

Urteilsdienst für den Betriebsrat

Aktuelle Rechtsprechung | Ihre Mitbestimmungsrechte als Betriebsrat |
Rechtssichere Interessenvertretung Ihrer Kollegen

SEITE 3

AU AUS DEM AUSLAND

Beweiswert kann erschüttert sein

SEITE 6–7

KÜNDIGUNGEN VERMEIDEN

Welche Vorschläge Sie Ihrem
Arbeitgeber machen können



Friederike Becker-Lerchner

Mein Name ist Friederike Becker-Lerchner. Ich arbeite als Rechtsanwältin und bewege mich hauptsächlich im Arbeitsrecht. Bereits seit dem Jahr 2005 bin ich außerdem die Chefredakteurin von „Urteilsdienst für den Betriebsrat“. In meiner Sprechstunde beantworte ich Ihnen Ihre wichtigen Fragen aus Ihrem Betriebsratsalltag.

[Editorial

Liebe Betriebsrätin, lieber Betriebsrat,

aktuell können sich lediglich 18 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland vorstellen, innerhalb des nächsten Jahres den Arbeitsplatz zu wechseln. Das ist das Ergebnis einer Studie, die McKinsey im August und September vergangenen Jahres durchgeführt hat.

Im Jahr 2023 planten noch 36 % einen Wechsel des Arbeitsplatzes innerhalb der nächsten 6 Monate.

Den Schluss, den ich aus diesem Ergebnis ziehe, ist, dass unterschiedliche Krisen in Deutschland und in der Welt die Zukunftsängste der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schüren. Arbeitsplatzsicherheit ist wieder ein größeres Thema. Für Sie als Betriebsrat bedeutet das, dass Sie jetzt besonders wichtig für Ihre Kolleginnen und Kollegen sind.

Es ist wichtiger denn je, dass Sie ihnen den Rücken stärken und Ängste nehmen – auch und gerade dann, wenn nicht alles zum Vorteil der Kolleginnen und Kollegen entschieden wird. 7 Tipps, wie Sie als moderner Betriebsrat auftreten und Ihrem Arbeitgeber dabei gleichzeitig als Co-Manager zur Verfügung stehen, lesen Sie deshalb auf Seite 8 dieser Ausgabe.

Herzliche Grüße

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Inhalt

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Beweiswert einer AU aus dem Ausland Seite 3

Schmähekritik kann Abmahnung rechtfertigen Seite 4

Kündigung nach teurer Weiterbildung: Keine Rückzahlung Seite 5

Entgeltfortzahlung: Keine Inflationsprämie für Langzeiterkrankte Seite 10

Gleichstellung: Ihre Möglichkeiten Seite 10

Knie verdreht beim betriebsinternen Fußballspiel: Arbeitsunfall? Seite 12

SCHWERPUNKTTHEMA

Kündigungen vermeiden: Welche Vorschläge Sie Ihrem Arbeitgeber machen können ... Seite 6–7

PRAXISWISSEN

7 Tipps, wie Sie als souveräner und moderner Betriebsrat wahrgenommen werden Seite 8

IHRE FRAGEN

Darf unser Arbeitgeber private Smart Glasses am Arbeitsplatz verbieten? Seite 9

Anspruch auf Überstundenzuschlag? Seite 9

BETRIEBSVEREINBARUNG

Chancengleichheit Seite 11

Impressum: Urteilsdienst für den Betriebsrat

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | Fax: 0228/369 64 80 | ISSN 1641–2179 | Vorstand: Richard Rentrop, Bonn | Redaktionell Verantwortliche: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | Chefredakteurin: Friederike Becker-Lerchner, RAin, Berlin | Produktmanagement: Carolin Herrmann, Bonn | Schlussredaktion: Nicole Brockmann Duarte, Madrid | Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen | Gestaltung: Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | Bildrechte: S. 1 & 6: 3dkombinat; S. 5: Imagecreator – alle AdobeStock | Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | Erscheinungsweise: 24 x pro Jahr. Alle Angaben in „Urteilsdienst für den Betriebsrat“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2025 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | Telefon der Redaktion: 030/443 172 46 | E-Mail (Redaktion): becker@mitbestimmung-heute.de | E-Mail (Kundenservice): service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

AU aus dem Ausland | Lesezeit 2 Minuten

Beweiswert kann erschüttert sein

Der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) ist sehr hoch und nicht leicht zu erschüttern. Aus der Rechtsprechung geht hervor, dass das zumindest für alle in der Europäischen Union ausgestellten AU gilt. Nach einer aktuellen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) kann der Beweiswert einer in einem Nicht-EU-Land ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung hingegen erschüttert sein, wenn nach der umfassenden Betrachtung der Gesamtumstände des Einzelfalls Umstände vorliegen, die zwar für sich betrachtet in Ordnung sein mögen, insgesamt jedoch ernsthafte Zweifel am Beweiswert der Bescheinigung begründen. Es gelten die gleichen Grundsätze wie bei einer in Deutschland ausgestellten AU. Das hat das BAG kürzlich entschieden (15.1.2025, Az. 5 AZR 284/24).

Arbeiter legt Arbeitgeber mehrfach AU aus Tunesien vor

Der Fall: Der Arbeitnehmer, ein Lagerarbeiter, hatte sich bei seinem Arbeitgeber in den Jahren 2017, 2019 und 2020 jeweils im Anschluss an einen mehrwöchigen Urlaubsaufenthalt in Tunesien arbeitsunfähig krankgemeldet. Im Jahr 2022 teilte er seinem Arbeitgeber seine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit mit E-Mail vom 7.9.2022 – 2 Tage vor dem geplanten Ende des Urlaubs – mit. Er fügte der E-Mail das auf Französisch ausgestellte Attest eines tunesischen Arztes bei. Danach litt der Lagerarbeiter unter „schweren Ischialbeschwerden im engen Lendenwirbelsäulenkanal“. Die Verordnung sagte zudem aus, dass der Beschäftigte 24 Tage strenge häusliche Ruhe bis zum 30.9.2022 benötige. Während dieser Zeit durfte er laut Attest nicht reisen.

Beschäftigter reist trotzdem

Dennoch buchte der Lagerarbeiter einen Tag nach dem Arztbesuch am 8.9.2022 ein Fahrticket für den 29.9.2022. Am 29.9.2022 trat er dann auch tatsächlich die Rückreise mit dem Pkw an. Zunächst nahm er die Fähre von Tunis nach Genua und dann fuhr er mit dem Auto nach Deutschland zurück. Dort angekommen legte er seinem Arbeitgeber die Erstbescheinigung eines deutschen Arztes vor. Am 4.10.2022 bescheinigte ihm der deutsche Arzt eine Arbeitsunfähigkeit bis zum 8.10.2022.

Arbeitgeber zweifelt an der Richtigkeit der AU

Der Arbeitgeber teilte dem Lagerarbeiter daraufhin mit, dass er das tunesische Attest nicht als AU anerkennen würde. Das nahm der Beschäftigte zum Anlass, dem Arbeitgeber ein weiteres Dokument vorzulegen. In diesem stellte der tunesische Arzt klar, dass eine Ruhepause mit Arbeitsunfähigkeit und Reiseverbot für 24 Tage bis zum 30.9.2022 erforderlich war.

