

Urteilsdienst für den Betriebsrat

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

SEITE 3

BETRIEBSRATSWAHL

Hier dürfen Führungskräfte
mehrfach wählen

SEITE 6–7

KOSTENBEWUSSTSEIN

Hüten Sie sich vor diesem
Fehlverhalten



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,

die aktuellen Diskussionen um Einschränkungen bei der Entgeltfortzahlung beobachte ich mit Sorge. Es ist sicherlich nicht von der Hand zu weisen, dass wir in Deutschland sehr hohe Krankenstände haben – auch verglichen mit unseren europäischen Nachbarn. Zudem haben die wenigsten Länder im Hinblick auf eine Erkrankung so arbeitnehmerfreundliche Regelungen wie Deutschland. Allerdings sollten die Verantwortlichen dabei auch berücksichtigen, dass deutsche Arbeitnehmer im Vergleich zu anderen Ländern Europas besonders lange arbeiten. Je älter die Beschäftigten sind, desto eher erkranken sie. Die im Moment diskutierten Vorschläge werden aus meiner Sicht dazu führen, dass viele Beschäftigte sich nicht mehr so schnell arbeitsunfähig krankmelden wie zurzeit. Die Konsequenz kann aber sein, dass Kollegen Krankheiten eher verschleppen. Mit der Folge, dass sie, wenn sie dann richtig erkranken, über einen längeren Zeitraum fehlen. Eine gerechte Lösung für alle wird es wahrscheinlich nicht geben. Es wird sicherlich aber auch weiterhin Kollegen geben, die das System ausnutzen. Versuchen Sie, sich dafür einzusetzen, dass Ihre Kollegen fair miteinander umgehen. Dazu gehört auch, dass sie sich nicht unnötig arbeitsunfähig krankmelden.

Herzliche Grüße

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Inhalt

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Betriebsratswahl: Hier dürfen
Führungskräfte mehrfach wählen Seite 3

Arbeitszeit: Dienstfreie Zeit an Bord ist kein
Bereitschaftsdienst Seite 4

Probezeitkündigung: Wann die Kündigung
wegen einer Krankmeldung eine unzulässige
Maßregelung ist Seite 5

Abmahnung wegen Aufrufs im Internet
hier unrechtmäßig Seite 10

Arbeitsunfall: Anspruch auf mehr Geld
nur bei Folgeerscheinungen Seite 12

SCHWERPUNKTTHEMA

Kostenbewusstsein: Hüten Sie sich
vor diesem Fehlverhalten Seite 6–7

PRAXISWISSEN

Urlaubsanspruch prüfen Seite 8

IHRE FRAGEN

Welche Auswirkungen hat die Neuwahl
auf den Gesamtbetriebsrat? Seite 9

Arbeitszeit: Darf unser Arbeitgeber Voll- und Teil-
zeitkräfte unterschiedlich behandeln? Seite 9

BETRIEBSVEREINBARUNG

Entgeltumwandlung 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 & S. 7: pixelliebe; S. 5: Ralf Geithe; S. 10: gopixa | 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@adiuva.de | E-Mail (Kundenservice): service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Betriebsratswahl | Lesezeit 2 Minuten

Hier dürfen Führungskräfte mehrfach wählen

Führungskräfte, die in mehreren Betrieben desselben Unternehmens Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer führen und in all diesen Betrieben eingegliedert sind, dürfen in all diesen Betrieben an einer Betriebsratswahl teilnehmen. Das geht aus einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) hervor (22.5.2025, Az. 7 ABR 28/24).

Arbeitgeberin ficht Betriebsratswahl an

Der Fall: Die Arbeitgeberin, ein IT-Dienstleistungsunternehmen, das u. a. auch IT-Produkte vertreibt, ist an mehreren Standorten tätig. Aufgrund einer Gesamtbetriebsvereinbarung sind bei ihr 5 Organisationseinheiten gebildet, in denen jeweils Betriebsräte gewählt werden.

Die Aufgaben des Unternehmens werden von verschiedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus unterschiedlichen Organisationseinheiten erledigt, die verschiedenen Bereichen zugeordnet sind. Diese Teams werden von sogenannten Matrix-Führungskräften geleitet (unternehmensinterne Matrix-Struktur). Die entsprechenden Führungskräfte sind jedoch keine leitenden Angestellten i. S. d. § 5 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Sie können deshalb an der Wahl eines Betriebsrats teilnehmen.

Bei der Wahl des Betriebsrats im Jahr 2022 hat der Wahlvorstand auch diejenigen Matrix-Führungskräfte als wahlberechtigt angesehen, die Vorgesetzte der dem Betrieb Region Süd angehörenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind.

Das nahm die Arbeitgeberin zum Anlass, die Betriebsratswahl anzufechten. Ihre Anfechtung begründete sie damit, dass die entsprechenden Führungskräfte nicht mitwählen durften, weil sie dem Betrieb der Region Süd nicht angehörten.

LAG erklärt Wahl für unwirksam

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht (LAG) gaben der Klage statt. Sie erklärten die Wahl für unwirksam. Das begründeten die Richter damit, dass die entsprechenden Führungskräfte bereits einem der 4 anderen auf Grundlage der GBV bestimmten Betriebe zugeordnet seien. Sie seien ausschließlich dort wahlberechtigt. Eine mehrfache Wahlberechtigung scheide aus.

Das wollte der Betriebsrat so nicht akzeptieren. Er zog vor das BAG.

Über die Angelegenheit muss erneut entschieden werden

Die Entscheidung: Der Betriebsrat konnte mit seiner Rechtsbeschwerde einen Erfolg erzielen. Denn das BAG hat die Entscheidung des LAG aufgehoben und die Sache zur erneuten Entscheidung an das LAG zurückverwiesen.

In ihrer Begründung stützten die Richter sich darauf, dass die Tatsache, dass ein Arbeitnehmer bereits in einem Betrieb eingegliedert und damit wahlberechtigt sei, der Wahlberechtigung in einem weiteren Betrieb nicht entgegenstehe. Das Gericht stellte klar, dass es vielmehr grundsätzlich möglich sei, in mehreren Betrieben wahlberechtigt zu sein.

Diese Möglichkeit begründeten sie mit § 7 Satz 1 BetrVG. Denn danach sind alle Arbeitnehmer des Betriebs wahlberechtigt, die das 16. Lebensjahr vollendet haben. Das wiederum zeigt, dass die

Wahlberechtigung an die Zugehörigkeit des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin zum Betrieb anknüpft. Diese wird durch die Eingliederung der jeweiligen Personen in die Betriebsorganisation begründet.

