

Die Themen des Monats Juli 2024

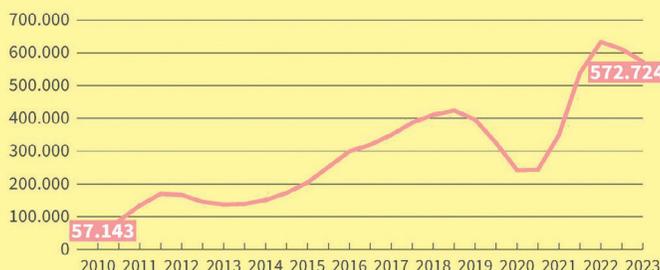
• LAG Mecklenburg-Vorpommern: Arbeitnehmervortrag nach Erschütterung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Ein beklagter Arbeitgeber, der den Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert hatte, muss keine Entgeltfortzahlung leisten, wenn der Arbeitnehmer, neben der Darlegung der Diagnose, sich nicht detailliert zu den konkreten gesundheitlichen Einschränkungen und deren Auswirkungen auf seine Arbeitsfähigkeit bezogen auf die geschuldete Tätigkeit einlässt. Das entschied das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern mit Urteil vom 07.05.2024, Az. 5 Sa 98/23. Der klagende Arbeitnehmer war seit 2020 bei seinem Arbeitgeber im Schichtdienst beschäftigt. Von Oktober bis Dezember 2022 war er mehrfach arbeitsunfähig erkrankt. Am 12. Dezember 2022 gab er die Kündigung ab, ab dem darauffolgenden Tag war er wegen Anpassungsstörungen zunächst bis zum 6. Januar 2023 krankgeschrieben. Diese Krankschreibung wurde noch vor Ablauf bis zum 16. Januar 2023 verlängert. Er begehrte mit seiner Klage Entgeltfortzahlung und obsiegte auch in erster Instanz. Im Berufungsverfahren verlor er mit seiner Klage jedoch. Aufgrund der „passgenauen“ Krankschreibung ab der Eigenkündigung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses hatten die Richterinnen und Richter ernsthafte Zweifel am Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Diese Zweifel konnte der Kläger nicht ausräumen. Er habe weder konkrete

gesundheitliche Einschränkungen noch deren Auswirkungen auf seine geschuldete Arbeitsleistung dargelegt. Dass er auch die ihm verschriebenen Medikamente nicht eingenommen und entgegen der Überweisung keinen Termin beim Facharzt vereinbart habe, nährten Zweifel an einer tatsächlich vorliegenden Arbeitsunfähigkeit. Auch der klägerische Hin-

Große Fachkräftelücke

Zahl der offenen Stellen in Deutschland, für die es keine passend qualifizierten Arbeitslosen gab



Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft
© 2024 IW Medien / iwd

iwd

weis auf erhebliche Nebenwirkungen verfiel beim Gericht nicht. Dass der Kläger sich nicht um eine alternative Medikation gekümmert habe, zeige, dass kein hoher Leidensdruck vorgelegen habe. Daher entschied das Gericht für den beklagten Arbeitgeber, der nun keine Entgeltfortzahlung für den streitigen Zeitraum zahlen muss. Die Revision wurde nicht zugelassen.

• Grafik des Monats: Fachkräftemangel kostet Deutschland Milliarden

Kaum ein Arbeitgeber kann noch alle offenen Stellen mit geeignetem

Personal besetzen. Erzieher, Pflegekräfte, Handwerker, Informationstechniker – die Liste der fehlenden Fachkräfte ließe sich noch lange fortsetzen. Im Jahr 2023 waren insgesamt fast 573.000 Stellen nicht besetzt. Die langfristige Entwicklung ist dabei besorgniserregend: Die Fachkräftelücke hat sich in Deutschland seit dem Jahr 2010 verzehnfacht.

