

Betriebsrat

kompetent, rechtssicher, lösungsorientiert.

KOMPAKT

INHALT

3

Aktuelle Gesetzesänderungen
Das ändert sich ab Januar 2021

4

Schwerpunkt
Alles Wichtige zu Gefährdungsbeurteilungen

6

Aktuelle Rechtsprechung
Arbeitgeber muss System zur Zeiterfassung einsetzen

10

Personelle Maßnahmen
Letzter Ausweg: Entfernung von Betriebsstörungen



KOSTENFREI!

Alle Arbeitshilfen und Downloads unter www.betriebsrat-kompakt.de

Benutzername:
betriebsrat
Passwort Februar:
umfrage21

IM BRENNPUNKT

BR-Sitzung: Nicht alle dürfen laden

Lädt ein „normales“ Mitglied zur BR-Sitzung ein, sind die dort gefassten Beschlüsse ungültig. Denn das dürfen nur der Gremiumsvorsitzende oder dessen Stellvertreter, wie das BAG kürzlich entschied.

§ DER STREITFALL

Im Fall ging es um eine geplante Umgruppierung des Arbeitgebers, über die der Betriebsrat gemäß § 99 BetrVG zu entscheiden hatte. Das Gremium verweigerte in einer seiner Sitzungen die entsprechende Zustimmung. Zu dieser Sitzung hatten allerdings weder der erkrankte Vorsitzende noch der sich im Urlaub befindliche Stellvertreter eingeladen, sondern ein reguläres Mitglied der Arbeitnehmervertretung. Trotz der verweigerten Zustimmung setzte der Arbeitgeber die Maßnahme um, weil er den Beschluss des BR für unwirksam hielt.

⚖ DIE ENTSCHEIDUNG

Der Arbeitgeber gewann vor dem BAG. Denn die Zustimmungsverweigerung des Gremiums war unwirksam. Somit durfte der Arbeitgeber die Umgruppierung sofort durchführen. Über die Verweigerung der Zustimmung gab es keinen wirksamen Beschluss. Denn es lag keine ordnungsgemäße Einberufung der Betriebsratssitzung und Ladung hierzu vor (§ 29 Abs. 2 Satz 1 BetrVG), weil ein reguläres Mitglied zur Sitzung geladen hatte. Das hätten aber nur der Vorsitzende

oder dessen Stellvertreter gedurft. Der Fehler konnte in diesem Fall auch nicht geheilt werden, da dazu alle Betriebsratsmitglieder zu der entscheidenden Sitzung hätten erscheinen müssen. Das war nicht der Fall.

BAG, Beschluss vom 28.07.2020, Az.: 1 ABR 5/19



DAS BEDEUTET FÜR SIE

Der Fall macht erneut deutlich, wie wichtig es für Betriebsräte ist, die Formvorschriften des BetrVG peinlich genau zu beachten. Das BAG betonte, dass diese strengen Regeln die korrekte Aufgabenerfüllung des BR sicherstellen sollen. Es ist daher ratsam, auch in der Geschäftsordnung die Berechtigung zur Ladung festzulegen. Falls jedes Mitglied eine Sitzung wirksam einberufen könnte, könnte unter Umständen eine strukturierte Arbeit des Betriebsrats nicht mehr möglich sein. Um hier Probleme von vorneherein zu vermeiden, ist der Kreis der Einladungsberechtigten gesetzlich streng begrenzt. Nach § 29 Abs. 3 BetrVG kann grundsätzlich kein einzelner Interessenvertreter die Einberufung einer Betriebsratssitzung erzwingen, sondern nur »ein Viertel der Mitglieder«, also eine an der Gesamtgröße des Betriebsrats angelehnte Anzahl. Auch dies soll einem Missbrauch vorbeugen. ■



© denissimonov/stock.adobe.com



Online-Seminar

Alles Wichtige zum Homeoffice

Mittwoch, 10. Februar 2021 | 11:00 Uhr

In nur 30 Minuten erfahren Sie,
» welche Mitbestimmungsrechte Sie haben und
» auf was Sie bei Betriebsvereinbarungen achten sollten.

So nehmen Sie am Online-Seminar teil:

- » Gehen Sie bitte auf diese Webseite:
<https://weka.adobeconnect.com/betriebsrat>
- » Geben Sie den Zugangscode **umfrage21** ein.
- » Fünf Minuten vor Beginn ist der virtuelle Seminarraum geöffnet.

S. Rohde

Chefredakteurin
Betriebsrat KOMPAKT
Silke Rohde,
Rechtsanwältin &
Journalistin

© megaflopp/fotolia

Einstellung unterliegt Mitbestimmung

§ DER STREITFALL

Der Arbeitgeber – ein Logistikunternehmen – bat den Betriebsrat Anfang September 2017 um Zustimmung zur befristeten Einstellung von Leiharbeitnehmern. Nachdem der Betriebsrat die Zustimmung verweigert hatte, teilte der Arbeitgeber mit, er werde die personellen Maßnahmen ab dem 8. September 2017 vorläufig durchführen. Dementsprechend waren im Zeitraum zwischen dem 8. September und dem 31. Oktober 2017 insgesamt 47 Leiharbeitnehmer tätig. Ihr Einsatz erfolgte nach den in einer Betriebsvereinbarung festgelegten Schichtzeiten. Der Betriebsrat meint, ihm stehe bei der Zuweisung zu den vereinbarten Schichten ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG zu. Er verlangte daher vom Arbeitgeber, den Einsatz der Leiharbeiter zu unterlassen, ohne sich vorher mit dem Gremium hinsichtlich der Schichteinteilung zu einigen.

⚖ DIE ENTSCHEIDUNG

Der Betriebsrat gewann vor dem BAG. Der Arbeitgeber hat durch sein Verhalten das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2

BetrVG verletzt. Die Zuordnung der Leiharbeitnehmer zu den Schichten gehört als Festlegung der konkreten Lage und der Verteilung der Arbeitszeit sowie der Pausen zum Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Dies gilt auch bei neu eingestellten (Leih-)Arbeitnehmern.

BAG, Beschluss vom 28.07.2020, Az.: 1 ABR 45/18

💡 DAS BEDEUTET FÜR SIE

In diesem Fall trafen gleich zwei Mitbestimmungstatbestände zusammen – und das ist grundsätzlich bei jeder Einstellung so: Der erste liegt in der Einstellung gemäß § 99 BetrVG, der Sie als Betriebsrat nur dann widersprechen können, wenn einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Gründe vorliegt. In einigen Fällen kann der Arbeitgeber die Einstellung nach § 100 BetrVG zunächst vorläufig durchführen. Doch damit ist es nicht getan: Ebenso unterliegen die dann folgenden Schritte der (erzwingbaren) Mitbestimmung des Betriebsrats – so wie hier die Einteilung in den Schichtplan. Hier bestimmen Sie nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG mit. Es verwundert, dass der Arbeitgeber hier meint, beide Schritte würden rechtlich nur einmal (nämlich bei der Einstellung) vom Gremium abzusegnen sein. ■

Kündigung: Anhörung des Integrationsamts Voraussetzung

§ DER STREITFALL

Der Arbeitgeber warf dem klagenden Beschäftigten (der einen GdB von 30 hat und gleichgestellt ist) vor, zwischen Mai und Juli 2019 mehrfach Wagen aus dem Fahrzeugpool des Unternehmens unerlaubt privat genutzt zu haben. Er sprach deshalb zum 27.8.2020 eine außerordentliche Kündigung aus. Der Qualitätsmanager wehrte sich mit einer Kündigungsschutzklage und gewann in erster Instanz, weil der Arbeitgeber die Privatnutzung nicht stichhaltig nachweisen konnte. In zweiter Instanz reichte der Arbeitgeber weitere Beweise für die unzulässige private Nutzung nach. Dazu hörte er den Beschäftigten schriftlich an, informierte aber nicht das Integrationsamt.