LAG muss prüfen, ob die Führungskräfte entsprechend eingegliedert waren

Ob die Führungskräfte entsprechend eingegliedert waren, konnte das BAG nicht beurteilen. Diese Prüfung hat jetzt das LAG vorzunehmen. Dazu muss es im Zweifel auch eine weitere Sachverhaltsaufklärung vornehmen.



FAZIT

Im Zweifel können Kollegen an mehreren Wahlen teilnehmen

Matrix-Strukturen sind aus der heutigen Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken. Gerade in der Dienstleistungsbranche und hier insbesondere im Bereich IT wird häufig in Strukturen jenseits der klassischen örtlichen Betriebe zusammengearbeitet. Das führt immer wieder dazu, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Vorgesetzten geführt werden, die an einem anderen Ort sitzen, allerdings trotzdem im selben Unternehmen arbeiten. Das bringt das Betriebsverfassungsgesetz immer mal wieder an seine Grenzen. Im Hinblick auf die Betriebsratswahlen scheint jetzt eine Richtung vorgegeben: Wer in verschiedenen Betrieben desselben Unternehmens eingegliedert ist, darf unter Umständen mehrere Betriebsräte wählen. Maßgeblich ist also die Eingliederung in die jeweiligen Betriebe.



ADIUVA IMPULS

Bei der Durchführung von Betriebsratswahlen kommt es immer wieder vor, dass den Verantwortlichen Fehler unterlaufen. Diese können dazu führen, dass eine Wahl für unwirksam erklärt wird und Neuwahlen durchzuführen sind. Das gilt es auf jeden Fall zu vermeiden. Nächstes Jahr in der Zeit vom 1.3.2026 bis zum 31.5.2026 finden Betriebsratswahlen statt. Damit die Wahlvorstände unter Ihnen bestens vorbereitet sind und die Wahlen rechtssicher durchführen können, schulen mein Kollege Rechtsanwalt Heiko Klages und ich Sie gerne in Webinaren zu dem Thema. Am besten gucken Sie gleich mal unter: <https://kurzlinks.de/t73g>



Arbeitszeit | Lesezeit 2 Minuten

Dienstfreie Zeit an Bord ist kein Bereitschaftsdienst

Wer an Bord eines Schiffes oder Flugzeugs arbeitet und mit dem jeweiligen Verkehrsmittel länger unterwegs ist, hat in der Regel an Bord während einer längeren Fahrt bzw. eines längeren Flugs Pausen bzw. dienstfreie Zeiten. Normalerweise gilt an Bord grundsätzlich ein Alkohol- bzw. Drogenverbot. Denn nur so kann sichergestellt werden, dass in einem Notfall alle die erteilten Anweisungen richtig umsetzen. Diese dienstfreie Zeit an Bord ist allerdings trotz Alkoholverbots kein Bereitschaftsdienst. Das hat das Arbeitsgericht Hamburg entschieden (11.4.2025, Az. See 1 Ca 180/23).

Der Kapitän an Bord trägt Verantwortung für die Besatzung

Der Fall: Ein Arbeitnehmer war seit dem Jahr 2007 als Kapitän bei einer Reederei beschäftigt. Seine Wochenarbeitszeit beträgt 40 Stunden. Auf seinen Arbeitsvertrag fanden der Manteltarifvertrag See (MTV-See) und der Haustarifvertrag See (HTV-See) Anwendung. Der MTV-See enthielt u. a. eine pauschale Überstunden-Vergütung für alle Besatzungsmitglieder mit Ausnahme der Kapitäne. Darüber hinaus gilt an Bord der Schiffe des Arbeitgebers eine Null-Toleranz-Politik bezüglich des Konsums von Alkohol und Drogen. Beides darf nach der geltenden Unternehmensrichtlinie während der Arbeitszeit nicht konsumiert werden.

Des Weiteren war ein solcher Konsum auch während der dienstfreien Zeit an Bord untersagt. Dadurch sollte sichergestellt werden, dass auch in Notfällen alle erteilten Anweisungen eingehalten werden und alle Seeleute in der Lage sind, ihre Aufgaben wiederaufzunehmen, um für die sofortige Sicherheit des Schiffes zu sorgen. Auf Nachfrage des Arbeitnehmers, ob er außerhalb seiner Arbeitszeit an Bord Alkohol trinken dürfe, teilte der Arbeitgeber dem Kapitän per E-Mail am 15.3.2022 mit, dass die Null-Toleranz-Politik in Bezug auf Drogen und Alkohol konform sei nach deutschem Recht. Der Grund dafür sei die Sicherheit in Notfällen. Nüchtern seien Seeleute besser in der Lage, ihre Aufgaben wieder aufzunehmen.

Arbeitnehmer fordert Vergütung für Bereitschaftszeiten

Diese Antwort missfiel dem Arbeitnehmer. Er nahm die Klarstellung zum Anlass, seinen Arbeitgeber zu verklagen. Und zwar auf Vergütung der dienstfreien Zeiten, in denen er keinen Alkohol trinken dürfe, sondern jederzeit bereit sein müsse, das Kommando auf der Brücke im Notfall zu übernehmen, als Bereitschaftszeiten. Das sah der Arbeitgeber allerdings nicht ein. Er verwies seinen Mitarbeiter auf die geltenden Regeln.

Dienstfreie Zeit an Bord ist kein Bereitschaftsdienst

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass der Kapitän keinen Anspruch auf Vergütung von Bereitschaftsdiensten hat. Es sei nicht ersichtlich, dass der Arbeitgeber über die Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers von 40 Wochenstunden hinaus Bereitschaftsdienste angeordnet habe. Das Gericht stellte zudem klar, dass die Sicherstellung der Einsatzbereitschaft eines Besatzungsmitglieds nur dann zum Vorliegen von Bereitschaftsdiensten führt, wenn das Besatzungsmitglied außerhalb seiner Arbeitszeit jederzeit mit der Aufnahme der Tätigkeit rechnen muss. Dies sei allerdings gerade nicht der Fall, wenn nur verlangt werde, in Notfällen einsatzbereit zu sein. Denn Notfälle zeichnen sich dadurch aus, dass es sich um

ungewöhnliche, nicht vorhersehbare Ereignisse handelt, die Gefahr für Leib und Leben der Besatzung oder eines unverhältnismäßigen Schadens mit sich bringen. Hierzu zählen z. B. Fälle von Schiffshavarien, d. h. plötzlich auftretende Störungen durch Brand, Explosion, Sturm, die eine unmittelbare Gefahr für das Leben und die Gesundheit der Besatzung darstellen bzw. zur Beschädigung oder Zerstörung des Schiffes oder von Teilen des Schiffes führen können. Es liege in der Natur des Notfalls, dass ein solcher nicht regelhaft, sondern äußerst selten oder gar nicht auftritt. Deshalb müssen weder die Besatzungsmitglieder noch der Kapitän außerhalb der Dienstzeit ständig damit rechnen, zur Arbeit gerufen zu werden.

