

Urteils-Ticker

Der aktuellste Rechtsprechungsreport **BETRIEBSRAT**

INHALT

3

Fristlose Kündigung
Diebstahl von
Desinfektionsmitteln
während Corona
kostet Job

4

Corona-Krise
Verpflichtung zum
Tragen eines Mund-
Nasen-Schutzes ist
rechters

6

**Rechte des
Betriebsrats**
Wann eine Corona-
Unterweisung Rechte
des Betriebsrats
verletzt



IHRE MEDIATHEK!

Zahlreiche Arbeits-
hilfen, alle Ausgaben
und die Aufzeich-
nungen der Online-
Seminare finden Sie
unter

[www.urteilsticker-
betriebsrat.de](http://www.urteilsticker-betriebsrat.de)

Benutzername:
urteilsticker
Passwort Februar:
umfrage21



ONLINE- SEMINAR

Mi, 10.02.2021 11:00

In nur 30 Minuten:
**Alles Wichtige zum
Homeoffice** –
nutzen Sie die
Gelegenheit, Ihre
Fragen direkt mit der
Referentin zu klären.

URTEIL DER WOCHE

BAG: Keine dauerhafte Überlassung von Entgeltlisten

Es bleibt dabei: Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber die Vorlage von Entgeltlisten verlangen, um darin Einsicht nehmen zu können. Ein Anspruch auf Aushändigung und dauerhafte Überlassung der Listen besteht hingegen nicht.

§ Worum geht es?

In einem Unternehmen im Bereich des Gesundheitswesens forderte der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Überlassung von Entgeltlisten zur Einsichtnahme. Das Gremium stützte sein Verlangen auf das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG), seine Förderaufgabe nach § 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG sowie seine sonstigen betriebsverfassungsrechtlichen Überwachungspflichten. Nachdem der Arbeitgeber die Forderung abgelehnt hatte, zog der Betriebsrat im November 2018 vor Gericht und beantragte, den Arbeitgeber zu verpflichten, dem Betriebsausschuss die Listen über die Bruttoentgelte für den Zeitraum Juni 2018 bis November 2018 in Bezug auf alle im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer dauerhaft in elektronischer Form zu überlassen.

Das sagt das Gericht

Die Klage blieb erfolglos. Nach Auffassung des BAG könne der Betriebsrat keine dauerhafte Überlassung von Bruttoentgeltlisten beanspruchen. Zunächst erschließe sich aus dem Vorbringen des Betriebsrats nicht, für welche Überwachungs- oder Förderauf-

gabe er die Auflistung der Entgeltdaten von Juni bis November 2018 benötige. Die Überwachungsaufgabe gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG sei vorrangig gegenwarts- und zukunftsbezogen. Dasselbe gelte für die Förderaufgaben nach § 80 Abs. 1 Nr. 2a BetrVG. Es sei nicht nachvollziehbar, warum der Einblick in vergangenheitsbezogene Daten für diese Betriebsratsaufgaben notwendig sei. Im Übrigen folge auch aus dem Einsichts- und Auswertungsrecht des § 13 EntgTranspG kein Anspruch auf dauerhafte Überlassung der Listen. Die Formulierung in der Vorschrift laute „*einsehen und auswerten*“ sowie „*Einblick zu gewähren*“. Dies deute darauf hin, dass daraus kein Anspruch auf dauerhafte Überlassung folgen solle.

BAG, Beschluss vom 29.09.2020, Az.: 1 ABR 32/19

Das bedeutet für Sie

Ihr Arbeitgeber muss Ihnen Entgeltlisten lediglich vorlegen und nicht dauerhaft überlassen – auch nicht nach dem EntgTranspG. Deshalb müssen Sie auch künftig genügend Zeit einplanen, um sich für eine sorgfältige Überprüfung die entsprechenden Notizen machen zu können. ■



**Betriebsrätetärkungsgesetz –
Großer Wurf oder „Rohrkrepierer“?**

**Liebe Betriebsrätin,
lieber Betriebsrat!**

Erinnern Sie sich noch? CDU, CSU und SPD hatten im Koalitionsvertrag vereinbart, die betriebliche Mitbestimmung im Zuge des digitalen Wandels zu stärken. Auf der Zielgeraden dieser Legislaturperiode ist die Große Koalition nun in die Gänge gekommen. Kurz vor Weihnachten legte der Bundesarbeitsminister einen Entwurf zum Betriebs-

rätetärkungsgesetz vor. Das Kanzleramt äußerte umgehend Bedenken wegen eines Mitbestimmungsrechts bei der mobilen Arbeit – ein Vorgeschmack auf den bevorstehenden Wahlkampf. Arbeitsrechtsexperten sind – wie zumeist – geteilter Meinung. Hoffen wir, dass das Gesetz am Ende das hält, was sein Titel verspricht. Den vollständigen Entwurf finden Sie unter <https://tinyurl.com/y62so8ww>

Ihr

Daniel Roth, Chefredakteur des Urteils-Ticker Betriebsrat,
ist Volljurist und Journalist.