⚖ DIE ENTSCHEIDUNG

Vor Gericht verlor der Arbeitgeber. Im Grundsatz kann eine unerlaubte Privatnutzung von Firmenfahrzeugen durchaus eine außerordentliche Kündigung im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB rechtfertigen) – dies gilt sowohl bei einer Tat Kündigung (= auf erwiesenen Tatsachen beruhenden Entlassung) als auch bei einer Verdachtskündigung. Auch die Abmahnung wäre bei einem solchen Vertrauensbruch entbehrlich. Die Kündigung ist allerdings wegen eines Formfehlers unwirksam: Der Arbeitgeber durfte in zweiter Instanz keine Kündigungsgründe nachschieben. Denn er hatte zwar den Arbeitnehmer ein weiteres Mal diesbezüglich angehört (was zulässig ist), aber er hatte nicht das Integrationsamt informiert. Dieser Fehler konnte im Prozess nicht geheilt werden.

LAG Köln, Urteil vom 15.7.2020, Az.: 3 Sa 736/19

💡 DAS BEDEUTET FÜR SIE

Für Betriebsräte, die in ihrem Betrieb schwerbehinderte oder gleichgestellte Kollegen haben, ist die Entscheidung bedeutsam: Denn das Gericht betont, dass das Integrationsamt hier jeder Kündigung zustimmen muss – und zwar bei jedem Ausspruch der Kündigung. Unterlässt der Arbeitgeber dies, ist die Kündigung unwirksam. ■

Das ändert sich ab Januar 2021

Wie zu jedem Jahreswechsel gibt es auch 2021 wieder wichtige Neuerungen im Arbeits- und Sozialrecht. Positiv sind unter anderem die verlängerten Sonderregelungen für das Kurzarbeitergeld und die Erhöhung des Mindestlohns. Die verringerten Mehrwertsteuersätze gehören allerdings seit Januar wieder der Vergangenheit an.

Der gesetzliche Mindestlohn wurde zum 1. Januar 2021 zunächst auf 9,50 € brutto je Zeitstunde angehoben und steigt dann in weiteren Schritten zum 1. Juli 2021 auf brutto 9,60 €, zum 1. Januar 2022 auf brutto 9,82 € und zum 1. Juli 2022 auf brutto 10,45 €.

Erhöhung des Kurzarbeitergelds verlängert

Nachdem die Corona-Pandemie uns auch 2021 begleiten wird, wurde das Maßnahmenpaket zur Beschäftigungssicherung verlängert. Es umfasst folgende Komponenten:

1. Gesetz zur Beschäftigungssicherung infolge der COVID-19-Pandemie:

- Die Regelung zur Erhöhung des Kurzarbeitergeldes (auf 70/77 Prozent ab dem vierten Monat und 80/87 Prozent ab dem siebten Monat) wurde bis zum 31. Dezember 2021 verlängert für alle Beschäftigten, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. März 2021 entstanden ist.
- Die bestehenden befristeten Hinzuverdienstregelungen wurden insoweit bis 31. Dezember 2021 verlängert, als dass Entgelt aus einer während der Kurzarbeit aufgenommenen geringfügig entlohnten Beschäftigung anrechnungsfrei bleibt.
- Zudem wurde der Anreiz, Zeiten des Arbeitsausfalls für berufliche Weiterbildung zu nutzen, dadurch weiter gestärkt, dass die für diese Fälle geregelte hälftige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge nicht mehr daran geknüpft wird, dass die Qualifizierung mindestens 50 Prozent der Zeit des Arbeitsausfalls betragen muss.

2. Erste Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung

- Die Zugangserleichterungen (Mindestanfordernisse, negative Arbeitszeitsalden) wurden bis zum 31. Dezember 2021 verlängert für Betriebe, die bis zum 31. März 2021 mit der Kurzarbeit begonnen haben.
- Die Öffnung des Kurzarbeitergeldes für Leiharbeiter wurde bis zum 31. Dezember 2021 verlängert für Verleihbetriebe, die bis zum 31. März 2021 mit der Kurzarbeit begonnen haben.



© Mediaparts/stock.adobe.com

- Die vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge während der Kurzarbeit wurde bis 30. Juni 2021 verlängert. Vom 1. Juli 2021 bis 31. Dezember 2021 werden die Sozialversicherungsbeiträge zu 50 Prozent erstattet, wenn mit der Kurzarbeit bis 30. Juni 2021 begonnen wurde.

3. Zweite Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld

Die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld wurde für Betriebe, die mit der Kurzarbeit bis zum 31. Dezember 2020 begonnen haben, auf bis zu 24 Monate verlängert, längstens bis zum 31. Dezember 2021.

Digitale Rentenübersicht kommt

Die digitale Rentenübersicht soll jedem Bürger eine Übersicht über den Stand der individuellen Ansprüche der gesetzlichen, betrieblichen und privaten Altersvorsorge geben, und zwar auf einen Blick und digital abrufbar über ein Portal. Grundlage sind die Daten aus den regelmäßigen Informationen der Vorsorgeeinrichtungen. Herzstück werden eine übersichtliche Darstellung der bereits erreichten und bis zum Renteneintritt erreichbaren Altersvorsorgeansprüche und eine Zusammenfassung der Ansprüche in einem Gesamtüberblick. Allerdings dauert es bis zur ersten anklickbaren Version wohl noch fast zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes. ■

EXPERTENTIPP

Bisher konnten Arbeitnehmer nur in sehr wenigen Fällen Steuererleichterungen fürs Homeoffice geltend machen. Das soll sich nun dank Corona ändern: Ab 2021 gibt es eine neue Steuerpauschale, die 5 € pro Tag und höchstens 600 € pro Jahr betragen soll. Allerdings wird sie nicht zusätzlich zum Arbeitnehmer-Pauschbetrag in Höhe von 1000 € gewährt. Damit gibt es es nur für die Vorteile, die jährliche Werbungskosten von mehr als 1000 € angeben können.

SCHWERPUNKT

Alles Wichtige zu Gefährdungsbeurteilungen

Die Gefährdungsbeurteilung ist die Grundlage des betrieblichen Arbeitsschutzes. Bei der jeweiligen Umsetzung gibt es viel Spielraum, da das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) nur die wichtigsten Eckpunkte regelt. Das eröffnet Ihnen als Betriebsrat weitreichende Mitbestimmungsrechte. Am besten legen Sie den genauen Ablauf der Beurteilungen verbindlich in einer Betriebsvereinbarung fest. Dabei sind jedoch bestimmte Prinzipien zu beachten.



© Андрей Яланский/stock.adobe.com

Das ArbSchG verpflichtet den Arbeitgeber als Verantwortlichen für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Daher muss er sich natürlich auch in erster Linie um die Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen kümmern. Doch da die Verpflichtung des Arbeitgebers nach § 5 ArbSchG so viel Möglichkeiten zur individuellen Umsetzung lässt, haben Sie als Betriebsrat über § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG dabei ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht. Das heißt, Sie können die Geschäftsleitung notfalls zwingen, überhaupt Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen und auch federführend auf die einzelnen Details einwirken. Es ist empfehlenswert, dass sich das Gremium in diesen bedeutsamen Fragen wirklich einmischt und die ihm gesetzlich zustehenden Rechte auch ausübt.

