

Rundbrief

ARBEITNEHMERANWÄLTE

Die deutschlandweite Anwaltskooperation für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Betriebs- und Personalräte



Beamter auf dem Abstellgleis

Schmerzensgeld wegen nicht angemessener Beschäftigung (*Wionski*) | Seite 3

Entgeltfortzahlung bei Krankheit

Eine Errungenschaft und ihre Schwierigkeiten (*Brändle / Wagner*) | Seite 8

Mitbestimmungswüste Tendenzbetrieb?

BR-Beteiligung bei Einstellungen und Versetzungen (*Penno*) | Seite 16



Arbeitnehmer-
Anwälte

in ganz Deutschland

→ Wir haben uns bundesweit zu einer Kooperation von Anwältinnen und Anwälten zusammengeschlossen.

Als Experten mit langjährigen Erfahrungen im Arbeitsrecht beraten und vertreten wir ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Betriebs- und Personalräte, Mitarbeitervertretungen sowie Gewerkschaften. Über die anwaltliche Tätigkeit hinaus bringen sich die Mitglieder der vor mehr als 20 Jahren gegründeten Kooperation auch fallübergreifend in die rechtliche und rechtspolitische Diskussion ein.

Kooperationskanzleien befinden sich in: Berlin, Bremen, Essen, Frankfurt am Main, Freiburg im Breisgau, Hamburg/Kiel, Hannover, Mannheim, München, Münster, Nürnberg/Ansbach, Oer-Erkenschwick, Offenburg, Stuttgart und Wiesbaden.

Kontakt Daten finden Sie am Ende dieses Rundbriefs und unter:

www.arbeitnehmer-anwaelte.de

Beamter auf dem Abstellgleis

Schmerzensgeld wegen nicht angemessener Beschäftigung

Von einem Tag auf den anderen wurde einem Schulleiter mündlich seine Stellung entzogen. Hintergrund war ein Konflikt im Lehrerkollegium. Er kämpfte Jahre darum, wieder eine angemessene Aufgabe übertragen zu bekommen, und verbrachte die Zeit unter anderem in Verwaltungsfunktionen, die ihm gegen seinen Willen übertragen wurden, und in langer Krankheit. Wegen des ganzen herabwürdigenden Verhaltens des Dienstherrn sprach ihm das Verwaltungsgericht am Ende 25.000 Euro Schmerzensgeld zu.



→ Was war passiert?

Der Kläger war als Oberstudiendirektor auf Lebenszeit Schulleiter an einer weiterführenden Schule (Besoldungsgruppe A 16). Es kam zu einem (allerdings in der Personalakte nicht näher dokumentierten) Konflikt zwischen dem Kläger, dem Kollegium und der Schulaufsicht. Aufgrund dessen wurde ihm die Funktion als Schulleiter im Oktober 2017 durch mündliche Anweisung entzogen. Der Kläger rügte mehrfach seine Nichtbeschäftigung und erhob Widerspruch gegen seine Abberufung als Schulleiter.

Erst etliche Monate später – im Juni 2018 – erging ein Bescheid zu einer befristeten Abordnung des Klägers in die senatorische Behörde, wo ihm die Aufgabe übertragen wurde, „eine Landesstrategie und ein Konzept zur Stärkung der politischen Bildung und der demokratischen Werteerhaltung im schulischen Bildungsbereich ...“ zu entwickeln. Der Kläger forderte die Übertragung einer amtsangemessenen Tätigkeit als Schulleiter und erhob Klage gegen diese Abordnung.

Schließlich beantragte er eine Entschädigung wegen grober Verletzung der Fürsorgepflicht durch monatelange Pseudobeschäftigung, eine Datenschutzverletzung des Schulaufsichtsbeamten und die Außendarstellung seiner Abberufung als Schulleiter in der örtlichen Zeitung. Er werde ausgegrenzt, habe immer noch keine Aufgabe und hierdurch einen Karriereschaden erlitten. Dies habe auch zu einer längeren Erkrankung geführt.



Das Urteil

Nach mehreren erfolglosen Mediationsversuchen und Rechtsstreitigkeiten über weitere Zwischenbeschäftigungen (unter anderem als Referent zur Bearbeitung besonderer Aufgaben und Projektarbeit im Verwaltungsdienst) sprach das Verwaltungsgericht Bremen dem Kläger einen Schadensersatz (Schmerzensgeld) in Höhe von 25.000 Euro zu.

Der Dienstherr (das Bundesland) habe den Anspruch des Beamten auf Schutz und Wahrung seiner Persönlichkeitsrechte verletzt. Dieser Anspruch folge aus der beamtenrechtlichen Fürsorgepflicht (§ 45 Beamtenstatusgesetz). Entgegen der Auffassung des Dienstherrn kann die Verletzung des Persönlichkeitsrechts auch zum Schadensersatz führen. Das Rechtsinstitut des **beamtenrechtlichen Schadensersatzanspruchs** begründet einen unmittelbar gegen den Dienstherrn gerichteten Ersatzanspruch für Schäden, die aus einer Verletzung der Pflichten aus dem Beamtenverhältnis entstehen. Voraussetzung hierfür ist:

- dass die gegenüber dem Beamten bestehende Pflicht schuldhaft verletzt wurde,
- durch diese Rechtsverletzung ein Schaden verursacht wurde (Kausalität),
- dass der Beamte versucht hat, den Schaden durch Gebrauch eines ihm zumutbaren Rechtsmittels abzuwenden.

Der Schaden muss dabei nicht unbedingt materieller Art sein (wie zum Beispiel bei der Beschädigung von Sachen), sondern kann auch immaterieller Natur sein (zum Beispiel, wie hier, durch Herabwürdigung).

Im vorliegenden Fall war nach Ansicht des Verwaltungsgerichts bereits die **mündliche Abberufung** des Klägers im Oktober 2017 rechtswidrig, denn sie erfolgte ohne hinreichende Sachverhaltsaufklärung und ohne Beachtung der Dienstvereinbarung „Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz“. Nach dieser Vereinbarung hätte nämlich zuvor eine Mediation durchgeführt und externe Hilfe zur Konfliktbewältigung in Anspruch genommen werden müssen.

Auch dass die **Personalakte** des Klägers lückenhaft war, stellt dem Verwaltungsgericht zufolge eine Fürsorgepflichtverletzung dar. Denn der Kläger sei nicht nur durch den Akt der Abberufung als Schulleiter, sondern auch durch die fehlende Dokumentation der Konfliktlage in seinem Ansehen herabgesetzt worden. Ein solcher Umgang mit einem Beamten öffne Mutmaßungen über ein Fehlverhalten Tür und Tor.

Nach der Abberufung habe man den Kläger **nicht beschäftigt**. Ihm sei zwar weiterhin das abstrakt-funktionelle Amt eines Schulleiters übertragen gewesen, jedoch ohne konkreten Dienstposten. Er habe ohne Aufgabe, ohne Arbeitszimmer, ohne Erreichbarkeit zu Hause gesessen und sei in dieser Zeit von April 2018 bis Januar 2019 erkrankt. Auch spätere Einsätze seien nicht mit amtsangemessenen Tätigkeiten erfolgt. Zudem wurden dem Kläger entgegen einem vorgelegten Attest Flugreisen auferlegt.

In der Gesamtschau des Gerichts ergibt sich eine fortwährende Fürsorgepflichtverletzung zum Nachteil des Klägers: aufgrund der erheblichen Dauer der Nicht- und Unterbeschäftigung von fast fünf Jahren, der Umstände der Abberufung, der fehlenden Dokumentation, Aufklärung und Konfliktbewältigungsversuche, des Ignorierens eines vorgelegten Attests, der hierdurch eingetretenen Schädigung des Ansehens und

unter Berücksichtigung der im zeitlichen Zusammenhang mit der Nichtbeschäftigung und der Fehlbeschäftigung (Reisetätigkeit) aufgetretenen längeren Erkrankungen.

Ein Mitverschulden traf den Kläger nicht, da er durch vielfache Erhebung von Rechtsmitteln, Klage- und Eilverfahren versucht hatte, die Pflichtverletzungen abzuwenden. Dabei berücksichtigte das Gericht, dass in Konfliktsituationen die Befürchtung berechtigt sein kann, dass der Rechtsweg zu einer Verschlechterung der gegenwärtigen Situation führt; deshalb muss der Schadensersatzanspruch auch dann nicht verlorengehen, wenn verspätet Eilrechtsschutz beantragt wird.

