

Urteilsdienst für den Betriebsrat

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



SEITE 3

BEFRISTETER VERTRAG

Keine Weiterbeschäftigung,
wenn Arbeitsvertrag endet

SEITE 6–7

AUSSCHUSSARBEIT

Wann Sie als Betriebsrat
Ausschüsse sinnvoll einsetzen



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 stufenweise Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns ist beschlossene Sache. Die Mindestlohnkommission hat die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2026 auf 13,90 € und dann auf 14,60 € zum 1. Januar 2027 beschlossen. Damit steigt der Mindestlohn um insgesamt 13,88 %. Von der Anhebung des Mindestlohns werden laut Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ca. 6 Mio. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer profitieren. Das ist aus Sicht des Ministeriums ein Erfolg. Obwohl der Mindestlohn viele Vorteile für Arbeitnehmer hat, sind mit dieser Art von Arbeitsverhältnissen auch Nachteile verbunden. Dazu gehören u. a. mögliche Arbeitsplatzverluste, vor allem in Branchen mit niedrigen Löhnen, und die Lohn-Preis-Spirale. Meist überwiegen dennoch die positiven Aspekte für die Mehrheit der Arbeitnehmer. Im Hinblick auf Arbeitsverträge haben Sie keine Mitbestimmungsrechte. Deshalb können Sie auch nur sehr wenig Einfluss darauf nehmen, welche Art von Arbeitsvertrag Ihr Arbeitgeber mit einem Beschäftigten schließt. Sollten Sie aber die Gelegenheit bekommen, insoweit Ihre Meinung zu äußern, versuchen Sie, Ihren Arbeitgeber dort, wo es geht, von einem unbefristeten Regelarbeitsverhältnis zu überzeugen.

Herzliche Grüße

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Inhalt

AUS DER RECHTSPRECHUNG

Befristet beschäftigter Betriebsrat:
Kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung ... Seite 3

Wer verspätet aus dem Urlaub zurückkommt,
riskiert eine Kündigung Seite 4

Kündigung wegen Unterschlagung – mit Darle-
gung relevanter Indizien Seite 5

Aussage gegen Aussage: Wenn eine sexuelle
Belästigung im Raum steht Seite 10

Beschäftigter leitender Angestellter? Seite 12

SCHWERPUNKTTHEMA

Ausschussarbeit: Wann Sie als Betriebsrat
Ausschüsse sinnvoll einsetzen Seite 6–7

PRAXISWISSEN

Was Sie als Betriebsrat wissen müssen,
wenn bei Ihnen Praktikanten arbeiten Seite 8

IHRE FRAGEN

Darf ich als Minijobber
dem Betriebsrat beitreten? Seite 9

Sind wir bei einer Gefährdungsbeurteilung
zu beteiligen? Seite 9

BETRIEBSVEREINBARUNG

Vereinbarung zur Regelung
von Abmahnungen 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: dariachekman; S. 5: Edler von Rabenstein; S. 10: Marat – 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@adiuva.de | E-Mail (Kundenservice): service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Befristet beschäftigter Betriebsrat | Lesezeit 2 Minuten

Kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung, wenn das Arbeitsverhältnis endet

Ein wirksam vereinbartes zeitlich befristetes Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der Befristung. Das gilt auch für Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen aus dem Betriebsrat. Sie haben grundsätzlich keinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung. Sollte Ihr Arbeitgeber allerdings einen Kollegen bzw. eine Kollegin aus dem Gremium benachteiligen, indem er ihm/ihr wegen des Betriebsratsmandats keinen Folgevertrag anbietet, hat der/die Betroffene Anspruch auf Abschluss des entsprechenden Folgevertrags (Bundesarbeitsgericht, 18.6.2025, Az. 7 AZR 50/24).

Arbeitgeber schließt befristeten Arbeitsvertrag mit Betriebsrat

Der Fall: Der Arbeitgeber, ein Logistik-Dienstleistungsunternehmen, schloss mit einem Arbeitnehmer Anfang des Jahres 2021 einen zunächst auf 1 Jahr befristeten Arbeitsvertrag. Dieser wurde während der Laufzeit um ein weiteres Jahr bis zum 14.2.2023 verlängert. Im Sommer 2022 wurde der Arbeitnehmer dann in den Betriebsrat gewählt. Von 19 Arbeitnehmern des Unternehmens, die einen im Februar 2023 auslaufenden befristeten Arbeitsvertrag hatten, erhielten 16 ein Angebot auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags. Der befristet beschäftigte Betriebsrat ging allerdings leer aus.

Arbeitnehmer klagt

Das missfiel dem Arbeitnehmer. Er wehrte sich mit einer Klage. In dieser wandte er sich gegen die Befristung und beantragte für den Fall, dass er auf diese Art und Weise keinen unbefristeten Arbeitsvertrag erreichen sollte, hilfsweise, den Arbeitgeber zum Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags ab dem 15.2.2023 zu verpflichten. Und zwar zu den gleichen Bedingungen wie bisher. Sein Verlangen begründete er damit, dass sein Arbeitgeber ihm keinen unbefristeten Arbeitsvertrag angeboten habe, weil er im Betriebsrat tätig sei. Insoweit ging er auch darauf ein, dass der Arbeitgeber mit anderen Betriebsräten unbefristete Arbeitsverhältnisse abgeschlossen habe. Diese Betriebsräte hätten jedoch anders als er nicht für die Gewerkschaftsliste kandidiert.

Dem hielt der Arbeitgeber entgegen, dass er mit der Arbeitsleistung und dem persönlichen Verhalten des Betriebsrats nicht so zufrieden gewesen sei, dass er das Arbeitsverhältnis hätte unbefristet fortführen wollen.

Befristung wirksam

Die Entscheidung: Der Arbeitgeber konnte sich vor Gericht durchsetzen. Das Gericht hielt die Befristung für wirksam. Die Richter entschieden, dass das unterlassene Angebot eines unbefristeten Folgevertrags nicht auf das Betriebsratsamt des Arbeitnehmers zurückzuführen sei. Sie stellten zudem klar, dass die Wahl eines befristet beschäftigten Arbeitnehmers in den Betriebsrat im Unternehmen nicht zu einer unwirksamen Befristung führe. Eine solche Annahme sei durch das Recht der Europäischen Union nicht zwingend vorgegeben.

Das einzelne Betriebsratsmitglied sei vielmehr durch die Vorschrift des § 78 Satz 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) hinreichend geschützt. Danach dürfen Sie als Betriebsrat in der Ausübung Ihrer Tätigkeit nicht behindert werden.