Prävention als Leitfaden

Wie immer im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sollten sich auch Gefährdungsbeurteilungen klar an der Prävention orientieren, d. h., sie sollten den Schwerpunkt darauf legen, Unfälle und Krankheiten bestmöglich zu verhindern, bevor diese überhaupt entstehen können.

Die konkrete Situation entscheidet

Ein zweiter wichtiger Ansatz ist die Ausrichtung des Umfangs und des Ablaufs der Beurteilungen auf die konkreten Erfordernisse in Ihrem Betrieb – mit anderen Worten: Passgenaue Prozesse sind gefragt und keine Standardlösungen, die für Sie vielleicht viel zu umfangreich sind oder Probleme beleuchten, die es bei Ihnen so unter Umständen gar nicht gibt. Umgekehrt können standardisierte Beurteilungen aber auch manchmal das Risiko beinhalten, dass Fragen, die gerade für die Kollegen Ihres Unternehmens wichtig sind, gar nicht gestellt werden.



EXPERTENTIPP

Die Gefährdungsbeurteilung sollte voraussehbare Arbeitsabläufe am jeweiligen Platz erfassen. Darunter fallen demnach auch Ereignisse und Tätigkeiten, die nicht immer stattfinden, wie etwa Instandhaltungs- bzw. Reparaturarbeiten, In- und Außerbetriebnahmen, Umgang mit Betriebsstörungen, Reinigung oder Müllentsorgung bzw. Abfallbeseitigung.

Planen Sie den Ablauf gut

Eine Gefährdungsbeurteilung macht sehr viel Arbeit – und je besser sie vorbereitet ist, desto erfolgreicher wird sie in der Regel sein. Daher ist es ratsam, dass Sie auch mit einem Mitglied des Betriebsrats in den entsprechenden organisatorischen Gremien vertreten sind. Hier sollten sich die Beteiligten möglichst systematisch ein Bild von den Gefährdungen machen. Vorab (und oft mithilfe von professionellen Anbietern) erstellte Unterlagen sorgen dafür, dass strukturiert alle bestehenden Risiken und Gefährdungen ermittelt werden. Das ArbSchG nennt z. B. diese Gefahrenquellen:

- Arbeitsverfahren
- Arbeitsabläufe
- Arbeitszeiten
- unzureichende Qualifikation bzw. Unterweisung der Beschäftigten



HINWEIS

Eine Gefährdungsbeurteilung ist für jede ausgeübte Tätigkeit bzw. jeden Arbeitsplatz nötig. Bei gleichartigen Betriebsstätten, gleichen Arbeitsverfahren und gleichen Arbeitsplätzen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

Warum die Kollegen unbedingt eingebunden werden sollten

Die Gefährdungsbeurteilung soll die Sicherheit der Beschäftigten an ihren jeweiligen Arbeitsplätzen gewährleisten und, falls möglich, weiter verbessern. Daher sollte es im Grunde selbstverständlich sein, dass die Kollegen auch am Prozess beteiligt werden – und zwar am besten von Anfang an. Das führt nicht nur zu einer größeren Akzeptanz der durch die Gefährdungsbeurteilung ermittelten Schutzmaßnahmen, sondern führt unter Umständen auch dazu, dass bessere Maßnahmen entwickelt werden können. Schließlich kennen die Arbeitnehmer ihre Tätigkeit am besten und können oft wertvolle Anregungen geben.



PRAXISTIPP

Regen Sie bei der Geschäftsleitung ausdrücklich an, dass diese das vorhandene Wissen und die besonderen Arbeitsplatzkenntnisse der Mitarbeiter nutzt. Machen Sie den Arbeitgeber während der Verhandlungen darauf aufmerksam, dass die Beteiligung der Beschäftigten die Voraussetzungen dafür schafft, dass diese ihren Pflichten nach § 15 ArbSchG sowie ihren besonderen Unterstützungspflichten nach § 16 ArbSchG auch wirklich nachkommen. Denn wer Maßnahmen selber mitentwickeln durfte, wird sie besser und genauer umsetzen, als wenn sie ohne Beteiligung „von oben verordnet“ wurden.

Vereinbaren Sie Mitspracherechte für die Kollegen

Es ist in jedem Fall ratsam, den Ablauf von Gefährdungsbeurteilungen in einer Betriebsvereinbarung festzulegen. Dies ist auch der beste Rahmen, um verbindlich zu regeln, welche Mitsprachebefugnisse die Kollegen in diesem Prozess haben (sollten):

- Sinnvoll ist das Recht, zum geplanten Ablauf der Gefährdungsbeurteilung und zur Ernennung der für die Durchführung verantwortlichen Personen angehört zu werden.
- Vereinbaren Sie, dass die Beschäftigten deren Vorgesetzte oder den Arbeitgeber über erkannte Gefahren informieren und eigene Tipps und Empfehlungen äußern können.
- Kollegen sollten Änderungen am Arbeitsplatz melden dürfen, damit zeitnah reagiert werden kann.
- Die Beschäftigten sollten nicht nur an der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung beteiligt werden. Ganz wesentlich für den Erfolg ist es, sie im Anschluss über die Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit und die erforderlichen Maßnahmen zur Beseitigung oder Verringerung dieser Gefahren zu informieren.

- Hilfreich ist auch die Möglichkeit, dass Arbeitnehmer ihre Vorgesetzten auffordern können, geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Dies sollte von Ihnen als Betriebsrat flankiert und unterstützt werden.

Sensibilisieren Sie Ihre Kollegen

Arbeits- und Gesundheitsschutz lässt sich viel erfolgreicher verwirklichen, wenn im Betrieb eine offene und konstruktive Atmosphäre für entsprechende Probleme herrscht. Das können Sie als Betriebsrat gezielt fördern, indem Sie die Kollegen dafür sensibilisieren. Nutzen Sie dafür z. B. Mitarbeiterbefragungen, Gruppendiskussionen oder gemeinsame Arbeitsplatzbegehungen. Auch solche Punkte könnten in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Regen Sie Mitarbeiterbefragungen an

Mitarbeiterbefragungen zu bestimmten Bereichen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind wertvolle Methoden, um Gefährdungen erfassen und beheben zu können. Regen Sie daher bei der Geschäftsleitung an, etwa mithilfe anonymisierter Fragebogen Themen wie körperliche und psychische Arbeitsbelastungen, Arbeitsumgebung, Arbeitsorganisation, Arbeitszufriedenheit, Beschwerden etc. anzusprechen. Durch solche Fragebogen erhalten sowohl die Verantwortlichen auf Arbeitgeberseite als auch der Betriebsrat wertvolle Einsichten in etwaige Über- bzw. Unterforderungen und weitere Risiken.

Gruppendiskussionen können wertvoll sein

Gerade in kleineren Betrieben kann es den Gefährdungsbeurteilungen sehr förderlich sein, wenn in Gruppen von fünf bis zwölf Mitarbeitern aus einem Arbeitsbereich über mögliche Risiken und Gegenmaßnahmen diskutiert wird. Sinnvoll ist der Einsatz eines Moderators, der das Gespräch ordnet und führt. So lassen sich zielgenau und maßgeschneidert Probleme und mögliche Lösungen identifizieren.

So muss die Beurteilung dokumentiert werden

Der Arbeitgeber muss den gesamten Prozess der Gefährdungsbeurteilung von der Vorbereitung über die Gefährdungsermittlung bis hin zu den beschlossenen und umgesetzten Maßnahmen dokumentieren. Diese Dokumentation dient auch folgenden Punkten:

- Erleichterung der organisatorischen Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung
- Kontrolle der beschlossenen und umgesetzten Arbeitsschutzmaßnahmen
- Nachweise gegenüber den Aufsichtsbehörden
- Überarbeitungen, falls sich die Umstände ändern oder die Beurteilung nach einem gewissen Zeitablauf aktualisiert werden muss ■



ONLINE-SEMINAR

Im März 2021 findet das Online-Seminar „Alles Wichtige zu Gefährdungsbeurteilungen“ statt.