Das Gericht hielt es für angemessen, dem ehemaligen Schulleiter für jedes der fünf Jahre eine Entschädigung von 5.000 Euro zuzusprechen – zusammen 25.000 Euro.



Fazit

Es geschieht bei Behörden nicht selten, dass sie Konflikte am Arbeitsplatz schlampig angehen. Die Ansprüche der problembehafteten oder auch leistungseingeschränkten Beamten werden dann einfach – oft jahrelang – ausgesessen, vorgeschriebene Verfahren nicht eingehalten. Bemerkenswert ist, dass das Verwaltungsgericht Bremen auch die mangelhafte Personalaktenführung als Problem des Persönlichkeitsrechts erkennt – eine lückenhafte Personalakte ist potentiell rufschädigend.

Unter Umständen können die Betroffenen, wie das rechtskräftige Urteil zeigt, wenigstens eine Entschädigung in Geld durchsetzen. Dass sie sich erst einmal wehren, ist allerdings Voraussetzung. Denn versucht der Beamte nicht, die Rechtsverletzung durch zumutbare Rechtsbehelfe (Widerspruch, Klage, Eilantrag) zu beenden, wird ihm dies als Mitverschulden entgegengehalten.

Personalräte sollten diese Rechtsprechung kennen und Betroffene darauf hinweisen. Noch wichtiger ist allerdings, dem Dienstherrn bei der Konfliktbearbeitung auf die Finger zu schauen. Was nützt eine Dienstvereinbarung „Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz“, wenn sie im Konfliktfall nicht aktiv ein- und durchgesetzt wird? Personalräte haben zwar nicht die gleichen Rechtsschutzoptionen wie Betriebsräte nach dem Betriebsverfassungsgesetz, oft wird aber bei personellen Maßnahmen wenigstens die Einigungsstelle angerufen werden können.

Es ging im Fall um einen Beamten, die Entscheidung enthält aber Ansätze, die auch in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen nutzbar gemacht werden können. Die Rücksichtnahmepflicht (oft auch hier noch als Fürsorgepflicht bezeichnet) ergibt sich hier aus § 241 Absatz 2 BGB. In Arbeitsverhältnissen mögen sich, mangels eines rechtlichen Bündnisses auf Lebenszeit, die typischen Sachverhalte von denen im Beamtenverhältnis unterscheiden, aber zumindest in Konstellationen mit Langzeiterkrankungen wird auch in Arbeitsverhältnissen „ausgesessen“ und die Fürsorglichkeit für den unliebsam gewordenen Arbeitnehmer spürbar zurückgefahren. Schmerzensgeld ist hier schon aus Urteilen zum Mobbing bekannt; das Urteil des Verwaltungsgerichts zeigt aber, dass man auch mit einer deutlich niedrigeren „Schmerzgrenze“ die unwürdige Behandlung von Beschäftigten betrachten kann.

Siehe:

- **Verwaltungsgericht Bremen, Urteil vom 16.01.2024, Aktenzeichen 6 K 2554/20, www.verwaltungsgericht.bremen.de (rechtskräftig), www.verwaltungsgericht.bremen.de/sixcms/media.php/13/20_2554_K_6.pdf**



Rechtsanwalt Simon Wionski

Fachanwalt für Arbeitsrecht

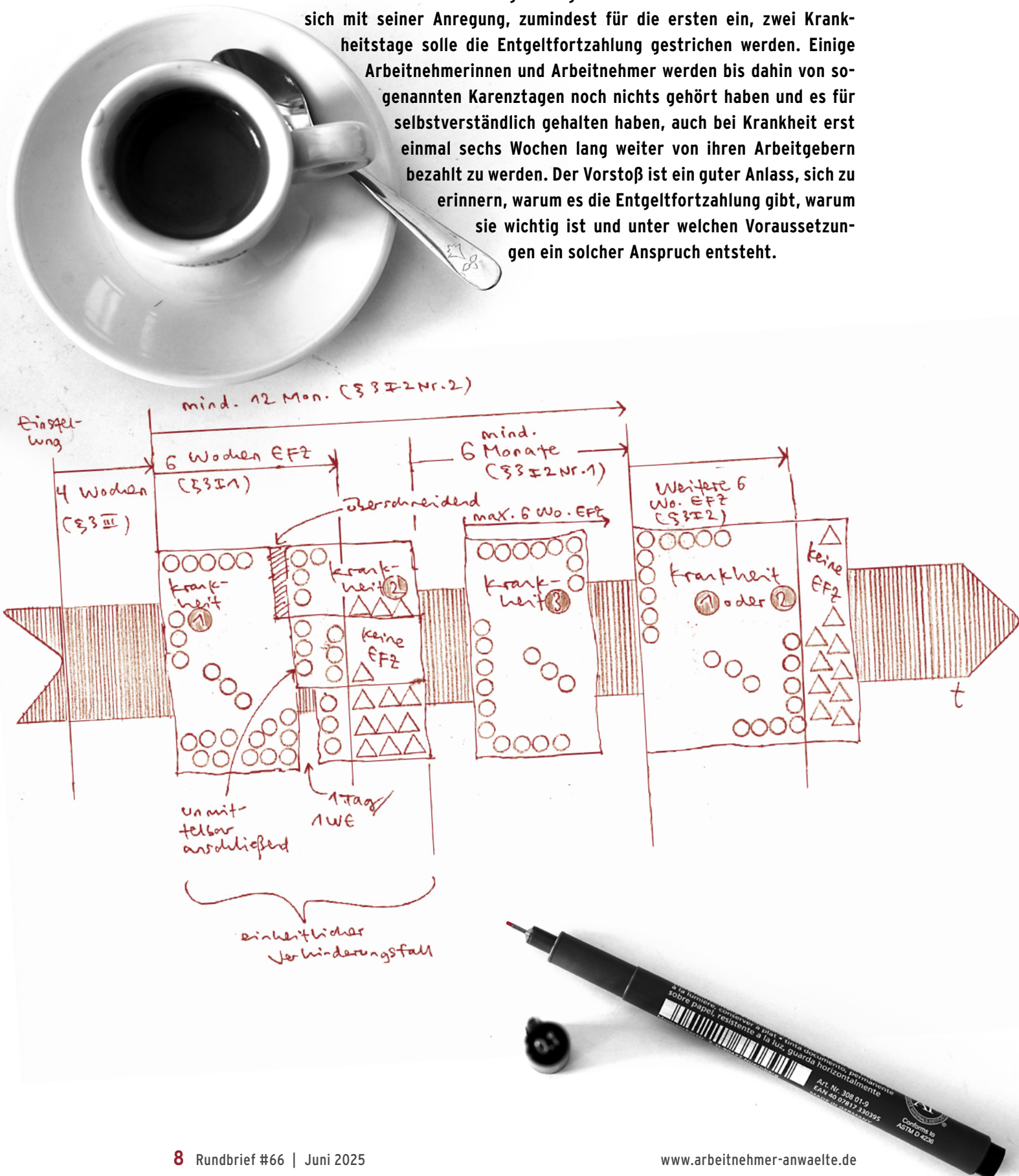
Bremen

wionski@dnoe.de

Entgeltfortzahlung bei Krankheit

Eine Errungenschaft und ihre Schwierigkeiten

Der Vorstandsvorsitzende der Allianz SE zog Anfang des Jahres die Aufmerksamkeit auf sich mit seiner Anregung, zumindest für die ersten ein, zwei Krankheitstage solle die Entgeltfortzahlung gestrichen werden. Einige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden bis dahin von sogenannten Karenztagen noch nichts gehört haben und es für selbstverständlich gehalten haben, auch bei Krankheit erst einmal sechs Wochen lang weiter von ihren Arbeitgebern bezahlt zu werden. Der Vorstoß ist ein guter Anlass, sich zu erinnern, warum es die Entgeltfortzahlung gibt, warum sie wichtig ist und unter welchen Voraussetzungen ein solcher Anspruch entsteht.



→ Historischer Abriss – warum müssen Arbeitgeber überhaupt trotz Krankheit zahlen?

