspflichten im Arbeitsverhältnis darstelle. Gegen die Abmahnung wehrte sich der Beschäftigte vor dem Berliner ArbG; allerdings ohne Erfolg.

Gericht weist die Klage auf Entfernung der Abmahnung ab

Das Gericht entschied, dass die Abmahnung des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer wegen der Schmähkritik rechtmäßig sei. Es wies die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte ab. Das begründete das Gericht u. a. damit, dass ein hinreichender Bezug des Aufrufs zum Arbeitsverhältnis der Parteien bestehe.

Der Arbeitnehmer habe seine Nebenpflicht zur Rücksichtnahme im Beschäftigungsverhältnis durch den Aufruf verletzt. Das Gericht stellte insoweit klar, dass wegen der enthaltenen wertenden Elemente von einer Meinungsfreiheit ausgegangen werden könne. Diese habe jedoch nach Anlass, Kontext und Zweck die Grenze auch polemischer bzw. überspitzter Kritik überschritten. Das Gericht ging deshalb davon aus, dass es sich um eine vom Schutz der Meinungsfreiheit aus Art. 5 Abs. 1 GG nicht gedeckte Schmähkritik handele.

→ FAZIT

Kritisieren Sie sachlich

Die Entscheidung führt Ihnen klar vor Augen, dass es beim Äußern von Kritik vor allem auf das „Wie“ ankommt. Der Ton macht die Musik. Möchten Sie Umstände kritisieren, bleiben Sie deshalb unbedingt sachlich.

Da die Einsichtsrechte in die Personalakte klar geregelt sind, betreffen die meisten Auseinandersetzungen rund um die Personalakte das Entfernen von Dokumenten. Maßgeblich dafür ist, wann eine Abmahnung ihre Warnfunktion verliert. Bei welchen Gründen ein abgemahnter Kollege darüber hinaus einen Anspruch auf Entfernen der Abmahnung aus der Personalakte verlangen kann, entnehmen Sie bitte der folgenden Checkliste.



Checkliste: Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte

Prüfpunkte	Ja	Nein
Die Abmahnung wurde gänzlich oder teilweise auf falsche Tatsachen gestützt. Beachten Sie: Ist eine Abmahnung nur teilweise unzutreffend, muss sie dennoch vollständig aus der Personalakte entfernt werden.	☐	☐
Die zutreffende Darstellung der Tatsachen wurde falsch bewertet.	☐	☐
Ihr Arbeitgeber begibt sich in einen Widerspruch zu seinem bisherigen Verhalten. Beispiel: Er hat das nunmehr abgemahnte Verhalten bisher geduldet.	☐	☐
Die Formulierung der Abmahnung verletzt die Würde des Arbeitnehmers unangemessen.	☐	☐
Die Abmahnung ist eine unangemessene Reaktion auf das abgemahnte Verhalten.	☐	☐
Die Abmahnung hat ihre Warnfunktion durch Zeitablauf verloren.	☐	☐
Die Abmahnung ist kündigungsrechtlich bedeutungslos geworden.	☐	☐
Die Abmahnung verstößt gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz.	☐	☐

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld



Ihre Mitbestimmung bei technischen Einrichtungen | Lesezeit 2 Minuten

Headset-Pflicht ist mitbestimmungspflichtig

Möchte ein Arbeitgeber ein Headset-System zur internen Kommunikation untereinander einführen und die Beschäftigten verpflichten, dieses zu nutzen, ist der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zu beteiligen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einer aktuellen Entscheidung klargestellt, dass der Begriff in § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG „technische Einrichtung, die zur Überwachung des Verhaltens oder der Leistung der Arbeitnehmer bestimmt ist“ weit auszulegen ist (BAG, 16.7.2024, Az. 1 ABR 16/23).

Arbeitgeber und Filialbetriebsrat streiten um Mitbestimmung

Der Arbeitgeber, der Bekleidungseinzelhändler Primark, plante die Einführung eines Headset-Systems in einer Filiale mit mehr als 200 Beschäftigten. Die Führungskräfte sowie jeweils ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin in den Bereichen Kasse, Umkleidekabine sowie Aufräum- und Return-Team sollten verpflichtet werden, Kopfhörer und Mikrofon zu tragen und zu nutzen. Die betroffenen Beschäftigten sollten bei Arbeitsbeginn in zufälliger Reihenfolge eines dieser Headsets aufsetzen. Dabei sollte die Nummer des Headsets zwar erfasst und protokolliert werden, allerdings ohne den Namen des Mitarbeiters in Verbindung mit der Headset-Nummer. So kann in der Zentrale in Dublin lediglich aus der Software abgelesen werden, welche Headsets aktiv sind und wann sie mit der Basisstation verbunden sind.

Die Geräte ermöglichen so eine Live-Kommunikation. Allerdings wird jedes gesprochene Wort und damit jede Unterhaltung live an alle Nutzer übertragen. Ziel war es laut Arbeitgeber, dadurch die interne Kommunikation zu verbessern.