Termin:

Mittwoch,
10. März 2021
11:00 Uhr

URL:

<https://weka.adobeconnect.com/betriebsrat>

Passwort März:

recht21

Arbeitgeber muss System zur Zeiterfassung einsetzen

Letztes Jahr hat der EuGH geurteilt, dass alle Arbeitgeber ein System zur Zeiterfassung einsetzen müssen. Nun gibt es auch in Deutschland eine erste entsprechende Entscheidung eines Arbeitsgerichts. Der Tenor ist eindeutig: Die Verpflichtung zum Einsatz solcher Systeme gilt ab sofort – eine Umsetzung des EuGH-Urteils in deutsches Recht ist nicht erforderlich. Betriebsräte können daher durch ihr Initiativrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2, 3 und 6 BetrVG den Arbeitgeber drängen, aktiv zu werden.



© rdnzl//stock.adobe.com

§ DER STREITFALL

Der Kläger war beim beklagten Arbeitgeber in der Zeit von der 38. bis zur 45. Kalenderwoche des Jahres 2018 aufgrund eines mündlich abgeschlossenen Arbeitsvertrags als Bauhelfer zu einer Stundenvergütung in Höhe von 13,00 € brutto beschäftigt. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses machte der Kläger noch (vermeintlich) ausstehende Vergütungsansprüche geltend. Der Arbeitnehmer führte an, insgesamt 195,05 Arbeitsstunden absolviert zu haben. Der Arbeitgeber kam jedoch nur auf 183 Stunden und vergütete auch lediglich diese Anzahl. Um die Anzahl seiner Stunden zu beweisen, verwies der Beschäftigte auf eine eigens erstellte Übersicht und sog. „Stundenrapporte“. Der Arbeitgeber bestritt die vom Kläger behauptete Stundenzahl und wollte die Richtigkeit seiner Angaben mit einem von ihm geführten Bautagebuch nachweisen.

⚖ DIE ENTSCHEIDUNG

Vor Gericht gewann der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber muss die Überstunden vergüten. Wenn es darum geht, welche Stunden der Arbeitgeber noch bezahlen muss, muss zunächst der Arbeitnehmer

vortragen und darlegen, „an welchen Tagen er von wann bis wann Arbeit geleistet oder sich auf Weisung des Arbeitgebers zur Arbeit bereitgehalten hat“. Anschließend ist der Arbeitgeber an der Reihe, seinerseits darzulegen, welche Arbeiten er dem Arbeitnehmer zugewiesen hat und an welchen Tagen der Arbeitnehmer von wann bis wann diesen Weisungen – ggf. nicht – nachgekommen ist.

Eigenaufzeichnungen des Klägers können Überstunden beweisen

Der Kläger hat unter Vorlage von Eigenaufzeichnungen die seinerseits geleisteten Arbeitszeiten in den Monaten September bis November 2018 im Einzelnen vorgetragen. Der Arbeitgeber konnte diese Darstellung nicht beweiskräftig widerlegen, auch und gerade nicht durch das von ihm geführte Bautagebuch. Seine Argumente waren nicht detailliert genug und sind nicht ausreichend, um der ihn treffenden Beweislast zu genügen. Der Arbeitgeber hat gegen die ihn gemäß Art. 31 Abs. 2 der EU-Grundrechte-Charta (im Folgenden: GrCh) treffende Verpflichtung zur Einrichtung eines „objektiven“, „verlässlichen“ und „zugänglichen“ Systems zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit des Klägers verstoßen. Der Beklagte hat für den Kläger kein entsprechendes System eingerichtet und daher auch keine objektiven und verlässlichen Daten vorlegen können, anhand derer sich die Arbeitszeiten des Klägers nachvollziehen lassen würden.

Aufzeichnungen des Bautagebuchs sind ungeeignet

Das Bautagebuch ist ungeeignet, zu belegen, welche Arbeiten der Arbeitgeber dem Kläger zugewiesen hat und an welchen Tagen dieser diesen Weisungen nachkam oder nicht. Denn es ist kein Instrument, das in erster Linie der Erfassung der Arbeitszeit dient, sondern ist dafür gedacht, die Honorare der Architekten zu berechnen. Außerdem sind im Bautagebuch weder Anfahrts- noch

Rüstzeiten erfasst, die aber voll zur Arbeitszeit des Beschäftigten zählen. Da es ein weiteres System zur Erfassung der Arbeitszeit nicht gab und der Arbeitgeber diese Pflicht demnach nicht erfüllt hat, hat der Beschäftigte die Überstunden bewiesen. Daher muss der Arbeitgeber zahlen.

Der Arbeitgeber ist zur Einrichtung eines Zeiterfassungssystems verpflichtet

Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Einrichtung eines Systems zur Arbeitszeiterfassung ergibt sich aus einer unmittelbaren Anwendung von Art. 31 Abs. 2 GrCh. Die Arbeitszeitrichtlinie der EU ist wegen dieser Charta dahin gehend auszulegen, dass sich aus ihr die Pflicht des Arbeitgebers zur Einrichtung eines Systems zur Arbeitszeiterfassung entnehmen lässt (EuGH, Urteil vom 14.05.2019, Rs. C-55/18 (CCOO)). Nach europäischem Recht hat jeder Arbeitnehmer das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit sowie auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten. Eine Erfassung der täglichen und wöchentlichen Arbeitsstunden inklusive deren Lage ist demnach zwingend nötig, um überhaupt feststellen zu können, ob es sich bei den geleisteten Stunden um über die vereinbarte Normalarbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit handelt und ob die vorgeschriebenen Ruhezeiten eingehalten werden. Der EuGH macht klar, dass die Verpflichtung zur Zeiterfassung elementar ist.

HINWEIS

Diese Verpflichtung für den Arbeitgeber gilt auch jetzt schon, obwohl die europarechtlichen Vorschriften noch nicht in deutsches Recht umgesetzt wurden. Denn sie gelten unmittelbar, d. h. auch ohne Umsetzung. Die Dokumentationsvorschrift des § 16 Abs. 2 ArbZG hebt die sich aus europäischem Recht ergebende Verpflichtung des Arbeitgebers auch nicht aus und ist daher für den Fall (und generell) hierfür ohne Bedeutung.

Das bedeuten die Vorgaben des EuGH konkret für deutsche Betriebe

Die Vorgabe des EuGH, dass das Erfassungssystem „objektiv“ sein muss, dürfte bedeuten, dass die Erfassung und Aufzeichnung in einer Art und Weise erfolgen muss, die es dem Arbeitnehmer möglich macht, die geleistete Arbeitszeit mithilfe der Aufzeichnungen objektiv nachzuweisen. Das Merkmal „verlässlich“ ist wohl dahin gehend zu verstehen, dass die Dokumentation der Arbeitszeit zuverlässig geschieht und etwaige Manipulationen ausgeschlossen sind. Schließlich müssten die Aufzeichnungen dem Arbeitnehmer auch „zugänglich“ sein; er muss die Möglichkeit haben, die Dokumente einzusehen und im Bedarfsfall im Prozess als Beweismittel nutzen zu können.

