



Liebe Freunde der Mitbestimmung,

heute erhaltet Ihr die **3. Ausgabe** unseres **Newsletters für Betriebsräte** im Jahre 2021 mit folgenden Themen:

- 1. Einreichung von Wahlvorschlägen am letzten Tag der Frist**
BAG, Beschluss vom 28.04.2021, Az.: 7 ABR 10/20
- 2. Kündigung bei Verweigerung des Tragens einer Maske**
ArbG Cottbus, Urteil vom 17.06.2021, Az.: 11 Ca 10390/21
- 3. Kein Sitzungsausschluss Ungeimpfter bei Negativtest**
ArbG Bonn, Beschluss vom 15.11.2021, Az.: 5 BV Ga 8/21

Viele Grüße aus Bochum

Birger Baumgarten
Dr. Laurie-Ann Klein

-
- 1. Einreichung von Wahlvorschlägen am letzten Tag der Frist**
BAG, Beschluss vom 28.04.2021, Az.: 7 ABR 10/20

Ist in einem Wahlausschreiben nur das Datum des Fristablaufs, aber keine Uhrzeit angegeben, bis zu der am letzten Tag der Frist Wahlvorschläge eingereicht werden können, dürfen die Wahlberechtigten unter Zugrundelegung gewöhnlicher Verhältnisse davon ausgehen, dass der Wahlvorstand Vorkehrungen trifft, die eine Einreichung von Wahlvorschlägen bis 24:00 Uhr zulassen.

DIE ENTSCHEIDUNG

Stehen Betriebsratswahlen an, kommt regelmäßig die Frage auf, bis wann Wahlvorschläge beim Wahlvorstand eingereicht werden können. Insofern wurde bereits im Jahr 2018 durch das BAG entschieden, dass der Wahlvorstand die Möglichkeit zur Einreichung von Wahlvorschlägen am letzten Tag der Frist auf das Ende der Arbeitszeit im Betrieb oder auf das Ende der Dienststunden des Wahlvorstandes begrenzen kann, wenn dieser Zeitpunkt nicht vor dem Ende der Arbeitszeit der Mehrheit der Arbeitnehmer liegt (BAG vom 16.01.2018 – 7 ABR 11/16). In der vorliegenden Entscheidung ging es um die Frage, welche Konsequenzen es hat, wenn ein Wahlvorstand eine solche Entscheidung nicht getroffen hat. Es hatten nämlich zwei Arbeitnehmer versucht, dem Wahlvorstand am letzten Tag der Einreichungsfrist um 22:00 Uhr einen Wahlvorschlag zukommen zu lassen. Da der Wahlvorstand nicht persönlich anwesend war, warfen sie den Wahlvorschlag in den Briefkasten des Wahlvorstandes. Eine Wahlanfechtung aus diesem Grund war erfolglos. Das



BAG stellte heraus, dass ein Wahlvorstand in dem Wahlausschreiben nicht zwingend eine Uhrzeit zur Einreichung der Wahlvorstände angeben muss. Verzichtet der Wahlvorstand hierauf, können Wahlvorschläge grundsätzlich bis 24:00 Uhr am letzten Tag der Frist eingereicht werden. Ist der Wahlvorstand zu diesem Zeitpunkt nicht anwesend, genügt die Nutzung eines (auch) vom Wahlvorstand genutzten Briefkastens.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Wahlvorständen ist anzuraten, die Frist für die Einreichung der Wahlvorschläge nicht nur im eigenen, sondern auch im Interesse der Klarheit für alle Beschäftigten zu begrenzen. Tun sie dies nicht, müssen sie dafür Sorge tragen, dass das Wahlvorstandsbüro am letzten Tag des Fristablaufs bis 24:00 Uhr besetzt ist; alternativ müssen sie sich um das Vorhandensein eines Briefkastens bemühen. Im Hinblick auf die erst kürzlich geänderte Wahlordnung zum BetrVG gibt es viele Einzelheiten, die von Wahlvorständen für die anstehenden Betriebsratswahlen beachtet werden müssen. Sprechen Sie uns gerne an – wir helfen Wahlvorständen gerne mit einer für sie maßgeschneiderten Inhouse-Schulung weiter!

