

Newsletter

BPL RECHTSANWÄLTE



Sehr geehrte Damen und Herren,
hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter September 2021.
Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der
Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre bpl Rechtsanwälte

ARBEITSRECHT

BETRIEBSRATSWAHLEN **2022: Betriebsrätemodernisie-** **rungsgesetz**

Durch die Neuregelung haben sich viele Abläufe geändert. Wir informieren Sie über die wichtigsten Punkte, die Sie beachten sollten.

ARBEITSRECHT

BAG ZUM GELBEN SCHEIN **Arbeitnehmer muss Krankheit** **im Zweifel nachweisen**

Arbeitnehmer sind in Zweifelsfällen dazu verpflichtet ihre Arbeitsunfähigkeit darzulegen und zu beweisen. Insbesondere gilt dies bei einer Krankschreibung nach einer Kündigung.

BETRIEBSRATSWAHLEN 2022

BETRIEBSRÄTEMODERNISIERUNGSGESETZ

Von März bis Mai 2022 finden erneut Betriebsratswahlen für die Amtszeit von vier Jahren statt. In Betrieben in denen bereits seit längerem ein Betriebsrat existiert, haben Arbeitgeber eine gewisse Routine im Umgang mit dem Verfahren. Gleichwohl lohnt sich ein Blick auf die gesetzliche Neuregelung, um Fehler zu vermeiden. Zu beachten ist dabei das am 18.06.2021 in Kraft getretene Gesetz zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt („Betriebsrätemodernisierungsgesetz“). Damit sollen insbesondere Betriebsratsgründungen erleichtert, der Kündigungsschutz der Wahlinitiatoren verbessert und der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt Rechnung getragen werden.

Nach der Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes sind Arbeitnehmer nunmehr bereits mit Vollendung des 16. Lebensjahres wahlberechtigt. Gewählt werden kann weiterhin aber nur, wer das 18. Lebensjahr vollendet hat. Ausgeweitet wurde das vereinfachte zweistufige Verfahren zur Wahl eines Betriebsrats. Dies war nach der bisherigen Regelung in Betrieben mit bis zu 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern zwingend und ist nunmehr auch bei einer Betriebsgröße von bis zu 100 wählbaren Arbeitnehmern anzuwenden. Auch in größeren Betrieben mit 101 bis 200 wählbaren Arbeitnehmern können sich Arbeitgeber und Wahlvorstand auf das vereinfachte Wahlverfahren verständigen.

Für einen Wahlvorschlag war bislang die Unterstützung von einem Zwanzigstel bzw. von mindestens drei Wahlberechtigten erforderlich. Künftig bedarf es solcher unterstützender Unterschriften von Arbeitnehmern in kleinen Betrieben mit bis zu 20 Wahlberechtigten nicht mehr. Die einfache Mitteilung an den Wahlvorstand, kandidieren zu wollen reicht aus. Diese Änderung könnte zu einem gesteigerten Interesse von Kandidaten führen.

Der besondere Schutz vor einer ordentlichen Kündigung war nach der bisherigen Fassung des Kündigungsschutzgesetzes nur für die ersten drei in der Einladung zur Betriebsversammlung aufgeführten Arbeitnehmer vorgesehen. Dieser Kündigungsschutz ist in der Neufassung auf sechs Personen erhöht worden. Ein spezieller Kündigungsschutz für bis zu drei Monaten ist jetzt auch für Vorbereitungshandlungen zur Errichtung eines Betriebsrates vorgesehen. Dazu müssen die Initiatoren eine öffentlich beglaubigte Erklärung mit dem Inhalt abgeben, dass die Absicht besteht, einen Betriebsrat zu errichten. Der befristete Schutz vor einer ordentlichen Kündigung betrifft aber nur personen- und verhaltensbedingte Gründe. Eine Kündigung aus betriebsbedingten Gründen ist weiterhin möglich. Die Gesetzesbegründung lässt offen, ob die Kosten einer notariellen Beglaubigung vom Arbeitgeber zu erstatten sind.

Nach der Vorstellung des Gesetzgebers soll die Arbeit der Betriebsräte insgesamt erleichtert werden. Dazu ist jetzt im Betriebsverfassungsgesetz die Möglichkeit der Teilnahme an einer Betriebsratssitzung mittels Video- und Telefonkonferenz vorgesehen, wenn die Voraussetzungen in der Geschäftsordnung des Betriebsrats festgelegt sind und nicht mindestens ein Viertel der Betriebsratsmitglieder widerspricht. Allerdings haben Präsenzsitzungen auch nach der Gesetzesänderung Vorrang. Bei virtuellen Betriebsratssitzungen ist sicherzustellen, dass Dritte keine Kenntnis vom Inhalt der Sitzung nehmen können.