ArbG Emden, Urteil vom 20.02.2020, Az.: 2 Ca 94/19



DAS BEDEUTET FÜR SIE

Nachdem der EuGH 2019 (EuGH, Urteil vom 14. Mai 2019, Az.: C-55/18) entschieden hatte, dass alle – und damit auch deutsche – Arbeitgeber dazu verpflichtet sind, ihren Arbeitnehmern ein geeignetes System zur Arbeitszeiterfassung anzubieten, war die Unruhe groß. Das jetzt vorliegende Urteil des ArbG Emden ist, soweit ersichtlich, die erste Entscheidung zu dieser Frage eines deutschen Gerichts. Dies dürfte die Unruhe im Arbeitgeberlager noch vergrößern und Betriebsratsgremien erfreuen: Denn nach dem Urteil des EuGH war nicht sicher, ob vielleicht noch so lange mit dem Einrichten eines Arbeitszeiterfassungssystems Zeit ist, bis das ArbZG entsprechend geändert ist (was noch nicht der Fall ist).

Sofortiger Handlungsbedarf für Arbeitgeber

Doch das ArbG Emden macht unmissverständlich klar, dass eine Umsetzung der europarechtlichen Vorgaben in deutsches Recht gar nicht zwingend erforderlich ist. Es begründet dies juristisch korrekt und es ist zu erwarten, dass weitere Gerichte genauso entscheiden werden. Damit gilt die Pflicht zur Einrichtung eines entsprechenden Systems unmittelbar und damit sofort. Dies bedeutet, dass damit auch ein sofortiger Handlungsbedarf der Arbeitgeber besteht. Umgekehrt heißt das, dass Betriebsräte ihr Initiativrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2, 3 und 6 BetrVG nutzen können: Damit muss der Arbeitgeber tätig werden, da es sich hier um ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht handelt. Mit anderen Worten: Notfalls entscheidet die Einigungsstelle, aber die Geschäftsleitung kann das Thema nicht einfach „abbügeln“.



PRAXISTIPP

Machen Sie den Arbeitgeber darauf aufmerksam, dass er sich Zahlungsrisiken aussetzt, wenn er hier nicht schnell eine passende Lösung anbietet. Ein gutes System dient somit auch seinen Interessen.

Es fehlen weiterhin klare Vorgaben

Das ArbG Emden äußert sich leider genauso wenig wie der EuGH konkret dazu, wie das System der Arbeitszeiterfassung denn nun im Einzelnen gestaltet sein müsste, um den europarechtlichen Vorgaben zu genügen. Hier wird es noch eine Weile dauern, bis die Rechtsprechung und die arbeitsrechtliche Fachliteratur brauchbare Praxishinweise entwickeln. Auch der Gesetzgeber ist dringend aufgerufen, für mehr Klarheit auf allen Seiten zu sorgen. Bis dahin können und sollten Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam versuchen, sich selbst Gedanken zu machen, wie ein objektives, verlässliches und den Beschäftigten zugängliches System zur Erfassung der Arbeitszeit aussehen könnte. Je schneller sie dies um- und einsetzen können, desto besser für alle Beteiligten. ■

So muss Sie der AG bei Neuerungen unterrichten

Der Betriebsrat hat die Interessen der Kollegen zu vertreten. Damit er dies wirkungsvoll tun kann, muss er immer über die wichtigsten Entwicklungen im Betrieb informiert sein. Das sieht auch der Gesetzgeber so und verleiht dem Gremium etliche Mitbestimmungs- und spezielle Unterrichtsrechte. Ein bedeutsames Recht ist in § 90 BetrVG geregelt.

! HINWEIS

Der Arbeitgeber hat der betrieblichen Interessenvertretung auch alle erforderlichen Unterlagen vorzulegen. Falls es nötig ist, müssen die Unterlagen dem Betriebsrat auf Dauer überlassen werden. Ansonsten handelt es sich um eine Überlassung auf Zeit.

Nach § 90 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über die Planung

- von betrieblichen Neu-, Um- und Erweiterungsbauten
- von technischen Anlagen
- von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder
- der Arbeitsplätze

rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten. § 90 Abs. 2 BetrVG bestimmt, dass Arbeitgeber und Betriebsrat die geplanten Maßnahmen beraten müssen.

zusammen und sind aufgrund ihrer Wechselwirkungen kaum zu trennen. Hier einige Beispiele, was alles unter diese Begriffe fällt:

- Organisation von Arbeit (Gruppen- oder Teamarbeit, Einsatz von freien Mitarbeitern oder Fremdfirmenbeschäftigten, Schichtarbeit, Arbeit in der Halle oder im Freien, im Betrieb oder im Außendienst, Telearbeit etc.)
- Einführung neuer Managementkonzepte (z. B. Balanced Scorecard, Kaizen, KVP)
- Einführung eines neuen EDV-Systems
- Einführung neuer Produktionssysteme
- Outsourcing

Damit wird im Grunde alles, was unsere Arbeit ausmacht, von § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG erfasst.

Übersicht: Neu-, Um- und Erweiterungsbauten

Zu den Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Fabrikations-, Verwaltungs- und sonstigen betrieblichen Räumen zählen z. B.

- | | | |
|----------------------|----------------------|-------------|
| – Werkhallen | – Verwaltungsgebäude | – Labors |
| – Ausbildungsstätten | – Lagerhallen | – Kantine |
| – Aufenthaltsräume | – Waschräume | – Toiletten |
| – Umkleiden | – Fabrikhöfe | |

Die Vorschrift setzt eine bauliche Veränderung voraus, die sich auf die Arbeitsbedingungen auswirkt. Das muss keine große Veränderung sein. Reine Reparaturarbeiten reichen allerdings genauso wenig aus wie bloße Abbrucharbeiten.

Übersicht: Technische Anlagen

Unter technischen Anlagen im Sinne von § 90 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG sind Maschinen und sonstige technische Geräte und Einrichtungen zu verstehen, die dem Betriebszweck und damit dem Arbeitsablauf dienen, so etwa:

- | | |
|-----------------|---|
| – Montagebänder | – automatische Produktionsanlagen |
| – Roboter | – CNC-Maschinen |
| – CAD-Terminals | – Bürogeräte (Computer, Bildschirme, Inter-/Intranetanschluss, EDV-Anlagen) |

aber auch

- | | |
|---------------------|-------------------|
| – Fahrstühle | – Klimaanlage |
| – Schallschutztüren | – Raumbeleuchtung |

Rechtzeitige und vollständige Information

Wie bei allen Informationsrechten des Betriebsrats hat die Unterrichtung rechtzeitig, also so früh wie möglich und noch im Planungsstadium der Maßnahmen, zu erfolgen. Dahinter steht auch bei § 90 Abs. 1 BetrVG wiederum der Wille des Gesetzgebers, dass der Betriebsrat noch auf die Pläne des Arbeitgebers einwirken können soll. Und das kann er eben am besten, wenn der Arbeitgeber seine Konzepte noch nicht umgesetzt hat bzw. noch gar nicht damit angefangen hat. Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat unaufgefordert und umfassend informieren. Dazu zählt wie bei § 80 Abs. 2 BetrVG eine für das Gremium verständliche Art und Weise der Unterrichtung. Notfalls sind von der Geschäftsleitung deshalb Übersetzungen bzw. Erläuterungen anzufügen. Sämtliche wesentlichen Tatsachen, Einschätzungen und Bewertungen sind Teil der umfassenden Information.