2. Kündigung bei Verweigerung des Tragens einer Maske

ArbG Cottbus, Urteil vom 17.06.2021, Az.: 11 Ca 10390/21

Die Weigerung eines Arbeitnehmers, einen Mund-Nasen-Schutz zu tragen, kann eine Kündigung rechtfertigen. Dies gilt jedenfalls dann, wenn der Arbeitnehmer kein ärztliches Attest beibringen kann, welches ihm vom Tragen einer Maske befreit.

DIE ENTSCHEIDUNG

Der Arbeitgeber hatte einer Mitarbeiterin, einer Logopädin, gekündigt. Zuvor hatte er eine Gefährdungsanalyse durchgeführt, in der festgestellt wurde, dass der Mindestabstand zu Patienten/innen bei der Behandlung nicht eingehalten werden kann. Gestützt auf diese Gefährdungsanalyse verlangte er von sämtlichen Mitarbeitern das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes. Die gekündigte Mitarbeiterin verweigerte sich unter Hinweis auf ein vorgelegtes ärztliches Attest. Dieses sah das Arbeitsgericht Cottbus als nicht ausreichend an, so dass die Klägerin sich hierauf nicht berufen konnte. Das Attest hatte keine konkreten nachvollziehbaren Angaben darüber enthalten, aus welchen Gründen das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes für die Gekündigte nicht möglich sei. Da das Gericht darüber hinaus die Gefährdungsanalyse des Arbeitgebers nachvollziehen konnte, nach der das Risiko der Übertragung des Corona-Virus durch Masken wirksam eingedämmt werden könne, erachtete es die Kündigung für wirksam.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Erst kürzlich mit Wirkung ab dem 24.11.2021 ist durch eine Neufassung des Infektionsschutzgesetzes die 3G-Regelung am Arbeitsplatz eingeführt worden, nach der Arbeitgeber und Beschäftigte Arbeitsstätten nur dann betreten dürfen, wenn sie geimpft, genesen oder getestet sind sowie einen entsprechenden Nachweis mit sich führen. Zuvor und auch aktuell ist es aber selbstverständlich möglich, dass Arbeitgeber (zusätzlich) anordnen, dass ein Mund-Nasen-Schutz zu tragen ist. Setzt sich ein Arbeitnehmer einer solchen Anordnung entgegen, muss er mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen bis hin zum Ausspruch einer Kündigung rechnen.

3. Kein Sitzungsausschluss Ungeimpfter bei Negativtest

ArbG Bonn, Beschluss vom 15.11.2021, Az.: 5 BV Ga 8/21

Ein Gesamtbetriebsrat kann bei einer von ihm angesetzten Betriebsräteversammlung nicht die Einhaltung einer 2G-Regel verlangen.

DIE ENTSCHEIDUNG

Ein Gesamtbetriebsrat hatte zu einer Betriebsräteversammlung eingeladen, die unter 2G-Bedingungen stattfinden sollte. Unter Hinweis darauf war eine Betriebsrätin ausgeschlossen worden, die (lediglich) einen negativen PCR-Test vorgelegt hatte. Dies ging nach Auffassung des Arbeitsgerichts Bonn zu weit. In einer Eilentscheidung stellte es klar, dass die Festlegung von 2G-Bedingungen einen unzulässigen Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Betriebsrätin darstellen und eine nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung zwischen Geimpften und nicht geimpften Personen bedeuten würde. Die Ausübung des Betriebsratsmandates dürfe nicht von der Vorlage eines Impf- oder Genesungsnachweises abhängig gemacht werden. Auch ein negativer PCR-Test, der nicht älter als 24 Stunden ist, sei ausreichend.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Auch zur Einordnung dieser Entscheidung kann auf die Neufassung des Infektionsschutzgesetzes ab dem 24.11.2021 verwiesen werden. Dieses legt zwar eine 3G- nicht aber eine 2G-Regelung fest. Zwar gilt das Infektionsschutzgesetz grundsätzlich nur für den Arbeitsplatz, ist aber auf Konstellationen wie die Vorliegende und damit auch auf Betriebsräte übertragbar. Wenn das Gesetz eine 3G-Regelung ausreichen lässt, können (Gesamt-)Betriebsräte hiervon nicht noch weiter einschränkend abweichen.