KRANKHEIT

Anspruch auf Krankengeld trotz verspäteter Krankmeldung

 **HINWEIS**

Wer als Arbeitnehmer länger als sechs Wochen krank ist, kann gemäß § 44 SGB V von seiner Krankenkasse die Zahlung von Krankengeld beanspruchen. Der Anspruch auf Krankengeld besteht für eine Dauer von 78 Wochen. Das Krankengeld beträgt gemäß § 47 SGB V 70 Prozent des Bruttoverdienstes vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit. Bezieher von Krankengeld müssen der Krankenkasse die Fortdauer ihrer Arbeitsunfähigkeit spätestens am nächsten Werktag nach dem Ende des zuvor festgestellten Zeitraumes durch ärztliche Bescheinigung anzeigen.

Wer Krankengeld bezieht, muss seiner Krankenkasse das Fortbestehen der Arbeitsunfähigkeit anzeigen. Versäumt ein Versicherter ohne eigenes Verschulden die Frist zur Einreichung einer ärztlichen Folgebescheinigung, darf die Krankenkasse deshalb die Zahlung von Krankengeld nicht einstellen, entschied das Hessische LSG.

 **Worum geht es?**

Eine Arbeitnehmerin bezog Krankengeld. Ihre Krankschreibung galt bis einschließlich Freitag, 07.09.2018. Weil sie sich am darauf folgenden Montag weiterhin nicht in der Lage fühlte zur Arbeit zu gehen, rief sie in der Praxis ihres Arztes an, um sich einen Termin für den gleichen Tag geben zu lassen. Der Arzt war jedoch im Urlaub. Einen Termin beim Vertretungsarzt erhielt sie erst am Mittwoch, 12.09.2018. Dieser bescheinigte ihr die Fortdauer ihrer Arbeitsunfähigkeit. Da diese Bescheinigung zu spät bei der Krankenkasse einging, verweigerte die Kasse die Fortzahlung des Krankengeldes. Gegen diese Entscheidung klagte die Arbeitnehmerin vor dem Sozialgericht.

 **Das sagt das Gericht**

Die Klage hatte Erfolg. Wenn ein Versicherter vergeblich alles in seiner Macht stehende und ihm Zumutbare unternommen habe, eine Folgebescheinigung fristgerecht zu erhalten, sei eine Bescheinigungslücke ausnahmsweise unschädlich, entschied das Gericht. Dies gelte zum Beispiel dann, wenn ein Versicherter morgens um einen Termin für den gleichen Tag bitte, aber auf ein späteres Datum vertröstet werde. In derartigen Fällen sei es den Betroffenen nicht zumutbar, einen anderen Arzt oder gar den ärztlichen Notdienst aufzusuchen.

Hessisches LSG, Urteil vom 24.09.2020, Az.: L 1 KR 125/20

LOHN & GEHALT

Lohngerechtigkeit: BAG stärkt Recht von Frauen auf gleichen Lohn

 **DAS BEDEUTET FÜR SIE**

Als Betriebsrat besteht eine Ihrer Aufgaben nach § 80 Abs. 1 Nr. 2a BetrVG darin, die Durchsetzung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern im Betrieb zu fördern. Merken Sie sich vor diesem Hintergrund Folgendes: Verdient eine Arbeitnehmerin weniger als eine männliche Vergleichsperson, so spricht dies nach dem BAG-Urteil für eine Benachteiligung wegen des Geschlechts. Besteht diese Diskriminierungsvermutung, muss sie der Arbeitgeber widerlegen, indem er sachliche Gründe für die ungleiche Bezahlung benennt.

Bisher galt das Entgelttransparenzgesetz als zahnloser Tiger. Dies könnte sich zukünftig ändern. Denn das BAG hat entschieden, dass es ein Indiz für eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt, wenn eine Frau weniger als das mittlere Einkommen der männlichen Kollegen in gleicher Position verdient.

 **Worum geht es?**

Eine Arbeitnehmerin ist in einem Unternehmen als Abteilungsleiterin tätig. Sie meinte, sie verdiene weniger als ihre männlichen Kollegen und forderte deshalb gemäß den §§ 10, 11 des Entgelttransparenzgesetzes (EntgTranspG) von ihrem Arbeitgeber eine Auskunft über das Einkommen der männlichen Kollegen in vergleichbarer Position. Die Auskunft ergab, dass sowohl ihr Grundgehalt als auch ihre Zulagen unter dem männlichen Median lagen. Die Abteilungsleiterin verklagte den Arbeitgeber in der Folge auf Zahlung der Differenz. Dieser bestritt eine Diskriminierung. Einige männliche Abteilungsleiter seien zum Beispiel schon länger im Betrieb und besser qualifiziert.

 **Das sagt das Gericht**

Das BAG teilte die Auffassung des Arbeitgebers nicht und urteilte wie folgt: Da der Verdienst der Arbeitnehmerin geringer ausgefallen sei, als das der männlichen Vergleichsperson gezahlte Entgelt, habe sie dieser gegenüber eine unmittelbare Benachteiligung erfahren. Entgegen der Annahme der Vorinstanz begründe dieser Umstand zugleich die – vom Arbeitgeber widerlegbare – Vermutung, dass die Arbeitnehmerin die Entgeltbenachteiligung aufgrund Ihres Geschlechts erfahren habe. Ob der Arbeitgeber im Streitfall diese Vermutung durch sein Vorbringen widerlegt habe, müsse nun die Vorinstanz klären.