Benachteiligung muss nachgewiesen werden

Der Arbeitnehmer hatte zudem einen Schadenersatzanspruch wegen Benachteiligung geltend gemacht. Auch diesen lehnte das Gericht ab. Die Richter räumten zwar ein, dass dem Betriebsratsmitglied grundsätzlich ein Schadenersatzanspruch zustehe, wenn der Arbeitgeber ihn benachteilige, indem er ihm wegen der Mitgliedschaft im Betriebsrat keinen Folgevertrag anbiete. Allerdings entschieden die Richter hier, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat den Abschluss eines unbefristeten Folgevertrags nicht wegen der Betriebsratstätigkeit verweigert habe.

→ FAZIT

Arbeitsvertrag endet mit Ablauf der Befristung

Die Wahl eines Arbeitnehmers in den Betriebsrat, der auf Basis eines wirksam befristeten Arbeitsvertrags beschäftigt ist, ändert nichts an der ursprünglichen Vereinbarung. Der Arbeitgeber kann nach Ablauf der Befristung nicht gezwungen werden, den Betriebsrat weiterzubeschäftigen. Um eine Benachteiligung und einen daraus resultierenden Schadenersatzanspruch geltend zu machen, muss der Betroffene konkrete Anhaltspunkte für eine entsprechende Benachteiligung darlegen.

§ 78 BetrVG

Schutzbestimmungen

Die Mitglieder des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung, des Wirtschaftsausschusses ... dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. Eine Begünstigung oder Benachteiligung liegt im Hinblick auf das gezahlte Arbeitsentgelt nicht vor, wenn das Mitglied einer in Satz 1 genannten Vertretung in seiner Person die für die Gewährung des Arbeitsentgelts erforderlichen betrieblichen Anforderungen und Kriterien erfüllt und die Festlegung nicht ermessensfehlerhaft erfolgt.

Kündigung | Lesezeit 2 Minuten

Wer verspätet aus dem Urlaub zurückkommt, riskiert eine Kündigung

Wer seinen Urlaub eigenmächtig verlängert, also nicht zum vereinbarten Termin wieder am Arbeitsplatz erscheint, riskiert eine Kündigung. Denn dadurch, dass er nicht pünktlich zurückkommt, verletzt der bzw. die Beschäftigte eine Hauptleistungspflicht aus dem Arbeitsvertrag. Schließlich kommt er bzw. sie seiner/ihrer Leistungspflicht nicht nach. Allerdings ist die Kündigung nicht immer gerechtfertigt. So wie im folgenden Fall, wo der Arbeitnehmer versucht hatte, dem Arbeitgeber seine verspätete Rückkehr mitzuteilen (Arbeitsgericht Herne, 8.5.2025, Az. 4 Ca 208/25).

Arbeitnehmer kommt nicht pünktlich aus Urlaub zurück

Der Fall: Der Arbeitnehmer war bei seinem Arbeitgeber, einem international tätigen Paketspeditionsunternehmen, als Logistikarbeiter mit einer 20-Stunden-Arbeitswoche bei einer Bruttomonatsvergütung i. H. v. 1.631 € beschäftigt. In der Zeit vom 16.9. bis zum 25.10.2024 befand sich der Arbeitnehmer im Urlaub in seiner Heimat Somalia. Diesen Urlaub hatte der Arbeitgeber zuvor auf einen entsprechenden Antrag hin genehmigt.

Nach Somalia reiste er mit dem Flugzeug über den Flughafen von Addis Abeba/Äthiopien. Dazu reiste er jeweils mit einem äthiopischen Transvisum ein. Mit diesem wollte er am 26.10.2024 wieder ausreisen. Dafür hatte er einen entsprechenden Rückflug gebucht.

Allerdings erschien der Arbeitnehmer am 28.10.2024 nicht wie geplant zur Arbeit. Er meldete sich zudem auch nicht arbeitsunfähig krank oder entschuldigte sein Fehlen auf sonstige Weise persönlich. Am 28.10.2024 ging allerdings der Anruf eines Dritten ein, der berichtete, dass der Arbeitnehmer noch in Afrika weile.

Arbeitgeber mahnt Arbeitnehmer ab und kündigt

Am 26.11.2024 erteilte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Abmahnung wegen unentschuldigtem Fehlens. Eine weitere Abmahnung erhielt er am 4.12.2024; ebenfalls wegen unentschuldigtem Fehlens. Am 8.1.2025 hörte der Arbeitgeber dann den Betriebsrat zur ordentlichen, fristgerechten Kündigung des Arbeitnehmers an. Der Betriebsrat ließ die Anhörungsfrist verstreichen, ohne sich zu äußern.

Mit Schreiben vom 20.1.2025 kündigte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ordentlich, fristgerecht zum 31.3.2025.

Arbeitnehmer erscheint wieder zur Arbeit

Der Arbeitnehmer flog am 4.2.2025 nach Deutschland zurück und bot dem Arbeitgeber seine Arbeitskraft am 5.2.2025 wieder an. Der Arbeitnehmer begründete sein Fehlen damit, dass ihm unmittelbar vor Antritt seines Rückflugs im Flughafen sein Aufenthaltstitel gestohlen worden sei. Ohne diesen habe er den Rückflug nicht antreten können. Er habe den Verlust dann unverzüglich der Polizei gemeldet und sich an die deutsche Botschaft gewendet. Allerdings habe ihm die deutsche Botschaft erst knapp 2 Monate später, nämlich am 31.1.2025 mitgeteilt, dass sein Visum abholbereit sei. Er habe dieses abgeholt und sei mit dem nächstmöglichen Flug am 4.2.2025 nach Deutschland zurückgereist.

Gegen die Kündigung vom 20.1.2025 wehrte sich der Arbeitnehmer mit einer Kündigungsschutzklage; mit Erfolg.

Beanstandete Verhaltensweise allein reicht nicht

Die Entscheidung: Das Gericht entschied zugunsten des Arbeitnehmers. Das Gericht hielt die Kündigung für sozial nicht gerechtfertigt und erklärte sie deshalb für rechtsunwirksam nach § 1 Abs. 1 und 2 Kündigungsschutzgesetz. Das begründete das Gericht vor allem damit, dass die vom Arbeitgeber vorgetragenen beanstandeten Verhaltensweisen des Arbeitnehmers keine verhaltensbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Die Tatsache, dass der Arbeitnehmer nach seinem Urlaub seit dem 28.10.2024 arbeitsfähig war und nicht mehr zur Arbeit erschienen sei, verletze zwar erheblich die Hauptleistungspflicht, jedoch sei dem Arbeitnehmer dies nach den Umständen des vorliegenden Falles nicht vorwerfbar. Es rechtfertige deshalb keine Kündigung.