EXPERTENTIPP

Der Betriebsrat sollte jedoch auf keinen Fall nur auf die Unterrichtung des Arbeitgebers warten. Sondern er muss selbst eine aktive Informationspolitik betreiben. Dabei ist es wichtig, dass sich das Gremium darüber klar wird, welche Informationen wichtig sind und welche es sich wie selbst beschaffen kann. ■

Unterrichtungspflicht ist weit gefasst

Sowohl Arbeitsverfahren (= technische Art und Weise der Arbeitserledigung) als auch Arbeitsabläufe (= organisatorische, inhaltliche, zeitliche und räumliche Gestaltung der Arbeitserledigung) definieren unseren Arbeitsplatz. Sie wirken eng

ONLINE-SEMINAR: RUNDUM INFORMIERT IN NUR 30 MINUTEN

Alles Wichtige zum Homeoffice

In nur 30 Minuten werden Ihnen die wichtigsten Tipps und Fakten zum Thema verständlich präsentiert. Zudem haben Sie die Möglichkeit, Ihre Fragen direkt mit der Referentin zu klären. Das Online-Seminar wird aufgezeichnet und ist auf www.betriebsrat-kompakt.de abrufbar. Dort sind zudem einige Arbeitshilfen und die Seminarunterlagen für Sie bereitgestellt.

Die Corona-Pandemie hat der Arbeit im Homeoffice einen nie gekannten Boom beschert: Eine GfK-Umfrage hat ergeben, dass in Deutschland seit März 41 Prozent der Befragten zumindest teilweise im Homeoffice arbeiten. Und grundsätzlich ist das für die meisten Beschäftigten auch eine durchaus positive Entwicklung: Am wichtigsten sind die Zeitersparnis durch den Wegfall des Arbeitswegs oder die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Alltagsaufgaben. Allerdings hatten mehr als 30 % der befragten Teilnehmer auch Negatives zu berichten: Sie litten und leiden an der fehlenden Trennung zwischen Beruf und Privatem. Auch die Einsamkeit und Gefühle von Isolation und fehlender Zugehörigkeit machen den Arbeitnehmern zu schaffen.

Klare Trennung zwischen Beruf und Privatleben ist erforderlich

Gerade für Beschäftigte, für die das Homeoffice eine neue Erfahrung ist, können Arbeit und Privates ganz schön durcheinandergeraten. Denn wenn man schon mal zu Hause ist, kann man doch schnell „nebenher“ die Wäsche waschen, die Spülmaschine ausräumen oder Online-Shopping erledigen – kurz, Ablenkungen und auch eine fehlende räumliche Trennung zum Arbeitsplatz führen oft zu einer entgrenzten Arbeit. Hier helfen nur feste Regeln: Der Arbeitsplatz sollte frei sein von allem, was nicht zur Arbeit gehört. Wie auch im Büro sollte es nach Möglichkeit klare Unterteilungen in Arbeitszeiten und Pausen geben – und der Feierabend sollte den Namen auch verdient haben.

Soziale Kontakte trotzdem bestmöglich pflegen

Unsere Freunde können wir kaum treffen – hier ist es ratsam, sich bewusst der Pflege dieser Kontakte zu widmen. Telefonieren Sie, trinken Sie gemeinsam Kaffee per Zoom oder schicken Sie WhatsApp-Bilder. Für den Job gilt im Grunde Ähnliches: Wenn das Team nicht an einem Ort, sondern verstreut ist, hilft auch das Vereinbaren fester Termine, z. B. bei Zoom oder anderen Plattformen. So kann der Laptop die Teeküche (fast) ersetzen. Wichtig sind in jedem Fall feste Rituale und Zeiten. Alles, was Struktur und Zusammengehörigkeit vermittelt, hilft.

In der Kommunikationsflut die Nerven behalten

Die digitale Kommunikation via Chats, Mails und Videokonferenzen nimmt nicht zuletzt im Homeoffice noch gigantischere Ausmaße an – und da sind die ganzen privaten WhatsApp-Nachrichten und E-Mails ebenso wenig berücksichtigt wie z. B. die dreimal täglichen Elternbenachrichtigungen der Schule: Ständig ploppen neue Nachrichten und das kann einen je nach Tagesform doch ganz schön stressen. Ein ruhiges und konzentriertes Arbeiten ist daher nur dann denkbar, wenn man für diese Informationsflut feste Regeln etabliert – wohlwissend, dass es je nach Situation davon natürlich auch Ausnahmen geben kann. Empfehlenswert ist es, sich nicht von allem ablenken und unterbrechen zu lassen. E-Mails bearbeiten Beschäftigte im „normalen“ Büro wie im Homeoffice am besten immer nur zu bestimmten Zeiten im Block. Das ist wesentlich effektiver, als jede Mail, die ankommt, gleich lesen und beantworten zu wollen. Und nicht jede Mail braucht zwingend eine Antwort.

Möchten Sie gerne am Online-Seminar teilnehmen? So leicht geht es:

1. Geben Sie diese Adresse ein:
<https://weka.adobeconnect.com/betriebsrat>
2. Geben Sie einen **beliebigen Namen** und den Raum-Passcode ein. Der Raum-Passcode ist: **umfrage21**
3. Fünf Minuten vor Beginn ist der virtuelle Seminarraum geöffnet.
4. Dauer: ca. 30 Minuten

Sie brauchen dazu nur einen PC mit Kopfhörern oder Lautsprechern. Sie brauchen keine Telefonkonferenz. Wenn Sie unsicher sind, ob Ihr PC eine gute Internetverbindung hat, können Sie hier einen Techniktest machen: <http://www.betriebsrat-kompakt.de/online-seminare>

Tipp: Unter www.betriebsrat-kompakt.de finden Sie auch eine Online-Anleitung mit Bildern. ■



ONLINE-SEMINAR

Das nächste Online-Seminar findet zum Thema „**Alles Wichtige zum Homeoffice**“ statt. Dort erfahren Sie in nur 30 Minuten z. B., welche Mitbestimmungsrechte Sie haben und auf was Sie bei Betriebsvereinbarungen achten sollten.

Termin:

Mittwoch,
10. Februar 2021
11:00 Uhr

URL:

<https://weka.adobeconnect.com/betriebsrat>

Passwort:

umfrage21



PRAXISTIPP

Die Abwechslung bleibt im Homeoffice leicht auf der Strecke. Um auch mal rauszukommen, ist Eigeninitiative nötig: Es helfen feste Zeiten für Spaziergänge oder Sport. Auch für private Telefonate sollte zwischendurch Zeit sein.

Letzter Ausweg: Entfernung von Betriebsstörern



EXPERTEN-TIPP

Will der Betriebsrat erreichen, dass ein Beschäftigter aus dem Betrieb „entfernt“ wird, muss er dies zunächst wirksam in der Gremiumssitzung beschließen. Dabei muss die Forderung des Betriebsrats insbesondere verhältnismäßig sein. Das heißt konkret, dass das Gremium eher eine Versetzung verlangt als eine Entlassung, falls das im Einzelfall nötig bzw. Erfolg versprechend ist. Sie ist vor allem dann denkbar, wenn realistisch erwartet werden kann, dass am neuen Arbeitsplatz keine weiteren Verstöße passieren werden.



DOWNLOAD

Das Musterschreiben „Antrag auf Versetzung eines Mitarbeiters wegen betriebsstörenden (gesetzwidrigen) Verhaltens“ steht Ihnen auf www.betriebsrat-kompakt.de zum Download zur Verfügung.

Benutzername:
betriebsrat

Passwort Februar:
umfrage21

In Ausnahmefällen sind Arbeitnehmer für den Betrieb nicht tragbar. Das gilt insbesondere bei Gewalttaten: Wer handgreiflich wird, hat im Unternehmen nichts verloren. Auch rassistische Beleidigungen oder sexistische Übergriffe können in der Regel nicht toleriert werden. Für diese extremen Fälle gibt es § 104 BetrVG: Danach können Sie als Betriebsrat die Entfernung dieser Beschäftigten aus dem Betrieb verlangen.