BAG, Urteil vom 21.01.2021, Az.: 8 AZR 488/19

Diebstahl von Desinfektionsmitteln während Corona kostet Job

Zu Beginn der Coronavirus-Pandemie im März vergangenen Jahres mauserten sich eher profane Alltagsgegenstände wie Toilettenpapier und Desinfektionsmittel zu begehrten Diebstahlobjekten. Die Rechtsprechung zeigte hierfür kein Verständnis. Wer eine Flasche Desinfektionsmittel klaut, kann deshalb sogar den Job verlieren.

§ Worum geht es?

Ein Arbeitnehmer war seit 2004 bei einem Paketzustellunternehmen als Be- und Entlader sowie Wäscher beschäftigt. Das Waschen der Wagen erfolgte in Nachtschicht mit sechs bis sieben Kollegen. Der Arbeitnehmer konnte seinen Wagen in der Nähe des Arbeitsplatzes abstellen. Bei der stichprobenartigen Ausfahrtkontrolle am 23.03.2020 gegen 07:50 Uhr fand der Werkschutz im Kofferraum des Arbeitnehmers eine nicht angebrochene Plastikflasche mit einem Liter Desinfektionsmittel und eine Handtuchrolle. Der Wert des Desinfektionsmittels betrug zum damaligen Zeitpunkt rund 40€. Der Personalausschuss des Betriebsrats stimmte der fristlosen Kündigung des Arbeitnehmers nach Befragung von Zeugen abschließend zu. Einen Tag später sprach der Arbeitgeber die fristlose Kündigung aus. Der Arbeitnehmer meinte, er habe sich während der Arbeit jede Stunde zu seinem Fahrzeug begeben, um die Hände zu desinfizieren und abzutrocknen. Er habe das Mittel für sich und eventuell seine Kollegen verwenden wollen, zumal dieses in den Waschräumen nicht immer verfügbar gewesen sei. Bei der Ausfahrt habe er an die Sachen im Kofferraum nicht mehr gedacht.



©Redaktionsbüro Schneider/gettyimages.de/Drazen Zigic

💡 Das bedeutet für Sie

Auch der Diebstahl einer geringwertigen Sache, die im Eigentum des Arbeitgebers steht, ist kein Kavaliersdelikt, sondern stellt regelmäßig einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung dar (sogenannte Bagatellkündigung). Es ist ein weit verbreiteter Irrglaube, dass ein geringer wirtschaftlicher Schaden des Arbeitgebers eine Kündigung ausschließt. Der Wert des gestohlenen Gegenstandes ist erst einmal unerheblich. Denn für die Wirksamkeit der Kündigung steht nicht der Wert der gestohlenen Sache im Vordergrund, sondern der Bestand des arbeitsrechtlichen Vertrauens, das durch einen Diebstahl in der Regel erheblich und nachhaltig beeinträchtigt wird.

⚖️ Das sagt das Gericht

Das Gericht erklärte die fristlose Kündigung für rechtmäßig. Der hierfür erforderliche wichtige Grund liege vor. Die Einlassungen des Arbeitnehmers seien nicht glaubhaft. Es sei davon auszugehen, dass der Arbeitnehmer sich das Desinfektionsmittel zugeeignet habe, um es selbst zu verbrauchen. Eine vorherige Abmahnung sei hier entbehrlich gewesen. Der Arbeitnehmer habe in einer Zeit der Pandemie, als Desinfektionsmittel Mangelware gewesen seien und in Kenntnis davon, dass auch sein Arbeitgeber mit Versorgungsengpässen zu kämpfen hatte, eine nicht geringe Menge Desinfektionsmittel entwendet. Damit habe er zugleich in Kauf genommen, dass seine Kollegen leer ausgingen. In Ansehung dieser Umstände habe ihm klar sein müssen, dass er mit dem Diebstahl den Bestand seines Arbeitsverhältnisses gefährdet.

**LAG Düsseldorf, Urteil vom 14.01.2021,
Az.: 5 Sa 483/20**

⚠️ HINWEIS

Durch die Coronavirus-Pandemie kam es zu Engpässen bei bestimmten Gütern, z. B. Desinfektionsmitteln und Schutzmasken. Aufgrund der ihm gegenüber seinen Beschäftigten obliegenden Fürsorgepflicht und seiner Verantwortung im Arbeits- und Gesundheitsschutz, muss sich der Arbeitgeber um das Wohlergehen der Belegschaft kümmern. Dazu gehört während der derzeit grassierenden Coronavirus-Pandemie das Bereitstellen von Masken und Desinfektionsmitteln. Vor diesem Hintergrund gefährdet der Diebstahl von Desinfektionsmitteln möglicherweise auch die Sicherheit der Kolleginnen und Kollegen und ist deshalb unter den gegebenen Umständen als besonders verwerflich anzusehen. ■

Verpflichtung zum Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes ist rechters

Laut der neuen SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung müssen Arbeitgeber ihren Beschäftigten Homeoffice anbieten, sofern es möglich ist. Die Verordnung enthält zudem Schutzmaßnahmen für diejenigen Beschäftigten, deren Anwesenheit im Betrieb unverzichtbar ist. Dazu zählt auch die Pflicht, medizinische Masken zu tragen.