Was einen Bereitschaftsdienst ausmacht

Bei einem Bereitschaftsdienst ist das in der Regel anders. Denn der Bereitschaftsdienst ist die Zeit wacher Aufmerksamkeit im Zustand der Entspannung, während sich der Arbeitnehmer an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort innerhalb oder auch außerhalb des Betriebs aufhält, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. Während der Bereitschaftszeit kann der Arbeitnehmer nicht frei über die Nutzung des Zeitraums bestimmen (BAG, 29.3.2023, Az. 5 AZR 446/21).

→ FAZIT

Alkoholverbot spricht nicht zwangsläufig für vergütungspflichtigen Bereitschaftsdienst

Ein Alkohol- oder Drogenverbot an Bord eines Schiffes, das auch während der dienstfreien Zeit gilt, um im Notfall die Einhaltung aller erteilten Anweisungen sicherzustellen, stellt keinen vergütungspflichtigen Bereitschaftsdienst dar.

INFO: Bereitschaftsdienst

Wie sich Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst unterscheiden

Der wesentliche Unterschied zwischen Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst liegt in der Flexibilität des Aufenthaltsorts. Denn bei der Rufbereitschaft ist es dem Arbeitnehmer erlaubt, den Aufenthaltsort frei zu wählen und die entsprechende Zeit selbst zu gestalten. Beim Bereitschaftsdienst gibt der Arbeitgeber hingegen vor, wo sich die Kollegen aufhalten müssen.

Probezeitkündigung | Lesezeit 2 Minuten

Wann eine Kündigung wegen einer Krankmeldung eine unzulässige Maßregelung ist

Ist ein Mitarbeiter krank und legt er seinem Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) vor bzw. sorgt er durch den Besuch beim Arzt dafür, dass diese ausgestellt wird und für den Arbeitgeber abrufbar ist, darf er der Arbeit für den entsprechenden Zeitraum fernbleiben. Der Arbeitgeber darf dem bzw. der Beschäftigten zudem nicht wegen der Krankheit kündigen. Eine Kündigung aus Anlass einer Krankheit ist allerdings nur dann eine unzulässige Maßregelung und kann ein Verstoß gegen das Maßregelverbot (§ 612a BGB) sein, wenn gerade das zulässige Fernbleiben von der Arbeit sanktioniert werden soll (Landesarbeitsgericht Hessen, 28.3.2025, Az. 10 SLa 916/24).

Streit um die Wirksamkeit einer Probezeitkündigung

Der Fall: Der Arbeitnehmer war als Fahrer bei seinem Arbeitgeber angestellt. Er befand sich noch in der Probezeit, als er ausrutschte und einen Arbeitsunfall erlitt. Bei diesem Arbeitsunfall verletzte er sich so, dass er für eine gewisse Zeit arbeitsunfähig erkrankte. Er reichte deshalb eine AU ein. 2 Tage nach Vorlage der AU bei seinem Arbeitgeber sprach dieser ihm gegenüber die Kündigung aus. Damit war der Arbeitnehmer nicht einverstanden. Er ging zudem davon aus, dass der Arbeitgeber ihm wegen seiner Erkrankung gekündigt hatte. Deshalb stützte er sich darauf, dass der Arbeitgeber durch die Kündigung gegen das Maßregelverbot des § 612a BGB verstoßen habe – allerdings bis dato ohne Erfolg.

Maßregelverbot greift hier nicht

Die Entscheidung: Das Gericht hielt die Kündigung hier für wirksam. Seiner Ansicht nach gab es Hinweise darauf, dass der Arbeitgeber auch aus anderen Gründen unzufrieden war. Es ging davon aus, dass die AU nicht ausschlaggebend für die Kündigung war. Auch wenn sie kurz nach der Krankmeldung kam, war das nur ein zeitlicher Zufall.

Denn es hatte sich z. B. herausgestellt, dass die von einer spanischen Agentur vermittelten Arbeitnehmer, zu denen der Beschäftigte gehörte, nicht angemessen Deutsch sprachen. Darüber hinaus verfügten sie nicht über ausreichende Erfahrung als Fahrer. Deshalb kam es gehäuft zu Verkehrsunfällen.

Anderen Kollegen wurde auch gekündigt

Der Arbeitnehmer hatte zwar bestritten, an irgendwelchen Verkehrsunfällen beteiligt gewesen zu sein. Unabhängig davon ist jedoch klar und im Hinblick auf einen eventuellen Verstoß gegen das Maßregelverbot wichtig, dass der Arbeitgeber neben dem hier klagenden Arbeitnehmer 2 weiteren Mitarbeitern gekündigt hatte, die zur gleichen Zeit angefangen hatten und über die spanische Agentur vermittelt worden waren. Es handelt sich deshalb nicht um eine Einzelfallentscheidung.

Bedeutung des Maßregelverbots

Das Maßregelverbot in § 612a BGB besagt, dass der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer nicht deshalb bei einer Maßnahme benachteiligen darf, weil dieser in zulässiger Weise seine Rechte ausübt.

Ein Verstoß gegen das Maßregelverbot des § 612a BGB kann vorliegen, wenn der Arbeitnehmer eine AU vorlegt. Schließlich macht ein Arbeitnehmer mit der Vorlage der AU zugleich sein Recht geltend, nicht zur Arbeit erscheinen zu müssen.

Ihre Rolle als Betriebsrat

Bei einer Probezeitkündigung sind Sie als Betriebsrat genauso anzuhören (§ 102 Betriebsverfassungsgesetz) wie bei jeder anderen Kündigung auch. Auch bei einer Probezeitkündigung hat Ihr Arbeitgeber Sie zu unterrichten. Insoweit ist wichtig für Sie zu wissen, dass Ihr Arbeitgeber Ihnen nicht bewusst wichtige Inhalte verschweigen und Sie so u. U. über wichtige Umstände in die Irre führen darf.

Als Betriebsrat können Sie auch einer Kündigung in der Warte- und Probezeit widersprechen, etwa wegen Verstößen gegen das Maßregelverbot oder wenn aus Sicht des Betriebsrats eine Diskriminierung, Sittenwidrigkeit oder auch ein Verstoß gegen Treu und Glauben vorliegt.