Arbeitgeber beteiligt Filial-Betriebsrat nicht

Der Arbeitgeber beteiligte den lokalen Betriebsrat nicht an der Einführung des Headset-Systems. Dieser sah sich dadurch in seinen Mitbestimmungsrechten verletzt. Dem hielt der Arbeitgeber entgegen, dass das System keine Überwachungsfunktion habe.

Gericht spricht Betriebsrat Mitbestimmungsrecht zu

Das Gericht entschied, dass der Arbeitgeber den Filial-Betriebsrat bei der Einführung des Headset-Systems nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zu beteiligen habe. Das begründeten die Richter damit, dass die Einrichtung einer zur Leistungsüberwachung geeigneten technischen Einrichtung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zwingend mitbestimmungspflichtig sei. Ziel dieser Regelung sei es, das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer durch den Einsatz technischer Überwachungseinrichtungen zu wahren.

Diese Voraussetzung sei hier gegeben, da Vorgesetzte die Headset-Träger trotz anonymer Nutzerdaten an deren Stimme und/oder deren Name erkennen können. Nach Aussagen des Arbeitgebers seien die Vorgesetzten vor Ort so immer in der Lage, das Verhalten sämtlicher in der Schicht tätigen Arbeitnehmer, die ein Kopfhörer-Set verwenden, zu überwachen. Die betroffenen Arbeitnehmer seien deshalb einem ständigen Überwachungsdruck ausgesetzt. Das verletze sie in ihrem Persönlichkeitsrecht.

Das Gericht stellte in diesem Zusammenhang zudem klar, dass für die Annahme einer Überwachung keine Aufzeichnung oder Speicherung erforderlich sei.

Gesamtbetriebsrat ist zuständig

Das Mitbestimmungsrecht über den Einsatz des Headset-Systems stehe allerdings nicht dem lokalen Betriebsrat der Filiale zu. Zuständig sei vielmehr der Gesamtbetriebsrat. Das begründeten die Richter damit, dass das Kopfhörer-System im gesamten Unternehmen eingeführt worden sei. Es betreffe daher sämtliche Betriebe. Eine unternehmerische Regelung sei erforderlich.

→ FAZIT

Behalten Sie technische Änderungen und Neuerungen im Blick

Die Entscheidung führt Ihnen vor Augen, welche Bedeutung Ihr Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Neuerung technischer Systeme hat. Nicht immer ist der Einsatz einer neuen Technik so offensichtlich wie im beschriebenen Fall. Nichtsdestotrotz: Sobald eine technische Neuerung dazu geeignet ist, Ihre bzw. die Leistungen Ihrer Kolleginnen und Kollegen zu überwachen, sollten Sie aufmerksam werden. Fordern Sie Ihre Beteiligung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ein.



Überwachung?

Ist die Technik dazu geeignet? Greifen Sie ein!

Betriebsratswahl | Lesezeit 4 Minuten

6 Fälle, in denen Sie schon jetzt eine Betriebsratswahl durchführen müssen

Die regelmäßigen Betriebsratswahlen in Deutschland finden alle 4 Jahre im Zeitraum von März bis Mai statt. Die nächsten regulären Wahlen stehen im Jahr 2026 an. Es gibt jedoch Situationen, in denen ein Betriebsrat auch außerhalb dieses Zeitraums gewählt werden muss. In diesem Beitrag erfahren Sie, wann und unter welchen Bedingungen eine außerordentliche Betriebsratswahl erforderlich ist.

6 Gründe für eine außerordentliche Betriebsratswahl

Es gibt verschiedene Gründe, die eine solche außerordentliche Betriebsratswahl notwendig machen können. Geregelt ist das in § 13 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

Insgesamt gibt es 6 Gründe, warum eine Betriebsratswahl außerhalb des regulären Wahlzeitraums infrage kommt:

1. Bisher existiert kein Betriebsrat

Einer der Gründe ist die erstmalige Betriebsratswahl. Besteht in dem Betrieb noch kein Betriebsrat, kann auch außerhalb des normalen Wahlzeitraums gewählt werden. Für Ihren Betrieb wird das nicht zutreffen. Die anderen Gründe sind aber sehr viel relevanter für Sie.

2. Betriebsrat wurde zu klein

Es kann immer wieder vorkommen, dass einzelne Betriebsratsmitglieder aus ihrem Amt vorzeitig ausscheiden. Dafür kann es sehr unterschiedliche Gründe geben, z. B.:

- Das Arbeitsverhältnis eines Betriebsratsmitglieds endet, etwa wegen Kündigung oder Renteneintritt.
- Ein Betriebsmitglied legt sein Amt individuell nieder, z. B. aus persönlichen Gründen.
- Ein Betriebsratsmitglied verstirbt.

Eigentlich sind solche Fälle unproblematisch, dafür gibt es schließlich Ersatzmitglieder. Wenn aber auch diese schon „aufgebraucht“ sind, weil sie schon alle in den Betriebsrat eingetreten sind, wird es schwierig. Besteht der Betriebsrat anschließend aus weniger Mitgliedern als durch § 9 BetrVG vorgeschrieben, ist eine vorzeitige Neuwahl fällig.