©Redaktionsbüro Schneider/
gettyimages.de/Topuria Design

§ Worum geht es?

Eine Arbeitnehmerin ist als Flugsicherheitsassistentin an einem Flughafen tätig. Anfang September 2020 forderte sie der Arbeitgeber auf, während der Arbeit einen medizinischen Mund-Nasen-Schutz zu tragen. Die Arbeitnehmerin weigerte sich unter Vorlage ärztlicher Atteste, einen Mund-Nasen-Schutz zu tragen. Eine HNO-Ärztin hatte ihr aufgrund der Diagnose „Septumdeviation Nasenmuschel mit deutlich eingeschränkter Nasenatmung“ empfohlen, ein Vollvisier anstelle eines Mund-Nasen-Schutzes zu tragen. Der Sicherheitsbeauftragte des Arbeitgebers meinte, ein Gesichtsvision habe kein vergleichbares Schutzniveau wie der medizinische Mund-Nasen-Schutz. Die Arbeitnehmerin meinte, das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes sei ihr aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich. Sie sei deshalb vom Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung ausgenommen. Sie zog vor Gericht und wollte im Rahmen eines Eilverfahrens festgestellt wissen, dass sie statt eines Mund-Nasen-Schutzes mit einem Gesichtsvollvisier arbeiten dürfe. Der Arbeitgeber entgegnete, dass die Arbeitnehmerin laut der geltenden Rechtslage verpflichtet sei, eine Mund-Nasen-Bedeckung zu tragen.

Das sagt das Gericht

Das Gericht teilte diese Auffassung. Der Arbeitgeber sei verpflichtet, seine Beschäftigten sowie das Publikum am Flughafen vor Infektionen zu schützen. Er könne deshalb die Arbeitnehmerin zum Tragen des Mund-Nasen-Schutzes während der Arbeit verpflichten. Laut der geltenden SARS-CoV-2-Umgangsverordnung seien alle Personen ab dem vollendeten sechsten Lebensjahr in den für den Publikumsverkehr zugänglichen Gebäuden von Verkehrsflughäfen verpflichtet, eine Mund-Nasenbedeckung zu tragen. Die Mund-Nasen-Bedeckung müsse aufgrund ihrer Beschaffenheit geeignet sein, eine Ausbreitung von übertragungsfähigen Tröpfchenpartikeln zu verringern. Ein Gesichtsvision sei hierzu nicht in gleichwertiger Weise geeignet. Dass ihr das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes aus gesundheitlichen Gründen gänzlich unmöglich oder unzumutbar sei, habe die Arbeitnehmerin nicht nachgewiesen. Aus den vorgelegten Attesten und

der Empfehlung der HNO-Ärztin ergebe sich lediglich, dass das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes nicht zu empfehlen sei bzw. sie aus gesundheitlichen Gründen davon zu befreien sei.

ArbG Berlin, Urteil vom 15.10.2020, Az.: 42 Ga 13034/20

Das bedeutet für Sie

Das Bundesministerium hat im April vergangenen Jahres den sogenannten SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard veröffentlicht. Die Empfehlungen des Arbeitsschutzstandards sind zwar nicht unmittelbar verbindlich. Der Arbeitsschutzstandard ist jedoch bei der Ermittlung der „erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes“ im Sinne des § 3 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) zu berücksichtigen, die jeder Arbeitgeber zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit seiner Beschäftigten zu treffen hat. Arbeitgeber sind dementsprechend berechtigt – im Falle des Arbeitgebers im Eingangsfall besteht sogar eine grundsätzliche gesetzliche Verpflichtung –, diejenigen Beschäftigten, die unvermeidbare Kontakte haben bzw. Schutzabstände nicht einhalten können, zum Schutz vor dem Coronavirus mit Mund-Nasen-Schutz auszustatten.

Neue SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) in Kraft getreten

Die Bundesregierung hat Ende Januar die neue SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) verabschiedet (<https://tinyurl.com/yxl7a6tr>), die in-soweit den SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard (<https://tinyurl.com/ygyrfdee>) sowie die dazugehörige SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel (<https://tinyurl.com/yxwf7btz>) ergänzt. Die Corona-ArbSchV enthält einige verpflichtende Verschärfungen der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel.

! HINWEIS

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung besagt, dass bei Tätigkeiten, bei denen keine technischen oder organisatorischen Schutzmaßnahmen möglich sind, medizinische Gesichtsmasken getragen werden müssen. ■

PRAXISTIPP

Als Betriebsrat haben Sie bei Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ein Mitspracherecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Während der aktuell grassierenden Coronavirus-Pandemie sind die Betriebsratsgremien dazu aufgerufen, den Arbeitgeber bestmöglich bei der Aufgabe zu unterstützen, die Beschäftigten vor einer Infektion mit dem Coronavirus zu schützen. Hierfür muss sichergestellt werden, dass die arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen (vgl. rechte Spalte) vollumfänglich umgesetzt werden und die Beschäftigten über Sinn und Zweck der Maßnahmen informiert wurden.