Das reichte dem Arbeitgeber jedoch nicht. Er lehnte die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ab und kürzte die Vergütung für September 2022 um knapp 1.600 € netto.

Das wiederum missfiel dem Arbeitnehmer. Er verlangte die Bezahlung für September 2022 in voller Höhe.

BAG zweifelt am Beweiswert von AU

Die Entscheidung: Das BAG stellte klar, dass es nicht grundsätzlich am Beweiswert einer in einem Nicht-EU-Ausland ausgestellten AU zweifele. Maßgeblich sei grundsätzlich, dass der ausländische Arzt zwischen einer bloßen Erkrankung und einer mit Arbeitsunfähigkeit verbundenen Krankheit unterschieden habe. Hier hatte

es jedoch Zweifel und sah den Beweiswert als erschüttert an. Das BAG bemängelte, dass das zuvor zuständige Landesarbeitsgericht keine Gesamtwürdigung der tatsächlichen Umstände vorgenommen habe. Eine solche führe jedoch in diesem Fall dazu, dass erhebliche Zweifel am Beweiswert der Arbeitsunfähigkeit bestehen. Diese hielten die Richter vor allem für gegeben, da sich der Lagerarbeiter auch nach vorherigen Auslandsaufenthalten arbeitsunfähig krankgemeldet hatte. Zudem hatte er seine Rückreise nachweislich bereits einen Tag vor Ablauf des Reiseverbots angetreten und die Rückreise darüber hinaus bereits kurz nach dem Besuch beim Arzt in Tunesien gebucht.

Das Gericht entschied, dass der Arbeitnehmer die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit als Voraussetzung für den Entgeltanspruch nach § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz hätte beweisen müssen, was er aber nicht getan hat.

→ FAZIT

Bei Zweifeln sind Ihre betroffenen Kolleginnen und Kollegen gefragt

Das Gericht hat mit dieser Entscheidung die Position der Arbeitgeber gestärkt. Der Beweiswert einer AU-Bescheinigung gilt nicht grenzenlos. Ist der Beweiswert eines ärztlichen Attests erschüttert, haben die entsprechenden Kolleginnen und Kollegen den vollständigen Nachweis ihrer Arbeitsunfähigkeit zu erbringen. In einem solchen Fall sollten sie die Erkrankung und ihre dadurch bedingten gesundheitlichen Einschränkungen detailliert benennen können. Sie müssen erläutern können, welche Verhaltensregeln der jeweilige Arzt angeordnet hat. Darüber hinaus sollten sie ganz konkret auf die Verdachtsmomente eingehen und die behandelnden Ärzte im Zweifel von der Schweigepflicht entbinden.

ADIUVA IMPULS

Das Thema AU führt immer wieder zu Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Haben Sie weitere Fragen dazu? Dann wenden Sie sich gerne an mich unter: becker@mitbestimmung-heute.de

Abmahnung | Lesezeit 2 Minuten

Schmähkritik kann eine Abmahnung rechtfertigen

Öffentlich im Internet über den eigenen Arbeitgeber geäußerte Kritik, die überspitzt oder polemisch ist und die Grenze der in Art. 5 Abs. 1 Grundgesetz (GG) gedeckten Meinungsfreiheit überschreitet, kann eine Abmahnung rechtfertigen. Das hat das Arbeitsgericht (ArbG) Berlin entschieden (5.12.2024, Az. 58 Ca 4568/24). Die Entscheidung betraf ein ver.di-Mitglied. Das Gericht stellte deshalb auch klar, dass eine solche Schmähkritik auch nicht vom Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG erfasst sei.

Arbeitnehmer verlangt Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte

Der Fall: Der freigestellte Personalrat einer Universität, der gleichzeitig Vorstandsmitglied der ver.di-Betriebsgruppe war, hatte seinem eigenen Arbeitgeber gegenüber, der Freien Universität Berlin, schwere Vorwürfe geäußert. In einem Aufruf auf der Website des Arbeitgebers im Internet warf er seinem Arbeitgeber vor, sich tarifwidrig, mitbestimmungsfeindlich und antidemokratisch zu verhalten. Er äußerte zudem, dass der Arbeitgeber dadurch den Rechtsruck und den Aufstieg der AfD befördere. Gleichzeitig rief er zu einem Aktionstag unter anderem gegen die AfD auf.

Arbeitgeber erteilt Abmahnung

Der Arbeitgeber reagierte prompt. Er erteilte dem Arbeitnehmer Anfang März 2024 eine Abmahnung. In dieser führte er aus, dass die zitierten Passagen ehrverletzende Kritik seien, die die Treue- und Loyalitätspflichten im Arbeitsverhältnis verletzen. Gegen die Abmahnung wehrte sich der Beschäftigte vor dem Berliner ArbG; allerdings ohne Erfolg.

Gericht weist die Klage auf Entfernung der Abmahnung ab

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass die Abmahnung des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer wegen der Schmähkritik rechtmäßig sei. Es wies die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte ab. Das begründete das Gericht u. a. damit, dass ein hinreichender Bezug des Aufrufs zum Arbeitsverhältnis der Parteien bestehe. Der Arbeitnehmer habe seine Nebenpflicht zur Rücksichtnahme im Beschäftigungsverhältnis durch den Aufruf verletzt. Das Gericht stellte klar, dass wegen der enthaltenen wertenden Elemente von einer Meinungsfreiheit ausgegangen werden könne. Diese habe jedoch nach Anlass, Kontext und Zweck die Grenze auch polemischer bzw. überspitzter Kritik überschritten. Das Gericht ging deshalb davon aus, dass es sich um eine vom Schutz der Meinungsfreiheit aus Art. 5 Abs. 1 GG nicht gedeckte Schmähkritik handele. Für die erhobenen Vorwürfe fehlten Anhaltspunkte in der Realität. So sei etwa die Fremdvergabe von Reinigungsarbeiten im öffentlichen Dienst üblich. Das Gericht überprüfte im Weiteren, ob die Aussagen des Arbeitnehmers entsprechend der Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG gerechtfertigt gewesen sein könnten. Es kam jedoch zu dem Ergebnis, dass das nicht der Fall gewesen sei. Denn das abgemahnte Verhalten des Arbeitgebers habe sich allein auf die Schmähkritik bezogen. Es sei deshalb rechtmäßig.

Kritisieren Sie sachlich

Die Entscheidung führt Ihnen klar vor Augen, dass es beim Äußern von Kritik vor allem auf das „Wie“ ankommt. Möchten Sie Umstände kritisieren, bleiben Sie deshalb unbedingt sachlich. Streit

über das Entfernen von Dokumenten aus der Personalakte kommt häufiger vor. Denn verhält sich Kollege in der Zeit nach der Abmahnung korrekt, stellt sich die Frage, wann die Abmahnung wieder aus der Personalakte entfernt werden muss. Überwiegend wird ein einwandfreies Verhalten von 2 Jahren vorausgesetzt. Bei welchen Gründen ein abgemahnter Kollege darüber hinaus einen Anspruch auf Entfernen der Abmahnung aus der Personalakte verlangen kann, entnehmen Sie bitte der folgenden Checkliste.