! WICHTIG

Keine Option

§ 13 BetrVG gibt Ihnen keine Handlungsspielräume. Wird der Betriebsrat zu klein, ist neu zu wählen. Sie können auch nicht durch Mehrheitsbeschluss oder einstimmigen Beschluss im Betriebsrat entscheiden, mit dem zu kleinen Betriebsrat weiterzumachen.

3. Deutliche Veränderung der Zahl der Beschäftigten

Eine außerordentliche Betriebsratswahl ist erforderlich, wenn 24 Monate nach der erfolgten Wahl die Zahl der Beschäftigten um die Hälfte, mindestens aber um 50 Personen, gestiegen oder gesunken ist.

Gerade wenn es Entlassungswellen in Ihrem Betrieb gegeben hat, sollten Sie hier einmal genau hinschauen. Das Gleiche gilt, wenn der Arbeitgeber im großen Stil neue Mitarbeiter eingestellt hat, etwa um einen Großauftrag bearbeiten zu können.

Hintergrund dieser Regelung ist, dass die Größe des Betriebsrats sich wegen der geänderten Mitarbeiterzahl signifikant ändern müsste. Daher sieht der Gesetzgeber für solche Fälle eine vorzeitige Wahl vor.

4. Rücktritt des Betriebsrats

Ein einmal im Amt befindlicher Betriebsrat soll seine Amtszeit grundsätzlich durchhalten. Die Kontinuität der Betriebsratsarbeit ist wichtig, um die gemeinschaftlichen Interessen der Beschäftigten optimal vertreten zu können.

Trotzdem kann es Situationen geben, in denen der bisherige Betriebsrat nicht mehr weitermachen möchte.

Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn der Betriebsrat in sich so zerstritten ist, dass eine sinnvolle Zusammenarbeit nicht mehr möglich ist. Ein weiteres Beispiel wäre ein frustrierter Betriebsrat, der es mit einem Arbeitgeber zu tun hat, der ihn konsequent ignoriert. Dann gibt es Betriebsräte, die den Kampf aufnehmen.



VORGEZOGENE
NEUWAHL?

Es gibt aber auch andere, denen dazu die Kraft fehlt oder in der Zwischenzeit abhandengekommen ist.

In solchen und ähnlichen Fällen kann es vorkommen, dass der Betriebsrat mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt beschließt. Ein einstimmiger Beschluss ist aufgrund des klaren Gesetzeswortlauts nicht erforderlich.

Das führt dazu, dass der Betriebsrat auch gegen den Willen eines einzelnen Betriebsratsmitglieds durch den mehrheitlichen Rücktrittsbeschluss auch das Amt dieses Betriebsratsmitglieds beenden kann.

Wenn eine solche Situation im Raum steht, müssen Sie darauf achten, dass der Beschluss des Betriebsrats formell rechtmäßig ist. Achten Sie auf die ordnungsgemäße Einladung inklusive Ankündigung auf der Tagesordnung und eine saubere Protokollierung.



MEIN TIPP

Versuchen Sie, den Rücktritt des Betriebsrats zu vermeiden

Der Rücktritt des Betriebsrats sollte immer das letzte Mittel sein. Wenn ein Rücktritt im Raum steht, sollten Sie erwägen, zunächst mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften zu sprechen. Möglicherweise können diese bei der Lösung interner Probleme helfen oder neue Wege aufzeigen, wie Sie sich gegenüber dem Arbeitgeber durchsetzen können.

5. Erfolgreiche Anfechtung der Betriebsratswahl

Betriebsratswahlen ordnungsgemäß und rechtssicher durchzuführen, ist nicht ganz einfach. Insbesondere die Wahlordnung zum Betriebsverfassungsgesetz sieht eine ganze Reihe von Vorgaben für eine ordnungsgemäße Wahl vor. Das Wahlverfahren ist relativ komplex.

Daher werden auch immer wieder Fehler bei einer Betriebsratswahl gemacht. Diese kann dann gerichtlich angefochten werden. So ein Gerichtsverfahren kann längere Zeit dauern. Wird dann gerichtlich festgestellt, dass die Betriebsratswahl tatsächlich fehlerhaft war und daher erfolgreich angefochten wurde, wird „alles wieder auf Null gestellt“. Es gibt in dem Betrieb keinen Betriebsrat mehr.

Daher muss die Wahl außerhalb des normalen Wahlzeitraums wiederholt werden, um dem Willen der Beschäftigten nach einer Interessenvertretung im Betrieb gerecht zu werden. Dass die Beschäftigten einen Betriebsrat haben wollen, haben sie ja grundsätzlich durch die für unwirksam erklärte Wahl gezeigt.

6. Auflösung des Betriebsrats durch gerichtliche Entscheidung

Verstößt der Betriebsrat in grober Weise gegen seine gesetzlichen Pflichten, kann es für ihn eng werden. Dann kann der Betriebsrat unter Umständen durch das Arbeitsgericht aufgelöst werden. Dazu ist ein entsprechender Antrag erforderlich. Antragsberechtigt sind

- mindestens ein Viertel der wahlberechtigten Beschäftigten oder
- der Arbeitgeber oder
- eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft.

