

[Kanzlei Stähle, Belziger Straße 74, 10823 Berlin](#)

## Kanzlei Stähle - Newsletter



### A. In eigener Sache

Seit Mai 2024 ist der Jurastudent Joschka von Polenz in der Kanzlei tätig.



Herr von Polenz studiert an der Humboldt Universität Rechtswissenschaft. Mit dem Wintersemester 2024/25 ist er im fünften Studiensemester.

Klaus Stähle  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Rabeah Suma  
Rechtsanwältin

Belziger Straße 74  
10823 Berlin  
Tel.: (030) 853 50 65  
Fax: (030) 853 44 33  
E-Mail:  
[info@kanzlei-staehle.de](mailto:info@kanzlei-staehle.de)  
[www.kanzlei-staehle.de](http://www.kanzlei-staehle.de)



Kooperationspartner:  
[www.anwaelte-kooperation.de](http://www.anwaelte-kooperation.de)

Bahnverbindungen:  
U 4, U-Bhf  
Rathaus Schöneberg

Busverbindungen:  
M43, M46, 143,  
Rathaus Schöneberg

Das Arbeitsrecht und die Vertretung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie von Betriebsräten hat ihn bereits als Praktikant begeistert und war auch Motivation, sich für das Jurastudium zu entscheiden. Herr von Polenz ist in verschiedenen Projekten in der Kanzlei als Wissenschaftlicher Mitarbeiter tätig. Außerhalb seines Studiums und der Tätigkeit in der Kanzlei ist er politisch in der SPD engagiert, dort im Arbeitskreis Sozialer Klimaschutz, dessen Vorsitzender Herr von Polenz ist.

## **B. Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts**

### **1. Keine ausreichende Zahl von Betriebsratsmitgliedern**

Das BAG hat die bereits in der Vergangenheit zum Ausdruck gebrachte Auffassung, wonach die Größe des Betriebsrats auch abweichend von § 9 BetrVG abgesenkt werden kann, wenn nicht genug Kandidaten zur Verfügung stehen, in seiner Entscheidung vom 24.04.2024 (7 ABR 26/23) bestätigt. Finden sich nicht genug Kandidaten, dann kann die nach § 9 BetrVG festgelegte Zahl erforderlicher Betriebsratsmitglieder in Zwischenschritten jeweils auf die nächst niedrigere Stufe gesetzt werden, um zumindest die Wahl ordnungsgemäß durchführen zu können und ein funktionsfähiges Betriebsratsgremium zu erhalten. Die Rechtsprechung erlaubt in Analogie zu § 11, dass hier einfach die Betriebsratsgröße abgesenkt wird. Das BAG war sogar so großzügig anzunehmen, dass hier keine Nachfrist gesetzt werden muss (in Anlehnung an § 9 der Wahlordnung zum BetrVG).

Ich würde hier allerdings zur Vorsicht neigen und, wenn nicht ausreichend Kandidatinnen und Kandidaten zur Verfügung stehen, noch einmal ein korrektes Wahlausschreiben, dann mit der reduzierten Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder bekanntmachen.

Selbstverständlich hat die Betriebsratsgröße mit der Staffel nach § 9 in Abhängigkeit von der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer ihren Sinn und soll die Arbeit gleichmäßig auf die Betriebsratsmitglieder verteilen und auch eine breite Repräsentanz in der Belegschaft sichern. Je mehr Beschäftigte, desto mehr Aufgaben fallen für den Betriebsrat an. Wenn trotz aller Apelle Kandidaten nicht in ausreichender Zahl gefunden werden, bietet aber die Reduzierung der zu wählenden Betriebsratsmitglieder, es muss immer eine ungerade Zahl sein, eine Möglichkeit, doch noch zu einem funktionsfähigen Gremium zu gelangen.

Für den Fall, dass ein Gremium im Laufe der Wahlperiode unter die Zahl der gewählten Betriebsratsmitglieder absinkt, weil keine Nachrücker mehr vorhanden sind, ist der Zeitpunkt für Neuwahlen mittlerweile auch günstig. Wenn der Wahlvorstand erst am 02.03.2025 die Wahl durchführt, bleibt das neu gewählte Betriebsratsgremium gem. § 13 Abs. 2 BetrVG für fünf Jahre im Amt, muss also nicht im regelmäßigen Turnus, der 2026 ansteht, wieder gewählt werden.

## **2. Aufarbeitung der Corona-Maßnahmen auch durch das BAG**

### **a)**

Wer in einer Pflegeeinrichtung arbeitet und sich nicht impfen ließ, deshalb unbezahlt freigestellt wurde, hat nach Auffassung des BAG keinen Anspruch auf die Vergütung wegen Annahmeverzugs (§ 615 S. 1 i. V. m. § 611a Abs. 2 BGB). Es kam nicht auf die Entscheidung des Gesundheitsamtes an, sondern es reichte aus, wenn der Arbeitgeber als Betreiber einer Einrichtung im Wege des Weisungsrechts das Infektionsschutzgesetz umsetzte und den Immunitätsnachweis zur Voraussetzung für die Tätigkeit machte. Die Zahlungsklage wurde daher vom BAG abgewiesen (19.06.2024 – 5 AZR 192/23).