Checkliste: Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte

Prüfpunkte	Ja	Nein
Die Abmahnung wurde gänzlich oder teilweise auf falsche Tatsachen gestützt. Beachten Sie: Ist eine Abmahnung nur teilweise unzutreffend, muss sie dennoch vollständig aus der Personalakte entfernt werden.	☐	☐
Die zutreffende Darstellung der Tatsachen wurde falsch bewertet.	☐	☐
Ihr Arbeitgeber begibt sich in einen Widerspruch zu seinem bisherigen Verhalten. Beispiel: Er hat das nunmehr abgemahnte Verhalten bisher geduldet.	☐	☐
Die Abmahnung ist eine unangemessene Reaktion auf das abgemahnte Verhalten.	☐	☐
Die Abmahnung hat ihre Warnfunktion durch Zeitablauf verloren.	☐	☐
Die Abmahnung ist kündigungsrechtlich bedeutungslos geworden.	☐	☐
Die Abmahnung verstößt gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz.	☐	☐
Liegt einer dieser Punkte vor, hat Ihr betroffener Kollege bzw. Ihre betroffene Kollegin gute Chancen, die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte zu erreichen.		

Zu finden unter www.adiuva.de
unter Eingabe des Titels im Suchfeld



Kündigung nach teurer Weiterbildung | Lesezeit 2 Minuten

Hier konnte der Arbeitgeber keine Rückzahlung verlangen

Investieren Arbeitgeber in eine teure Weiterbildung, sichern sie sich gern mit einer Rückzahlungsklausel ab, damit sie nach Ende der Weiterbildung auch von dem hinzugewonnenen Wissen profitieren. Mit solchen Rückzahlungsklauseln verpflichten sich die jeweiligen Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die Fortbildungskosten zurückzuzahlen, wenn sie das Arbeitsverhältnis innerhalb einer bestimmten Frist nach Ende der Weiterbildung beenden. Allerdings kippen die Gerichte solche Rückzahlungsklauseln immer wieder. So auch im folgenden Fall, den das Bundesarbeitsgericht entschieden hat (9.7.2024, Az. 9 AZR 227/23).

Rückzahlung bei Kündigung ohne wichtigen Grund

Der Fall: Der Arbeitgeber hatte einer Arbeitnehmerin ein ausbildungsintegriertes duales Studium finanziert. In diesem Zusammenhang hatte er sie in einer entsprechenden Vereinbarung verpflichtet, nach der Weiterbildungsmaßnahme 5 Jahre im Unternehmen zu bleiben. Für den Fall, dass sie vorzeitig ohne wichtigen Grund kündigen sollte, sollte sie die Fortbildungskosten zurückzahlen.

Die Beschäftigte kündigte dann tatsächlich nach Abschluss des Ausbildungsteils zum nächstmöglichen Termin. Der Arbeitgeber verlangte daraufhin die Rückzahlung der Fortbildungskosten. Die Arbeitnehmerin weigerte sich. Die Angelegenheit landete deshalb vor Gericht.

Keine Rückzahlung vom Mitarbeiter wegen unwirksamer Klausel

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass die Arbeitnehmerin die Fortbildungskosten nicht zurückzahlen musste, denn es hielt die Rückzahlungsklausel für unwirksam.

Vereinbarungen dürfen Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligen

Fortbildungsvereinbarungen unterliegen der AGB-Kontrolle. Sie dürfen Ihre Kolleginnen und Kollegen nicht unangemessen benachteiligen. Deshalb dürfen Arbeitgeber die Rückzahlung solcher Kosten in den entsprechenden Vereinbarungen auch nur für den Fall vorsehen, dass ein Kollege bzw. eine Kollegin das Ende des Beschäftigungsverhältnisses bzw. den Abbruch der Fortbildung zu vertreten hat. Andernfalls sei die Rückzahlungsvereinbarung unwirksam.

Hier war die Rückzahlung u. a. auch für den Fall vorgesehen, dass die Kollegin wegen einer Pflichtverletzung des Arbeitgebers, die ihr die weitere Zusammenarbeit unzumutbar machen würde, kündigen sollte. Die Richter erklärten die Rückzahlungsklausel deshalb für unwirksam.

Rückzahlungsklauseln sind an unterschiedliche Voraussetzungen gebunden

Einzelvertragliche Vereinbarungen, nach denen sich ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin an den Kosten einer vom Arbeitgeber finanzierten Ausbildung zu beteiligen hat, soweit er vor Ablauf bestimmter Fristen aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, sind grundsätzlich möglich. Allerdings sind entsprechende Klauseln an viele unterschiedliche Voraussetzungen gebunden.

Rückzahlungsklauseln dürfen Kollegen nicht zu lange binden

Darüber hinaus dürfen Rückzahlungsklauseln nicht willkürlich abgeschlossen werden. Das gilt vor allem im Hinblick auf die Bindungsfristen. Denn Ihre Kolleginnen und Kollegen dürfen nicht zu lange an das Unternehmen gebunden werden. Voraussetzung ist insoweit, dass die Fortbildungsdauer und die Bindungsdauer der Rückzahlungsverpflichtung in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Dabei gilt: Je länger eine Fortbildung gedauert hat, desto länger kann Ihr Arbeitgeber den jeweiligen Kollegen bzw. die jeweilige Kollegin an Ihr Unternehmen binden.

→ FAZIT

Raten Sie Ihren Kollegen, solche Klauseln prüfen zu lassen

Sollten Kolleginnen und Kollegen zur Rückzahlung aufgefordert werden, empfehlen Sie ihnen, die Rückzahlungsklausel auf eventuelle Fehler von einem Rechtsanwalt für Arbeitsrecht prüfen zu lassen.



Betriebsbedingte Kündigung | Lesezeit 4 Minuten

Welche Vorschläge Sie Ihrem Arbeitgeber unterbreiten können

Das Jahr 2024 war von Insolvenzen geprägt. Es sind so viele Unternehmen „pleitegegangen“ wie seit 10 Jahren nicht mehr. Laut Statistischem Bundesamt stieg die Zahl der Insolvenzen um 16,8 %. Zusätzlich kämpfen viele weitere Unternehmen mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten. Die Konsequenz davon ist, dass viele Arbeitgeber versuchen, die Personalkosten zu reduzieren. Einige greifen dabei sehr schnell zu betriebsbedingten Kündigungen. Das ist juristisch häufig gar nicht in Ordnung; dennoch wird es in der Praxis durchgewunken. Als Betriebsrat sollten Sie sich deshalb aktiv dafür einsetzen, dass Ihr Arbeitgeber mildere Mittel nutzt und an anderen Stellschrauben dreht. Erfahren Sie im Folgenden, mit welchen weniger einschneidenden Mitteln Ihr Arbeitgeber zumindest zunächst versuchen kann, Personalkosten zu sparen.

Hat Ihr Arbeitgeber schon alle Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeit genutzt?

Flexible Arbeitszeit schafft Flexibilität. In wirtschaftlich guten Zeiten bauen Ihre Kollegen ein Arbeitszeitguthaben auf einem Arbeitszeitkonto auf. In Zeiten, in denen Ihr Arbeitgeber weniger Aufträge hat, kann er die Kollegen auffordern, die Plusstunden ihres Arbeitszeitkontos abzubauen. Sie bleiben stunden- oder tageweise dem Arbeitsplatz fern und erhalten die vereinbarte Vergütung.