Bereits vor der deutschen Wiedervereinigung sahen Regelungen in Bürgerlichem Gesetzbuch, Handelsgesetzbuch und Gewerbeordnung die Möglichkeit vor, dass bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung der Vergütungsanspruch der Beschäftigten nicht sofort entfällt. Diese Gesetze galten jedoch nicht gleichermaßen für Angestellte und Arbeiterinnen und Arbeiter. Nur Angestellte erhielten eine Lohnfortzahlung für sechs Wochen.

Für Arbeiter gab es seit 1957 das Arbeiterkrankheitsgesetz, das nur einen Zuschuss zum Krankengeld vorsah. Vorausgegangen war ein 16-wöchiger Streik in der schleswig-holsteinischen Metall- und Elektroindustrie, der das wichtige Thema Lohnfortzahlung auch auf die Agenda der Bundesregierung gebracht hatte.

Die volle gesetzliche Gleichstellung von Angestellten und Arbeitern bei der Lohnfortzahlung, zu der der engagierte Arbeitskampf den Weg geebnet hatte, gelang mit dem Entgeltfortzahlungsgesetz, das 1994 in Kraft trat. Es gilt für alle Beschäftigtengruppen gleichermaßen und gesteht auf dem Papier auch Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten dieselben Rechte zu.

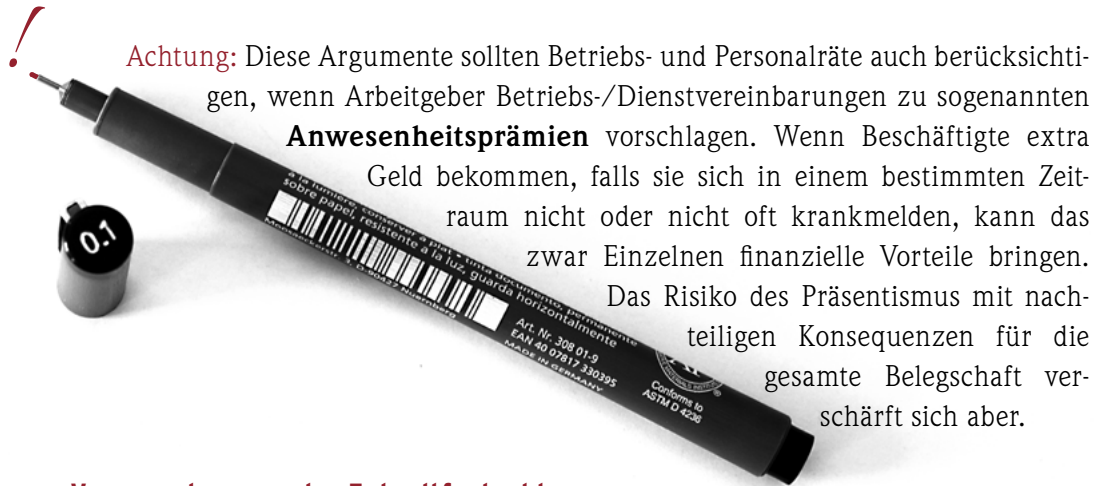
In der Praxis sind aber vor allem die geringfügig Beschäftigten („Mini-Jobber“) oft benachteiligt, weil Arbeitgeber den Anspruch auf Entgeltfortzahlung schlicht nicht erfüllen. Oft wissen die Betroffenen gar nicht, dass sie ein Recht auf Vergütung haben. Hier können Betriebs- und Personalräte die Beschäftigten motivieren, Beratung bei ihrer Gewerkschaft oder Kanzleien zu suchen, um ihre Rechte durchzusetzen.

Zweck der Entgeltfortzahlung

Als Zweck der Entgeltfortzahlung wird häufig zuerst die Entlastung der Krankenkassen genannt. Schließlich muss die Krankenkasse erst nach sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit mit der Zahlung von Krankengeld einspringen. Daneben hat die Gewissheit darum, auch bei Krankheit ab dem ersten Tag ungekürzt weiter Arbeitsentgelt zu erhalten – also auch einmal krank sein zu „dürfen“ –, weitreichende positive Effekte. Und wer sozialpolitische Erwägungen per se nicht für valide hält, der ist vielleicht mit wirtschaftlichen Argumenten zu überzeugen:

Das Phänomen des „Präsentismus“ beschreibt, dass Beschäftigte trotz Krankheit zur Arbeit gehen. Die Gründe hierfür können ein hohes Verantwortungsgefühl oder die Sorge vor dem Verlust des Arbeitsplatzes sein. Begünstigt wird dieses Verhalten zum Beispiel durch Faktoren wie personelle Unterbesetzung, hohe Arbeitsbelastung oder den Druck durch Vorgesetzte. In Zeiten des Fachkräftemangels ist nicht zwingend eine Verbesserung dieser Umstände in Sicht. Wer aber krank arbeiten geht, läuft – neben der geminderten Leistungsfähigkeit – Gefahr, die Krankheit zu verschleppen und letztlich noch länger und häufiger auszufallen. Gleichzeitig besteht das Risiko,

Kolleginnen und Kollegen anzustecken. Im Ergebnis kann dies die Arbeitgeber teurer zu stehen kommen, als wenn die Beschäftigten im Krankheitsfall von vornherein zu Hause bleiben und sich auskurieren. Die Einführung von unbezahlten Karenztagen, mit dem Ziel, einem hohen Krankenstand entgegenzuwirken und die Arbeitgeber finanziell zu entlasten, könnte schnell das Gegenteil bewirken.



Achtung: Diese Argumente sollten Betriebs- und Personalräte auch berücksichtigen, wenn Arbeitgeber Betriebs-/Dienstvereinbarungen zu sogenannten **Anwesenheitsprämien** vorschlagen. Wenn Beschäftigte extra Geld bekommen, falls sie sich in einem bestimmten Zeitraum nicht oder nicht oft krankmelden, kann das zwar Einzelnen finanzielle Vorteile bringen. Das Risiko des Präsentismus mit nachteiligen Konsequenzen für die gesamte Belegschaft verschärft sich aber.

Voraussetzungen der Entgeltfortzahlung

Eine Voraussetzung für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist die **unverschuldete Arbeitsverhinderung durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit** (§ 3 Absatz 1 Satz 1 EFZG). Erfasst sind nur solche Krankheiten, die jemanden konkret an der Ausführung der geschuldeten Tätigkeit hindern. Arbeitsunfähig sind Beschäftigte, wenn sie die Arbeitsleistung nicht mehr, noch nicht wieder vollständig oder nur unter Gefahr der Verschlimmerung des Gesundheitszustandes oder Verzögerung der Heilung erbringen können.

Unverschuldet ist die Arbeitsunfähigkeit, sofern kein unverständliches, leichtfertiges Verhalten der Beschäftigten zur Arbeitsunfähigkeit geführt hat. In diesem Sinne leichtfertig handelt, wer sich in erheblichem Maße anders verhält, als es von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwarten ist. Die Arbeitsgerichte prüfen die Frage nach dem Verschulden in konkreten Fällen, wenn zum Beispiel Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung verweigern.

Das Bundesarbeitsgericht gesteht dem verständigen Menschen aber durchaus – vor allem, wenn es um sportliche Betätigungen geht – eine gewisse Risikobereitschaft zu. So ist zum Beispiel Amateurboxen unter Trainerbegleitung „erlaubt“. Anders sieht es bei Verkehrsunfällen aus: Verstoßen Arbeitnehmer vorsätzlich oder grob fahrlässig gegen Verkehrsvorschriften und verursachen dadurch ihre Arbeitsunfähigkeit, haben sie keinen Entgeltfortzahlungsanspruch. Dies gilt in der Regel auch dann, wenn der Unfall auf Alkoholkonsum zurückzuführen ist. Zuletzt hielt das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein auch Komplikationen nach einer Tätowierung für selbstverschuldet.

Es gilt eine **Wartezeit**: Das Arbeitsverhältnis muss seit mehr als vier Wochen ununterbrochen bestehen, damit der Anspruch entsteht (§ 3 Absatz 3 EFZG).

Sind die Voraussetzungen erfüllt, müssen Arbeitgeber die Vergütung für eine Dauer von maximal sechs Wochen weiter leisten. Bleiben Beschäftigte länger arbeitsunfähig, wird ihr Entgeltfortzahlungsanspruch gegen den Arbeitgeber durch den Anspruch auf Krankengeld gegenüber der Krankenkasse abgelöst.