Das Amtsgericht wird dann prüfen, ob tatsächlich ein grober Verstoß gegen betriebsverfassungsrechtliche Pflichten des Betriebsrats besteht. Wenn ja, entscheidet es durch Beschluss, dass der Betriebsrat aufgelöst wird, § 24 BetrVG. Ein grober Verstoß gegen betriebsverfassungsrechtliche Pflichten durch den Betriebsrat wurde z. B. in folgenden Fällen angenommen:

- Der Vorsitzende und der stv. Vorsitzende des Betriebsrats werden nicht bestellt
- Erforderliche Betriebsratssitzungen werden nicht durchgeführt
- Betriebsrat und Arbeitgeber vereinbaren eine Regelungsabrede mit eindeutig tarif- oder gesetzeswidrigem Inhalt
- Der Betriebsrat weigert sich beharrlich, mit dem zuständigen Personalleiter zusammenzuarbeiten
- Der Betriebsrat ruft zu unzulässigen Arbeitsk Kampfmaßnahmen auf

Auch bei Auflösung des Betriebsrats durch das Arbeitsgericht ist eine Neuwahl außerhalb des normalen Wahlrhythmus erforderlich, um den grundsätzlichen Willen der Beschäftigten nach einer Interessenvertretung dauerhaft umzusetzen.



MEIN TIPP

Seien Sie auf Machtkämpfe vorbereitet!

Ein Auflösungsantrag wird gerne von der bei der letzten Wahl weniger erfolgreichen Gewerkschaft gestellt, um eine vorzeitige Neuwahl herbeizuführen.



Checkliste: Betriebsratswahl

Checkliste: Wann eine Betriebsratswahl außerhalb des normalen Wahlzeitraums erforderlich ist

1. mit Ablauf von 24 Monaten, vom Tage der Wahl an gerechnet, wenn die Zahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer um die Hälfte, mindestens aber um 50, gestiegen oder gesunken ist,	☐
2. wenn die Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder unter die vorgeschriebene Zahl der Betriebsratsmitglieder gesunken ist,	☐
3. wenn der Betriebsrat mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt beschlossen hat,	☐
4. wenn die Betriebsratswahl mit Erfolg angefochten worden ist,	☐
5. wenn der Betriebsrat durch eine gerichtliche Entscheidung aufgelöst ist oder	☐
6. wenn im Betrieb ein Betriebsrat nicht besteht.	☐

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld



Gewalt am Arbeitsplatz | Lesezeit 2 Minuten

So schützen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen vor Übergriffen am Arbeitsplatz

Beleidigungen, Bedrohungen, körperliche Übergriffe – Gewalt am Arbeitsplatz ist längst kein Randphänomen mehr, sondern für einige Kolleginnen und Kollegen leider Teil des Arbeitsalltags. So haben gerade Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kundenkontakt zunehmend mit aggressiven und manchmal rabiaten Menschen zu tun. Vor allem Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialwesen trifft das immer wieder.

Gewaltbereitschaft hat insgesamt zugenommen

Dass es gewaltsame Auseinandersetzungen am Arbeitsplatz gibt, ist nicht neu. Es gab immer schon einmal gewaltsame Auseinandersetzungen in den Betrieben. Diese fanden sowohl zwischen Mitarbeitern untereinander als auch zwischen Arbeitnehmern und Externen statt. Neu ist allerdings das Ausmaß und die Häufigkeit.

So erfassen die Statistiken der gesetzlichen Unfallversicherung jährlich zwischen 9.000 und 13.000 meldepflichtige Arbeitsunfälle durch Gewalteinwirkung.

Das tatsächliche Ausmaß liegt allerdings wahrscheinlich deutlich höher, denn viele Vorfälle, vor allem psychische oder sexualisierte Gewalt, werden häufig nicht gemeldet.

Gewalt kann viele Gesichter haben

Die Internationale Arbeitsorganisation definiert Gewalt am Arbeitsplatz als jede Handlung, jedes Ereignis oder Verhalten, das sich von einer Person oder Gruppe gegen eine andere richtet und dazu führt, dass diese physisch, psychisch oder emotional geschädigt, bedroht oder verletzt wird. Formen der Gewalt können sein: physische oder psychische Gewalt, sexuelle Belästigung, Mobbing oder auch Diskriminierung.

Folgen für Ihren Arbeitgeber

Die Folgen für die Arbeitgeber sind gravierend. Denn viele Mitarbeiter mit direktem Kundenkontakt werden sich sorgen, dass sie jeden Tag Opfer werden könnten. Das kann dazu führen, dass eine grundsätzliche Angst das Arbeitsverhalten beeinflusst. Das wiederum kann dann hohe Kosten bei Ihrem Arbeitgeber verursachen. Emp-

fehlen Sie ihm deshalb, sofern Ihr Betrieb bzw. einzelne Abteilungen gefährdet sind, frühzeitig präventiv tätig zu werden.