Wissen Sie, welche befristeten Arbeitsverhältnisse enden?

Bevor Sie betriebsbedingte Kündigungen hinnehmen, sollten Sie von Ihrem Arbeitgeber erfragen, welche befristeten Arbeitsverhältnisse zeitnah enden und ob er diese Möglichkeit des Personalabbaus geprüft hat. Schließlich ist es wesentlich einfacher, den befristeten Arbeitsvertrag eines Mitarbeiters nicht zu verlängern, als einem unbefristet beschäftigten Kollegen aus betriebsbedingten Gründen zu kündigen.

Gibt es befristete Arbeitsverhältnisse, die zeitnah auslaufen, ist zudem auch zu prüfen, ob ein von einer Kündigung bedrohter Kollege den Arbeitsplatz einnehmen könnte. Auch eine Versetzung in diesem Rahmen wäre ein milderes Mittel als die betriebsbedingte Kündigung.

Vorsicht bei befristeten Arbeitsverhältnissen!

Bietet es sich an, befristete Arbeitsverhältnisse nicht zu verlängern und dadurch Personalkosten zu sparen, muss Ihr Arbeitgeber aufpassen, dass er die Arbeitsverhältnisse nicht versehentlich verlängert. Schließlich gibt es 3 Szenarien, in denen es ungewollt zu einer Verlängerung von befristeten Arbeitsverhältnissen kommen kann. In der Regel löst eine solche Verlängerung dann – ungewollt – ein unbefristetes Arbeitsverhältnis aus.

Diese 3 Möglichkeiten gilt es zu vermeiden:

1. Der Arbeitnehmer wird nach Ablauf der Befristung weiter beschäftigt. Folge: Das Arbeitsverhältnis gilt als unbefristet abgeschlossen (§ 15 Abs. 5 Teilzeit- und Befristungsgesetz).
2. Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind sich grundsätzlich darüber einig, dass ein Arbeitsverhältnis nur befristet fortgesetzt werden soll. Bis zum Ablauf der Befristung liegt aber keine von beiden Seiten unterschriebene schriftliche Vereinbarung über die befristete Fortsetzung vor. Wird der Arbeitnehmer in einem solchen Fall weiterbeschäftigt, wird auch dadurch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet.
3. Sonderfall Auszubildende: Beschäftigt Ihr Arbeitgeber einen Auszubildenden nach Bekanntgabe der bestandenen Prüfung weiter, steht auch er im unbefristeten Arbeitsverhältnis.



Bei der Zweckbefristung läuft es ähnlich

Die Regeln sind auf befristete Arbeitsverträge, die auf einer Zweckbefristung basieren, entsprechend anzuwenden. Eine Zweckbefristung liegt vor, wenn der befristete Vertrag an einen bestimmten Zweck, z. B. ein Projekt, gebunden ist. In diesen Fällen endet der befristete Arbeitsvertrag mit Erreichung des Zwecks. Dementsprechend muss Ihr Arbeitgeber die Beschäftigung unverzüglich nach Erreichung des Zwecks stoppen. Andernfalls riskiert er eine unbefristete Weiterbeschäftigung.

Auch Kurzarbeit ist besser als betriebsbedingte Kündigungen

In den vergangenen Jahren haben viele Unternehmen auf Kurzarbeit gesetzt. Meist hat die Kurzarbeit bereits geholfen, den Arbeitsplatzabbau zumindest zu verlangsamen. Diese Arbeitsform sollten Sie als Betriebsrat immer ansprechen, wenn Ihr Arbeitgeber Kosten sparen muss und mit betriebsbedingten Kündigungen droht.

Wird in einem Betrieb Kurzarbeit eingeführt, arbeiten Ihre Kollegen für die Dauer der Kurzarbeit entweder zeitlich reduziert oder gar nicht (Kurzarbeit Null). Dadurch werden die Lohn- und Gehaltsansprüche reduziert. Der Verdienstaufschlag wird von der Agentur für Arbeit teilweise kompensiert.

Unter welchen Voraussetzungen Kurzarbeit möglich ist

Kurzarbeit kommt für Monate in Betracht, in denen im Betrieb oder in einer Betriebsabteilung für mindestens 1/3 der Beschäftigten ein erheblicher Arbeitsausfall von mindestens 10 % vorliegt (§ 96 Abs. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) II).

Dabei muss der Arbeitsausfall auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruhen sowie vorübergehend nicht vermeidbar sein.

Bevor Ihr Arbeitgeber Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit anmeldet, hat er zu versuchen, den Arbeitsausfall anderweitig zu überbrücken; z. B. durch den Abbau von Überstunden.

Keine Kurzarbeit ohne arbeitsrechtliche Grundlage

Die Grundlage, die es Ihrem Arbeitgeber erlaubt, Kurzarbeit zu beantragen, befindet sich häufig in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung. Sind Sie als Betriebsrat im Hinblick auf eine Betriebsvereinbarung gefragt, nutzen Sie die entsprechenden Verhandlungen, um dafür zu sorgen, dass die Einschränkungen für Ihre Kolleginnen und Kollegen aus der Belegschaft so gering wie möglich gehalten werden.

Ihr Arbeitgeber muss Belegschaft und Arbeitsagentur unterrichten

Bevor Ihr Arbeitgeber mit der Kurzarbeit beginnen kann, muss er Ihre Kolleginnen und Kollegen über die konkreten Bedingungen unterrichten.

Dabei hat er selbstverständlich etwaige Ankündigungsfristen, die in einem anwendbaren Tarifvertrag bzw. einer entsprechenden Betriebsvereinbarung festgelegt sind, zu beachten.

Parallel dazu hat er die Kurzarbeit bei der Arbeitsagentur anzuzeigen. Die Agentur für Arbeit prüft daraufhin die Anzeige und verschickt bei Vorliegen aller Voraussetzungen den Bewilligungsbescheid.

! ACHTUNG

Bewilligungsbescheid muss vorliegen

Erst wenn der Bewilligungsbescheid vorliegt, darf Ihr Arbeitgeber tatsächlich mit der Kurzarbeit beginnen. Denn das Kurzarbeitergeld wird frühestens für den Monat gezahlt, in dem Ihre Anzeige über den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist.

Wer Kurzarbeitergeld beziehen kann

Der Bezug von Kurzarbeitergeld ist lediglich möglich bei Kolleginnen und Kollegen, die versicherungspflichtig in der Arbeitslosenversicherung sind und deren Arbeitsverhältnis weder gekündigt noch durch einen Aufhebungsvertrag aufgelöst ist (§ 98 SGB III).

Das führt dazu, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die das Regelrentenalter erreicht haben, Minijobber und kurzfristig Beschäftigte sowie Werkstudenten kein Kurzarbeitergeld erhalten.