Voraussetzung für die Anwendbarkeit von § 104 BetrVG ist, dass der Beschäftigte, der entfernt werden soll, entweder durch gesetzwidriges Verhalten (erste Alternative) oder durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 BetrVG enthaltenen Grundsätze (zweite Alternative) den Betriebsfrieden wiederholt ernstlich gestört hat. Ein gesetzwidriges Verhalten wird bei einem Verstoß gegen Rechtsvorschriften angenommen (Vorschriften aus

dem Strafgesetzbuch, Arbeitsschutzvorschriften, tarifvertragliche Bestimmungen, in Betriebsvereinbarungen enthaltene Regelungen). Eine grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 BetrVG enthaltenen Grundsätze liegt insbesondere in einer eindeutigen Diskriminierung anderer Arbeitnehmer des Betriebs etwa wegen Abstammung, Nationalität und Herkunft vor. Betriebsräte müssen hier immer alle Interessen gegeneinander abwägen.

Übersicht: So kann der Arbeitgeber reagieren

- Wenn der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Entlassung des störenden Mitarbeiters verlangt, muss der Arbeitgeber – vorausgesetzt, dass das Verlangen berechtigt ist – die Beschäftigung im Betrieb beenden. Das heißt, er kündigt das Arbeitsverhältnis. Der Entlassene kann wie sonst auch vor Gericht gegen die Kündigung klagen. Die Kündigung ist grundsätzlich dann zulässig, wenn die Voraussetzungen des § 104 BetrVG erfüllt waren. Eine andere Maßnahme als eine Kündigung ist nur dann angebracht, wenn der betreffende Beschäftigte in einem anderen Betrieb desselben Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann. Dann wäre unter Umständen aber über eine Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats gemäß § 99 Abs. 2 Nr.6 BetrVG nachzudenken.
- Findet die Geschäftsleitung nicht, dass der betriebsstörende Arbeitnehmer entfernt werden muss, darf er den Betroffenen weder versetzen noch ihm kündigen.
- Der Arbeitgeber ist in jedem Fall verpflichtet, den Sachverhalt, den ihm der Betriebsrat vorträgt, in eigener Verantwortung sorgfältig zu prüfen.



Musterschreiben: Antrag auf Versetzung eines Mitarbeiters wegen betriebsstörenden (gesetzwidrigen) Verhaltens



Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Schreiben vom ____ (Datum) haben wir gemäß Sitzungsbeschluss vom ____ (Datum) die Versetzung von Herrn ____ (Name) wegen wiederholten massiv betriebsstörenden Verhaltens gemäß § 104 BetrVG beantragt.

Leider haben Sie bis jetzt auf unser Schreiben überhaupt nicht reagiert.

Wir weisen Sie darauf hin, dass wir die Möglichkeit haben, gemäß § 104 Satz 2 BetrVG beim zuständigen Arbeitsgericht zu beantragen, Sie zu verpflichten, die Versetzung des Herrn ____ (Name) vorzunehmen.

Wie Sie sicherlich wissen, können Sie daraufhin zur Durchführung der Versetzung durch Zwangsgeld gemäß § 888 ZPO angehalten

werden, wenn Sie nach einem etwaigen stattgebenden Beschluss des Arbeitsgerichts nicht unverzüglich die entsprechende personelle Maßnahme vornehmen.

Wir gehen davon aus, dass Sie es – auch im Interesse der von den Betriebsstörungen betroffenen Kolleginnen – nicht auf eine arbeitsgerichtliche Auseinandersetzung in dieser Angelegenheit ankommen lassen wollen und dieser unerfreuliche Vorfall doch noch einvernehmlich gelöst werden kann.

Für den Eingang Ihrer Stellungnahme haben wir uns den ____ (Datum) vorgemerkt. Wir weisen allerdings bereits jetzt darauf hin, dass wir uns nach weiterem fruchtlosem Fristablauf gezwungen sehen, umgehend in dieser Angelegenheit einen Antrag nach § 104 Satz 2 BetrVG zu stellen.



Zwischen der Firma _____ (*Name der Firma*), vertreten durch _____ (*Name*), und dem Betriebsrat wird folgende Betriebsvereinbarung abgeschlossen:

Präambel

Die Betriebsparteien stimmen darin überein, dass ein respektvoller, partnerschaftlicher Umgang von allen Personen, die im Betrieb arbeiten, wichtig ist für ein gesundes Betriebsklima und zur Gewährleistung reibungsloser betrieblicher Abläufe. Daher schließen die Betriebsparteien nachfolgende Betriebsvereinbarung.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer des Betriebs _____ (*Benennung*), die derzeit und zukünftig im Betrieb beschäftigt sind oder werden, mit Ausnahme der leitenden Angestellten.

§ 2 Regeln über die Zusammenarbeit im Betrieb

- (1) Die Arbeitnehmer im Betrieb haben sich respektvoll zu begegnen. Insbesondere haben sie
1. Beleidigungen, üble Nachrede untereinander und gegenüber Vorgesetzten oder Untergebenen zu unterlassen.
 2. rassistische und/oder fremdenfeindliche Äußerungen, Zeigen von Darstellungen rassistischen und/oder fremdenfeindlichen Inhalts, das Zeigen und Verwenden von Kennzeichen und Symbolen verfassungsfeindlicher Organisationen im Betrieb zu unterlassen.
 3. es zu unterlassen, religiöse, weltanschauliche, gewerkschaftliche oder politische Ansichten anderer Arbeitnehmer verächtlich zu machen.
- (2) Dies gilt für Äußerungen und Darstellungen jeder Art, gleich ob es sich um mündliche, schriftliche, in Textform oder bildlich erfolgende Äußerungen/Darstellungen handelt.

§ 3 Betriebsbußenordnung

- (1) Bei Verstößen von Arbeitnehmern gegen die in § 2 dieser Betriebsvereinbarung festgelegten Verbote haben die Betriebsparteien gemeinsam Sanktionen festzulegen, wobei sie den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten haben. In jedem Fall ist dem Betroffenen vor der Festlegung einer Sanktion die Möglichkeit zur persönlichen oder schriftlichen Stellungnahme einzuräumen. Der Betroffene kann sich dabei auch von einem Rechtsanwalt, Gewerkschaftssekretär oder einer anderen Vertrauensperson seiner Wahl beraten und vertreten lassen.
- (2) Als Sanktionen können festgelegt werden:
1. die Erteilung einer mündlichen oder schriftlichen Rüge

2. der zeitlich befristete Ausschluss von freiwilligen Leistungen des Unternehmens, wie private Nutzung des Bonusmeilenprogramms, vergünstigter Mitarbeitereinkauf
 3. zeitlich befristeter Beförderungsausschluss
 4. Verhängung einer Geldbuße bis zu einer maximalen Höhe von einem Tagesnettoverdienst
- (3) Hiervon unberührt bleiben individualarbeitsrechtliche Maßnahmen des Arbeitgebers wie Erteilung von Abmahnungen, Versetzungen, Kündigungen. Soweit personelle Einzelmaßnahmen betroffen sind, ist das jeweilige Beteiligungsgeschäft des Betriebsrats nach §§ 99 ff. BetrVG zu beachten.
- (4) Das Recht des Betriebsrats nach § 104 BetrVG bleibt unberührt.