Welche Arbeitnehmer besonders gefährdet sind

Angehörige der im Folgenden aufgeführten Berufsgruppen sind im Hinblick auf gewalttätige Übergriffe besonders gefährdet.

- Krankenpflegepersonal, vor allem in psychiatrischen Einrichtungen, aber – wie Sie vermutlich in letzter Zeit vermehrt in der Presse gelesen haben – auch in der Notaufnahme.
- Arbeitnehmer, die für die öffentlichen Verkehrsmittel tätig sind – z. B. Fahrkartenkontrolleure und Busfahrer, aber auch Taxifahrer.

Das Gefährdungspotenzial steigt, wenn der Betroffene allein und/oder nachts arbeitet. Denken Sie z. B. an einen Krankenpfleger.

Setzen Sie sich gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber dafür ein, dass es gar nicht erst so weit kommt

Am besten bemühen Sie sich aber gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber darum, dass es gar nicht erst so weit kommt, indem Sie präventiv Maßnahmen ergreifen.

Prüfen Sie diese Maßnahmen

Wirksame Präventionsmaßnahmen gegen das Gewaltrisiko können immer nur für den jeweiligen Einzelfall vorgenommen werden. Denn sie hängen sehr von der Art der Tätigkeit und den Besonderheiten des Betriebs ab. Sie sind aber gut beraten, wenn Sie bei den 3 Ebenen ansetzen, die ich in der folgenden Übersicht für Sie zusammengestellt habe.



Gewalt am Arbeitsplatz: Prüfen Sie diese Präventionsmaßnahmen

1. Arbeitsumgebung auf mögliche gewalttätige Übergriffe prüfen	• Bauliche und technische Sicherheitsmaßnahmen wie Zugangssperren, Videokameras, gut ausgeleuchtete Räume, Alarm- bzw. Notrufsysteme vorhanden? • Rezeption für die Anmeldung von Besuchern ist eingerichtet? • Es gibt keine Einzelbüros in kritischen Bereichen? • In kritischen Bereichen werden keine Gegenstände frei zugänglich liegen gelassen, die als Waffen dienen könnten?
2. Arbeitsorganisation und Arbeitsabläufe im Hinblick auf mögliche gewalttätige Übergriffe prüfen	• Besucher sind verpflichtet, sich vor Eintritt in das Gebäude anzumelden? • Anfertigung von Steckbriefen zu Kunden, die bereits durch aggressive Verhaltensweisen aufgefallen sind, damit bei einem Sachbearbeiter-Wechsel entsprechende Informationen schnell griffbereit sind? • Gespräche mit bereits auffällig gewordenen Besuchern nur in Gegenwart eines Kollegen?
3. Schulungen prüfen	• Mitarbeiterunterweisungen haben stattgefunden, damit Arbeitnehmer die Alarmsignale frühzeitig richtig deuten? • Deeskalationsschulungen werden gefährdeten Kollegen angeboten?

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld





Muster-Betriebsvereinbarung: Rufbereitschaft

Zwischen der ... (Name des Unternehmens) und dem Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens) wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

Präambel

Rufbereitschaft liegt vor, wenn sich ein Arbeitnehmer an einer von ihm bestimmten Stelle aufhält, an der er jederzeit erreichbar ist, um auf Abruf unverzüglich zu arbeiten.

§ 1 Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Betriebsteile des Unternehmens.

§ 2 Einteilung zur Rufbereitschaft

Rufbereitschaft ist in den folgenden Abteilungen erforderlich ...

Die in diesen Abteilungen tätigen Arbeitnehmer können mit Ausnahme der Auszubildenden grundsätzlich zu Rufbereitschaftsdiensten herangezogen werden.

Darüber hinaus können das Management und die Führungskräfte des gesamten Betriebs zu Rufbereitschaftsdiensten herangezogen werden.

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

Die Einteilung erfolgt spätestens 4 Wochen vor dem Beginn der Bereitschaft. Sie ist den Mitarbeitern umgehend mitzuteilen.

Die maximale Dauer der Rufbereitschaft sind 7 Tage. Die Arbeitnehmer mit Ausnahme des Managements und der Führungskräfte des Betriebs können maximal ... Tage im Jahr zu Rufbereitschaftsdiensten herangezogen werden.

§ 3 Arbeitszeit

Die Arbeitszeit während der Rufbereitschaftswoche umfasst ... Stunden pro Arbeitstag. Sie beginnt zwischen ... und ... Uhr und endet zwischen ... und ... Uhr. Die Rufbereitschaftszeit beginnt Mittwoch um ... Uhr und endet am darauffolgenden Mittwoch um ... Uhr. Sonnabend und Sonntag sind durchgehend 24 Stunden Rufbereitschaft.

§ 4 Vergütung

Dem Arbeitnehmer 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 erhält der Arbeitnehmer seine reguläre Vergütung.

Fällt die Ruhezeit in die Regelarbeitszeit, erhalten die Mitarbeiter ihre reguläre Bruttomonatsvergütung.

§ 5 Ruhezeiten

Es gilt das Arbeitszeitgesetz. Allen Arbeitnehmern ist eine Ruhezeit von 11 Stunden zu gewähren.