Auszubildende haben auch bei der Kurzarbeit einen Sonderstatus

Auszubildenden muss Ihr Arbeitgeber während der ersten 6 Wochen der Kurzarbeit die volle Ausbildungsvergütung zahlen (§ 19 Berufsbildungsgesetz). Erst danach kommt die Zahlung von Kurzarbeitergeld überhaupt in Betracht. Bevor Ihr Arbeitgeber für einen Auszubildenden Kurzarbeit anordnet, ist er jedoch verpflichtet, alles zu versuchen, die Ausbildung fortzuführen. Insoweit sollte er stets prüfen, ob der Auszubildende durch Versetzung in eine andere Abteilung oder einen anderen Betrieb des Unternehmens seinen Status halten kann.

Arbeitgeber geht beim Kurzarbeitergeld in Vorleistung

Während der Kurzarbeit zahlt Ihr Arbeitgeber Ihnen und Ihren Kolleginnen und Kollegen nicht nur das Arbeitsentgelt für die verbliebene Arbeitszeit. Er hat zudem für das Kurzarbeitergeld in Vorleistung zu gehen. Das Kurzarbeitergeld beträgt rund 60 % bzw. bei Kolleginnen und Kollegen mit unterhaltspflichtigem Kind 67 % des pauschalierten Nettoentgelts. Dieses hat Ihr Arbeitgeber zunächst an die jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auszuzahlen. Er bekommt es anschließend von der Agentur für Arbeit erstattet.

➔ FAZIT

Kurzarbeit zur Überbrückung immer prüfen

Kurzarbeit ist gewiss kein Allheilmittel. Dennoch ist es bei einem Auftragsmangel oder auch saisonal bzw. bei branchenbedingten wirtschaftlichen Schwierigkeiten häufig ein effizientes Mittel, gravierendere Einschnitte wie Massenentlassungen oder sogar eine Insolvenz zu vermeiden. Als Betriebsrat sollten Sie diese Möglichkeit immer im Kopf haben und prüfen, wenn Sie Anhaltspunkte dafür haben, dass sich Ihr Arbeitgeber in ernsthaften wirtschaftlichen Schwierigkeiten befindet und Personalkosten reduzieren muss. Sie sehen, auch darüber hinaus gibt es eine Reihe von Maßnahmen, die Sie Ihrem Arbeitgeber vorschlagen können, um Kündigungen zu vermeiden.

Betriebsrat als Co-Manager | Lesezeit 2 Minuten

7 Tipps, wie Sie als souveräner und moderner Betriebsrat wahrgenommen werden

Die Herausforderungen, denen nahezu alle Betriebsräte in Deutschland zurzeit gegenüberstehen, sind groß. Denn viele Betriebe kämpfen mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten – zumindest wirtschaftlichen Rückschritten. Betroffene Arbeitgeber versuchen Kosten, vor allem Personalkosten, zu sparen, wo es geht. Das schlägt so manchem Arbeitnehmer aufs Gemüt und die Gesundheit. Zudem scheint die weltpolitische Lage immer komplizierter zu werden. Als Betriebsrat sind Sie deshalb gefragt. Sie versuchen, Ihre Kolleginnen und Kollegen bestmöglich zu vertreten, ohne die Situation Ihres Arbeitgebers völlig aus dem Blick zu verlieren. Dafür benötigen Sie Souveränität. Die folgenden Tipps helfen Ihnen, sich gerade in schwierigen Zeiten richtig zu positionieren.

Tipp 1: Seien Sie sich Ihrer Rolle als Co-Manager bewusst

Als Betriebsrat müssen Sie sich darüber im Klaren sein, wie wichtig Ihre Rolle als Co-Manager ist. Mit Ihren persönlichen Kompetenzen und Fähigkeiten haben Sie enormen Einfluss auf die Motivation und Zufriedenheit Ihrer Kollegen sowie auf die Zufriedenheit Ihres Arbeitgebers. Das ist wichtig, denn nur, wenn in Ihrem Betrieb eine allgemeine Zufriedenheit gegeben ist, haben Sie nachhaltigen Erfolg.

Berücksichtigen Sie dabei, dass Sie dieses Ziel am besten erreichen, wenn Sie als Co-Manager agieren. Als Betriebsrat sind Sie in Ihrer klassischen Rolle der Beschützer der Arbeitnehmer hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen innerhalb der vom Gesetzgeber festgeschriebenen Rechte und Pflichten. Als Betriebsrat dieser Zeit sollten Sie Ihre Aufgabe allerdings auch darin erkennen, dabei zum Wohle des Betriebs zu agieren. An erster Stelle stehen bei Ihnen Ihre Kollegen aus der Belegschaft. Das ist klar. Allerdings tun Sie gut daran, wenn Sie bei allen Entscheidungen auch die Position Ihres Arbeitgebers und dessen Erwägungen vor kritischen Entscheidungen berücksichtigen. Denn in schwierigen Zeiten wie diesen können Sie nur gewinnen, wenn Sie als Betriebsrat mit den Zielen der Geschäftsführung vertraut sind und dennoch die Arbeitnehmerinteressen repräsentieren.

Tipp 2: Eignen Sie sich diese Kernkompetenzen an

Es gibt eine Reihe von Kernkompetenzen, die gute Manager in der heutigen Zeit auszeichnen. Als Betriebsrat sind Sie gut beraten, wenn Sie sich einen Teil davon auch aneignen bzw. bereits jetzt leben.

Die Kernkompetenzen der Zukunft sehen zum Beispiel so aus:

- Seien Sie der Coach Ihrer Kollegen aus dem Team.
- Coachen Sie Kolleginnen und Kollegen aus der Belegschaft in schwierigen Situationen.

Tipp 3: Zeigen Sie Leidenschaft beim Thema Betriebsratsarbeit

Als Betriebsrat sollten Sie Leidenschaft mitbringen. Zeigen Sie Ihren Kolleginnen und Kollegen, dass Sie für sie eintreten und kämpfen. Diese Eigenschaft sollten Sie transparent machen. Denn sowohl Ihre Kollegen aus dem Gremium als auch vor allem Ihre Kollegen aus der Belegschaft sollten merken, dass es Ihnen wichtig ist, die Situation der Arbeitnehmer in Ihrem Betrieb zu verbessern.

Tipp 4: Beweisen Sie Transparenz und Glaubwürdigkeit

Als Betriebsrat sollten Sie Zeit und Energie investieren, das Vertrauen Ihres Teams zu gewinnen. Denn ohne Vertrauen wird die Belegschaft nicht hinter Ihnen stehen. Hinzu kommen natürlich Glaubwürdigkeit und Transparenz. Beweisen Sie, dass Sie Ihre Absichten und Gründe für Entscheidungen klar und transparent kommunizieren können.

Tipp 5: Arbeiten Sie ergebnisorientiert

Ihre Kollegen aus der Belegschaft, die Sie gewählt haben, müssen das Gefühl haben, dass sie sich auf Sie verlassen können. Formulieren Sie Ihre Ziele dazu klar und setzen Sie sie konsequent um. Verbringen Sie ausreichend Zeit damit, Strategien für die konkrete Zielerreichung zu entwickeln, bevor Sie mit der Umsetzung starten.