Das Gericht ging konkret darauf ein, dass allein die Ungewissheit über eine Rückkehr an den Arbeitsplatz ohne die Schilderung weiterer konkreter betrieblicher Ablaufstörungen nur dann eine Kündigung rechtfertige, wenn deutlich längere Zeit als hier, also als 3 Monate, verstrichen ist. Sofern sich eine entsprechende Ungewissheit auf einen kürzeren Zeitraum bezieht, müssten weitere Umstände hinzukommen, damit eine Kündigung gerechtfertigt wäre. Solche Umstände seien z. B. gegeben, wenn der Arbeitgeber sich gezwungen sehe, eine Umorganisation vorzunehmen, um den Betrieb aufrechtzuerhalten.

An einer entsprechenden Schilderung fehlte es hier. Das Gericht berücksichtigte bei seiner Gesamtwertung zudem, dass der Arbeitnehmer bis Oktober 2024 bei einer 5-jährigen Betriebszugehörigkeit beanstandungsfrei für den Arbeitgeber tätig war. Zudem habe der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer seinen Vortrag, dass er mehrfach versucht habe, Kontakt mit dem Arbeitgeber aufzunehmen, um ihm die Situation zu erklären, nicht widerlegen können.



FAZIT

Kündigung nicht gerechtfertigt

Lediglich die Ungewissheit über die Rückkehr an den Arbeitsplatz ohne eine genaue Schilderung zusätzlicher betrieblicher Ablaufstörungen rechtfertigt eine Kündigung nach dieser Entscheidung nur, wenn dies deutlich länger als 3 Monate andauert. Klar ist aber auch: Wären die Ausweispapiere nicht gestohlen worden und wäre der Arbeitnehmer dem Arbeitsplatz einfach ohne Begründung ferngeblieben, hätte er eine Kündigung riskiert, die unter normalen Umständen auch gerechtfertigt gewesen wäre.

Unterschlagung | Lesezeit 2 Minuten

Kündigung wegen Unterschlagung: Nur, wenn Ihr Chef die relevanten Indizien rechtzeitig darlegt

Endet das Arbeitsverhältnis, darf der Arbeitgeber etwaige Minusstunden, die eine Kollegin bzw. ein Kollege auf ihrem/seinem Arbeitszeitkonto verzeichnet, nur im Ausnahmefall unter besonderen Umständen mit dem letzten Gehalt des Beschäftigten verrechnen. Das gilt allerdings nicht immer, wie die folgende Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz zeigt (20.2.2025, Az. 5 SLa 146/24).

Fahrlehrer leistet weniger Fahrstunden als vereinbart

Der Fall: Der Arbeitgeber, eine Fahrschule, hatte zum 18.9.2023 einen Arbeitnehmer, einen Fahrlehrer, eingestellt, der nach seinem Arbeitsvertrag monatlich 180 Fahrstunden je 45 Minuten leisten sollte. Dafür sollte er 3.800 € brutto sowie einen Firmenwagen erhalten. Das Beschäftigungsverhältnis endete dann allerdings frühzeitig durch eine Probezeitkündigung am 31.12.2023.

Für die Monate Oktober und November 2023 kürzte der Arbeitgeber das Gehalt des Beschäftigten um insgesamt 1.400 € netto, weil der Arbeitnehmer weniger Fahrstunden geleistet hatte als vereinbart.

Das missfiel dem Arbeitnehmer. Er verlangte die Auszahlung des vollen Gehalts für diese Monate. Als der Arbeitgeber nicht zahlte, klagte er.

Gehaltskürzung nur bei Nachweis

Die Entscheidung: Der Arbeitnehmer hatte Erfolg mit seiner Klage. Das Gericht hielt die Gehaltskürzung in diesem Fall für ungerechtfertigt. Denn der Arbeitgeber hatte dem Gericht die relevanten Indizien nicht rechtzeitig dargelegt. Er hatte dem Gericht zum Nachweis der Minusstunden WhatsApp-Screenshots von Stundenaufstellungen vorgelegt. Diese waren jedoch aufgrund von schlechter Bildqualität kaum oder gar nicht lesbar. Das genügte dem Gericht nicht. Es sah seine Aufgabe nicht darin, aus unleserlichen Unterlagen herauszusuchen, ob der Mitarbeiter die vertraglich geschuldete Arbeitszeit erbracht hatte. Die Screenshots genügten demnach nicht, um zu belegen, dass und wie viele Minusstunden aufgelaufen waren.

Gehaltskürzung wegen Minusstunden setzt ausdrückliche Vereinbarung voraus

Nachgewiesene Minusstunden können nur dann eine Gehaltskürzung rechtfertigen, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer es durch eine freie Einteilung der Arbeitszeit selbst in der Hand haben, ob Minusstunden anfallen, obwohl genug Arbeit vorhanden ist. Daran mangelte es hier.

In diesem Fall behauptete der Arbeitnehmer, ein Fahrlehrer, dass ihm sein Arbeitgeber, die Fahrschule, von vornherein nicht genug Fahrschüler zugewiesen habe, um die vereinbarte Anzahl an Fahrstunden unterrichten zu können.

Dem hatte der Arbeitgeber hier entgegengehalten, dass der Arbeitnehmer viele Fahrstunden abgesagt habe. Und zwar ohne mit den Schülern neue Termine zu vereinbaren. Diese Rechtfertigung hielt das Gericht nicht für ausreichend. Es forderte, dass der Arbeitgeber darlegen müsse, dass er dem Arbeitnehmer ausreichend

Arbeit zugewiesen habe, um die arbeitsvertraglich vereinbarten 180 Fahrstunden leisten zu können.



MEIN TIPP

Ausdrückliche Regelung fordern

Als Betriebsrat haben Sie ein Mitbestimmungsrecht beim Thema Arbeitszeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Setzen Sie sich dafür ein, dass der Umgang mit Minusstunden in Ihrem Unternehmen klar geregelt wird. Setzen Sie sich zudem dafür ein, dass die Kolleginnen und Kollegen gar nicht übermäßig viele Minus- oder Plusstunden ansammeln können.