Auch bei einer Anhörung in der Wartezeit oder Probezeit gilt die Anhörungsfrist von einer Woche. Das sollten Sie auf jeden Fall im Blick haben. Denn häufig kündigen Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen kurz vor Ende der Probezeit, sodass die Wartezeit vor der Anhörungsfrist oder mit dieser abläuft. In solchen Fällen sollten Sie – wenn Sie denn widersprechen wollen – nicht zu schnell widersprechen. Denn können Sie durch das volle Ausschöpfen der Anhörungsfrist dafür sorgen, dass die Probezeit endet, bevor Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin kündigt, profitiert der/die Betroffene vom Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz.

Grundsätzlich können Arbeitgeber während der Probezeit leichter kündigen. Sie benötigen in der Regel keinen Grund.



Kostenbewusstsein | Lesezeit 4 Minuten

Hüten Sie sich vor diesem Fehlverhalten

Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Kosten Ihrer Betriebsratsarbeit zu tragen (§ 40 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)). Das heißt aber natürlich nicht, dass er jede Ausgabe tragen muss. Gerade in Zeiten knapper Kassen kommt es häufiger zu Auseinandersetzungen darüber, welche Kosten er tatsächlich übernehmen muss und wann er die Übernahme verweigern darf.

Welche Kosten Ihr Arbeitgebender tragen muss

Grundsätzlich gilt: Ihr Arbeitgeber hat die Kosten zu tragen, die erforderlich sind, damit Sie Ihre Arbeit als Betriebsrat ordnungsgemäß ausführen können. Als Betriebsrat haben Sie deshalb in jedem Einzelfall eine Abwägung vornehmen, ob die jeweiligen Kosten tatsächlich verursacht werden dürfen. Sie dürfen dabei nicht nach Ihrem eigenen subjektiven Ermessen handeln. Sie haben sich vielmehr auf den Standpunkt eines vernünftigen Dritten zu stützen. Dabei sollten Sie sich immer auch die Frage stellen, ob Sie in der jeweiligen Situation die geplanten Kosten in der entsprechenden Höhe verursachen dürfen und ob es nicht eine Möglichkeit gibt, die Kosten zu reduzieren. Denn Sie unterliegen auch dem sogenannten Kostenminimierungsprinzip.

Verhältnismäßigkeit muss gegeben sein

Neben der Erforderlichkeit müssen die Kosten dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entsprechen. Sie als Betriebsrat müssen darauf achten, dass die von Ihnen verursachten Kosten nicht unverhältnismäßig hoch sind.



Übersicht: 3 Voraussetzungen für die Kostenübernahme

Prüfpunkt	Ja	Nein
Ist die vertraglich vereinbarte Leistung – zum Beispiel die Beschaffung von Sachmitteln, der Besuch einer Seminarveranstaltung, die Beauftragung eines Sachverständigen zur Erfüllung der Ihnen betriebsverfassungsrechtlich übertragenen Aufgaben – erforderlich?	☐	☐
Sind die dadurch entstehenden Kosten angemessen?	☐	☐
Haben Sie einen entsprechenden Beschluss gefasst?	☐	☐
Sofern Sie nur eine dieser Fragen mit „Nein“ beantworten, muss Ihr Arbeitgeber Ihnen die Kosten im Zweifel nicht erstatten.		

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



Prüfen Sie interne Unterstützung, bevor Sie externe Hilfe hinzuziehen

In vielen Bereichen ist die Unterstützung durch externe Sachverständige für Sie als Betriebsrat besonders hilfreich. Aber natürlich

kostet die Beauftragung externer Sachverständiger Geld. Dieses sparen die meisten Arbeitgeber nur allzu gern. In gewissem Rahmen haben Sie insoweit sogar einen Anspruch. Denn das Gesetz hat enge Grenzen für die Beauftragung externer Sachverständiger gesetzt.

Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin kann verlangen, dass Sie sämtliche internen Möglichkeiten ausschöpfen, bevor Sie auf externen Sachverständigen setzen. Sie müssen also zunächst Hilfe bei den entsprechenden Kollegen aus Ihrem Unternehmen suchen.



MEIN TIPP

Fragen Sie nach fachkundigen Kolleginnen und Kollegen

Sie als Betriebsrat sind vor der Beauftragung eines externen Sachverständigen verpflichtet, sich die notwendigen Kenntnisse selbstständig anzueignen. Prüfen Sie, wer Ihnen bei den jeweiligen Sachverhalten gute Unterstützung bieten könnte. Die jeweiligen Personen müssen sich – sofern sie wie z. B. der Personalleiter nah am Arbeitgeber sind – neutral verhalten und Ihnen eine für Sie richtige Auskunft geben.

Sollten Sie das Gefühl haben, dass Ihnen die interne Unterstützung nicht ausreicht, können Sie den Beschluss zur Beauftragung eines externen Sachverständigen fassen und bei Ihrem Arbeitgeber die Kostenübernahme beantragen.

Vermeiden Sie diesen Fehler, wenn Ihr Arbeitgeber die Kostenübernahme verweigert

Es kommt immer einmal wieder vor, dass Betriebsräte entweder gar nicht erst einen entsprechenden Beschluss fassen und die Kostenübernahme vom Arbeitgebenden verlangen oder der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin die Kostenübernahme verweigert. Beauftragt der Betriebsrat in einem solchen Fall eigenständig einen Sachverständigen, riskiert er, auf den Kosten sitzen zu bleiben.

Selbstbeauftragung kann zur Kostenfalle werden

Denn als Betriebsrat haften Sie persönlich, wenn Sie eigenständig und in unnötiger Weise externe Berater beauftragen oder für diese zu hohe Honorare vereinbaren.

Vereinbarung erforderlich

Bei der Beauftragung von Sachverständigen müssen Sie immer eine Vereinbarung mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin über die jeweilige Hinzuziehung des Sachverständigen treffen (§ 80 Abs. 3 BetrVG).

Wann Sie nicht mit der Übernahme der Kosten rechnen können

Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin ist nicht verpflichtet, die Kosten zu tragen, wenn

- die jeweilige Rechtsverfolgung überflüssig ist;
- eine anderweitige Klärung möglich ist. Das ist z. B. der Fall, wenn Ihr Arbeitgeber ein Parallelverfahren oder die Durchführung eines Musterprozesses abwarten möchte.
- Sie als Betriebsrat vor der Durchführung der jeweiligen Maßnahme nicht zunächst mit Ihrem Arbeitgeber den ernsthaften Versuch einer Klärung der streitigen Frage unternommen haben.