Tipp 6: Zeigen Sie sich gegenüber Ihren Kolleginnen und Kollegen wertschätzend

Ihre wichtigste Aufgabe als Betriebsrat ist es, Ihre Kolleginnen und Kollegen aus der Belegschaft gut zu vertreten. Deren höchstes Ziel wird meist sein, Zufriedenheit bei ihrer Arbeit zu erreichen. Das setzt ein gutes Miteinander, herausfordernde Tätigkeiten und Wertschätzung für die getane Arbeit voraus. Die Wertschätzung gegenüber Ihren Kolleginnen und Kollegen muss natürlich in erster Linie Ihr Arbeitgeber zeigen. Als Betriebsrat sollten Sie sich dafür einsetzen, dass er das unbedingt tut. Allerdings werden Sie auch immer mal wieder in Situationen kommen, in denen Sie Ihre Wertschätzung zum Ausdruck bringen können. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ist das häufig der Fall. Denn in solchen Phasen werden Sie zum Teil nicht umhinkommen, auch unpopuläre Entscheidungen zu treffen. Damit einhergehen sollte immer, dass Sie Ihre Wertschätzung gegenüber Ihren Kolleginnen und Kollegen zum Ausdruck bringen.

Tipp 7: Agieren Sie authentisch

Handeln Sie stets transparent und authentisch. Unabhängig davon sollten Sie sich natürlich stets verantwortlich fühlen. Das gilt für Ihren Erfolg und Misserfolg gleichermaßen. Denn wichtig ist, dass Sie und Ihre Gremiumskollegen transparent agieren und sich untereinander stets auf dem Laufenden halten. Zudem sollten Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen aus der Belegschaft und im Zweifel auch Ihren Arbeitgeber stets zum frühestmöglichen Zeitpunkt über Angelegenheiten Ihres Gremiums unterrichten.

Smart Glasses | Lesezeit 1 Minute

Darf unser Arbeitgeber private Smart Glasses am Arbeitsplatz verbieten?

Frage:

Einer unserer Kollegen hat sich Smart Glasses gekauft und möchte diese jetzt auch im Betrieb für die Arbeit nutzen. Unser Arbeitgeber ist damit nicht einverstanden und möchte die Nutzung untersagen. Darf er das?

Antwort: Verbot „Ja“; Totalverbot allgemein eher schwierig

Bis dato gibt es in diesem Bereich kaum konkrete gesetzliche Regelungen. Deshalb kann und sollte man sich vorerst an den Regelungen zur Nutzung privater Smartphones und Smartwatches orientieren.

Grundsätzlich gilt: Der Arbeitgeber hat das Recht, die Arbeitspflicht zu konkretisierten und das Arbeitsverhalten seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu regeln. Auch wenn ein entsprechendes Verbot nicht explizit im Arbeitsvertrag vermerkt ist, kann der Arbeitgeber nach § 106 Gewerbeordnung das Verhalten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer festlegen. Dazu zählt auch die Möglichkeit, die Nutzung von Handys oder eben auch Smart Glasses während der Arbeitszeit einzuschränken. Zwei Aspekte, die den Arbeitgeber veranlassen können, Smart Glasses zu verbieten, sind Datenschutz und Spionage.

Allerdings muss der Arbeitgeber dabei nach billigem Ermessen handeln. Er hat also die Interessen des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.

So kann er die Nutzung in Pausen nicht verbieten. Denn Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben das Recht, ihre Pausen uneingeschränkt zu nutzen, also auch ihre Smart Glasses zu nutzen. Jedoch kann Ihr Arbeitgeber hier aus Datenschutzgründen auch bestimmen, dass die Smart Glasses nur in bestimmten Bereichen wie z. B. im Außenbereich oder im Pausenraum benutzt werden dürfen.

Ihr Kollege wird Einschränkungen akzeptieren müssen

Ihr Kollege wird aus momentaner Sicht eher nicht auf die uneingeschränkte Nutzung eines entsprechenden Geräts bestehen können. Je nachdem, wie die Nutzung privater Telefone in Ihrem Unternehmen geregelt ist, können Sie vielleicht noch einen Aspekt finden, der für eine weitere Nutzung spricht. Letztlich kommt es auf die konkreten Umstände im Einzelfall an.

Sollte sich Ihr Arbeitgeber allerdings eines Tages entscheiden, Smart Glasses von Unternehmensseite im Betrieb nutzen zu wollen, sind Sie als Betriebsrat gefragt. Denn dabei haben Sie ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Ihr Augenmerk sollte in einem solchen Fall darauf liegen, den Datenschutz im Unternehmen sicherzustellen. Ein wesentlicher Schritt hierzu wäre das Erstellen einer speziellen Betriebsvereinbarung, die das Prinzip der Datenminimierung und Zweckbindung festlegt. Zudem sollte ein Löschkonzept implementiert werden.

Freizeitausgleich | Lesezeit 1 Minute

Haben die Kolleginnen und Kollegen trotzdem einen Anspruch auf einen Überstundenzuschlag?

Frage:

Unser Arbeitgeber zahlt uns und unseren Kolleginnen und Kollegen einen Überstundenzuschlag von 25 % ab der ersten Überstunde. Das ist in den Arbeitsverträgen der jeweiligen Kolleginnen und Kollegen geregelt. Zudem haben die Kolleginnen und Kollegen nach ihren Arbeitsverträgen die Möglichkeit, die Überstunden entweder vergütet zu bekommen oder auf einem Arbeitszeitkonto zu sammeln, um sie später in Freizeit ausgeglichen zu bekommen. Die Kolleginnen und Kollegen, die sich für einen Freizeitausgleich entschieden haben, erhalten den Überstundenzuschlag bis dato nicht. Ist das korrekt oder müssten diese Stunden auch mit einem Zeitzuschlag von 25 %, also insgesamt 25 Minuten, gutgeschrieben werden?

Antwort: Zuschläge müssen gezahlt werden

Ihr Ziel ist es, mit Blick auf den Gleichbehandlungsgrundsatz den Überstundenzuschlag auch Kolleginnen und Kollegen zu gewähren, die sich für eine Gutschrift entschieden haben. Der Ansatz ist

richtig. Denn der Gleichbehandlungsgrundsatz ist auch insoweit einzuhalten. Deshalb ist es vertretbar und gut zu argumentieren, dass Zuschläge auch dann gezahlt werden müssen, wenn die Überstunde später in Freizeit ausgeglichen wird. Ob der Überstundenzuschlag hier ebenfalls in Zeit gutzuschreiben ist oder finanziell abgegolten wird, hängt von den vertraglichen Vereinbarungen ab. Sollten diese insoweit nicht bestehen bzw. nicht aussagekräftig sein, wäre das Verhandlungssache. Setzen Sie sich mit Ihrem Arbeitgeber zusammen und sprechen Sie die Problematik an. Versuchen Sie, gemeinsam eine Einigung darüber zu erzielen, wie mit Überstundenzuschlägen bei Freizeitausgleich fortan umgegangen werden soll. Klar ist, eine Diskriminierung von Kollegen, die einen Freizeitausgleich in Anspruch nehmen, direkt oder indirekt, kann rechtliche Konsequenzen haben. Das können Sie im Zweifel als Argument nutzen. Auf der anderen Seite sollten Sie berücksichtigen, dass Ihr Arbeitgeber in der Regel gar keinen Überstundenzuschlag zahlen muss und diesen abhängig von der konkreten Regelung im Arbeitsvertrag u. U. sogar zurücknehmen kann.