§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG

Mitbestimmungsrechte

Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

(3) vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit;



Ausschussarbeit | Lesezeit 4 Minuten

Wann Sie als Betriebsrat Ausschüsse sinnvoll einsetzen

Die Arbeit und die Aufgaben des Betriebsrats sind vielfältig. Eine gewisse Aufteilung kann sinnvoll sein. Denn viele Aufgaben verlangen Spezialwissen. Dennoch sind viele Arbeitgeber genervt, wenn Sie als Betriebsrat einen Ausschuss bilden, um ein Thema bzw. Verhandlungen vorzubereiten. Am besten beziehen Sie Ihren Arbeitgeber von Anfang an mit ein; z. B., indem Sie einen gemeinsamen Ausschuss mit ihm bilden.

Welchen Sinn Ausschüsse haben

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) enthält zahlreiche Vorschriften, die Ihren Arbeitgeber verpflichten, Sie als Betriebsrat zu unterrichten. Die wichtigste Grundregel finden Sie dabei in § 2 BetrVG. Denn danach muss Ihr Arbeitgeber mit Ihnen als Betriebsrat vertrauensvoll zusammenarbeiten. Dieser vertrauensvollen Zusammenarbeit dient auch die Arbeit in den Ausschüssen.

Der wichtigste Ausschuss für Sie als Betriebsrat

Hat Ihr Betriebsrat 9 oder mehr Mitglieder, müssen Sie einen Betriebsausschuss bilden (§ 27 Abs. 1 Satz 1 BetrVG). Dieser Ausschuss hat die Aufgabe, die laufenden Geschäfte zu erledigen. Darunter sind sich regelmäßig wiederholende, gleichartige Vorgänge im internen verwaltungsmäßigen und organisatorischen Bereich des Betriebsrats zu zählen.

Aufgaben des Betriebsausschusses

Dazu gehört z. B.:

1. Betriebsratssitzungen vorbereiten und durchführen sowie
2. Beschlussfassungen vorbereiten,
3. Sprechstunden abhalten,
4. der laufende Schriftwechsel,
5. die Beschaffung von Unterlagen und Informationen,
6. Betriebs- und Abteilungsversammlungen vorbereiten sowie
7. Anträge von Arbeitnehmern entgegennehmen.

Betriebsausschuss kann Mitbestimmungsrechte nicht ausüben

Die Ausübung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte wird in der Regel nicht dazugezählt. Lediglich dann, wenn dem Betriebsausschuss Aufgaben von Ihnen als Betriebsrat zur selbstständigen Erledigung übertragen werden, kann hiervon eine Ausnahme gemacht werden (§ 27 Abs. 2 Satz 2 BetrVG).

Die Übertragung von Angelegenheiten zur selbstständigen Erledigung ist an 2 Voraussetzungen geknüpft:

1. Der Übertragungsbeschluss muss mit qualifizierter Stimmenmehrheit des Betriebsratsgremiums gefasst worden sein.
2. Zudem muss der Übertragungsbeschluss schriftlich gefasst werden.

Die Übertragung von Aufgaben zur selbstständigen Erledigung bedeutet, dass in diesem Fall der Betriebsausschuss sowohl in der Willensbildung als auch in der Willensäußerung an die Stelle des Betriebsrats tritt. Der Beschluss des Betriebsausschusses ersetzt also den Beschluss des Betriebsrats.

! ACHTUNG

Vollständiger Verzicht nicht möglich

Als Betriebsrat dürfen Sie allerdings nicht alle Aufgaben zur selbstständigen Erledigung an einen Betriebsausschuss weitergeben. Denn Sie haben – Betriebsausschuss hin oder her – auch weiterhin Ihre Aufgaben zu erfüllen. Wichtig ist dabei, dass Ihnen als Betriebsrat ein Kernbereich Ihrer gesetzlichen Befugnisse zur eigenen Willensbildung und Entscheidung verbleibt. So kann z. B. die Befugnis zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen einem Betriebsausschuss nicht per Gesetz übertragen werden.

Wie sich der Betriebsausschuss zusammensetzt

Der Betriebsausschuss besteht aus dem Vorsitzenden des Betriebsrats und seinem Stellvertreter sowie je nach Größe des Betriebsrats aus weiteren Betriebsratsmitgliedern (§ 27 Abs. 1 Satz 2 BetrVG).



Übersicht: Größe des Betriebsausschusses

Größe des Betriebsrats	Größe des Betriebsausschusses
9 bis 15 Mitglieder	Betriebsratsvorsitzender, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender und 3 weitere Ausschussmitglieder
17 bis 23 Mitglieder	Betriebsratsvorsitzender, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender und 5 weitere Ausschussmitglieder
25 bis 35 Mitglieder	Betriebsratsvorsitzender, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender und 7 weitere Ausschussmitglieder
37 oder mehr Mitglieder	Betriebsratsvorsitzender, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender und 9 weitere Ausschussmitglieder

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



Diese Ausschüsse können Sie darüber hinaus bilden

Unabhängig vom Bestehen eines Betriebsausschusses können Sie als Betriebsrat weitere Ausschüsse bilden. Besteht in Ihrem Betrieb ein Betriebsausschuss, kann dieser den anderen im Betrieb bestehenden Ausschüssen bestimmte Aufgaben übertragen (§ 28 Abs. 1 BetrVG). Das geschieht in der Regel mit dem Ziel, die Gremiumsarbeit zu straffen und zu beschleunigen.

Beispiele für andere von Betriebsräten gebildete Ausschüsse

1. Personalausschuss
2. Arbeitsschutzausschuss
3. Beschwerdeausschuss
4. Ausschuss für Sozialeinrichtungen
5. IT-Ausschuss

Wie Sie einen neuen Ausschuss bilden

Wollen Sie als Betriebsrat einen solchen Ausschuss etablieren, müssen Sie einen entsprechenden Beschluss fassen. Dieser muss mit der Mehrheit der Stimmen der Betriebsratsmitglieder gefasst werden. Das setzt § 28 Abs. 1 Satz 3 BetrVG i. V. m. § 27 Abs. 2 Satz 2 BetrVG voraus.

Die Mitglieder der entsprechenden Ausschüsse werden zudem vom Betriebsratsgremium gewählt. Gleiches gilt für eine eventuelle Abberufung. Auch diese muss im Zweifel vom Betriebsrat beschlossen werden.