Fehlerhafte Stimmzettel rechtfertigen Wahlanfechtung

Die formalen Anforderungen an eine wirksame Betriebsratswahl sind streng. Dies gilt auch für die Gestaltung der Stimmzettel. Sind dort sämtliche Bewerber einer Liste aufgeführt, so liegt laut einem Beschluss des BAG ein Verstoß gegen eine wesentliche Wahlvorschrift vor, der zur Ungültigkeit der Betriebsratswahl führen kann.

§ Worum geht es?

In einem Betrieb wurde 2018 erstmals ein Betriebsrat gewählt. Der Wahlvorstand hatte drei Vorschlagslisten zur Wahl zugelassen. Auf den Listen 1 und 2 kandidierten jeweils 35 Bewerber, auf der Liste 3 nur 26 Bewerber. Auf den Stimmzetteln waren sämtliche Bewerber der Listen mit Familienname, Vorname und Art der Beschäftigung im Betrieb aufgeführt. Bei der Wahl entfielen auf die Liste 1 drei, auf die Liste 2 vier und auf die Liste 3 zwei Betriebsratssitze. Das Wahlergebnis wurde am 27.02.2018 bekanntgemacht. Eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft und drei Beschäftigte forderten die Wahl wegen Verstoßes gegen § 11 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 1 der Wahlordnung (WO) an. Danach dürften bei mehreren Vorschlagslisten auf dem Stimmzettel nur die ersten beiden Bewerber jeder Liste stehen, nicht alle Bewerber.

Das sagt das Gericht

Die Erfurter Bundesrichter gaben der Anfechtungsklage statt. Bei einer Betriebsratswahl seien gemäß § 11 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 1 WO auf den Stimmzetteln die Vorschlagslisten nach der Reihenfolge der Ordnungsnummern sowie unter Angabe der beiden an erster Stelle benannten Bewerber mit Familienname, Vorname und Art der Beschäftigung im Betrieb untereinander aufzuführen. Die Vorschrift gebe nicht eine Mindestzahl der auf den Stimmzetteln anzugebenden Bewerber je Liste vor, sondern lege zwingend fest, dass zwei, nämlich die beiden an erster Stelle benannten, Bewerber jeder Liste auf den Stimmzetteln anzugeben seien. Die Vorschrift sei eine wesentliche Wahlvorschrift. Verstöße der Wahlvorstand dagegen, indem er sämtliche Wahlbewerber der jeweiligen Vorschlagslisten auf den Stimmzetteln aufführe, könne dies unter den Voraussetzungen des § 19 BetrVG zur Anfechtung der Betriebsratswahl berechtigen.

BAG, Beschluss vom 16.09.2020, Az.: 7 ABR 30/19

Das bedeutet für Sie

Die nächsten regulären Betriebsratswahlen finden zwischen dem 01.03. und dem 31.05.2022 statt. Der Beschluss des BAG wendet sich insbesondere an

die künftigen Wahlvorstandsmitglieder, die für die Vorbereitung und Durchführung des Wahlverfahrens verantwortlich sind. Er verdeutlicht, wie wichtig es für eine reibungslose Betriebsratswahl ist, dass die Wahlvorstände mit sämtlichen für das Wahlverfahren relevanten Vorschriften vertraut sind und wissen, wie sie diese ordnungsgemäß umzusetzen haben (vgl. Norm).

NORM

§ 11 Stimmabgabe

(2) Auf den Stimmzetteln sind die Vorschlagslisten nach der Reihenfolge der Ordnungsnummern sowie unter Angabe der beiden an erster Stelle benannten Bewerberinnen oder Bewerber mit Familienname, Vorname und Art der Beschäftigung im Betrieb untereinander aufzuführen ...

Der Wahlvorstand besteht aus mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen einer zum Vorsitzenden bestimmt wird. Der Betriebsrat kann jeden wahlberechtigten Arbeitnehmer als Mitglied des Wahlvorstandes bestellen (vgl. Musterschreiben).



Musterschreiben: Mitteilung an Arbeitgeber über Bestellung eines Wahlvorstandes

Bestellung eines Wahlvorstandes

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Amtszeit des amtierenden Betriebsrats endet mit Ablauf des ____ (Datum). § 16 Abs. 1 BetrVG verpflichtet den Betriebsrat, spätestens zehn Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit einen Wahlvorstand sowie einen Vorsitzenden zu bestellen. Vor diesem Hintergrund hat der Betriebsrat im Rahmen seiner Sitzung am ____ (Datum) Folgendes beschlossen: Der Wahlvorstand besteht aus ____ (Anzahl) Mitgliedern. Zu Mitgliedern des Wahlvorstandes wurden bestellt: 1. Frau/Herr ____ (Name), 2. Frau/Herr ____ (Name), 3. Frau/Herr ____ (Name). Zu Ersatzmitgliedern des Wahlvorstandes wurden bestellt: Frau/Herr ____ (Namen). Zum/zur Vorsitzenden des Vorstandes wurde Frau/Herr ____ (Namen) bestellt. Der Betriebsrat bittet um Kenntnisnahme. Der Wahlvorstand wird zeitnah im Zusammenhang mit der Ihnen durch die Wahlordnung auferlegten Unterstützung der Einleitung der Wahl auf Sie zukommen. ■



© Redaktionsbüro Schneider/
gettyimages.de/Photo_Concept

DOWNLOAD

Das Musterschreiben „Mitteilung an Arbeitgeber über Bestellung eines Wahlvorstandes“ können Sie unter www.urteilsticker-betriebsrat.de im Downloadbereich herunterladen.