Entgeltfortzahlung | Lesezeit 1 Minute

Keine Inflationsprämie für Langzeiterkrankte

Die Unterscheidung bei der Inflationsprämie danach, ob ein Arbeitnehmer sich in einem aktiven oder ruhenden Arbeitsverhältnis befindet, ist zulässig. Das hat das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg im Fall eines Beschäftigten entschieden, der im gesamten Jahr keine Arbeitsleistung erbracht hatte, weil er arbeitsunfähig erkrankt war (14.8.2024, Az. 10 Sa 4/24).

Arbeitgeber zahlt langzeiterkranktem Arbeitnehmer keine Inflationsprämie

Der Fall: Ein Arbeitnehmer war im gesamten Jahr 2023 arbeitsunfähig erkrankt. Er bezog Krankengeld. Der Arbeitgeber leistete im Jahr 2023 keine Entgeltfortzahlung. Die Kolleginnen und Kollegen erhielten mit dem Gehalt für März 2023 vom Arbeitgeber eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1.500 € netto. Diese Zahlung erfolgte ausschließlich an Beschäftigte, die eine Vergütung für ihre geleistete Arbeit im Jahr 2023 bezogen hatten. Dem Arbeitnehmer missfiel, dass er leer ausging. Er stellte sich auf den Standpunkt, ihm stehe die Zahlung ebenfalls zu, obwohl er arbeitsunfähig gewesen war. Es dürfe nicht danach differenziert werden, ob man aktiv arbeite oder das Arbeitsverhältnis ruhe. Der Arbeitgeber hielt die Ungleichbehandlung für gerechtfertigt, weil die Hauptpflichten im Arbeitsverhältnis ruhten. Ziel der Inflationsprämie sei es gewesen, die inflationsbedingten Härten für Beschäftigte im Rahmen einer zusätzlichen Vergütung für eine tatsächlich im aktiven Beschäftigungsverhältnis erbrachte Arbeitsleistung auszugleichen.

Inflationsprämie kann arbeitsleistungsbezogene Sonderzahlung sein

Die Entscheidung: Das Gericht entschied zugunsten des Arbeitgebers. Es stellte klar, dass die Inflationsausgleichsprämie eine

arbeitsplatzbezogene Sonderzahlung sein könne. Es sei deshalb auch möglich, die Prämie unter die Voraussetzung zu stellen, dass die Arbeitnehmer im betreffenden Jahr einen Anspruch auf arbeitsleistungsbezogene Vergütung hatten. Der Arbeitgeber hatte die Inflationsprämie als arbeitsleistungsbezogene Sonderzahlung ausgestaltet. Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die einen Verdienst für geleistete Arbeit im Jahr 2023 erzielt hatten, waren anspruchsberechtigt.

→ FAZIT

Arbeitgeber kann Arbeitsleistung als Anknüpfungspunkt nehmen

Arbeitgeber dürfen eine Sonderzahlung grundsätzlich an die Voraussetzung knüpfen, dass in dem Zeitraum, für den die Zahlung geleistet wird, Arbeit erbracht wird. Es handelt sich dann um Arbeitsentgelt für geleistete Arbeit, das zu einem anderen Zeitpunkt fällig wird als das reguläre Gehalt. Für den Fall, dass keine Arbeit geleistet wird, entsteht dann auch der Anspruch auf das zusätzliche Gehalt nicht.

Chancengleichstellung | Lesezeit 1 Minute

Das sind Ihre Möglichkeiten in Sachen Gleichstellung

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Die Umsetzung dieses Grundsatzes wird sowohl durch das Grundgesetz (Art. 3 Abs. 2 GG) als auch durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gefordert. Zudem verbietet Art. 3 Abs. 3 GG, „jemanden wegen seines Geschlechts“ zu benachteiligen. Diese Vorschriften verpflichten Ihren Arbeitgeber zur Gleichstellung. Er muss durch geeignete Maßnahmen dafür sorgen, dass Gleichberechtigung tatsächlich realisiert und gelebt wird. Das gilt auch und insbesondere im Hinblick auf das Gehalt. Denn immer noch verdienen Arbeitnehmerinnen weniger als vergleichbare Arbeitnehmer. Setzen Sie sich dafür ein, dass sich das ändert.

Immer noch fehlt es häufig an tatsächlicher Gleichberechtigung

Als Betriebsrat treffen Sie vor allem Überwachungspflichten. Durch § 75 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz werden die grundgesetzlichen Regelungen für das Arbeitsleben konkretisiert. Sie werden zudem durch weitere Differenzierungs- bzw. Diskriminierungsverbote ergänzt. Sie haben neben der Überwachungsverpflichtung auch ein Überwachungsrecht. Sie können also unabhängig von einem konkreten Anlass oder von einem konkreten Verdacht

prüfen, ob Ihr Arbeitgeber den Gleichbehandlungsgrundsatz, beispielsweise im Hinblick auf die Entgeltgestaltung, einhält. Haben Sie dabei auch das Entgelttransparenzgesetz im Blick. Ihr Ziel von Aktivitäten auf dem Gebiet der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern sollte es sein, durch entsprechende betriebliche Regelungen mit Ihrem Arbeitgeber ein bestehendes Ungleichgewicht der Chancen von Frauen und Männern zu beseitigen. Am besten regeln Sie das in einer Betriebsvereinbarung. Wie eine solche aussehen könnte, lesen Sie auf Seite 11.



Muster-Betriebsvereinbarung: Chancengleichheit & Sicherstellung Lohngerechtigkeit

Der Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens) und die Unternehmensleitung der ... (Name der Firma) schließen die folgende Betriebsvereinbarung zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zu familienfreundlichen Arbeitsbedingungen.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten des Unternehmens. Ausgenommen sind lediglich die leitenden Angestellten i. S. d. § 5 BetrVG.

§ 2 Grundsätze

Die Vertragsparteien verpflichten sich, in ihren Beschlüssen, Vereinbarungen und Handlungen den Grundsatz der Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung und den Grundsatz der Förderung der Chancengleichheit zu berücksichtigen.

1. Eine unmittelbare Diskriminierung im Sinne dieser Vereinbarung liegt vor, wenn eine Person in einer vergleichbaren Situation schlechter als eine andere Person behandelt wird, worden ist oder würde.
2. Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren eine oder mehrere Personen in besonderer Weise benachteiligen.
3. Eine Belästigung gilt als unmittelbare Diskriminierung, wenn Verhaltensweisen wie Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen die Verletzung der Würde der betreffenden Person bezwecken oder bewirken.
4. Ebenfalls als Diskriminierung gelten fremdenfeindliche und rechtsextreme und antisemitische Äußerungen und Verhaltensweisen sowie Mobbing.

Auch die Aufforderung oder die Anweisung zur Ungleichbehandlung oder Belästigung stellt eine Diskriminierung im Sinne dieser Vereinbarung dar.