Wie groß die weiteren Ausschüsse sind

Die Anzahl der Mitglieder der weiteren Ausschüsse ist gesetzlich nicht vorgegeben. Insoweit unterscheiden sich diese Ausschüsse vom Betriebsausschuss. Über die Größe der jeweiligen Ausschüsse bzw. die Anzahl der Mitglieder haben Sie als Betriebsrat nach pflichtgemäßem Ermessen zu entscheiden.

Welche Kompetenzen die weiteren Ausschüsse haben

Auch den weiteren Ausschüssen können teilweise bestimmte Aufgaben zur selbstständigen Erledigung übertragen werden (§ 28 Abs. 1 Satz 3 BetrVG). Hierzu gehören z. B. auch die Beteiligungsbefugnisse nach §§ 99 bis 105 BetrVG. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass im Betrieb ein Betriebsausschuss gebildet wird.

Sollte das bei Ihnen der Fall sein, kann ein entsprechender Ausschuss Ihre Mitbestimmungsrechte insoweit ausüben.

GEMEINSAME AUSSCHUSSARBEIT FÖRdert DIE PARTNERSCHAFTLICHE ZUSAMMENARBEIT.

Diese Grenzen sollten Sie kennen

Den weiteren Ausschüssen dürfen nur bestimmte Aufgaben zur selbstständigen Erledigung übertragen werden. Ihrem Betriebsratsgremium muss stets ein Kernbereich seiner gesetzlichen Befugnisse zur eigenen Willensbildung und Entscheidung verbleiben. Die Übertragung aller wesentlichen Kompetenzen ist deshalb nicht möglich.

Auch insoweit haben Sie als Betriebsrat allerdings einen gewissen Spielraum. So können Sie den weiteren Ausschüssen bestimmte Aufgaben einfach zur Vorbereitung übertragen, sie also von ihnen ausarbeiten lassen und sich die endgültige Entscheidung vorbehalten, um sie selbst zu treffen.

Allerdings kann z. B. der Abschluss von Betriebsvereinbarungen nicht auf einen weiteren Ausschuss übertragen werden (§ 28 Abs. 1 Satz 3, § 27 Abs. 2 Satz 2 BetrVG). Gleiches gilt für die Führung Ihrer laufenden Geschäfte. Hierfür ist – sofern er besteht – zwingend der Betriebsausschuss zuständig und ansonsten Sie als Betriebsrat.

Nutzen Sie die Vorteile von gemeinsamen Ausschüssen mit dem Arbeitgeber

Als Betriebsrat können Sie gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber gemeinsame Ausschüsse bilden (§ 28 Abs. 2 BetrVG). In der Praxis finden sich solche Ausschüsse beispielsweise für

- soziale Angelegenheiten oder
- die Klärung von Akkordfragen,
- Fragen der Eingruppierung von Mitarbeitern oder
- der Gestaltung der Arbeitsplätze.

Die Vorschrift des § 28 Abs. 2 BetrVG betrifft gemeinsame Ausschüsse, deren Mitgliedern des Betriebsrats Aufgaben zur selbstständigen Entscheidung übertragen werden. Zulässig sind allerdings auch solche gemeinsamen Ausschüsse, die nur eine beratende Funktion ohne Entscheidungskompetenz haben. Ob und welche Ausschüsse Sie gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber bilden, liegt an Ihnen und Ihrem Arbeitgeber.

Grundsätzlich kann ich Ihnen die gemeinsame Ausschussarbeit nur empfehlen, denn sie fördert die partnerschaftliche Zusammenarbeit. Die engere Zusammenarbeit, die automatisch entsteht, gibt Ihnen Gelegenheit, im Rahmen informeller Gespräche das Verhältnis zu Ihrem Arbeitgeber zu stärken.



Praktikum | Lesezeit 2 Minuten

Was Sie als Betriebsrat wissen müssen, wenn bei Ihnen Praktikanten arbeiten

Im Sommer sind sicherlich auch in Ihrem Betrieb einige Praktikanten beschäftigt. Eine Frage, die sich Betriebsräte in diesem Zusammenhang immer wieder stellen, ist, an welche Voraussetzungen Praktikumsverhältnisse gebunden sind.

Was versteht man unter einem Praktikum?

Ein Praktikum hat vor allem 2 Elemente: Praktikant ist, wer sich für eine vorübergehende Dauer einer Gesamtausbildung unterzieht. Diese Gesamtausbildung wiederum hat den Zweck, praktische Kenntnisse und Erfahrungen in einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zu erwerben. Im Gegensatz zu einer Ausbildung ist ein Praktikum viel kürzer. Es ist darauf ausgerichtet, einen Einblick in die praktische Arbeit zu geben – mehr aber nicht. So sieht es übrigens auch das Mindestlohngesetz (MiLoG) vor.

Praktikant ist kein Arbeitnehmer

Als Betriebsrat interessiert Sie wahrscheinlich, ob ein Praktikant Arbeitnehmer ist. Denn wäre dies der Fall, hätte er mehr Rechte gegenüber Ihrem Arbeitgeber. Dient das Praktikum ausschließlich dem Kennenlernen des Berufslebens, ist der Praktikant kein Arbeitnehmer. Beinhaltet das Praktikum sowohl Elemente der Ausbildung als auch konkrete Arbeitsleistungen, kommt es auf die Verteilung an. Damit der Praktikant nicht zum Arbeitnehmer wird, muss die Ausbildung im Vordergrund stehen. Sobald der Praktikant wie ein Arbeitnehmer behandelt wird – also Leistungen und Arbeitsergebnisse zu erbringen hat –, gilt er als Arbeitnehmer.

Steht das Kennenlernen des Berufslebens im Vordergrund, ist Ihr Arbeitgeber grundsätzlich nicht verpflichtet, zu zahlen. Auch bei z. B. durch eine Studienordnung vorgeschriebenen Praktika ist Ihr Arbeitgeber grundsätzlich nicht verpflichtet, zu zahlen. Empfehlen Sie Ihrem Arbeitgeber, den Praktikanten aber auch in solchen Situationen etwas zu zahlen. Das macht ihn als etwaigen Arbeitgeber für Praktikanten attraktiver.

Besteht bei einem Praktikum der Erwerb beruflicher Kenntnisse im Vordergrund, besteht ein Vergütungsanspruch nach §§ 26, 17 Berufsbildungsgesetz (BBiG).

Kommt es statt der Wissensvermittlung vor allem auf die Arbeitsleistung an, hat Ihr Praktikant einen Vergütungsanspruch nach § 611 BGB. Die Höhe des Lohns entspricht dann meist der Vergütung eines vergleichbaren Arbeitnehmers.