Benutzername:
urteilsticker
Passwort Februar:
umfrage21

Wann eine Corona-Unterweisung Rechte des Betriebsrats verletzt

Eine vom Arbeitgeber formularmäßig durchgeführte Unterweisung der Belegschaft zum Thema „SARS-CoV-2: richtige Verhaltensweisen und Schutzmaßnahmen“ unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats, wenn im verwendeten Formular konkrete Vorgaben des Arbeitgebers zum Ordnungsverhalten enthalten sind.



©Redaktionsbüro Schneider/gettyimages.de/Nikom1234

DOWNLOAD

Die Checkliste „Voraussetzungen einer erfolgreichen Unterlassungsklage wegen Verletzung eines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 BetrVG“ können Sie unter www.urteilsticker-betriebsrat.de im Downloadbereich herunterladen.

Benutzername:
urteilsticker
Passwort Februar:
umfrage21

§ Worum geht es?

In einem Unternehmen führte der Arbeitgeber eine „Unterweisung für Mitarbeiter zum Thema Coronavirus“ durch. Diese Unterweisung erfolgte im Wesentlichen dergestalt, dass den Beschäftigten zwei Formulare ausgehändigt wurden. Es handelte sich dabei um eine von der zuständigen Berufsgenossenschaft erstellte Unterweisungskarte und um ein vom Arbeitgeber selbst erstelltes

Formular mit der Bezeichnung „SARS-CoV-2: richtige Verhaltensweisen und Schutzmaßnahmen“. Der Betriebsrat war hinsichtlich der Verwendung der Formulare nicht beteiligt worden und rügte deshalb die Verletzung von Mitbestimmungsrechten. Er meinte, die Verwendung der Formulare sei mitbestimmungspflichtig und klagte deshalb auf Unterlassung.

Das sagt das Gericht

Das Gericht gab der Unterlassungsklage des Betriebsrats teilweise statt. Die Verwendung des Formulars der Berufsgenossenschaft sei nicht mitbestimmungspflichtig. Der Arbeitgeber habe hier keine eigene Entscheidung getroffen. Bei dem Formular handele es sich lediglich um einen Hinweis auf Empfehlungen der Berufsgenossenschaft zur Vermeidung einer Ansteckung mit dem SARS-CoV-2-Virus. Demgegenüber sei die Verwendung des arbeitgeberseitig selbst erstellten Formulars mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, weil darin teilweise mitbestimmungspflichtige Maßnahmen geregelt seien, die das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer im Betrieb betreffen. Insofern setze der Arbeitgeber hier auch nicht lediglich vorgegebene gesetzliche oder behördliche Maßnahmen um, sondern treffe – jedenfalls teilweise – auch eigene Entscheidungen. Der Arbeitgeber habe z. B. angeordnet, dass Arbeitsmittel vor der Benutzung gereinigt werden müssten und insbesondere bei jeder Übernahme eine Reinigung durchzuführen sei. Dies beruhe auf eigener – nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtiger – Entscheidung des Arbeitgebers. **ArbG Köln, Beschluss vom 24.10.2020, Az.: 8 BV 122/20**

✓ CHECKLISTE: Voraussetzungen einer erfolgreichen Unterlassungsklage wegen Verletzung eines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 BetrVG

	Ja	Nein
Hat der Arbeitgeber ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus dem Katalog des § 87 Abs. 1 BetrVG verletzt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Besteht eine Wiederholungsgefahr für die Zukunft, d. h. die Gefahr, dass der Arbeitgeber die Verletzungshandlung wiederholt (die Wiederholungsgefahr kann durch den bereits erfolgten Pflichtverstoß indiziert werden)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hat der Betriebsrat einen ordnungsgemäßen Beschluss gefasst, der vorsieht, den allgemeinen Unterlassungsanspruch gerichtlich geltend zu machen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hat der Betriebsrat (Prozessbevollmächtigte) den Unterlassungsantrag ordnungsgemäß beim zuständigen Arbeitsgericht eingereicht?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kann dem Antrag entnommen werden, was vom Arbeitgeber verlangt wird und in welchen Fällen gegen ihn als Sanktion ein Ordnungsgeld verhängt werden kann?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fazit: Nur wenn alle Fragen bejaht werden können, hat eine Unterlassungsklage des Betriebsrats Aussicht auf Erfolg.