Pflichten der Beschäftigten

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen Obliegenheiten erfüllen, um die Entgeltfortzahlung zu erhalten. Sie müssen den Arbeitgebern rechtzeitig mitteilen, dass sie krank sind, und in bestimmten Fällen auch eine ärztliche Bescheinigung vorweisen können.

Nachweispflicht

Die Beschäftigten haben Mitteilungs- und Nachweisobliegenheiten gegenüber ihren Arbeitgebern (§ 5 Absatz 1 EFZG). Sie müssen am vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorlegen (Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung). Seit der Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung im Januar 2023 müssen gesetzlich Versicherte ihren Arbeitgebern nicht mehr selbst einen Abdruck vorlegen, sondern die Arbeitsunfähigkeit nur ärztlich feststellen und die ärztliche Bescheinigung ausstellen lassen. Dies muss zu denselben Zeitpunkten geschehen, zu denen die bisherige Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu erfolgen hatte. Arbeitgeber rufen die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung dann selbst bei den gesetzlichen Krankenkassen ab.

! **Achtung:** Nach dem EFZG muss die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung am vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit bereitgestellt werden. Das Gesetz erlaubt dem Arbeitgeber aber, die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auch schon früher zu verlangen, also sogar schon am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit. Dazu können sie Beschäftigte anweisen. Unter bestimmten Voraussetzungen (wenn sie zum Beispiel von allen Arbeitnehmern eines Betriebs die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab dem ersten Tag verlangen wollen) muss der Betriebs- oder Personalrat vorher zustimmen.

Bei Verstößen gegen diese Nachweisobliegenheit kann der Arbeitgeber die Fortzahlung des Arbeitsentgelts verweigern.

Mitteilungspflicht

Die **Mitteilungspflicht** bestimmt, dass Beschäftigte dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen haben (§ 5 Absatz 1 EFZG). Unverzüglich meint „ohne schuldhaftes Zögern“, also so schnell,

wie es nach den Umständen des Einzelfalls möglich ist. In der Regel muss man sich spätestens zu Beginn der betrieblichen Arbeitszeit krankmelden.

Im Gegensatz zu einem Verstoß gegen die Nachweispflicht, hat der Arbeitgeber bei einem Verstoß gegen die Mitteilungspflicht kein Recht, die Entgeltfortzahlung zu verweigern. Da es sich hierbei aber um eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht handelt, kann ein Verstoß einen Schadensersatzanspruch des Arbeitgebers begründen und der beschäftigten Person kann bei vorheriger einschlägiger Abmahnung die verhaltensbedingte Kündigung drohen.

Entgeltfortzahlungen bei mehrfachen Erkrankungen

Wie verhält es sich, wenn man wiederholt erkrankt oder zu einer bestehenden Krankheit eine neue Krankheit hinzukommt? Wann besteht in diesen Fällen ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall?

Wiederholte Erkrankung

Wichtig ist zunächst, zwischen der wiederholten Erkrankung und der Fortsetzungserkrankung zu unterscheiden (§ 3 Absatz 1 EFZG). Eine wiederholte Erkrankung ist gegeben, wenn die Ursache der Erkrankung eine andere ist. Eine Fortsetzungserkrankung dagegen beruht auf derselben Krankheit. Hiervon ist auch auszugehen, wenn die Erkrankung auf demselben Grundleiden beruht, also auf dieselbe Veranlassung des Arbeitnehmers oder eine nicht ausgeheilte Krankheit zurückzuführen ist. Bei wiederholter Erkrankung hat der Arbeitnehmer grundsätzlich für jede neue Erkrankung Anspruch auf bis zu sechs Wochen Entgeltfortzahlung. Erkrankt der Arbeitnehmer also im Mai an einem Rückenleiden und ist deshalb sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt und erkrankt dann im August für weitere sechs Wochen an einem schweren Infekt, hat er wieder einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für bis zu sechs Wochen.

»Einheit des Verhinderungsfalles«

Der Anspruch ist allerdings dann auf die Dauer von sechs Wochen beschränkt, wenn während der Arbeitsunfähigkeit zu der bestehenden Krankheit eine neue Krankheit hinzutritt, die ebenfalls eine Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat. Dies nennt das Bundesarbeitsgericht den Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalles. Tritt also zum Rückenleiden ein schwerer Infekt hinzu, besteht der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nur für insgesamt bis zu sechs Wochen. Ein gewichtiges Indiz für die Einheit des Verhinderungsfalles liegt nach der Rechtsprechung dann vor, wenn die Zeiten der ersten und der zweiten Arbeitsunfähigkeit

- sich überschneiden,
- direkt aneinander anschließen
- oder dazwischen höchstens ein für den Arbeitnehmer freier Tag oder ein freies Wochenende liegt.

Fortsetzungserkrankung

Wird der Arbeitnehmer infolge derselben Erkrankung nochmals arbeitsunfähig, entsteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung für weitere sechs Wochen nur, wenn der Arbeitnehmer vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht wegen derselben Krankheit arbeitsunfähig war. Auf eine andere Erkrankung während des Sechsmonatszeitraums kommt es nicht an. Außerdem verliert der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Arbeitsentgelt auch dann nicht, wenn seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist (§ 3 Absatz 1 EFZG).

Streit um Entgeltfortzahlung - Darlegungs- und Beweislast vor Gericht

Nicht alle Arbeitgeber halten sich an die gesetzlichen Regeln zur Fortzahlung der Vergütung. Wenn ein Arbeitnehmer länger als sechs Wochen arbeitsunfähig krank ist und seinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung vor dem Arbeitsgericht einklagen muss, gilt eine verteilte Darlegungs- und Beweislast, die aber im ersten Schritt den Arbeitnehmer trifft: Hatte er verschiedene Krankheiten, muss er darlegen und nötigenfalls beweisen, dass er zwischen den bescheinigten Arbeitsunfähigkeitszeiten arbeitsfähig war und unterschiedliche Krankheiten vorlagen. Hierzu kann er eine ärztliche Bescheinigung vorlegen. Die Diagnosen muss er noch nicht offenlegen.

Bestreitet aber der Arbeitgeber das Vorliegen einer neuen Krankheit, muss der Arbeitnehmer weitere Tatsachen darlegen, die den Schluss erlauben, es habe keine Fortsetzungserkrankung vorgelegen. Das BAG erlaubt dem Arbeitgeber standardmäßiges Bestreiten ohne Begründung. Dem Arbeitnehmer bleibt dann leider meist nichts anderes übrig, als die Krankheiten mit genauen Diagnosen mitzuteilen und seine Ärzte zu benennen und von der Schweigepflicht zu entbinden.

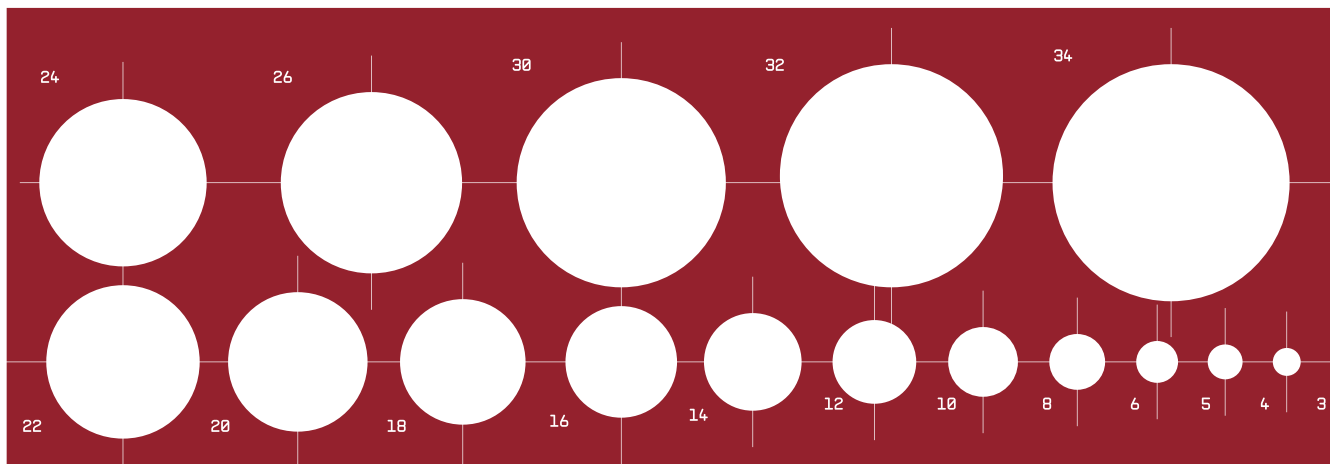
Meldet sich der Arbeitnehmer in unmittelbarem Anschluss an den ausgeschöpften Sechswochenzeitraum erneut mit einer Erstbescheinigung arbeitsunfähig krank, kann der Arbeitgeber unter Berufung auf den Grundsatz der „Einheit des Verhinderungsfalls“ bestreiten, dass die Arbeitsunfähigkeit infolge der „neuen“ Krankheit erst jetzt eingetreten sei. Der Arbeitnehmer, der noch einmal sechs Wochen Entgeltfortzahlung verlangt, muss neue Tatsachen darlegen und beweisen, dass die neue Krankheit erst zu einem Zeitpunkt eingetreten ist, zu dem die erste krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung bereits beendet war. Auch dazu müssen die entsprechenden Bescheinigungen vorgelegt und letztendlich auch die behandelnden Ärzte von der Schweigepflicht entbunden werden.