Mindestlohn bei Praktikanten unterliegt Einschränkungen

Grundsätzlich haben Praktikanten Anspruch auf Mindestlohn. Allerdings unterliegt dieser Einschränkungen. Denn der Mindestlohn gilt nur für Erwachsene (§ 22 Abs. 2 MiLoG). Minderjährige bzw. Schüler haben nur dann Anspruch auf den Mindestlohn, wenn sie über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen. Zudem ist der Mindestlohn nur dann zu bezahlen, wenn das Praktikum länger als 3 Monate dauert und es sich um ein freiwilliges Praktikum handelt und es sich zudem um Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 BBiG handelt.

Bei Pflichtpraktika besteht kein Anspruch auf den Mindestlohn. Das Gleiche gilt im Rahmen der Berufsausbildungsvorbereitung oder in einer betrieblichen Einstiegsqualifizierung nach Sozialgesetzbuch III – z. B. also bei Eingliederungshilfen der Agentur für Arbeit und bei Maßnahmen der Berufsausbildungsvorbereitung nach dem BBiG.



Übersicht: Arbeitnehmerstatus – ja oder nein?

Zweck	Status
Das Praktikum dient ausschließlich dem Kennenlernen des Berufslebens.	Kein Arbeitnehmer
Das Praktikum enthält sowohl Elemente der Ausbildung als auch konkrete Arbeitsleistungen.	Nur wenn das Erlernen praktischer Kenntnisse und Erfahrungen gegenüber den im Betrieb erbrachten Leistungen deutlich überwiegt, scheidet der Arbeitnehmerstatus aus.

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



Ist ein Praktikant danach als Arbeitnehmer einzustufen, muss Ihr Arbeitgeber ihm gegenüber alle Schutzrechte achten.

Haben Praktikanten Anspruch auf Bezahlung?

Beschäftigt Ihr Arbeitgeber Praktikanten, werden Sie als Betriebsrat sich zu Recht fragen, ob diese einen Anspruch auf Bezahlung haben. Auch dafür kommt es auf die Art und Gestaltung des Praktikums an.

§ 26 BBiG

Andere Vertragsverhältnisse

Soweit nicht ein Arbeitsverhältnis vereinbart ist, gelten für Personen, die eingestellt werden, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben, ohne dass es sich um eine Berufsbildung im Sinne dieses Gesetzes handelt, die §§ 10 bis 16 und 17 Absatz 1, 6 und 7 sowie die §§ 18 bis 23 und 25 mit der Maßgabe, dass die gesetzliche Probezeit abgekürzt, auf die Vertragsabfassung verzichtet und bei vorzeitiger Lösung des Vertragsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit abweichend von § 23 Abs. 1 Satz 1 Schadenersatz nicht verlangt werden kann.

Geringfügige Beschäftigung | Lesezeit 1 Minute

Darf ich als Minijobber dem Betriebsrat beitreten?

Frage:

Wir bereiten uns aktuell auf die nächste Betriebsratswahl vor. Eine Kollegin, die in unserem Betrieb auf Basis eines Minijob-Arbeitsverhältnisses tätig ist, würde sich gern zur Wahl aufstellen lassen. Ist das möglich?

Antwort: § 8 BetrVG regelt, wer sich wählen lassen kann

Natürlich kann man sich auch als Minijobber einem Unternehmen so zugehörig fühlen, dass man sich durch die Arbeit im Betriebsrat für die Belange seiner Kollegen einsetzen möchte. Allein die Tatsache, dass für Ihre Minijobber-Kollegen sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten gelten, bedeutet nicht, dass sie sich nicht in den Betriebsrat wählen lassen könnten.

Grundsätzlich dürfen Minijobber vielmehr dem Betriebsrat angehören. Denn § 8 BetrVG regelt, dass Teilzeitkräfte und damit auch Minijobber Beschäftigte nach dem BetrVG sind. Sie können sich in den Betriebsrat wählen lassen. Das ist vor allem vor dem Hintergrund zu sehen, dass Teilzeitkräfte grundsätzlich nicht schlechter gestellt werden dürfen als Vollzeitkräfte.

Gleiches Recht für alle Betriebsräte

Wie Sie wahrscheinlich wissen, müssen Arbeitnehmer, die sich in den Betriebsrat wählen lassen wollen, einige Voraussetzungen erfüllen. Sie müssen dem Betrieb mindestens 6 Monate angehören und das 18. Lebensjahr vollendet haben. Prüfen Sie, ob Ihre Kollegin diese Voraussetzungen mitbringt.

Wer sich nicht in den Betriebsrat wählen lassen darf

Im BetrVG ist auch geregelt, wer sich nicht in den Betriebsrat wählen lassen kann. Das sind sämtliche Beschäftigte, die kein Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechts haben. Sie dürfen sich nicht ins Gremium wählen lassen und den Betriebsrat auch selbst nicht wählen.

Auch Leiharbeitnehmer dürfen sich nicht in den Betriebsrat des Unternehmens, in das sie entliehen werden, wählen lassen. Aber sie dürfen wählen. Für Fremdfirmenbeschäftigte gilt grundsätzlich, dass sie weder wählbar noch wahlberechtigt sind.

Schließlich gehören sie der betrieblichen Organisation des Betriebs nicht an. Sie führen lediglich Anweisungen aus.

Sollte Ihre Kollegin bereits seit 6 Monaten in Ihrem Betrieb tätig sein und das 18. Lebensjahr vollendet haben, kann sie sich auch als Minijobberin zur Betriebsratswahl aufstellen lassen.

§ 8 Satz 1 BetrVG

Wählbarkeit

Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und sechs Monate dem Betrieb angehören oder als in Heimarbeit Beschäftigte für den Betrieb gearbeitet haben.

Gefährdungsbeurteilung | Lesezeit 1 Minute

Sind wir bei einer Gefährdungsbeurteilung zu beteiligen?

Frage:

Unser Arbeitgeber möchte die Gefährdungsbeurteilungen für einige Arbeitsplätze überarbeiten. Das haben wir über den Flurfunk erfahren. Unser Arbeitgeber hat die Aufgabe an eine neue Mitarbeiterin übertragen. Die lässt uns als Betriebsrat gänzlich außen vor. Darf sie das? Was können wir tun?