💡 Das bedeutet für Sie

Verletzt der Arbeitgeber ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus dem Katalog des § 87 Abs. 1 BetrVG und damit aus dem „Kernbereich“ der sozialen Mitbestimmung, kann das Gremium nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Beschluss vom 03.05.1994, Az.: 1 ABR 24/93) einen allgemeinen Unterlassungsanspruch gerichtlich geltend machen (vgl. Checkliste). ■

Observation von Beschäftigten erfordert triftigen Grund

Die Anforderungen an eine durch den Arbeitgeber veranlasste Überwachung eines Arbeitnehmers durch eine Detektei sind streng. Es muss vor allem ein triftiger Grund vorliegen. Eine Überwachung ins Blaue hinein aufgrund pauschaler Vermutungen ist unzulässig und daraus gewonnene Beweise sind unbrauchbar.

§ Worum geht es?

Ein Unternehmen hatte einem langjährigen Arbeitnehmer wegen Arbeitszeitbetruges und der Manipulation von Reisekostenabrechnungen fristlos, ersatzweise ordentlich, gekündigt. Diese Pflichtverletzungen hatte eine vom Arbeitgeber beauftragte Detektei nach einer engmaschigen Überwachung und dem Anfertigen zahlreicher heimlicher Fotos aufgedeckt. Der Arbeitnehmer erhob Kündigungsschutzklage. Er argumentierte, die Überwachung sei rechtswidrig gewesen und die gewonnenen Erkenntnisse könnten im Kündigungsschutzprozess nicht gegen ihn verwertet werden. Die Voraussetzungen einer ausnahmsweise zulässigen Überwachung eines Arbeitnehmers lägen hier nicht vor. Diese sei vielmehr „ins Blaue hinein“ erfolgt.

Das sagt das Gericht

Das LAG Berlin-Brandenburg erachtete sowohl die fristlose als auch die ordentliche Kündigung für unwirksam. Der Arbeitgeber habe die Beweise für die vorgeworfenen Pflichtverletzungen durch eine unzulässige Überwachung gewonnen. Die Beweise unterlägen deshalb einem Beweisverwertungsverbot. Die Observation durch Detektive sei ein erheblicher Eingriff in das Persönlichkeitsrecht des überwachten Arbeitnehmers. Ein solcher Eingriff sei lediglich im Ausnahmefall zulässig, sofern ein triftiger Grund vorliege. Zunächst müsse der Arbeitgeber andere verfügbare Erkenntnisquellen nutzen. Laut § 26 Abs. 1 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) könne eine Überwachung zulässig sein, wenn ein konkret nachweisbarer Verdacht für das Vorliegen einer Straftat oder einer arbeitsrechtlichen Pflichtverletzung bestehe. Eine verdeckte Ermittlung „ins Blaue hinein“, ob ein Arbeitnehmer sich pflichtwidrig verhalte, sei in jedem Fall unzulässig. Ein Informationsinteresse des Arbeitgebers bezüglich des Verhaltens eines Arbeitnehmers oder Zweifel, ob jemand weiterhin so gut wie möglich arbeite, genügten nicht, um eine professionelle Überwachung durch eine Detektei zu rechtfertigen.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 11.09.2020, Az.: 9 Sa 584/20



©Redaktionsbüro Schneider/gettyimages.de/AndreyPopov

Das bedeutet für Sie

Bei einer eingriffsintensiven Maßnahme zur Aufklärung einer schwerwiegenden Pflichtverletzung, die einer (verdeckten) Videoüberwachung vergleichbar ist, muss ein auf konkreten Tatsachen gegründeter Verdacht für das Vorliegen einer solchen Pflichtverletzung bestehen. Dasselbe gilt für die Aufdeckung von Straftaten. Ein solcher konkreter Verdacht muss in jedem Fall auf konkreten Beweisumständen basieren.

Überwachung durch Detektei muss verhältnismäßig sein

Die Observation eines Arbeitnehmers durch einen oder mehrere Detektive ist eine Form der Datenerhebung, die zugleich einen Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht darstellt. Dieser Eingriff muss einer Abwägung der beiderseitigen Interessen nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit standhalten.

! HINWEIS

Der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz besagt, dass der Eingriff geeignet, erforderlich und unter Berücksichtigung der gewährleisteten Freiheitsrechte angemessen sein muss (Verhältnismäßigkeit im engeren Sinne), um den erstrebten Zweck zu erreichen. Es dürfen keine anderen, zur Zielerreichung gleich wirksamen und das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers weniger einschränkenden Mittel zur Verfügung stehen. ■

Diffamierung kostet Betriebsratsvorsitzenden das Amt

Es liegt in der Natur der Sache, dass sich der Betriebsrat bisweilen bemüßigt sieht, den Arbeitgeber zu kritisieren. Eine solche Kritik ist – trotz des Gebotes zur vertrauensvollen Zusammenarbeit – erlaubt, solange sie sachlich ist. Wer als Betriebsrat Kritik übt, indem er vertrauliche Informationen preisgibt, kann sein Amt verlieren.

NOCH FRAGEN?

Schreiben Sie uns Ihre Fragen unter urteilsticker@weka.de oder rufen Sie einfach an: 0 82 33 / 23 70 76. Wir helfen Ihnen gerne weiter!