§ 3 Lohngerechtigkeit

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf gleiche Bezahlung für gleiche oder gleichwertige Arbeit, unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Behinderung, sexueller Orientierung oder anderen persönlichen Merkmalen. Der Arbeitgeber stellt sicher, dass die Kriterien für die Gehaltsfestlegung klar, objektiv und für alle Beschäftigten transparent sind. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, einmal jährlich eine geschlechtsdifferenzierte Lohnanalyse durchzuführen, um potenzielle Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern für vergleichbare Tätigkeiten zu ermitteln. Sollten dabei ungerechtfertigte Lohnunterschiede festgestellt werden, verpflichtet sich das Unternehmen, diese unverzüglich zu beseitigen und entsprechende Anpassungen vorzunehmen.

§ 4 Verstöße

a) Beschwerderecht

Personen, die sich durch die Missachtung der unter § 1 beschriebenen Grundsätze beeinträchtigt fühlen, haben das Recht, sich an die

folgenden Stellen zu wenden: den Vorgesetzten, den Betriebsrat, die Gleichstellungsbeauftragte, die Personalabteilung, das Management.

Darüber hinaus können sich auch Beschäftigte, die nicht von der Diskriminierung betroffen sind, aber Zeugen eines Verstoßes gegen die Gleichbehandlungsgrundsätze geworden sind, mit einer Beschwerde an die verantwortlichen Stellen wenden.

Eine Beschwerde darf nicht zu einer Benachteiligung führen. Das allgemeine Beschwerderecht nach §§ 84, 85 BetrVG bleibt unberührt.

b) Vertraulichkeit

Über Informationen, Vorkommnisse, persönliche Daten und Gespräche ist absolutes Stillschweigen gegenüber am Verfahren nicht beteiligten Dritten zu bewahren. Gleiches gilt gegenüber dem Beschwerdegegner, solange eine Beschwerde nicht geprüft wurde.

Die Maßnahmen haben das Ziel, diskriminierende Verhaltensweisen und Verfahren sowie die daraus entstehende Schädigung des Betriebsklimas nachhaltig abzustellen. Deshalb stehen die betrieblichen Maßnahmen zum Ausgleich und zur nachhaltigen Beilegung von Konflikten gegenüber einem arbeitsrechtlichen Verfahren im Vordergrund.

c) Sanktionsmaßnahmen

Das Unternehmen hat bei unmittelbaren Diskriminierungen, nach der Entscheidung des zuständigen Gremiums, dem Einzelfall angemessene betriebliche Sanktionsmaßnahmen zu ergreifen, wie Belehrung, Verwarnung, Versetzung, Abmahnung, fristgerechte Kündigung, Kündigung aus wichtigem Grund. Die Durchführung der Maßnahme erfolgt in Abstimmung mit dem Betriebsrat.

§ 5 Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit

Zur Schaffung einer tatsächlichen Chancengleichheit vereinbaren die Unternehmensleitung und der Betriebsrat besondere Maßnahmen:

Betriebliches Berichtswesen: Im Rahmen des betrieblichen Berichtswesens werden der Betriebsrat und die Beschäftigten über die Umsetzung der Vereinbarung informiert. Dabei werden neben den Sozialdaten und ihrer Veränderung durch die Fördermaßnahmen statistische Daten über Diskriminierungsfälle und ihre Erledigung ermittelt.

Paritätische Kommission: Spätestens 1 Monat nach Abschluss dieser Betriebsvereinbarung wird eine paritätisch besetzte Kommission gebildet. Sie hat die Aufgabe, Vorschläge zur Beseitigung von Benachteiligungen zu entwickeln und die Umsetzung der Betriebsvereinbarung zu unterstützen.

§ 6 Schlussbestimmungen

Die Betriebsvereinbarung tritt am ... in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Schluss des Kalenderjahres gekündigt werden. Wird die Betriebsvereinbarung gekündigt, wirkt sie bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung zu diesem Thema nach.

Ort, Datum

Unterschriften

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld



Arbeitsunfall | Lesezeit 1 Minute

Knie verdreht beim betriebsinternen Fußballspiel: Arbeitsunfall?

Häufig genügt eine kurze Unaufmerksamkeit oder eine unüberlegte, ungeschickte Bewegung und schon ist ein Unfall passiert. Ob Ihre betroffenen Kolleginnen und Kollegen dann durch die Berufsgenossenschaft abgesichert sind, hängt davon ab, wo und bei welcher Tätigkeit sie sich verletzt haben. Denn nur wenn der jeweilige Unfall tatsächlich als Arbeitsunfall bewertet wird, springt die Berufsgenossenschaft ein. Im folgenden Fall ging das Gericht nicht von einem Arbeitsunfall aus (Bundessozialgericht, 26.9.2024, Az. B 2 U 14/22 R).

Arbeitnehmer verdreht sich sein Knie

Der Fall: Der Arbeitgeber, ein Unternehmen mit 6.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Deutschland, veranstaltet alljährlich ein Fußballturnier, bei dem Mannschaften der unterschiedlichen Niederlassungen gegeneinander spielen.

Ein als Kommissionierer beschäftigter Mitarbeiter verdrehte sich bei einem Spiel ein Knie. Die Berufsgenossenschaft erkannte allerdings einen Arbeitsunfall nicht an. Das begründete sie damit, dass der Arbeitnehmer nicht zur Teilnahme an dem Fußballturnier verpflichtet gewesen sei. Das Turnier sei zudem nicht als Betriebs-sport anzusehen.

Teilnahme am Fußballturnier ist Privatsache

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass es sich bei dem Unfall nicht um einen durch die Berufsgenossenschaft versicher-

ten Arbeitsunfall gehandelt habe. Das begründeten die Richter damit, dass sich der Beschäftigte nicht darauf berufen könne, dass sich der Unfall bei einer versicherten Betriebsveranstaltung ereignet habe. Schließlich habe sich das Turnier nur an den fußballinteressierten Teil der Belegschaft gerichtet.

Diese Tätigkeiten sind über die Berufsgenossenschaft versichert

Für den Versicherungsschutz der Berufsgenossenschaft kommt es entscheidend darauf an, dass ein enger Zusammenhang zur tatsächlichen Arbeit entsteht. So unterfallen z. B. Wegeunfälle dem Versicherungsschutz, wenn also ein Kollege bzw. eine Kollegin auf dem direkten Weg zur Arbeit oder Rückweg verunfallt. Auch bei Unfällen während der Arbeitszeit auf dem Betriebsgelände oder auf Dienstreisen besteht Versicherungsschutz.



Unser Service für Sie!

Expertensprechstunde: Stellen Sie Frau Becker-Lerchner Ihre Frage

Stellen Sie mir Ihre Frage per E-Mail an becker@mitbestimmung-heute.de oder telefonisch unter Telefon: 030 443 172 46. Erläutern Sie mir Ihr Problem. Ich werde Ihnen persönlich und kompetent weiterhelfen.

Onlinebereich: Hier erhalten Sie alle Arbeitshilfen zum Download

Wir stellen Ihnen online auf www.adiuva.de alle Arbeitshilfen (Checklisten, Übersichten und Musterschreiben) der Ausgaben als Download zur Verfügung.

Das lesen
Sie in der
nächsten
Ausgabe

ANSPRUCH NACH ART. 82 DSGVO:
So ist der Schaden darzulegen

**FREIWILLIGE
BETRIEBSVEREINBARUNGEN:**
Warum es sich lohnt, zu kämpfen

MUSTER-BETRIEBSVEREINBARUNG:
Kurzarbeit