Antwort: Als Betriebsrat reden Sie mit

Die Sache ist klar. Sie als Betriebsrat haben ein zwingendes Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG i. V. m. § 3 Arbeitsstättenverordnung. Ihr Mitbestimmungsrecht bezieht sich allerdings nicht auf eine konkrete Gefährdungsbeurteilung für einen Arbeitsplatz. Sie bestimmen jedoch bei den Vorgaben für die Gefährdungsbeurteilung mit. Es geht also um eine Definition des Rahmens, innerhalb dessen Sie die Gefährdungsbeurteilung vorzunehmen haben. Haben Sie sich mit Ihrem Arbeitgeber bereits auf eine Betriebsvereinbarung zum Thema „Gefährdungsbeurteilung“ geeinigt, gilt der darin festgelegte Rahmen.

Sollte Ihr Arbeitgeber bzw. sollte die neue Mitarbeiterin eine konkrete Gefährdungsbeurteilung vornehmen, ohne dass man Sie als Betriebsrat vorher über die Grundlagen einer Gefährdungsbeurteilung beteiligt hat, können Sie gegen die entsprechende Gefährdungsbeurteilung vorgehen. Denn diese ist dann unwirksam.

Verstoß gegen das Mitbestimmungsrecht führt nicht zu einem Beschäftigungsverbot

Verstößt Ihr Arbeitgeber gegen Ihre Mitbestimmungsrechte oder ignoriert er sie, machen Sie am besten einen Anspruch auf Beseitigung des mitbestimmungswidrigen Zustands geltend.

Außerdem können Sie als Betriebsrat sich gegen den Verstoß eines Mitbestimmungsrechts mit einem Einigungsstellenverfahren wehren.

Keiner der Fälle führt allerdings dazu, dass Sie den Anspruch erheben können, dass ein Kollege nicht auf einem entsprechenden Arbeitsplatz beschäftigt werden soll.

Aussage gegen Aussage | Lesezeit 2 Minuten

Welche Möglichkeiten Ihr Arbeitgeber hat, wenn eine sexuelle Belästigung im Raum steht

Anzügliche Bemerkungen oder sogar unerwünschte Berührungen: Beschwert sich eine Kollegin oder auch ein Kollege, weil er oder sie am Arbeitsplatz sexuell belästigt wurde, muss Ihr Arbeitgeber handeln. Bekommen Sie als Betriebsrat vorher Wind davon, müssen Sie Ihren Arbeitgeber unterrichten. Aber wie gehen Sie bzw. vor allem Ihr Arbeitgeber damit um, wenn der mutmaßliche Täter alles abstreitet? Welche Möglichkeiten er hat, können Sie der folgenden Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Köln entnehmen (25.2.2025, Az. 7 SLa 456/24).

Arbeitnehmer reagiert mit Abmahnung und Versetzung

Der Fall: Eine in einem Projektbüro mit 16 Arbeitsplätzen beschäftigte Arbeitnehmerin fühlte sich von einem dort ebenfalls tätigen Bauingenieur sexuell belästigt. Während einer Teambesprechung habe er sie an der Schulter berührt und „Schätzchen“ genannt. Später am selben Tag habe er ihr zudem im Vorbeigehen bewusst auf das Gesäß gehauen. Die Arbeitnehmerin beschwerte sich daraufhin bei ihrem stellvertretenden Abteilungsleiter. Der berichtete dem Arbeitgeber darüber. Dieser hörte daraufhin alle Beteiligten und Zeugen zu den Vorwürfen an. Der Bauingenieur bestritt die Vorwürfe allerdings. Der Arbeitgeber fühlte sich dennoch gezwungen, etwas zu unternehmen, und mahnte den Arbeitnehmer wegen der sexuellen Belästigung ab und versetzte ihn an einen anderen Standort. Das wollte der Beschäftigte so nicht stehen lassen. Er wehrte sich mit einer Klage gegen beide Maßnahmen.

Abmahnung unwirksam

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass die Abmahnung unwirksam sei. Es war nicht davon überzeugt, dass es eine sexuelle Belästigung gegeben habe. Zu dieser Entscheidung kam es nach der Anhörung aller Beteiligten und Zeugen. Denn die Zeugen hatten die Abläufe aus Sicht des Gerichts zu unterschiedlich geschildert. Das Gericht hielt darüber hinaus auch die Aussage der Beschäftigten, die sich belästigt fühlte, für nicht ganz plausibel. Der Arbeitgeber konnte dem Beschäftigten die vorgeworfene sexuelle Belästigung nicht nachweisen.

Abmahnung setzt Nachweis voraus

Eine Abmahnung und im Wiederholungsfall eine Kündigung sei jedoch nur bei nachgewiesenen Pflichtverletzungen eines Mitarbeiters zulässig. Das Gericht verpflichtete den Arbeitgeber deshalb, die Abmahnung wieder aus der Personalakte zu entfernen.

Versetzung ist dennoch wirksam

Die Versetzung konnte der Arbeitgeber allerdings dennoch durchführen. Das begründete das Gericht damit, dass der Arbeitgeber entscheiden könne und müsse, wie er auf Konflikte im Unternehmen reagiere. Eine entsprechende Entscheidung könne er auch treffen, ohne im Einzelnen aufgeklärt zu haben, wer für den Konflikt verantwortlich ist. Eine Versetzung an einen anderen Ort im Rahmen des Direktionsrechts ist deshalb zulässig, wenn Ihr Arbeitgeber dadurch einen Konflikt entschärft und eine solche Versetzung für einen Betroffenen zumutbar ist.

Das war hier aus Sicht des Gerichts der Fall. Denn eine räumliche Trennung des als Bauingenieur tätigen Arbeitnehmers und der

aus ihrer Sicht belästigten Arbeitnehmerin sei in dem Projektbüro nicht möglich gewesen. Diese Trennung sei aber sinnvoll, da beide sich in Anbetracht der gegenseitigen Vorwürfe nicht unbefangen begegnen könnten und das angespannte Verhältnis den Betriebsfrieden in dem kleinen Projektbüro insgesamt gefährde. Ziel der Versetzung sei deshalb die Behebung des Konflikts gewesen. Es sollte – anders als vom Arbeitnehmer dargestellt – keine Strafe für den Arbeitnehmer sein.

Versetzung war Arbeitnehmer auch zuzumuten

Die Versetzung sei für den Arbeitnehmer auch zumutbar gewesen. Er habe sie zu akzeptieren. Denn er hatte dadurch zwar einen längeren Arbeitsweg, dieser komme jedoch aufgrund einer großzügigen Homeoffice-Regelung und vieler Auswärtstermine nur selten zum Tragen.