§ 6 Pflichten der Arbeitnehmer während der Rufbereitschaft

Die Arbeitnehmer sind während der Rufbereitschaft verpflichtet, das bereitgestellte Mobiltelefon ständig bei sich zu tragen und empfangsbereit zu halten. Im Falle einer Nichterreichbarkeit muss die Wiedererreichbarkeit sofort wiederhergestellt werden.

§ 7 Pflichten der anderen Arbeitnehmer

Arbeitnehmer, die nicht zur Rufbereitschaft eingeteilt sind, verpflichten sich bei unvorhergesehenen Umständen, zum Beispiel Krankheitsausfällen, zum Einsatz.

Bei solchen Ersatzeinsätzen können sich die Arbeitnehmer auch tagesweise abwechseln.

§ 8 Betriebsrat

Der Betriebsrat ist ständig über die Einteilung zur Rufbereitschaft, die Arbeitnehmer, die freiwillig teilnehmen, und die Beschäftigten, die kurzfristig eingesetzt werden, zu informieren.

§ 9 Ausnahmen

Arbeitnehmer der Abteilungen, die an der Rufbereitschaft teilnehmen und die aus gesundheitlichen Gründen keine Rufbereitschaft mehr leisten können, werden von den Diensten ausgenommen. Bei der Beurteilung, ob ein Arbeitnehmer in der Lage ist, Rufbereitschaftsdienste zu übernehmen oder nicht, unterstützt der Betriebsarzt.

§ 10 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, bleiben die übrigen davon unberührt. Die unwirksame Regelung ist durch eine wirksame zu ersetzen.

§ 11 Schlussbestimmungen

Die Vereinbarung tritt am ... in Kraft.

Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende gekündigt werden. Sie wirkt dabei nach, bis sie durch eine neue Betriebsvereinbarung zu diesem Thema ersetzt wird.

Ort, Datum

Unterschrift



Kündigung | Lesezeit 1 Minute

Kündigung ohne Hinweis auf die Arbeitslosmeldung – wirksam oder nicht?

Frage:

Unser Arbeitgeber hat uns eine Anhörung zu einer beabsichtigten Kündigung zugeleitet, § 102 BetrVG. In den Unterlagen ist auch das vorbereitete Kündigungsschreiben enthalten. Allerdings findet sich darin kein Hinweis auf die notwendige Arbeitslosmeldung. Wir fragen uns, ob die Kündigung dann wirksam ist und wir der Kündigung widersprechen können.

Antwort:

Nach § 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 Sozialgesetzbuch (SGB) III „soll“ der Arbeitgeber einen Mitarbeiter im Rahmen einer eventuellen Kündigung auf seine Meldepflichten im Falle der Arbeitslosigkeit hinweisen. Welche dies sind, ist in § 38 Abs. 1 SGB III geregelt. Tut er dies nicht, macht das die Kündigung nicht unwirksam. Der Arbeitgeber riskiert aber Schadensersatzansprüche des Arbeitnehmers.

Widerspruch können Sie nur in bestimmten Fällen einlegen

In welchen Fällen Sie Widerspruch gegen eine Kündigung im Rahmen des Verfahrens nach § 102 BetrVG einlegen können, ist gesetzlich geregelt. Die Gründe für einen möglichen Widerspruch sind abschließend in § 102 Abs. 3 BetrVG aufgezählt, z. B. wenn



die Sozialauswahl bei einer betriebsbedingten Kündigung fehlt oder falsch ist.

Der fehlende Hinweis auf die Meldepflichten ist dort nicht aufgeführt. Sie können also mit diesem Argument der beabsichtigten Kündigung nicht wirksam widersprechen.

Schlechtleistung | Lesezeit 1 Minute

Darf unser Arbeitgeber wegen vieler kleiner Fehler kündigen?

Frage:

Unser Arbeitgeber hat uns kürzlich zu der Kündigung eines Kollegen angehört. Er hat sich angeblich immer wieder über den Mitarbeiter geärgert, weil dieser seine Aufgaben teilweise nicht zufriedenstellend erledigt, einige Aufgaben nicht pünktlich geliefert hat und die Termine nicht immer 100%ig einhält. Wir finden das nicht richtig. Schließlich handelt es sich letztlich in jedem Bereich nur um Kleinigkeiten. Unser Arbeitgeber vertritt aber den Standpunkt, dass er dem Kollegen wegen der Summe der Vorfälle kündigen darf. Wie ist die Rechtslage?

Antwort: Ihr Arbeitgeber muss auf jeden Fall erst mal abmahnen

Die Kündigung eines Fehlverhaltens setzt grundsätzlich voraus, dass der Kollege vorher wegen des jeweiligen Fehlverhaltens bereits einmal abgemahnt wurde. Eine Abmahnung ist zudem nur ausnahmsweise entbehrlich. Und zwar nur dann, wenn der Arbeitnehmer aufgrund der Schwere des Verstoßes davon ausgehen musste, dass der Arbeitgeber diesen keinesfalls akzeptieren wird. Einmalige unterschiedliche Vertragsverstöße, zwischen denen kein innerer Zusammenhang besteht, ermöglichen Ihrem Arbeitgeber

dagegen grundsätzlich keine Kündigung. Etwas anders stellt sich die Lage dar, wenn es sich um eine personenbedingte Kündigung handeln sollte, was bei einer Schlechtleistung auch möglich sein kann. Die ist an andere Voraussetzungen gebunden. Eine Abmahnung ist aber entbehrlich.