Erschütterung des Beweiswertes

Sorge bereitet Beschäftigten und ihren Vertretungen der unter Arbeitgebern zu beobachtende Trend, Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit zu äußern, obwohl es eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung gibt, und die Lohnfortzahlung dann direkt einzustellen. Arbeitgeber berufen sich dabei auf die sogenannte Erschütterung des Beweiswertes

der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Das kann gravierende Folgen für die Betroffenen haben, da sie das Geld mit viel Aufwand und auf eigene Kosten einklagen müssen. Deshalb soll zum Schluss für Konstellationen sensibilisiert werden, in denen das Bundesarbeitsgericht den Beweiswert als erschüttert ansieht:

- Ernsthaft zweifeln kann man an der Erkrankung bei „**passgenauen**“ Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, die am Tag der Kündigung des Beschäftigten ausgestellt wurden und die noch verbleibende Dauer des Arbeitsverhältnisses abdecken. Dabei soll nach Auffassung des BAG auch unerheblich sein, ob nur eine oder mehrere Bescheinigungen vorgelegt werden.
- Auch bei Verstößen der ausstellenden Ärztin gegen die **Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie** kann der Beweiswert erschüttert sein. Die Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie wird von dem obersten Beschlussgremium der gemeinsamen Selbstverwaltung im deutschen Gesundheitswesen erlassen. Sie wirkt zwar nicht zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Regelungen, die sich auf medizinische Erkenntnisse zur sicheren Feststellbarkeit der Arbeitsunfähigkeit beziehen, berücksichtigt das BAG aber, wenn es prüft, ob der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert ist. Zum Beispiel kann die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit im Rahmen einer Videosprechstunde nur erfolgen, wenn die Erkrankung dies nicht ausschließt, und soll auch nicht für mehr als drei Kalendertage erfolgen, wenn sich Patient und Ärztin zuvor noch nicht unmittelbar persönlich begegnet sind (§ 4 Absatz 5 Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie). Um auf Nummer sicher zu gehen, empfiehlt sich daher der Gang in die Praxis.



Fazit

Dass alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich die ersten sechs Krankheitswochen darauf verlassen können, weiter ihr Arbeitsentgelt zu beziehen, wurde vor Jahrzehnten erkämpft und ist ein wichtiger Baustein gesunden Arbeitens. Die Umsetzung

klappt aber insbesondere bei Teilzeitkräften nicht immer. Außerdem stellt das Gesetz einige Bedingungen an die Entgeltfortzahlung – bei selbst verschuldeter AU oder bei fehlender AU-Bescheinigung scheitert der Anspruch von vornherein. Und wenn jemand öfter oder länger krank ist, muss genau hingesehen werden: Handelt es sich um eine neue Krankheit, die aber einen einheitlichen „Verhinderungsfall“ mit der vorangegangenen bildet, oder um eine Fortsetzungserkrankung? Erlauben die verschiedenen gesetzlichen Fristen dennoch erneute sechs Wochen Entgeltfortzahlung? Die Rechtsprechung errichtet teilweise hohe Hürden, die sich als Einschränkung der gesetzlichen Entgeltfortzahlung auswirken.

Für Betriebs- und Personalräte ist es hilfreich, gesundheitlich geforderten Beschäftigten mit Grundkenntnissen im Entgeltfortzahlungsrecht durch erste Tipps zur Seite stehen zu können. Etwaige tarifvertragliche Regeln müssen dabei im Blick behalten werden.

Siehe:

- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 11.12.2019, Aktenzeichen 5 AZR 505/18, www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/5-azr-505-18/
- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 08.09.2021, Aktenzeichen 5 AZR 149/21, www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/5-azr-149-21/
- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13.12.2023, Aktenzeichen 5 AZR 137/23, www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/5-azr-137-23/
- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 28.06.2023, Aktenzeichen 5 AZR 335/22, www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/5-azr-335-22/
- Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Urteil vom 22.05.2025, Aktenzeichen 5 Sa 284 a/24, www.gesetze-rechtsprechung.sh.juris.de/bssh/document/NJRE001612405
(keine Entgeltfortzahlung bei Komplikation nach Tätowierung)



Rechtsanwältin Miriam Brändle
Offenburg
kanzlei@markowski-arbeitsrecht.de



Rechtsanwältin Magdalena Wagner
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Offenburg
kanzlei@markowski-arbeitsrecht.de

Mitbestimmungswüste Tendenzbetrieb?

BR-Beteiligung bei Einstellungen und Versetzungen

Das Betriebsverfassungsrecht gilt nicht in allen Betrieben gleich. Betriebsräte in politischen, gewerkschaftlichen, konfessionellen, karitativen, erzieherischen, wissenschaftlichen oder künstlerischen Einrichtungen oder auch im Pressebereich kennen das Problem. Ihr Betrieb kann ein sogenannter Tendenzbetrieb sein. Mitbestimmungsrechte gelten dann nur eingeschränkt. Im Tendenzbetrieb wird dem Betriebsrat vom Arbeitgeber häufig der Tendenzschutz als vermeintliche Allzweckwaffe entgegengehalten, auch und gerade bei Einstellungen und Versetzungen. Ganz so einfach ist die Rechtslage aber nicht. Und dass der schnell geäußerte Verweis auf die Tendenzträgerereigenschaft einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters nicht immer so durchgreift, wie sich der Arbeitgeber dies wünscht, zeigt ein Beschluss des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main.



→ Was ist ein Tendenzbetrieb?

Ein Tendenzbetrieb ist ein Betrieb, der bestimmten Zwecken dient. Diese Zwecke stehen im Betriebsverfassungsgesetz (§ 118 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 und 2). Erfasst sind politische, koalitionspolitische, konfessionelle, karitative, erzieherische und wissenschaftliche Zwecke, künstlerische Bestimmungen oder Zwecke der Bericht-

erstattung oder Meinungsäußerung. So dient zum Beispiel der Verwaltungsapparat einer Partei einem politischen Zweck, gewerkschaftliche Forschungsinstitute fallen unter den Begriff koalitionspolitischer Zwecke und Bildungseinrichtungen allgemeinbildender und berufsbildender Art verfolgen erzieherische Zwecke. Karitativ ist nicht jede soziale Tätigkeit, sondern eine Tätigkeit im Dienste Hilfsbedürftiger, insbesondere körperlich oder geistig oder seelisch leidender Menschen.

Diesen Zielen müssen der Betrieb und das Unternehmen zum einen **unmittelbar** dienen, also direkt ihrem Zweck nach darauf ausgerichtet sein. Zum anderen müssen sie dem Ziel **überwiegend** dienen. Ein Betrieb mit verschiedenen Zielen muss zumindest mehrheitlich die tendenzgemäßen Ziele verfolgen, um ein Tendenzbetrieb zu sein.

Einschränkungen der Beteiligungsrechte

Das BetrVG sieht einige Einschränkungen der Beteiligungsrechte des Betriebsrates in Tendenzbetrieben vor, wenn die Eigenart des Unternehmens oder Betriebs diesen Beteiligungsrechten entgegensteht (§ 118 Abs. 1).