Exzessive Betriebsratsarbeit: Übertreiben Sie es nicht

Ein Problem, das immer wieder zu Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgebern und Betriebsräten führt, ist der zeitliche Aufwand, der mit Ihrem Amt verbunden ist. Es kommt immer wieder vor, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihren Betriebsräten vorwerfen, es mit ihrem Engagement für den Betriebsrat zu übertreiben. Das betrifft natürlich vor allem nicht ständig freigestellte Kolleginnen und Kollegen. Denn die fehlen dann am Arbeitsplatz. Schließlich kommt es durchaus einmal vor, dass die eigentliche Arbeit am Arbeitsplatz liegen bleibt und dann von anderen Kolleginnen und Kollegen erledigt werden muss.

Maßgeblich dafür, ob Kolleginnen und Kollegen aus dem Gremium diesen Vorwurf riskieren, ist die Erforderlichkeit.

So prüft Ihr Arbeitgeber die Erforderlichkeit

Wer als Betriebsrat nicht vollständig für die Betriebsrattätigkeit freigestellt ist, muss für sich von Fall zu Fall entscheiden, ob er tatsächlich seiner Betriebsrattätigkeit nachgehen muss (§ 37 Abs. 2 BetrVG). Danach muss es sich um eine Tätigkeit handeln, die zur ordentlichen Erfüllung der Betriebsratsaufgaben erforderlich ist.



Übersicht: Freistellung erforderlich?

Prüfpunkt	Ja	Nein
Dient die Freistellung des Kollegen/der Kollegin tatsächlich der Durchführung der Betriebsratsaufgaben?	☐	☐
Ist die Arbeitsbefreiung zur Durchführung der Aufgaben des Kollegen/der Kollegin erforderlich?	☐	☐
Können Sie beide Fragen mit Ja beantworten, liegt eine erforderliche Betriebsrattätigkeit vor.		
Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld 		

Die Erforderlichkeit ergibt sich grundsätzlich aus den konkreten Umständen des Einzelfalls. Es ist Ihre Aufgabe als Betriebsrat, zu prüfen, ob die Freistellung tatsächlich unter Würdigung aller Umstände geboten ist.



Übersicht: Beispiele, wann keine Erforderlichkeit gegeben ist

Wenn Sie bzw. eine Kollegin oder ein Kollege an einer Gerichtsverhandlung teilnehmen möchten, die eine Einzelfall-Angelegenheit betrifft; z.B. der Kündigungsschutzprozess eines Kollegen bzw. einer Kollegin.

Wenn sich eine Kollegin oder ein Kollege aus der Belegschaft individualrechtlich beraten lassen möchte und Sie als Betriebsrat gern dabei hätte.

Bei der Teilnahme an Veranstaltungen, die einen rein gewerkschaftlichen Charakter haben.

Wenn eine Kollegin oder ein Kollege aus dem Gremium neue Gewerkschaftsmitglieder anwerben möchte.

Wenn eine Kollegin oder ein Kollege aus dem Gremium sich freistellen lassen möchte, um Werbung für die Gewerkschaft zu machen.

Wenn eine Kollegin oder ein Kollege an einer Besprechung mit Betriebsratskolleginnen und -kollegen fremder Betriebe teilnehmen möchte.

Wenn es um die Wahrnehmung von Ehrenämtern, wie die Tätigkeit als Schöffe, geht.

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



§ 40 BetrVG

Kosten- und Sachaufwand des Betriebsrats

Die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber.



FÜR IHRE BETRIEBSRATSARBEIT ERFORDERLICHE KOSTEN MUSS IHR ARBEITGEBER ÜBERNEHMEN.

Urlaub | Lesezeit 2 Minuten

So können Sie und Ihre Kollegen Ihren Urlaub beantragen

Fragen und Probleme rund um das Thema Urlaub sind ein Dauerbrenner zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten. Immer wieder kommt es zu Auseinandersetzungen darüber, wer wann in den wohlverdienten Urlaub gehen darf. Denn wenn es um die Urlaubsplanung geht, denken viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zunächst einmal an sich. Darüber hinaus gehören auch Streitigkeiten, wem wie viel Urlaub zusteht und bis wann dieser genommen werden muss, zum Betriebsalltag.

Ihr Arbeitgeber gewährt den Urlaub

Für die Genehmigung des Urlaubs ist Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin zuständig. Allerdings hat Ihr Arbeitgeber grundsätzlich Ihre sowie die Urlaubswünsche Ihrer Kolleginnen und Kollegen zu berücksichtigen (§ 7 Abs. 1 Satz 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)).

Er muss Ihnen und Ihren Kollegen deshalb so weit als möglich den gewünschten Urlaub genehmigen. Etwas anderes gilt ausnahmsweise nur dann, wenn dringende betriebliche oder in der Person des jeweiligen Kollegen bzw. der jeweiligen Kollegin liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen.

Aber selbst in solchen Fällen muss – ausgehend vom gesetzlichen Urlaub in Höhe von 24 Tagen – mindestens einer der Urlaubstei-

le mindestens 12 aufeinanderfolgende Werktage umfassen (§ 7 Abs. 2 BUrlG).

Eintritt ab dem 1.7.: In diesem Fall gibt es keinen vollen Urlaubsanspruch

Wer vor dem 1.7. eines Jahres ein neues Arbeitsverhältnis beginnt und bis einschließlich Jahresende bleibt, erhält den gesamten vollen Jahresurlaub für das laufende Jahr. Wenn ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin ab dem 1.7. ein neues Beschäftigungsverhältnis antritt, bekommt er/sie für jeden vollen Beschäftigungsmonat 1/12 des Jahresurlaubs.

Mit der Schritt-für-Schritt-Anleitung im Folgenden können Sie einen Urlaubsanspruch prüfen.



Schritt-für-Schritt-Anleitung: Urlaubsanspruch prüfen

Prüfschritt	Was Sie dazu wissen müssen
1. Fällt Ihr jeweiliger Kollege/Ihre Kollegin unter den Geltungsbereich des Bundesurlaubsgesetzes (§ 2 BUrlG)?	Das Gesetz ist anwendbar auf Arbeiter, Angestellte, Auszubildende, Heimleiter und arbeitnehmerähnliche Personen.
2. Hat Ihr Kollege bzw. Ihre Kollegin einen Anspruch auf vollen Jahresurlaub?	Ja, wenn die Wartezeit von 6 Monaten erfüllt wurde (§ 4 BUrlG). Haben Sie insoweit tarif- und arbeitsvertragliche Regelungen der Wartezeit im Blick.
3. Wie hoch ist der gesetzlich bzw. vertraglich vorgesehene Jahresurlaub?	Mindestens 24 Tage bei einer 5-Tage-Arbeitswoche (§ 3 BUrlG), häufig bis zu 30 Arbeitstage.
4. Gilt für den Kollegen bzw. die Kollegin ein anderer Urlaubsanspruch; z. B. aufgrund der Tatsache, dass Ihr Kollege bzw. die Kollegin einer besonderen Personengruppe angehört?	Schwerbehinderte und Jugendliche haben z. B. unter Umständen einen höheren Urlaubsanspruch. Teilzeitkräfte – je nach Verteilung ihrer Arbeitszeit – u. U. einen geringeren.
5. Besteht im konkreten Fall nur ein Anspruch auf Teilurlaub?	Ja, nach § 5 Abs. 1 BUrlG, falls • bei Neueinstellung die Wartezeit im Kalenderjahr nicht mehr erfüllt werden kann; • der Kollege/die Kollegin vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet; • der Arbeitnehmer nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte des Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet (= bis zum Ablauf 30.6.).
6. Wie hoch ist der Teilurlaub?	1/12 des Jahresurlaubs je vollem Beschäftigungsmonat
7. Ist die Anrechnung des Urlaubs möglich?	Ja, wenn es sich um einen neuen Kollegen handelt und diesem bereits von seinem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt wurde.