§ 4 Maßnahmen zur Verbesserung der Integration ausländischer Arbeitnehmer

- (1) Die Betriebsparteien sind darüber einig, dass ausländischen Arbeitnehmern zur Verbesserung ihrer Sprachfähigkeiten Sprachkurse angeboten werden. Hierzu schließt die Arbeitgeberin einen Vertrag mit dem externen Anbieter _____ (*Benennung*) über die für die Mitarbeiter kostenfreie/vergünstigte Teilnahme an Sprach- und Integrationskursen.
- (2) Die Betriebsparteien fördern gemeinsame Freizeitaktivitäten der Arbeitnehmer im Betrieb, insbesondere, wenn diese auch die Begegnung von Arbeitnehmern mit und ohne Migrationshintergrund ermöglichen, vor allem kulturelle und sportliche Freizeitaktivitäten und -veranstaltungen. Hierzu stellt der Arbeitgeber jährlich 30.000 € zur Verfügung. Die Betriebsparteien beraten gemeinsam, welche konkreten Maßnahmen sie fördern. Dabei kann auch eine Kooperation mit externen Sport- und Kulturvereinen etc. eingegangen werden.
- (3) Auf Betriebsfeiern wie dem jährlichen Sommerfest und der betrieblichen Weihnachtsfeier soll insbesondere den Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund Gelegenheit gegeben werden, auch die Küche und Kultur ihrer jeweiligen früheren Heimat zu präsentieren.

Ort, Datum

Unterschrift Geschäftsleitung

Unterschrift Betriebsrat



DOWNLOAD

Die Musterbetriebsvereinbarung zur Wahrung des Betriebsfriedens finden Sie in unserem Downloadbereich unter www.betriebsrat-kompakt.de.

Benutzername:
betriebsrat

Passwort Februar:
umfrage21



ANWALTSHOTLINE

Bei der Anwältin nachgefragt

Fast jeder Betriebsrat kommt irgendwann einmal an einen Punkt, an dem er nicht mehr weiterweiß. Dann muss eine Arbeitsrechtsexpertin her. Wenden Sie sich am besten an Rechtsanwältin Silke Rohde, die auch in dieser Ausgabe wieder kompetent auf Ihre Fragen rund um die Betriebsratsarbeit geantwortet hat.



POST

Wenn Sie auch Rat benötigen, wenden Sie sich an:

fragen@betriebsratmitbestimmung.de

Ersatzmitglieder: Ladung erforderlich

FRAGE Unsere Vorsitzende lädt Ersatzmitglieder im Falle der Verhinderung eines regulären Mitglieds nicht zu unseren Sitzungen ein. Falls sie es doch tut, hält sie sich vielfach nicht an die vom BetrVG vorgeschriebene Reihenfolge. Wir möchten das so nicht länger hinnehmen. Was sollen wir tun?

ANTWORT Sie sollten unbedingt aktiv werden. Denn sonst leidet Ihre gesamte Arbeit unter den Fehlern Ihrer Vorsitzenden. Zum einen besteht die Gefahr, dass vom Gremium gefasste Beschlüsse nichtig sind. Nach § 33 Abs. 2 BetrVG ist der Betriebsrat nur dann beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Betriebsratsmitglieder an der Beschlussfassung teil-

nimmt. Verhinderte Mitglieder dürfen und müssen sich dabei von Ersatzmitgliedern vertreten lassen. Ist diese Beschlussfähigkeit nicht erreicht, können Sie innerhalb des Gremiums auch keine rechtswirksamen Beschlüsse fassen. Für die Ladung von Ersatzmitgliedern macht § 25 Abs. 2 BetrVG genaue Vorgaben, die exakt einzuhalten sind. Werden diese Ladevorschriften verletzt, hat das ebenfalls die Unwirksamkeit der erreichten Beschlüsse zur Folge. Zeigt sich Ihre Vorsitzende in weiteren Gesprächen immer noch uneinsichtig, sollten Sie an eine Abwahl im Sinne von § 23 Abs. 1 BetrVG denken. Den Ausschluss der Vorsitzenden aus dem Betriebsrat können Sie oder auch der Arbeitgeber beantragen. In jedem Fall erscheint eine zeitnahe Lösung sinnvoll; andernfalls steht die Glaubwürdigkeit des Betriebsrats insgesamt auf dem Spiel – und so weit sollten Sie es nicht kommen lassen. ■



HINWEIS

Sind die Voraussetzungen für eine positive Fortsetzung der Wiedereingliederung nicht erfüllt, gilt die stufenweise Wiedereingliederung vom ersten Tag der Unterbrechung an als abgebrochen. Ist damit dann der Anspruch auf Übergangsgeld entfallen, hat der Betroffene erneut das Recht, Krankengeld zu beziehen. Falls dieser Anspruch ausgelaufen ist, sollte der Beschäftigte versuchen, Leistungen bei der Arbeitsagentur zu beantragen.

Wiedereingliederung: kurze Unterbrechung

FRAGE Ein Kollege befindet sich in einer vierwöchigen Wiedereingliederungsmaßnahme. An einem Tag ist er während der Wiedereingliederungsphase nach Hause gegangen. Ist die Wiedereingliederungsmaßnahme dadurch unterbrochen bzw. sogar abgebrochen?

ANTWORT Die Frage, wie eine Krankheit während der Wiedereingliederungsphase zu bewerten ist, ist nicht pauschal zu beantworten. Es geht darum, Menschen nach langer, oft schwerer Krankheit schrittweise an die volle Arbeitsbelastung am bisherigen Arbeitsplatz heranzuführen. So soll erreicht werden, dass sie wieder voll berufstätig sein können. Das erfordert eine individuell angepasste Steigerung von Arbeitszeit und Arbeitsbelastung. Das bietet

arbeitsunfähigen Beschäftigten die Chance, ihre Belastbarkeit einzuschätzen, Selbstsicherheit wiederzugewinnen und die Angst vor Überforderung und Krankheitsrückfall abzubauen. Aus diesem Ziel folgt, dass eine kurze Unterbrechung der stufenweisen Wiedereingliederung in der Regel nicht dazu führt, dass die gesamte Wiedereingliederung zum Scheitern verurteilt ist. Handelt es sich – wie in Ihrem Fall – um eine stufenweise Eingliederung, finanziert von der Deutschen Rentenversicherung (Hamburger Modell), kann diese bis zu sieben Tage (einschließlich Wochenende und Feiertage) unterbrochen werden. Voraussetzung hierfür ist, dass sich die Prognose über die Verbesserung der Wiedereingliederung nicht negativ verändert. Außerdem muss weiterhin feststehen, dass die stufenweise Wiedereingliederung trotz der krankheitsbedingten Unterbrechung noch erfolgreich abgeschlossen werden kann. ■



VORSCHAU

Wie weit muss der Arbeitgeber für leistungsgerechte Arbeitsplätze gehen?

Diese Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes sollten Sie kennen

Mobile Arbeit im Fokus

IMPRESSUM

WEKA MEDIA GmbH & Co. KG,
Römerstraße 4, 86438 Kissing,
Tel.: 08233 234000,
Fax: 08233 237400,
E-Mail: service@weka.de,
Internet: www.betriebsratmitbestimmung.de

Persönlich haftende Gesellschafterin:
WEKA MEDIA BeteiligungsGmbH, Sitz in Kissing
Geschäftsführung: Stephan Behrens,
Michael Bruns, Kurt Skupin
Chefredakteurin: Silke Rohde (v.i.S.d.P.),
Anschrift siehe oben,
Objektleitung: Petra Rubner

Druck: SAXOPRINT GmbH, Enderstr. 92 c,
01277 Dresden, saxoprint.de

Erscheinungsweise: monatlich
ISSN: 18617425

Alle Angaben in Betriebsrat KOMPAKT 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, auch nicht für telefonisch erteilte Auskünfte. Wiedergabe – auch auszugsweise – nur mit schriftlicher Einwilligung des Herausgebers.