Zugleich ging es aber auch um eine Abmahnung. Die Verweigerung eines Immunitätsnachweises ist aber keine abmahnungsfähige Pflichtverletzung. Der Arbeitgeber muss die höchstpersönliche Entscheidung des Arbeitnehmers respektieren und es hinnehmen, wenn dieser von seinem Grundrecht auf körperliche Unversehrtheit Gebrauch macht und eine Corona-Schutzimpfung ablehnt. Einer diesbezüglichen Verhaltenssteuerung durch eine entsprechende Abmahnung hat das BAG in der genannten Entscheidung daher eine Absage erteilt und dem Arbeitnehmer insofern Recht gegeben.

### **b)**

Ein anderer Arbeitnehmer wurde ebenfalls freigestellt, weil er den entsprechenden Nachweis nicht erbracht hatte; dieser wollte die Zeit der Freistellung aber bei der Berechnung seiner Urlaubstage berücksichtigt wissen, verlangte also mehr Urlaub, als der Arbeitgeber gewähren wollte. Hier hat das BAG zwar bestätigt, dass es die freie und höchstpersönliche Entscheidung ist, sich nicht gegen das Coronavirus impfen zu lassen. Die aber infolge der Tätigkeit im Seniorenheim erfolgte Freistellung hat aufgrund des Tätigkeitsverbots, hier war noch das Gesundheitsamt am Tätigkeitsverbot beteiligt, dazu geführt, dass der Freistellungsanspruch auch zur Kürzung des Urlaubsanspruchs führt (BAG vom 19.06.2024 – 5 AZR 167/23).

c)

In einem anderen vom BAG entschiedenen Fall war der Arbeitnehmer nach einer fünf-tägigen merklichen Erkrankung noch weitere zehn Tage symptomlos an Corona erkrankt, unterlag aber einer Quarantäneanordnung und Isolierung einer Gemeindeverwaltung, die eine entsprechende Verfügung erlies. Für diesen Zeitraum wollte der Arbeitgeber keine Entgeltfortzahlung leisten, da der Arbeitnehmer schließlich nicht arbeitsunfähig war, sondern symptomfrei. Hier hat das BAG klargestellt, dass ein Leistungsverweigerungsrecht, also die Verweigerung der Lohnzahlung, im Widerspruch zu den Regeln des Entgeltfortzahlungsgesetzes steht. Zwar gibt es keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, die an sich vorgelegt werden müsse (§ 7 Abs. 1 Nr. 1 EntgFG). Der Arbeitnehmer hat aber durch die Vorlage der Ordnungsverfügung der Gemeinde in anderer geeigneter Weise nachgewiesen, dass er aufgrund der Corona-Infektion objektiv an der Erbringung seiner Arbeitsleistung gehindert ist (vgl. BAG vom 20.03.2024 – 5 AZR 234/23).

## **C. Seminarveranstaltungen**

### **Wahlvorstandsschulung**

Für die Wahlvorstandsschulung eines einzelnen Betriebsratsgremiums stehen wir nach Einzelabsprache zur Verfügung. Als Tagesseminar bieten wir diese für 1.400,00 € zzgl. 30,00 € für jeden Teilnehmer zzgl. MwSt. an, also bei einem dreiköpfigen Wahlvorstand für 1.490,00 € zzgl. MwSt.

Sollte ein Wahlvorstand von Arbeitnehmern gebildet werden, die keinerlei Vorstellungen von der Funktion des Betriebsrats haben, empfiehlt sich eine zweitägige Wahlvorstandsschulung, die dann etwas gründlicher ist und auch etwas über den Hintergrund der Wahl, also über die Einbettung in die Tätigkeit des Betriebsrats, bietet und so insbesondere für Betriebe, in welchen zuvor noch kein Betriebsrat existiert hat oder keine Kontinuität der Akteure besteht, eine korrekte Durchführung der Wahl sicherstellt. Für ein zweitägiges Präsenzseminar berechnen wir Kosten i. H. v. 2.400,00 € zzgl. 30,00 € pro Teilnehmer pro Tag zzgl. MwSt., also bei einem dreiköpfigen Wahlvorstand 2.580,00 € zzgl. MwSt.

## Allgemeine Informationen

Wir führen auch **Inhouse-Seminare** exklusiv für Ihr Betriebsratsgremium, Ihren Wahlvorstand, Ihre Mitarbeitervertretung oder Ihren Personalrat an Ihrem Betriebssitz bzw. Ihrer Dienststelle oder in der Kanzlei Stähle durch. Auf Wunsch finden die Inhouse-Seminare online statt. Hinsichtlich des Themas sowie der weiteren Konditionen können Sie sich jederzeit mit uns in Verbindung setzen. Lassen Sie für Ihr Gremium ein genau an dessen Bedürfnisse angepasstes Angebot erstellen. Sie sparen Zeit und erhöhen den Nutzen. Sie stellen dann die Fragen in den Mittelpunkt, die Sie wirklich interessieren. Rufen Sie einfach an.

Berlin, den 26.09.2024



Klaus Stähle

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht



Rabeah Suma

Rechtsanwältin