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



Betriebsratswahl | Lesezeit 1 Minute

Welche Auswirkungen hat die Neuwahl auf den Gesamtbetriebsrat?

Frage:

In unserem Unternehmen gibt es einen Gesamtbetriebsrat, der aus 3 örtlichen Betriebsräten mit jeweils 2 Mitgliedern besteht. Nun musste ein Betriebsrat eine außerordentliche Wahl durchführen, weil die Mitgliederzahl stark gesunken war. Unter Umständen möchte der neu gewählte Betriebsrat dieselben Mitglieder in den Gesamtbetriebsrat entsenden, die diese Aufgabe auch vorher wahrgenommen haben. Wir fragen uns, welche Auswirkungen die Neuwahl des Betriebsrats auf den Gesamtbetriebsrat hat. Können Sie weiterhelfen?

Antwort: Kolleginnen und Kollegen müssen neu bestimmt werden

Die Mitgliedschaft im Gesamtbetriebsrat erlischt, wenn ein Betriebsrat sein Mandat niederlegt. Der Gesamtbetriebsrat als Organisationseinheit ist hingegen grundsätzlich eine Dauereinrichtung.

Er besteht über die Wahlperiode der einzelnen Betriebsräte hinaus mit wechselnden Mitgliedern.

Betriebsrat muss Entsendung beschließen

Besteht ein Gesamtbetriebsrat, besteht eine wichtige Aufgabe eines neu gewählten Betriebsrats darin, die Betriebsratsmitglieder zu bestimmen, die in den Betriebsrat entsendet werden sollen. Die in den Gesamtbetriebsrat entsandten Betriebsratsmitglieder müssen ebenso wie der Betriebsratsvorsitzende, sein Stellvertreter und Mitglieder des Betriebsausschusses nach jeder Neuwahl des Betriebsrats neu bestimmt werden. Die entsprechenden Mitglieder werden per Beschluss bestellt.

Ihre Kolleginnen und Kollegen aus dem neu gewählten Gremium, die auch Mitglieder des Gesamtbetriebsrats werden sollen, müssten also per entsprechenden Beschluss des neu gewählten Gremiums bestimmt werden.

Arbeitszeitflexibilisierung | Lesezeit 1 Minute

Darf unser Arbeitgeber Voll- und Teilzeitkräfte unterschiedlich behandeln?

Frage:

Unser Arbeitgeber ist eine Reha-Klinik ohne Tarifvertrag. Er möchte den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern flexible Arbeitszeit ermöglichen. Konkret will er eine Flexizeit für Beschäftigte aus einzelnen Bereichen einführen. Hierzu gibt es die grundsätzliche Überlegung, den jeweiligen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern den Dienstbeginn eine Stunde früher oder später zu erlauben. Das soll für Vollzeitkräfte gelten. Teilzeitkräften möchte er lediglich den früheren oder späteren Beginn von 30 Minuten erlauben. Ist das erlaubt? Zudem plant er eine Grenze von plus 30 Überstunden. Sind es am Ende des Jahres mehr als 30 Überstunden, die nicht eigenständig abgebaut wurden, sollen diese ersatzlos entfallen. Ist das rechtens?

Antwort: Teilzeitkräfte haben ein Recht auf Gleichbehandlung

Teilzeitkräfte mit flexiblen Arbeitszeiten haben vom Grundsatz her das Recht auf Gleichbehandlung mit Vollzeitbeschäftigten. Das heißt: Sie dürfen nicht aufgrund ihrer Teilzeitbeschäftigung benachteiligt werden; es sei denn, es gibt einen sachlichen Grund für die unterschiedliche Behandlung. Es wäre demnach zu prüfen, ob Ihr Arbeitgeber einen sachlichen Grund für die Ungleichbehandlung vorbringen kann. Dieser ist mir so nicht ersichtlich.

Arbeitgeber darf Überstunden nicht einfach streichen

Im Rahmen der flexiblen Arbeitszeiten gibt es keine gesetzlich festgelegte Grenze für die Anzahl von Überstunden, die angesam-

melt werden können. Das Arbeitszeitgesetz schreibt vor, dass die tägliche Arbeitszeit von 8 Stunden nicht überschritten werden darf und diese auf bis zu 10 Stunden verlängert werden kann, wenn innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt wieder 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Werden Überstunden dann allerdings nicht entsprechend den Vorgaben abgebaut, stehen verschiedene Konsequenzen im Raum. Häufig kann der betroffene Arbeitnehmer auf die Auszahlung seiner Überstundenansprüche bestehen. Denn Ihr Arbeitgeber darf das unternehmerische Risiko auch insoweit nicht auf die Kolleginnen und Kollegen abwälzen. Er hat vielmehr dafür zu sorgen, dass möglichst gar keine Überstunden entstehen. Sollten sie – wie in der Praxis durchaus üblich – entstehen, muss er sich dafür einsetzen, dass diese – je nach Vereinbarung – in Freizeit ausgeglichen oder ausbezahlt werden.

Klar ist auch, Ihr Arbeitgeber hat grundsätzlich das Weisungsrecht, wann und wie Überstunden abgebaut werden.

INFO: Überstunden

Unterschied Überstunden – Mehrarbeit

Von Mehrarbeit spricht man, wenn die gesetzliche Höchstarbeitszeit überschritten wird. Überstunden hingegen sind vom Arbeitgeber angeordnete Überschreitungen der für den Arbeitnehmer geltenden regelmäßigen Arbeitszeit.