Ausnahmsweise kann auch gekündigt werden

In Ihrem Fall sind die verschiedenen von Ihnen geschilderten Verstöße nicht vergleichbar. In einem solchen Fall können allerdings diverse, nicht gleichartige Pflichtverletzungen auf eine generelle Unzuverlässigkeit des Arbeitnehmers hinweisen.

Sie können dann in ihrer Summe unter Umständen trotzdem eine Kündigung rechtfertigen.

Diese Punkte müssten für die Kündigung erfüllt sein

In der Praxis ist eine solche Kündigung aber nur schwer durchzubekommen. Die Gerichte prüfen nämlich sehr genau, ob jeder einzelne vom Arbeitgeber angenommene Fehler tatsächlich ein Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten ist, jeder Verstoß auch abgemahnt wurde und dieses Verhalten auf eine generelle Unzuverlässigkeit hindeutet.

Verhaltensbedingte Kündigung | Lesezeit 2 Minuten

Kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung nach verhaltensbedingter Kündigung

Kündigt ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer bzw. einer Arbeitnehmerin und wehrt dieser bzw. diese sich mit einer Kündigungsschutzklage gegen die Kündigung, dann kann es für die/den Betroffenen Sinn machen, die Weiterbeschäftigung zu verlangen. Denn haben Sie als Betriebsrat der Kündigung im Anhörungsverfahren ordnungsgemäß widersprochen und verlangt ein von einer Kündigung betroffener Kollege die Weiterbeschäftigung, dann muss der Arbeitgeber die betroffene Person bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits bei unveränderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigen. Hier hatte der Betriebsrat einer Kündigung mit der Begründung widersprochen, dass der zu entlassende Arbeitnehmer nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen weiterbeschäftigt werden könnte (§ 102 Abs. 3 Nr. 4 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)). Das Gericht entschied allerdings, dass es an einem ordnungsgemäßen Widerspruch des Betriebsrats fehlt, wenn der Arbeitgeber überzeugend darlegt, dass der verhaltensbedingte Kündigungsgrund durch Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen nicht entfallen kann (Arbeitsgericht Gera, 27.11.2024, Az. 4 Ga 11/24).

Arbeitgeber kündigt Arbeitnehmer verhaltensbedingt

Der Arbeitnehmer war seit dem Jahr 2007 bei seiner Arbeitgeberin im Außendienst beschäftigt. Er verdiente zuletzt 7.278 € brutto im Monat. Der Beschäftigte lebte in einer festen Beziehung und war 2 Kindern gegenüber unterhaltspflichtig.

Am 1.11.2023 erteilte seine Arbeitgeberin ihm eine Abmahnung. Der Arbeitnehmer fertigte daraufhin eine Gegendarstellung. Im Dezember 2023 folgte daraufhin ein Performance-Gespräch. Im Zuge dessen wurde dem Arbeitnehmer der Abschluss eines Aufhebungsvertrags inklusive einer Abfindung in Höhe von 100.000 € angeboten. Der Beschäftigte ging jedoch nicht auf das Angebot ein.

Arbeitgeber hört Betriebsrat zur Kündigung an

Am 27.3.2024 hörte die Arbeitgeberin den Betriebsrat zur beabsichtigten ordentlichen verhaltensbedingten Kündigung des Arbeitnehmers an. Am 3.4.2024 widersprach der Betriebsrat der Kündigung. Seinen Widerspruch begründete er mit § 102 Abs. 3 Nr. 4 BetrVG. Danach kann der Betriebsrat der Kündigung widersprechen, wenn der zu entlassende Arbeitnehmer nach zumutbaren Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen weiterbeschäftigt werden könnte. Allerdings kündigte die Arbeitgeberin trotzdem. Die Kündigung ging dem Arbeitnehmer am 10.4.2024 zu. Das Arbeitsverhältnis sollte zum 31.10.2024 enden.

Der Arbeitnehmer wehrte sich daraufhin mit einer Kündigungsschutzklage gegen die Kündigung. Der entsprechende Kammertermin wurde auf Ende Januar 2025 festgelegt.

Arbeitnehmer verlangt Weiterbeschäftigung

Am 9.10.2024 verlangte der Arbeitnehmer dann allerdings seine Weiterbeschäftigung über den 31.10.2024 hinaus zu unveränderten Bedingungen. Das lehnte die Arbeitgeberin ab. Darauf ließ es der Arbeitnehmer allerdings nicht beruhen. Er beantragte den Erlass einer einstweiligen Verfügung. Dabei stellte er sich auf den Standpunkt, dass der Widerspruch des Betriebsrats ordnungsgemäß erfolgt sei. In Anbetracht der Tatsache, dass sich die Widerspruchstatbestände des § 102 Abs. 3 Nr. 1–5 BetrVG typischerweise auf eine betriebsbedingte Kündigung bezögen, könne für die

nicht gerechtfertigte verhaltensbedingte Kündigung wohl kaum eine im Vergleich zur Stellungnahme des Betriebsrats weitergehende Argumentation gefordert werden.

Kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung

Das Gericht entschied, dass der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung aus § 102 Abs. 5 Satz 1 BetrVG habe. Danach müsse die Arbeitgeberin den Arbeitnehmer auf dessen Verlangen nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits bei unveränderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigen. Voraussetzung ist allerdings, dass der Arbeitnehmer Klage auf Feststellung erhoben hat, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst worden ist. Außerdem muss der Betriebsrat der Klage widersprochen haben.

Hier war das Gericht der Überzeugung, dass der ordnungsgemäße Widerspruch des Betriebsrats nicht vorlag. Denn der Betriebsrat hatte den Widerspruch ausdrücklich auf § 102 Abs. 3 Nr. 4 BetrVG gestützt. Dazu hatte die Arbeitgeberin jedoch nach Ansicht des Gerichts ausreichend klar dargelegt, dass die verhaltensbedingte Kündigung durch Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen nicht entfallen werde.

→ FAZIT

Hier entfällt der Weiterbeschäftigungsanspruch

Selbst wenn alle Voraussetzungen des § 102 Abs. 5 BetrVG erfüllt sind, kann sich der Arbeitgeber durch einen Antrag auf einstweilige Verfügung von der Weiterbeschäftigung entbinden lassen. Und zwar wenn

1. die Klage des Arbeitnehmers keine hinreichende Aussicht auf Erfolg bietet oder mutwillig erscheint oder
2. die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zu einer unzumutbaren wirtschaftlichen Belastung des Arbeitgebers führen würde oder
3. der Widerspruch des Betriebsrats offensichtlich unbegründet war.

Homeoffice | Lesezeit 1 Minute

Der Trend zur Präsenzpflcht lässt nach

Ob SAP, Volkswagen oder Telekom: In den vergangenen Jahren machten diese und andere große Unternehmen wie z. B. auch die Deutsche Bank Schlagzeilen, weil sie ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wieder ins Büro zurückholten oder zumindest mehr Präsenztage anordneten. Der Wunsch nach Präsenzpflcht scheint allerdings bereits wieder abzuebben. Der Trend scheint gebrochen. Das lässt sich einer Studie der Universität Konstanz entnehmen. Diese hatte mit einer seit 5 Jahren laufenden repräsentativen Studie zentrale Entwicklungen rund um das mobile Arbeiten, vor allem die Arbeit im Homeoffice, untersucht.

Wunsch nach Homeoffice bleibt hoch

Der Wunsch nach mobilem Arbeiten bleibt auch 5 Jahre nach Beginn der Pandemie bei vielen Arbeitnehmern hoch. Im Durchschnitt möchten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 3 Tage pro Woche im Homeoffice arbeiten. Das spiegelt sich auch bei der Jobsuche wider.

Bei 71 % der Befragten ist die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, ein zentrales Kriterium bei der Jobsuche. Mobiles Arbeiten sei längst kein Nice-to-have mehr. Es ist vielmehr ein wichtiger Faktor für die Arbeitszufriedenheit.

So klagen Beschäftigte, die zumindest teilweise im Homeoffice tätig sind, weniger über gesundheitliche Probleme als Beschäftigte, die in Präsenz arbeiten.

Weitere Ergebnisse der Befragung

Nur noch 19 % der Befragten berichten von einer verschärften Präsenzpflcht in ihrem Unternehmen, gegenüber 22 % im Jahr 2024. Nur 8 % der Befragten arbeiten inzwischen wieder ausschließlich im Betrieb. Darüber hinaus befürchten nur noch 24 % der Führungskräfte Kommunikationsprobleme durch mobiles Arbeiten. Das sind halb so viele wie noch im Vorjahr.

Setzen Sie sich für flexible Lösungen ein

Es ist sicherlich sinnvoll, wenn Ihre Kolleginnen und Kollegen eine gewisse Anwesenheitspflcht im Büro haben. Das ist wichtig für den persönlichen Austausch und die Mitarbeiterbindung. Allerdings sollte Ihr Arbeitgeber sich, wo es geht, flexibel gegenüber Homeoffice-Regelungen zeigen.



Service-Tipp: Expertensprechstunde

Sie haben Fragen an die Redaktion?

Chefredakteurin Friederike Becker-Lerchner steht Ihnen für inhaltliche Fragen rund um Ihre Mitbestimmung zur Verfügung.

Stellen Sie Ihre Frage einfach per E-Mail an becker@adiuva.de oder telefonisch unter 030 443 172 46.



Das lesen
Sie in der
nächsten
Ausgabe

ZUGANGSRECHT
Kein Recht auf
digitalen Zugang
PERSONELLE
EINZELMASSNAHME
So reden Sie mit