Aufgrund des fehlenden Personals produzieren die deutschen Unternehmen nicht so viel, wie sie könnten. Den wirtschaftlichen Ausfallschaden hat das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) errechnet: Allein in diesem Jahr gehen der deutschen Wirtschaft dadurch rund 49 Milliarden Euro verloren. Folgekosten wie entgangene Einnahmen durch Innovationen und zusätzlicher Stress der Belegschaften durch Personalprobleme sind in dieser Rechnung dabei noch gar nicht enthalten. Die geburtenstarken Jahrgänge von 1959 bis 1969 werden nach und nach

in Rente gehen, was den Fachkräftemangel noch verstärken wird. Nach aktueller Hochrechnung könnten der deutschen Wirtschaft im Jahr 2027 so 74 Milliarden Euro verloren gehen. Diesem negativen Trend sollte direkt entgegengewirkt werden. Folgende Maßnahmen kommen hierbei in Betracht:

Qualifizierte Zuwanderung. Auch wenn schon gesetzliche Regelungen wie das Fachkräfteeinwanderungsgesetz auf den Weg gebracht wurden, bleibt qualifizierte Zuwanderung in den deutschen Arbeitsmarkt unumgänglich und sollte weiter gefördert werden, etwa durch weitere Entlastung bei bürokratischen Prozessen sowie eine sachlich, wie personell angemessene Ausstattung der zuständigen Behörden. Bessere Kinderbetreuung. Frauen haben nach wie vor ein nicht ausgeschöpftes Potenzial für den hiesigen Arbeitsmarkt. Daher sollte die Kinderbetreuung beschleunigt ausgebaut werden. Lebensarbeitszeit erhöhen. Die deutschen Unternehmen sind gut beraten, ihre älteren Beschäftigten bis zur Regelaltersgrenze oder auch darüber hinaus im Betrieb zu behalten.

• LAG Köln: Minderheitenliste in Betriebsausschuss geschützt

Eine Minderheitenliste eines Betriebsausschusses ist gesetzlich geschützt und kann vom Betriebsrat auch nicht durch sukzessive Abberufungen im Ergebnis aufgelöst und durch Mitglieder einer Mehrheitsliste ersetzt werden. Darauf gerichtete Beschlüsse eines

Betriebsrats sind unwirksam. Dies stellte das Landesarbeitsgericht Köln in seinem Beschluss vom 16.05.2024, Az. 9 TaBV 24/24 fest. In Betrieben mit in der Regel mehr als 201 Arbeitnehmern ist nach § 27 BetrVG ein Betriebsausschuss zu bilden, der im Sinne einer effizienten Arbeitsorganisation die laufenden Geschäfte des Betriebsrats führt und vom Betriebsrat aus seiner Mitte gewählt wird. Dabei werden nach dem Grundsatz der Verhältniswahl die Mitglieder des Betriebsausschusses nach dem Anteil der auf die jeweiligen Listen entfallenen Stimmen des Betriebsrats gewählt. Dies soll gewährleisten, dass eine Minderheitsgruppierung im Betriebsrat entsprechend berücksichtigt wird und nicht umgangen werden kann. Die Mitglieder des Betriebsausschusses können durch einen geheimen Beschluss des Betriebsrats mit einer Dreiviertelmehrheit abberufen werden. Ist in einem solchen Fall die Minderheitenliste erschöpft, kann das nachrückende Betriebsausschussmitglied im Wege der Mehrheitswahl gewählt werden. Diese Regelung hatte ein Betriebsrat bis zur Erschöpfung genutzt, um die Minderheitenliste vollständig aus dem Betriebsausschuss zu drängen und durch Mitglieder der eigenen Mehrheitsliste zu ersetzen. Nach Ansicht des LAG Köln waren die einzelnen Abberufungs- und Wahlvorgänge gesetzeskonform. In der Gesamtschau sei allerdings eine Umgehung des gesetzlichen Minderheitenschutzes durch den Betriebsrat erkennbar. Dadurch seien alle dazugehörigen Teilakte, mithin die einzelnen

Beschlüsse und darauffolgenden Wahlen, nichtig. Der vom Gesetzgeber beabsichtigte Minderheitenschutz sei anderenfalls nicht gewährleistet. Wegen der aus Sicht des Gerichts grundsätzlichen Bedeutung des Falles wurde die Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.



Daniel Köpf
Rechtsanwalt
(Syndikusrechtsanwalt)
Fachanwalt für Arbeitsrecht

• Seminarangebot im Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft

Infos zu den Seminarangeboten erhalten Sie unter:
<https://www.biwe-akademie.de>

Kontakt:
Südwestmetall
Bezirksgruppe Ostwürttemberg
Telefon: 0 73 61 92 56-0
aalen@suedwestmetall.de
www.suedwestmetall.de