Abmahnung | Lesezeit 2 Minuten

Abmahnung wegen Aufrufs im Internet hier unrechtmäßig

Die Freie Universität Berlin hatte ein Mitglied der ver.di-Betriebsgruppe wegen eines Aufrufs im Internet abgemahnt. Das Arbeitsgericht Berlin hat diese Abmahnung jedoch für unrechtmäßig erklärt (6.5.2025, Az. 22 Ca 11081/24).

ver.di wirft Universität vor, Tarifverträge nicht einzuhalten

Der Fall: Der Arbeitnehmer, das ver.di-Mitglied, hatte einen Internetaufruf zum Aktionstag gestartet, in dem die ver.di-Betriebsgruppe der Freien Universität Berlin (FU) vorwarf, indirekt den Rechtsruck bzw. den Aufstieg der Partei „Alternative für Deutschland“ (AfD) zu befördern. Im Einzelnen warf die Gruppe dem Arbeitgeber vor, Tarifverträge nicht einzuhalten, Tätigkeiten unterer Lohngruppen mit migrantischem Hintergrund auszugliedern und die Mitbestimmung zu bekämpfen. Das missfiel dem Arbeitgeber. Er mahnte den Beschäftigten, der als Mitglied der ver.di-Betriebsgruppe den Aufruf gestartet hatte, deshalb ab. Die Abmahnung verband er mit dem Hinweis, dass der Aufruf „ehrverletzende Kritik“ enthalte und der Beschäftigte dadurch seine Treuepflichten verletze. Dagegen wehrte sich das Gewerkschaftsmitglied.

Der Arbeitnehmer zog vor Gericht und verlangte die Entfernung der Abmahnung aus seiner Personalakte – mit Erfolg.

Gericht kann keine Pflichtverletzung erkennen

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass die Abmahnung nicht gerechtfertigt war. Sie musste deshalb wieder aus der Personalakte entfernt werden. In ihrer Begründung stellten die Richter klar, dass der Arbeitgeber zu Unrecht davon ausgegangen sei, dass der Arbeitnehmer durch den Internetaufruf eine Pflichtverletzung begangen habe. Denn abzuwägen seien in einem solchen Fall das Grundrecht auf Meinungsfreiheit einerseits und die Nebenpflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen der Arbeitgeberin aus dem Arbeitsverhältnis andererseits.

Der Aufruf des Mitglieds der ver.di-Betriebsgruppe enthalte zumindest z. T. Behauptungen mit wahren Tatsachenkern. Das sei z. B. im Hinblick auf verzögerte Auszahlung tariflicher Entgeltbestandteile der Fall. Gleiches gelte für die Vergabe von Reinigungsaufträgen an externe Dienstleister. Denn von diesen sei in der Tat eine hohe Anzahl von Beschäftigten mit Migrationshintergrund betroffen.

Im Übrigen handelt es sich um Werturteile, die die Grenze zu einer vom Schutz der Meinungsfreiheit aus Artikel 5 Abs. 1 Grundgesetz (GG) nicht gedeckten Schmähkritik überschreiten.

Das Beschäftigungsverhältnis des Arbeitnehmers wurde während des laufenden Prozesses beendet. Das Gericht stellte insoweit klar, dass auch die zwischenzeitliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Anspruch auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte nicht entgegenstehe. Insoweit begründete das Gericht seine Entscheidung damit, dass es durchaus sein könnte, dass der Arbeitnehmer sich bei einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes bewerbe und dieser mit seinem Einverständnis Einblick in die Personalakte erhält.



→ FAZIT

Unerfreuliche Werturteile über den Arbeitgeber sind nicht automatisch Schmähkritik ...

... und rechtfertigen nicht unbedingt eine Abmahnung. Arbeitnehmer haben grundsätzlich einen Anspruch auf Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte, wenn diese rechtswidrig ist. Das Gericht hat die Abmahnung hier für unrechtmäßig erklärt. Es ging davon aus, dass die geäußerten Behauptungen zumindest teilweise einen wahren Tatsachenkern beinhalteten. Deshalb war die Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen.

§ Art. 5 GG

Meinungsfreiheit

Jeder hat das Recht, seine Meinung in Wort, Schrift und Bild frei zu äußern und zu verbreiten und sich aus allgemein zugänglichen Quellen ungehindert zu unterrichten. Die Pressefreiheit und die Freiheit der Berichterstattung durch Rundfunk und Film werden gewährleistet. Eine Zensur findet nicht statt.

Diese Rechte finden ihre Schranken in den Vorschriften der allgemeinen Gesetze, den gesetzlichen Bestimmungen zum Schutze der Jugend und in den Rechten der persönlichen Ehre.



So regeln Sie die betriebliche Altersvorsorge sinnvoll mit Ihrem Arbeitgeber

Eine betriebliche Altersvorsorge für Arbeitnehmer abzuschließen, ist inzwischen bei den meisten Arbeitgebern gang und gäbe. Das verwundert auch nicht. Schließlich müssen wir alle privat vorsorgen. Denn die gesetzliche Rente wird bei vielen von uns nicht ausreichen, um den Lebensabend abzusichern. Als Betriebsrat reden Sie mit, wenn es um die betriebliche Altersvorsorge geht. Denn die Leistungen zählen zum Arbeitsentgelt. Am besten versuchen Sie, sich mit Ihrem Arbeitgeber auf eine Betriebsvereinbarung zum Thema Altersvorsorge zu einigen. Im Folgenden habe ich ein Muster zur Orientierung für Sie vorbereitet.

Muster-Betriebsvereinbarung: Entgeltumwandlung

Zwischen dem Arbeitgeber ... (Name des Unternehmens) und dem Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens) wird folgende Betriebsvereinbarung zur Entgeltumwandlung geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer der ... (Name des Unternehmens).

§ 2 Anspruch und Höhe der Entgeltumwandlung

Die Beschäftigten haben einen Anspruch gegen den Arbeitgeber, künftige Entgeltansprüche zugunsten einer Versorgungszusage zur Altersvorsorge umzuwandeln. Sie können verlangen, dass von ihren künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung zur betrieblichen Altersversorgung verwendet werden. Zwischen dem Arbeitgeber und den jeweiligen Beschäftigten kann auf freiwilliger Basis vereinbart werden, dass mehr als 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung umgewandelt werden.

§ 3 Umwandelbare Entgeltbestandteile

Auf Verlangen der Beschäftigten können folgende Entgeltbestandteile umgewandelt werden: Sonderzahlungen bzw. Teil eines 13. Monatseinkommens,

- Urlaubsgeld,
- vermögenswirksame Leistungen oder
- sonstige Entgeltbestandteile (z. B. Mitarbeitervergütung, Zuschläge, Zulagen)

§ 4 Fälligkeit des umzuwandelnden Entgelts

Das umzuwandelnde Entgelt wird als Einmalbetrag behandelt. Es wird am 30.6. des jeweiligen Jahres fällig und vom Arbeitgeber an die Versorgungseinrichtung überwiesen.