Weitreichend und praktisch bedeutsam sind in diesem Zusammenhang die personellen Angelegenheiten nach § 99 BetrVG. In den meisten Mitbestimmungsbereichen und auch bei den personellen Angelegenheiten kommt es darauf an, ob die Eigenart des Unternehmens oder Betriebs dem Recht des Betriebsrates, die Zustimmung zu Einstellungen und Versetzungen zu verweigern, entgegensteht und der Arbeitgeber besonders privilegiert werden muss, da er einen Tendenzbetrieb führt.

Der sehr schwammige Begriff der „Eigenart“ wurde mit der Zeit durch die Arbeitsgerichte ausgefüllt und lässt sich – kurz gesagt – auf folgende Formel herunterbrechen: Die Beteiligungsrechte des Betriebsrates sind eingeschränkt, wenn in einem Tendenzbetrieb gegenüber einem Tendenzträger tendenzbedingte Maßnahmen ergriffen werden.

Tendenzträger

Während die Einstufung des Betriebs als Tendenzbetrieb oft weniger schwer ist, müssen Betriebsräte in vielen Meinungsverschiedenheiten mit dem Arbeitgeber immer wieder diskutieren, welche Beschäftigten sogenannte Tendenzträger sind. Der Grund für diesen zentralen Streitpunkt ist: Bezieht sich eine personelle Maßnahme auf einen Arbeitnehmer, der kein Tendenzträger ist, sind die Beteiligungsrechte des Betriebsrats nicht eingeschränkt. Das gilt selbst dann, wenn der Betrieb ein Tendenzbetrieb ist.

Grundsätzlich versteht das Bundesarbeitsgericht (so in einer Entscheidung aus dem Jahre 2010) unter Tendenzträgern diejenigen Arbeitnehmerinnen und Ar-

beitnehmer, für deren Tätigkeit die jeweils geschützte Tendenz des Betriebes inhaltlich prägend ist. Ein Tendenzträger muss in bestimmender Weise auf die Tendenzverwirklichung Einfluss nehmen. Eine bloße Mitwirkung genügt nicht. Aufgaben, durch deren Erfüllung die Tendenzträger die geistig-ideelle Zielsetzung des Arbeitgebers maßgeblich beeinflussen, müssen ihnen, so das Bundesarbeitsgericht, in nicht völlig unbedeutendem Umfang übertragen sein. Keine Tendenzträger sind Personen, die Aufgaben erledigen, die in jedem Betrieb anfallen können (zum Beispiel Buchhaltung, Sekretariat, Lagerarbeit).

Dass es mit dem Tendenzschutz zur Einschränkung der Rechte der Betriebsräte und damit der Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kommt, liegt daran, dass die Arbeitgeber in den Tendenzbetrieben besondere Freiheitsrechte aus dem Grundgesetz haben. Etwas anderes gilt daher für Betriebe, bei denen es an einem konkreten Grundrechtsbezug fehlt. Bei all den in § 118 BetrVG genannten Zielen lässt sich ein solcher konkreter Bezug zu Grundrechten herstellen, außer bei den **karitativen** und den **erzieherischen** Zielen.

Dies nimmt das Bundesarbeitsgericht in einer Entscheidung aus dem Jahr 2013 zum Anlass, die Anforderungen an die Tendenzträgereigenschaft in diesen Bereichen strenger zu formulieren: Um Tendenzträger zu sein, müssen Beschäftigte hier bei den tendenzbezogenen Tätigkeiten im Wesentlichen frei über die Aufgabenerledigung entscheiden können. Sie müssen insbesondere frei von umfangreichen Weisungen und tendenzbezogenen Sachzwängen sein. Erst eine prägende und unmittelbare Einflussnahme auf die Tendenz, etwa durch eigene Weisungen oder planerische, konzeptionelle oder administrative Entscheidungen, begründet die Tendenzträgereigenschaft. Für die tendenzbezogene Tätigkeit müssen diese Beschäftigten einen bedeutenden Anteil ihrer Gesamtarbeitszeit aufwenden.

Tendenzbedingtheit der Maßnahme

Schließlich verlangt das Bundesarbeitsgericht für die Einschränkung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei Einstellungen und Versetzungen noch eine dritte Voraussetzung, nämlich die Tendenzbedingtheit der jeweiligen personellen Maßnahmen. Allerdings nimmt die Rechtsprechung hier eine sogenannte „tatsächliche Vermutung“ an, geht also grundsätzlich davon aus, dass Einstellungen und Versetzungen tendenzbedingt sind. Begründet wird dies damit, dass sich fachliche Eignung und geistig-ideelle Eignung in der Regel nicht trennen ließen. Diese Vermutung der Tendenzbedingtheit greift jedoch nicht bei Ein- und Umgruppierungen. Im Gegenteil wird hier in der Regel nicht von einer Tendenzbedingtheit auszugehen sein und der Betriebsrat behält seine vollen Beteiligungsrechte.

Einschränkung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats

Wenn alle drei Voraussetzungen gegeben sind, also eine tendenzbedingte Maß-

nahme gegenüber einem Tendenzträger in einem Tendenzbetrieb vorliegt, kommt es zur Einschränkung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats:

Die Pflicht des Arbeitgebers, die Zustimmung des Betriebsrates zu der geplanten personellen Maßnahme einzuholen, und das Recht des Betriebsrates, die Zustimmung zur Maßnahme zu verweigern, entfallen. Der Betriebsrat kann also eine Einstellung oder Versetzung nicht durch eine Zustimmungsverweigerung verhindern, und Arbeitgeber müssen eine fehlende Zustimmung des Betriebsrats nicht in einem Verfahren vor dem Arbeitsgericht ersetzen lassen.

Trotz dieser gewichtigen Einschränkung der Beteiligungsrechte des Betriebsrates ist zu beachten, was Arbeitgeber in der Praxis öfter mal nicht so genau nehmen: Die **Unterrichtungs- und Anhörungsrechte** bleiben bei sämtlichen tendenzbedingten Maßnahmen gegenüber Tendenzträgern, also auch bei Einstellungen und Versetzungen, bestehen. Eine Beeinträchtigung der Tendenz durch bloßes Informieren und Anhören des Betriebsrats ist nämlich nicht denkbar. In der Konsequenz bedeutet dies auch, dass der Betriebsrat beim Arbeitsgericht die Aufhebung der personellen Maßnahme verlangen kann, wenn der Arbeitgeber die Maßnahme durchführt, ohne den Betriebsrat umfassend und rechtzeitig unterrichtet zu haben (§ 101 Satz 1 BetrVG)!

Sachverhalt vor dem Arbeitsgericht Frankfurt am Main

Über die tendenzbedingte Einschränkung der Beteiligungsrechte bei einer Versetzung und in diesem Zusammenhang insbesondere über die Tendenzträgereigenschaft der betroffenen Arbeitnehmerin entschied kürzlich das Arbeitsgericht Frankfurt am Main.

Der Arbeitgeber ist eine als gemeinnütziger Verein organisierte Privatschule für Kinder zwischen einem und zehn Jahren. Bildung und Erziehung folgen einem besonderen Konzept und speziellen pädagogischen Prinzipien. Das Konzept und die Prinzipien sind in der Satzung der Schule festgehalten. Der Arbeitgeber stellt nach diesem Konzept an sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besondere Anforderungen zur Interaktion, Kommunikation, Planung und Beobachtung der Kinder. Die Beschäftigten nehmen an einer spezifischen, zweijährigen pädagogischen Ausbildung teil.

Für den Arbeitgeber ist entscheidend, dass das pädagogische Personal so ausgewählt und eingesetzt wird, dass das Konzept der Privatschule „leben“ kann. Die Kinder bis fünf Jahre werden von Erziehern betreut. Die älteren Kinder befinden sich in Klassen mit in der Regel jeweils zwei Lehrern sowie einem Lehrassistenten oder pädagogischen Assistenten. Die Anforderungen an die jeweiligen Personengruppen sind in Stellenbeschreibungen ausgeführt.

