



Betriebsratsinfo

Versetzung, Abmahnung oder Kündigung nach Beschwerde?

Mehr über das Maßregelungsverbot von Arbeitnehmenden bei zulässiger Rechtsausübung

Bei Ihrem täglichen Rundgang durch den Betrieb fällt Ihnen immer wieder auf, dass der Arbeitsschutz an einigen Stellen nicht ausreichend umgesetzt wird. Dies könnte Ihre eigene oder die Gesundheit des Kollegiums gefährden. Nach wiederholter Meldung an die Geschäftsleitung erhalten Sie nach zwei Tagen plötzlich die Kündigung. Was nun? Hier könnte das Maßregelungsverbot (§ 612a) aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch greifen und Sie vor dieser Kündigung schützen:

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) § 612a Maßregelungsverbot

Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme nicht benachteiligen, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausübt.

Wann gilt das Maßregelungsverbot?

Das Maßregelungsverbot gilt für alle abhängigen Beschäftigten und ist für den Arbeitgebenden zwingend umzusetzen. Das heißt auch, dass dieses Gesetz nicht durch Vereinbarungen etc. umgangen werden kann. Es soll Arbeitnehmende vor der Willkür der Arbeitgebenden schützen, wenn sie ihre Rechte ausüben, z. B. bei Kündigung nach Bemühungen zur Gründung eines Betriebsrates oder nach Einforderung des Urlaubsanspruches.

Das Maßregelungsverbot gilt aber nur dann, wenn diese Rechte auch wirklich bestehen. Verletzt der Arbeitnehmende seine Pflichten, darf dies durch den Arbeitgebenden durchaus sanktioniert werden. Hierbei schützt das Maßregelungsverbot also nicht.

Bei welchen Rechtsausübungen von Arbeitnehmenden greift das Maßregelungsverbot?

- bei Gefährdungs- oder Überlastungsanzeigen durch Mängel im betrieblichen Arbeitsschutz
- bei Beschwerden über das Vorenthalten von Vorteilen, welche auch anderen Arbeitnehmenden gewährt werden (Urlaubsgeld, Prämien etc.)

- bei Bemühungen zur Gründung einer Interessenvertretung
- beim Fernbleiben wegen Kinderpflege bzw. eigener Erkrankung mit Nachweis der Arbeitsunfähigkeit
- bei Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik
- ...

Beweispflicht liegt bei Arbeitnehmenden

Wurde z. B. eine Kündigung aufgrund einer berechtigten Rechtsausübung ausgesprochen, so müssen Arbeitnehmende diese Maßregelung grundsätzlich vor Gericht beweisen. Ein wichtiger Punkt ist hierbei die zeitliche Nähe zwischen Rechtsausübung und Maßregelung. Wurde wiederholt um neue Arbeitsschutzschuhe gebeten und erfolgt zwei Tage später die Kündigung, so liegt hier ein sogenannter Anscheinsbeweis vor, auch wenn der Arbeitgebende in seiner Kündigung wirtschaftliche Gründe angibt. Schwierig wird es allerdings, wenn zwischen der Bitte und der Kündigung drei Monate liegen.

Folgen des Maßregelungsverbot

Ist klar gegen das Gesetz verstoßen worden, so sind alle verhängten Sanktionen nichtig und es entstehen bei Nichtbefolgen keine rechtlichen Nachteile für Arbeitnehmende.

Fazit

In jedem Fall sollten sich betroffene Arbeitnehmende beim Betriebsrat melden und um Unterstützung bitten. Denn Arbeitgebende und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden. Sie haben auch die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmenden zu schützen und zu fördern.

Fragen dazu beantworten wir gern!

Der Betriebsrat