§ Worum geht es?

In einem Unternehmen hatte der Arbeitgeber einigen gut qualifizierten Beschäftigten gekündigt und gleichzeitig deutlich schlechter qualifizierte Arbeitnehmer eingestellt. Darüber war der Betriebsrat verärgert. Um seinem Ärger Nachdruck zu verleihen, zitierte der Betriebsratsvorsitzende auf einer Betriebsversammlung einige Absätze aus dem Bewerbungsschreiben eines vor kurzem eingestellten, schlecht qualifizierten Bewerbers, ohne diesen namentlich zu nennen. Der Vorsitzende leitete das Zitat aus der Bewerbung mit folgenden Worten ein: „Euch entlässt man und billige Arbeitskräfte nehmen eure Arbeitsplätze ein. Ich zeige Euch einmal, wer für Euch eingestellt wird.“ In der Folge las er wörtlich drei Absätze aus einem Bewerbungsschreiben vor, aus denen hervorging, dass der Bewerber keinen Schulabschluss, keinen Führerschein und keine Berufserfahrung im Garten- und Landschaftsbau hatte. Da in den vergangenen Wochen nur zwei Bewerber eingestellt worden waren, konnten diese Angaben dem betreffenden Arbeitnehmer relativ einfach zugeordnet werden. Der Arbeitgeber beantragte kurz darauf den Ausschluss des Vorsitzenden aus dem Betriebsrat gemäß § 23 Abs. 1 BetrVG.

Das sagt das Gericht

Das LAG Düsseldorf gab dem Antrag statt. Der Betriebsratsvorsitzende habe massiv gegen seine Geheimhaltungspflicht verstoßen. Eine Einwilligung des betroffenen Arbeitnehmers habe nicht vorgelegen. Er sei daher vom Betriebsratsvorsitzenden vor der versammelten Belegschaft unwissentlich

bloßgestellt worden. Durch sein Verhalten habe der Betriebsratsvorsitzende die Funktionsfähigkeit des Betriebsrats als Gremium beeinträchtigt, weil eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den Betriebsparteien nicht mehr möglich gewesen sei. Denn der Arbeitgeber sei verpflichtet, dem Betriebsrat die vertraulichen Daten von Bewerbern im Zuge des Einstellungsprozesses nach § 99 Abs. 3 BetrVG zur Verfügung zu stellen. Künftig müsste der Arbeitgeber befürchten, dass der Betriebsrat die Geheimhaltung dieser Daten nicht mehr gewährleisten würde. **LAG Düsseldorf, Beschluss vom 09.01.2013, Az.: 12 TaBV 93/12**

Das bedeutet für Sie

Wer als von der Belegschaft gewählter betrieblicher Interessenvertreter in einem solchen Maß gegen die ihm obliegende Geheimhaltungspflicht verstößt, ist als Mitglied des Betriebsrats nicht mehr tragbar.

Einmaliger Fehltritt kann das Aus bedeuten

Bereits der erste Verstoß eines Betriebsratsmitgliedes gegen seine betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten kann eine grobe Pflichtverletzung im Sinne von § 23 Abs. 1 Satz 1 BetrVG darstellen und den Ausschluss aus dem Gremium bedeuten, wenn dadurch die Tätigkeit des Betriebsrats ernsthaft gefährdet wird. Diese Voraussetzung ist insbesondere dann erfüllt, wenn durch die Pflichtverletzung das von den Beschäftigten in den Betriebsrat gesetzte Vertrauen gestört wird, denn dieses Vertrauen ist nach der Rechtsprechung des BAG für die Arbeit des Betriebsrats unerlässlich (vgl. Hinweis). ■

HINWEIS

Der Verlust des Vertrauens der Beschäftigten ist der Super-GAU für den Betriebsrat, weil dann die Funktionsfähigkeit des Gremiums in ihrem Kern betroffen und nachhaltig gestört ist.



VORSCHAU

Corona-Krise
Besuchskonzept in Klinik unterliegt Mitbestimmung des Betriebsrats

Steuerrecht
Steuerfreier Arbeitgeberzuschuss reduziert absetzbare Kinderbetreuungskosten

Fristlose Kündigung
Rauswurf scheitert an vorenthaltener Vollmachtsurkunde

IMPRESSUM

WEKA MEDIA GmbH & Co. KG
Römerstraße 4, 86438 Kissing
Tel.: 08233 23-4000, Fax: 08233 23-7400
E-Mail: service@weka.de
Internet: www.weka.de

Persönlich haftende Gesellschafterin:
WEKA MEDIA Beteiligungs-GmbH,
Sitz in Kissing

Geschäftsführung:
Stephan Behrens, Michael Bruns, Kurt Skupin

Chefredaktion und Satz: Daniel Roth, Redaktionsbüro Schneider, Zusmarshausen (v.i.S.d.P.)

Objektleitung: Petra Rubner

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

Erscheinungsweise: 14-täglich

Alle Angaben im „Urteils-Ticker BETRIEBSRAT“ 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.

ISSN: 1862-3336