Staatlich anerkannte Grundschule –
Ganztagsschule mit Hort

Freie Schule & Werkstatt

Staatlich anerkannte Gemeinschaftsschule –
Ganztagsschule mit Hort

Der Arbeitgeber beabsichtigte nun, eine Lehrassistentin zu versetzen. Unter Verweis auf die Tendenzträgereigenschaft hielt er die Einholung der Zustimmung des Betriebsrats nicht für erforderlich, hörte das Gremium dann aber rein vorsorglich dennoch an. Nach verweigerter Zustimmung durch den Betriebsrat leitete der Arbeitgeber ein Zustimmungsersetzungsverfahren beim Arbeitsgericht Frankfurt ein (§ 99 Absatz 4 BetrVG). Er beantragte also die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats durch das Arbeitsgericht.

Argumente des Arbeitgebers

Im Prozess trug der Arbeitgeber vor, dass alle Lehrassistenten täglich viele unterschiedliche Entscheidungen trafen, die sich auf das pädagogische Konzept auswirkten und es beeinflussten. Hinsichtlich der geistig-ideellen Zielsetzung würden sie sich mit Lehrerinnen und Lehrern abstimmen und weisungsfrei agieren. Auch würden sie erzieherisch völlig eigenverantwortlich tätig. Und erst mit der Erfüllung dieser Kriterien könne die geistig-ideelle Bestimmung der Privatschule gewahrt werden. Daher hätten die Lehrassistentinnen und -assistenten die Tendenzträgereigenschaft, und die Zustimmung des Betriebsrats zur Versetzung sei nicht erforderlich.

Der Betriebsrat war anderer Meinung. Er trug vor, die in den Stellenbeschreibungen angegebenen Aufgaben und Verantwortungen würden so nicht in der Praxis gelebt. Die Lehrassistentin verwirkliche und beeinflusse gerade nicht eigenständig das pädagogische Konzept. Ihre Tätigkeit sei im Wesentlichen durch alltägliche Sachzwänge geprägt, die keine Verwirklichung der Tendenz zuließen.

Entscheidung des Arbeitsgerichts: Keine Tendenzträgerin

Dreh- und Angelpunkt der Entscheidung war, wie so häufig, die Tendenzträgereigenschaft der von der Maßnahme betroffenen Lehrassistentin. Das Arbeitsgericht gab dem Betriebsrat Recht und entschied, dass diese nicht als Tendenzträgerin zu qualifizieren sei.

Fraglich war zunächst, welche Maßstäbe der Beurteilung zugrunde zu legen waren: Zwar wären im vorliegenden Fall eigentlich die strengeren Anforderungen an die Tendenzträgereigenschaft maßgeblich gewesen, da der Arbeitgeber eine erzieherische Bestimmung verfolgt. Allerdings griff hier eine besondere Konstellation, gewissermaßen eine Ausnahme von der Ausnahme. Auch die erzieherischen und karitativen Betriebe können (losgelöst von der erzieherischen und karitativen Komponente) weitere unternehmerische Tätigkeiten verfolgen, welche wiederum einem besonderen Grundrechtsschutz unterliegen. Dies rechtfertigt es dann, die weniger strengen Anforderungen an die Tendenzträgereigenschaft zugrunde zu legen.

So war es auch hier. Da es sich bei der Privatschule um eine staatlich anerkannte Ersatzschule handelt, konnte sie sich auf ihr Grundrecht in Artikel 7 Absatz 4 Grundgesetz berufen, das die Errichtung von Privatschulen gewährleistet. Damit waren die weniger strengen Maßstäbe an die Tendenzträgereigenschaft anzulegen.

Trotz dieser weniger strengen Anforderungen ließ das Arbeitsgericht den Vortrag des Arbeitgebers aber nicht genügen. Es gab ihm zwar dahingehend recht, dass sein Vortrag und die eingereichten Anlagen (insbesondere Satzung und Stellenbeschreibung) abstrakt für eine Tendenzträgereigenschaft der Lehrassistentinnen und Lehrassistenten sprächen. Dies lasse aber nicht den Schluss zu, dass sie im Einzelfall auch tatsächlich die für eine Tendenzverwirklichung relevanten Aufgaben wahrnähmen. Ob die zu versetzende Person tatsächlich tendenzverwirklichende Aufgaben wahrnehme, hänge letztlich von der konkreten Ausgestaltung der Beschäftigung sowie der organisatorischen Einbettung ab. Es kommt nicht auf die Stellenbeschreibung an, sondern auf die tatsächliche Arbeit. Dass die Lehrassistentin – wie es das Bundesarbeitsgericht verlangt – in bestimmender Weise auf die Tendenzverwirklichung Einfluss nahm, konnte der Arbeitgeber nicht ausreichend schlüssig vortragen. Er war also auf die Zustimmung des Betriebsrates für die Versetzung angewiesen.

Mit dem Antrag auf Ersetzung dieser verweigerten Zustimmung hatte der Arbeitgeber letztlich dennoch Erfolg. Dies war darauf zurückzuführen, dass das Gericht keinen der Zustimmungsverweigerungsgründe in § 99 Absatz 2 BetrVG als gegeben ansah.

Fazit

Ganz so einfach, wie es sich mancher Arbeitgeber wünschen mag, ist es also nicht. Ja, der Tendenzschutz hat gravierende Einschränkungen der Betriebsratsrechte zur Folge. Zum einen sollten Gremien aber immer überprüfen, ob der konkrete Mitbestimmungstatbestand tatsächlich durch den Tendenzschutz ausgeschlossen oder eingeschränkt ist. Bloße Unterrichts- und Anhörungspflichten bleiben immer bestehen. Zum anderen lohnt es sich für Betriebsräte, gerade bei der Frage der Tendenzträgereigenschaft, ganz genau hinzuschauen und es gegebenenfalls auf eine Entscheidung des Arbeitsgerichts ankommen zu lassen. Der Arbeitgeber muss in solchen Fällen erst einmal darlegen, inwieweit die von der Maßnahme betroffene Person auf seine Tendenz Einfluss nimmt, bevor eine Einschränkung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats in Betracht kommt.

Siehe:

- Arbeitsgericht Frankfurt am Main, Beschluss vom 22.11.2023, Aktenzeichen 14 BV 365/23
(Beschwerde ist eingelegt beim Hessischen Landesarbeitsgericht unter dem Aktenzeichen 4 TaBV 5/24) -
die Entscheidung kann beim Autor unter anwaelte@fbb-arbeitsrecht.de angefordert werden
- Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 20.04.2010, Aktenzeichen 1 ABR 78/08,
<https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/1-abr-78-08/>
- Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 14.05.2013, Aktenzeichen 1 ABR 10/12,
<https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/1-abr-10-12/>



Rechtsanwalt Christian Penno

Frankfurt am Main

anwaelte@fbb-arbeitsrecht.de

Zur Beachtung

- Soweit in diesem Rundbrief rechtliche Hinweise gegeben werden, ist dies nur als allgemeine, vereinfachende Orientierung zu verstehen und kann keine rechtliche Beratung im konkreten Fall ersetzen. Für rechtliche Beratung und Vertretung wenden Sie sich bitte an eine der im Folgenden aufgeführten Kanzleien.

Unsere Kanzleien

10405 Berlin | dka Rechtsanwälte | Fachanwälte

Marion Burghardt*, Christian Fraatz*, Dieter Hummel, Mechtild Kuby*, Nils Kummert*, Sebastian Baunack*, Dr. Lukas Middel*, Sandra Kunze*, Dr. Silvia Velikova*, Damiano Valgolio*, Anne Weidner*, Daniel Weidmann*, Dr. Raphaël Callsen*, Wolfgang Daniels*, Anna Gilsbach, LL.M., Benedikt Rüdesheim, LL.M.*, Micha Heilmann, Janine Omayuku, Eleonora Storm, Paula Sauerwein, Dr. Theresa Tschenker

Immanuelkirchstraße 3 - 4

10405 Berlin

Telefon: 030 4467920 | Fax: 030 44679220

info@dka-kanzlei.de | www.dka-kanzlei.de

22303 Hamburg | Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft

Klaus Müller-Knapp, Jens Peter Hjort*, Manfred Wulff*, Andreas Bufalica*, Daniela Becker, Simon Dilcher*, Dr. Julian Richter*, Christopher Kaempff*, Dr. Ragnhild Christiansen*, Marek Beck, LL.M.*, Carolin Warnecke, Madlen Lübker*, Morten Kramme, Antonio Mamerow, Sonja Hiegemann, Louisa Katharina Steffen, LL.M., Verena Ebert

Kaemmererufer 20

22303 Hamburg

Telefon: 040 65066690 | Fax: 040 650666999

kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de | www.arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de