Das Betriebsverfassungsgesetz ist darüber hinaus um eine Regelung ergänzt worden, nach der vom Betriebsrat bei der Verarbeitung personenbezogener Daten die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) zu beachten ist. Die datenschutzrechtliche Verantwortung verbleibt nach der Neuregelung aber allein beim Arbeitgeber, dem kaum Befugnisse gegenüber der weisungsfreien Betriebsratstätigkeit zur Verfügung stehen. Auch die gesetzlich vorgesehene gegenseitige Unterstützungspflicht bietet dem Arbeitgeber in der Praxis kein wirksames Kontrollrecht zur Verhinderung sanktionierter Verstöße gegen die DSGVO. Auch über diese Neuregelung des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes werden sich arbeitsrechtliche Streitigkeiten kaum vermeiden lassen.

Mit unseren fundierten Erfahrungen in betriebsverfassungsrechtlichen Fragen stehen wir Ihnen gerne beratend zur Seite. Sprechen Sie uns bitte rechtzeitig vor der Einleitung der Betriebsratswahlen an.

BAG ZUM GELBEN SCHEIN

Arbeitnehmer muss Krankheit im Zweifel nachweisen

BAG, Beschluss vom 08.09.2021, Az. 5 AZR 149/21

Mit Beschluss vom 08.09.2021 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass Arbeitnehmer, die direkt nach einer Kündigung eine Krankschreibung vorlegen, nicht automatisch mit einer Entgeltfortzahlung rechnen dürfen. Dies gilt insbesondere wenn sie der Arbeit voraussichtlich bis zum Ablauf der Kündigungsfrist fernbleiben.

Meldet sich der gekündigte Arbeitnehmer direkt nach der Kündigung arbeitsunfähig, so kann dies den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttern, so das BAG. Vor allem wenn mit der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung genau der Zeitraum bis zum Ablauf der Kündigungsfrist gedeckt sei, könne der Arbeitgeber zusätzliche Informationen fordern.

Im betreffenden Fall hatte die Mitarbeiterin einer Zeitarbeitsfirma Anfang Februar 2019 gekündigt und noch am Tag der Kündigung eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eingereicht. Die Mitarbeiterin habe zudem am Tag der Kündigung einem Kollegen mitgeteilt sie wolle nicht mehr zur Arbeit kommen. Eine Arbeitsunfähigkeit habe sie in diesem Gespräch jedoch nicht angesprochen.

Nachdem der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung verweigerte, klagte die Mitarbeiterin gegen ihren Arbeitgeber auf Entgeltfortzahlung. Sie sei ordnungsgemäß krankgeschrieben gewesen, da sie kurz vor einem Burnout gestanden habe. Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen gab der Klage statt und sprach ihr einen Anspruch auf Lohnfortzahlung zu (LAG Niedersachsen, Urt. v. 13.10.2020, Az. 10 Sa 619/19). Die vom Arbeitgeber vor dem BAG erhobene Revision hatte jedoch Erfolg. Die Richter vertraten die Auffassung, dass der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert worden sei. Da die Krankschreibung exakt die Restlaufzeit des Arbeitsverhältnisses betrug, hätten Zweifel an der Glaubwürdigkeit der Krankschreibung bestanden.

Die Klägerin hätte aufgrund der Zweifel beweisen müssen, dass sie tatsächlich nicht in der Lage war zu arbeiten. Dies sei ihr auch möglich gewesen. Der behandelnde Arzt hätte von der Schweigepflicht entbunden werden können und hätte eine Arbeitsunfähigkeit der Klägerin vor Gericht bestätigen können. Trotz dieses Hinweises durch die Richter hat die Klägerin von dieser Möglichkeit allerdings keinen Gebrauch gemacht. Die Klage auf Entgeltfortzahlung wurde demnach abgewiesen.

Hinweis: Sollten Sie einmal begründete Zweifel an der Glaubwürdigkeit einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einer Ihrer Mitarbeiter haben sprechen Sie uns gerne an. Wir helfen Ihnen die nächsten Schritte einzuleiten. Neben der Nichtzahlung des Arbeitsentgelts für die Dauer der Krankschreibung können dies auch die Einschaltung eines Betriebsarztes oder kündigungsrechtliche Maßnahmen sein.

Falls Sie unseren Newsletter in Zukunft nicht mehr erhalten möchten, schicken Sie bitte eine kurze E-Mail an info@bpl-recht.de

BPL RECHTSANWÄLTE

STROOT & KOLLEGEN

RECHTSANWALT FRANK W. STROOT

SUTTHAUSER STRASSE 285

49080 OSNABRÜCK

TELEFON 0541 76007570

TELEFAX 0541 76007599

INFO@BPL-RECHT.DE

WWW.BPL-RECHT.DE

UNSERE JEWEILS AKTUELLEN DATENSCHUTZINFORMATIONEN FINDEN SIE UNTER

<https://www.bpl-recht.de/datenschutz-hinweise>