§ 5 Antrag

Die Beschäftigten müssen ihren Anspruch spätestens 2 Wochen vor dem 1. des Monats, zu dem die Vereinbarung in Kraft treten soll, geltend gemacht haben. Die Beschäftigten sind an ihre jeweilige Entscheidung zur Entgeltumwandlung für 12 Monate gebunden.

Die Bindung endet früher, wenn sich ihre persönlichen Lebens- und Einkommensverhältnisse wesentlich ändern (z. B. Heirat, Scheidung, Geburt von Kindern oder Teilzeitarbeit).

§ 6 Durchführungswege

Die Altersversorgung wird durchgeführt über das Versorgungswerk ... in den Durchführungswegen

- Pensionskasse,
- Pensionsfonds,
- Direktversicherung.

Die Beschäftigten können den Durchführungsweg selbst auswählen. Es ist zu gewährleisten, dass im Rahmen der angebotenen Durchführungswege sowohl die geförderte als auch die nicht geförderte Entgeltumwandlung möglich ist.

§ 7 Geförderte und nicht geförderte Entgeltumwandlung

Die jeweiligen Beschäftigten können in jedem Fall entscheiden, ob und jeweils in welcher Höhe sie die Entgeltansprüche – gefördert oder nicht gefördert – umwandeln wollen. Der Arbeitgeber stockt den Umbetrag der Beschäftigten um ... % auf.

§ 8 Versorgungsleistungen

Es werden Versorgungsleistungen wegen des Alters, einer Erwerbsminderung und an die Hinterbliebenen (Witwe, Witwer, Waisen) erbracht.

§ 9 Insolvenzversicherung

Soweit bei Durchführung über einen insolvenzversicherungspflichtigen Durchführungsweg die Ansprüche und Anwartschaften nicht gesetzlich gegen Insolvenz gesichert sind, nimmt der Arbeitgeber eine Insolvenzversicherung vor, und zwar durch ...

§ 10 Information

Der Arbeitgeber stellt sicher, dass die Beschäftigten jährlich über den Stand ihrer Anwartschaften und die erzielten Überschüsse durch die Versorgungseinrichtung schriftlich informiert werden.

§ 11 Inkrafttreten, Laufzeit, Kündigung

Die Betriebsvereinbarung tritt am ... in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31.12.2026, gekündigt werden.

Die Vereinbarung wirkt in diesem Fall bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung zu diesem Thema nach. Die Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

§ 12 Salvatorische Klausel

Sind einzelne Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung unwirksam, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen.

Im Fall der Unwirksamkeit einer oder mehrerer Bestimmungen werden die Parteien unmittelbar Verhandlungen aufnehmen, um eine der unwirksamen Regelung möglichst nahekommende Ersatzregelung zu treffen.

Ort, Datum, Unterschriften

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



Arbeitsunfall | Lesezeit 1 Minute

Anspruch auf mehr Geld nur bei Folgeerscheinungen

Wer einen Arbeitsunfall erleidet, ist in der Regel durch den Arbeitgeber versichert, und die notwendige Heilbehandlung über die Berufsgenossenschaft. Das gilt im Zweifel auch für Folgeschäden. Diese müssen allerdings in einem unmittelbaren Zusammenhang mit dem Arbeitsunfall stehen. Leidet jemand schon vorher an einer chronischen Schmerzstörung, müssen spätere gesundheitliche Beschwerden oder Einschränkungen eindeutig auf den Unfall zurückzuführen sein. Das stellt eine kürzlich veröffentlichte Entscheidung des Landessozialgerichts Baden-Württemberg klar (27.1.2025, Az. L 1 U 2398/23).

Arbeitnehmerin erleidet Arbeitsunfall

Der Fall: Die Arbeitnehmerin war bereits mehrfach wegen unterschiedlicher Erkrankungen über einen längeren Zeitraum arbeitsunfähig erkrankt, bevor sie im Mai 2017 einen Arbeitsunfall erlitt. Das führte dazu, dass die Unfallkasse als Folge dieses Unfalls u. a. eine vorübergehende Verschlimmerung eines bereits vorhandenen Schmerzleidens anerkannte. Die Ansprüche auf Heilbehandlung und Verletztengeld sollten bis zum 1.5.2019 bestehen sollten. Die Unfallkasse präzisierte in diesem Zusammenhang zudem, dass ein Anspruch auf Rente ab dem 1.6.2019 nicht bestehe. Nach ihrer Ansicht sollte ab dem 1.6.2019 keine unfallbedingte Behandlungsbedürftigkeit mehr vorliegen. Die nach diesem Zeitpunkt noch bestehenden Beschwerden seien auf andere, unfallbedingte Gründe zurückzuführen. Auch ein Anspruch auf Zahlung von Verletztengeld über den 31. Oktober 2019 hinaus wegen der Folgen des Arbeitsunfalls vom 29.5.2017 wurde nicht anerkannt.

Schmerzstörung unabhängig vom Unfall

Die Entscheidung: Das Gericht konnte keine Anhaltspunkte dafür erkennen, dass der Unfall im Mai 2017 und die dadurch entstandenen Beschwerden auch noch im Jahr 2019 ursächlich für die bei der Klägerin entstandenen Beschwerden und die dadurch bestehende Arbeitsunfähigkeit waren. Die Entscheidung begründeten die Richter mit mehreren ihnen vorliegenden medizinischen Gutachten.

Konkreter Bezug muss hergestellt werden

Erleidet einer Ihrer Kollegen bzw. Kolleginnen, bei dem/der bereits vorher eine chronische Schmerzstörung bestand, einen Arbeitsunfall, muss er/sie bei späteren gesundheitlichen Beschwerden einen eindeutigen Bezug zu dem Unfall herstellen können, um erfolgreich Leistungen der Unfallkasse für die Folgeerscheinungen geltend machen zu können.

Ihre Betriebsratswahl 2026

Schritt für Schritt, stressfrei und rechtssicher!

In nur drei halbtägigen Online-Sessions machen wir Sie zum Experten für die Vorbereitung und Durchführung der Betriebsratswahl – flexibel, praxisnah und ohne hohen Zeitaufwand!

Informieren Sie sich hier zu den Seminarinhalten und Terminen

<https://kurzlinks.de/4le4>



6 x 90 Minuten



Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe

KÜNDIGUNG
Hohe Abfindung ist bei Prozesskostenhilfe zu berücksichtigen

AUSSCHLUSS
Das müssen Sie wissen

MUSTER-VEREINBARUNG
Regelung zu Abmahnungen