24116 Kiel | Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft (Zweigstelle)

Simon Dilcher*, Dr. Julian Richter*

Kronshagener Weg 105

24116 Kiel

Telefon: 0431 90880123 | Fax: 0431 90880124

kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-kiel.de | www.arbeitsrechtsanwaelte-kiel.de

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

28195 Bremen | Rechtsanwälte Dette Nacken Ögüt & Kollegen

Dieter Dette*, Michael Nacken*, Dr. jur. Pelin Ögüt*, Markus Barton*,
Simon Wionski*, Mira Gathmann*, Paul Troeger, Antonia Kuksa,
Tomke Paech, Joachim Lubkowitz

Bredenstraße 11

28195 Bremen

Telefon: 0421 6990150 | Fax: 0421 69901599

kanzlei@dnoe.de | www.anwaelte-fuer-arbeitsrecht.de

30165 Hannover | Arbeitnehmeranwälte Hannover

Eva Büchele*, Sebastian Büchele-Stoffregen*, Sabrina Burkart*, Ute Kahl*,
Svenja Meergans, Christine Matern, Norbert Schuster, Marleen Neuling

Schulenburger Landstraße 20b

30165 Hannover

Telefon: 0511 700740 | Fax: 0511 7007422

info@arbeitnehmeranwaelte-hannover.de | www.arbeitnehmeranwaelte-hannover.de

45131 Essen | CNH Anwälte - Fachkanzlei Arbeitsrecht

Markus Neuhaus*, Nadine Burgsmüller*, Gunnar Herget*, Javier Davila Cano*,
Alexandra Kötting*, Gerda Reichel

Alfredstraße 220

45131 Essen

Telefon: 0201 7494840 | Fax: 0201 74948429

kanzlei@cnh-anwaelte.de | www.cnh-anwaelte.de

45739 Oer-Erkenschwick | Kanzlei für Arbeitsrecht Ingelore Stein

Ingelore Stein*

August-Schmidt-Straße 74

45739 Oer-Erkenschwick

Telefon: 0231 3963010 | Fax: 0231 822014

arbeitsrecht@ingelore-stein.de | www.ingelore-stein.de

48145 Münster | Meisterernst Düsing Manstetten

Klaus Kettner*, Veronica Bundschuh*, Marius Schaefer*, Elena Gabel

Oststraße 2

48145 Münster

Telefon: 0251 520910 | Fax: 0251 5209152

info@meisterernst.de | www.meisterernst.de

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

60313 Frankfurt am Main | Büdel Rechtsanwälte

Detlef Büdel*, Udo Rein*, Christian Penno

Petersstraße 4

60313 Frankfurt am Main

Telefon: 069 13385810 | Fax: 069 133858114

anwaelte@fbb-arbeitsrecht.de | www.fbb-arbeitsrecht.de

**60322 Frankfurt am Main | franzmann. geilen. brückmann.
fachanwälte für arbeitsrecht**

Armin Franzmann*, Yvonne Geilen*, Jan Brückmann*,
Kathrin Poppelreuter*, Kathrin Schlegel*, Ronja Best*,
Lea Sophia Wittig, Jan Tretow*

Falkensteiner Straße 77

60322 Frankfurt

Telefon: 069 15392820 | Fax: 069 15392821

mail@arbeitnehmer-kanzlei.de | www.arbeitnehmer-kanzlei.de

65185 Wiesbaden | Schütte, Lange & Kollegen

Reinhard Schütte*, Jakob T. Lange*, Julia Windhorst, LL.M.*,
Thorsten Lachmann*, Thomas Menzel*

Adolfsallee 22

65185 Wiesbaden

Telefon: 0611 9500110 | Fax: 0611 95001120

info@wiesbaden-arbeitsrecht.com | www.wiesbaden-arbeitsrecht.com

68161 Mannheim | Dr. Dietrich Growe - Fachanwalt für Arbeitsrecht

Mannheim, O 4, 4

im ecos office center

68161 Mannheim

Telefon: 0621 8624610

mail@kanzlei-growe.de | www.kanzlei-growe.de

70176 Stuttgart | Bartl Mausner Horschitz /Anwaltskanzlei

Ewald Bartl*, Benja Mausner*, Alexandra Horschitz*, Kevin Thiel*, Tabea Kittel

Johannesstraße 75

70176 Stuttgart

Telefon: 0711 6332430 | Fax: 0711 63324320

info@arbeitnehmeranwaelte-stuttgart.de | www.arbeitnehmeranwaelte-stuttgart.de

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

77652 Offenburg | MARKOWSKI Arbeitsrecht – Kanzlei für Arbeitnehmer:Innen und Betriebsräte

Jürgen Markowski*, Julia Englert*, Miriam Brändle, Magdalena Wagner*

Turmstraße 3

77652 Offenburg

Telefon: 0781 96052440 | Fax: 0781 96052449

kanzlei@markowski-arbeitsrecht.de | www.markowski-arbeitsrecht.de

79098 Freiburg | Michael Schubert – Fachanwalt für Arbeitsrecht

Michael Schubert*

Berater für kollektives Arbeitsrecht: Prof. Dr. Sérgio Fortunato

Gerda-Weiter-Straße 10

79100 Freiburg

Telefon: 01525 9166833

mschubert.arbrfr@gmx.de | www.hegarhaus.de

80336 München | Kanzlei Rüdiger Helm – Menschenrechte im Betrieb

Dr. Rüdiger Helm, LL.M., Dennis Förg

Schwanthalerstraße 73

80336 München

Telefon: 089 268262 | Fax: 089 99951753

kanzlei@ruedigerhelm.de | www.ruedigerhelm.de

90429 Nürnberg | Manske & Partner

Beate Schoknecht*, Sabine Feichtinger*, Thomas Müller*,

Dr. Sandra B. Carlson*, LL.M., Andreas Bartelmeß*, Georg Sendelbeck*,

Axel Angerer*, Sebastian Lohneis*, Sabrina Eckert*, Tobias Hassler*, Elisa Urbanczyk

Berater der Kanzlei: Wolfgang Manske

Bärenschanzstraße 4

90429 Nürnberg

Telefon: 0911 307310 | Fax: 0911 307319800

kanzlei@manske-partner.de | www.manske-partner.de

91522 Ansbach | Manske & Partner (Zweigstelle)

Andreas Bartelmeß* u. a.

Karlsplatz 2

91522 Ansbach

Telefon: 0981 97780800

kanzlei@manske-partner.de | www.manske-partner.de

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

Impressum

→ Der Rundbrief der Anwaltskooperation **ArbeitnehmerAnwälte** wird herausgegeben von den Rechtsanwälten

• **Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft**

Kaemmererufer 20

22303 Hamburg

Telefon: 040 65066690 | Fax: 040 650666999

kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de

www.arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de

Partnerschaftsregister: AG Hamburg, PR 816

Die Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte des Rechtsanwaltsbüros Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft sind Mitglieder der Hanseatischen Rechtsanwaltskammer (Hamburg) und führen die Berufsbezeichnung Rechtsanwältin bzw. Rechtsanwalt, die ihnen in Deutschland verliehen wurde. Aufsichtsbehörde ist gemäß § 73 Abs. 2 Nr. 4 BRAO die Hanseatische Rechtsanwaltskammer, Bleichenbrücke 9, 20354 Hamburg.

Die für die Berufsausübung maßgeblichen Regelungen – Bundesrechtsanwaltsordnung (BRAO), Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (RVG), Berufsordnung der Rechtsanwälte (BORA), Berufsregeln der Rechtsanwälte der Europäischen Gemeinschaft, Fachanwaltsordnung – können im Internetangebot der Bundesrechtsanwaltskammer (www.brak.de) eingesehen werden.

• Redaktion



Rechtsanwalt Dr. Julian Richter,
Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Müller-Knapp Hjort Wulff



Rechtsanwältin Julia Windhorst, LL.M.,
Fachanwältin für Arbeitsrecht,
Schütte, Lange & Kollegen

Dieser Rundbrief enthält in seiner elektronischen Fassung externe Hyperlinks zu Internetangeboten, die nicht von uns zur Verfügung gestellt werden.

- Gestaltung, Layout & Fotos: formation_01 · netzwerk für digitale gestaltung, www.formation01.com
- Autorenportraits: Autoren