Welche Rolle Sie als Betriebsrat spielen

Als Betriebsrat haben Sie ein Mitbestimmungsrecht bei Fragen der betrieblichen Ordnung des Betriebs (§ 87 Abs. 1 BetrVG). Sie können deshalb mitbestimmen, unter welchen Voraussetzungen Ihr Arbeitgeber sexuelle Belästigungen im Betrieb ahnden kann oder muss. Außerdem ist es Ihre Aufgabe, darüber zu wachen, dass Ihr Arbeitgeber geeignete, also vor allem vorbeugende Maßnahmen ergreift, die Ihre Kollegen und Sie vor sexueller Belästigung schützen (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG). Sie können entsprechende Vorschläge machen (§ 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG).





So nehmen Sie als Betriebsrat sinnvoll Einfluss auf Abmahnungen, die Ihren Kollegen widerfahren

Vielen Kündigungen ist eine Abmahnung vorgeschaltet. Bevor Ihr Arbeitgeber einem Ihrer Kollegen wegen einer Pflichtverletzung kündigen darf, muss er ihn fast immer abmahnen. Lediglich wenn Ihr Kollege nach einer Abmahnung wegen einer ähnlichen Pflichtverletzung erneut auffällt, kann Ihr Arbeitgeber kündigen. Ohne vorherige Abmahnung darf Ihr Arbeitgeber eine Kündigung nur aussprechen, wenn eine Abmahnung aussichtslos erscheint. Was Sie als Betriebsrat zur Abmahnung unbedingt wissen sollten, lesen Sie im Folgenden.

Vereinbarung zur Regelung von Abmahnungen

Zwischen der ... und dem Betriebsrat der ... wird folgende Betriebsvereinbarung zur Regelung von Abmahnungen abgeschlossen.

Präambel

Ziel der Betriebsvereinbarung ist es, Rechtsklarheit zu schaffen, wann Abmahnungen ausgesprochen werden können und wie die entsprechende Maßnahme dann im Betrieb durchgeführt wird. Dadurch sollen die Arbeitnehmer vor allem vor ungerechtfertigten Abmahnungen und Sanktionsmaßnahmen geschützt werden.

§ 1 Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der ...

§ 2 Fehlverhalten am Arbeitsplatz

Unter einem Fehlverhalten am Arbeitsplatz im Sinne dieser Betriebsvereinbarung wird jeder Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten verstanden, der negative Auswirkungen auf den Betrieb hat. Maßgeblich ist, ob ein Verstoß vom Arbeitgeber im Hinblick auf einen reibungslosen Betriebsablauf und ein gutes Betriebsklima nicht hin genommen werden kann.

Beispiele für Verhaltensweisen, die eine Abmahnung rechtfertigen können, sind:

1. unentschuldigtes Fehlen.
2. Diebstahl, Unterschlagung oder Sachbeschädigung von Gegenständen, die im Betriebseigentum stehen.
3. Diebstahl, Unterschlagung oder Sachbeschädigung von Gegenständen, die im Eigentum eines Dritten stehen.
4. jegliche Diskriminierung des Arbeitgebers, von Kollegen aus der Belegschaft, Kunden, Dienstleistern oder anderen Dritten, die für den Arbeitgeber tätig werden.

§ 3 Vorliegen eines Fehlverhaltens

Wird dem Arbeitgeber ein Fehlverhalten im Sinne dieser Betriebsvereinbarung bekannt, klärt er zunächst den Sachverhalt so weit als möglich auf. Hat er sich dadurch ein eigenes Bild von dem Fehlverhalten verschafft und hat er festgestellt, dass es keine das Fehlverhalten rechtfertigenden oder entschuldigenden Gründe gibt, beruft er ein Gespräch mit dem Betroffenen ein. In diesem Gespräch, an dem der Betriebsrat teilnehmen kann, klärt er den Betroffenen über das Fehlverhalten auf. Dem Betroffenen wird im Anschluss die Möglichkeit gegeben, sich schriftlich oder mündlich zu dem Vorwurf zu äußern. Dazu ist ihm eine angemessene Frist – mindestens 3 Tage – zu setzen. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die Äußerung des Betroffenen zur Kenntnis zu nehmen und bei der Entscheidung darüber, welche Sanktionen er ggf. ausspricht, zu berücksichtigen.

§ 4 Ausspruch von Sanktionen

Erst nach Ablauf der Frist bzw. nach Kenntnisnahme und Abwägung der Stellungnahme des Betroffenen spricht der Arbeitgeber ggf. eine

Sanktion aus. Als Sanktionsmittel werden je nach Schwere des Fehlverhaltens bei kleineren Verstößen eine Ermahnung und bei schwerwiegenden Verstößen eine Abmahnung ausgesprochen. Nur im Extremfall wird vom Ausspruch einer fristlosen Kündigung ohne vorherige Abmahnung Gebrauch gemacht.

§ 5 Gegendarstellung

Jeder von einer Ermahnung oder Abmahnung betroffene Arbeitnehmer hat das Recht, eine Gegendarstellung zu formulieren. Das entsprechende Papier wird dann mit der Er- bzw. Abmahnung in die Personalakte aufgenommen.

§ 6 Entfernung der Ermahnung bzw. Abmahnung aus der Personalakte

Jede Ermahnung und jede Abmahnung ist zudem mit einer Bewährungsfrist verbunden. Dadurch wird dem Betroffenen ermöglicht, dass eine Abmahnung bei einwandfreiem Verhalten während der Bewährungsfrist wieder aus der Personalakte entfernt wird.

Die Bewährungsfrist beträgt bei einer Ermahnung 3 Monate, bei einer Abmahnung grundsätzlich 6 Monate und bei besonders schwerwiegenden Fällen (z. B. Diebstahl, sexuelle Belästigung oder Diskriminierung einer anderen Person) beträgt die Frist 24 Monate. Verhält sich der Betroffene während der entsprechenden Frist einwandfrei, wird die Abmahnung nach Verstreichen der Frist aus der Personalakte entfernt.

§ 7 Rechte des Betriebsrats

Hält der Betriebsrat eine Erweiterung der in dieser Betriebsvereinbarung festgeschriebenen Regelungen für notwendig, kann er insoweit initiativ werden. Lässt sich der Arbeitgeber nicht darauf ein und hält der Betriebsrat die Weiterverfolgung seines Vorhabens dennoch für notwendig, kann er die Schlichtungsstelle dafür einberufen. Diese ist zu bilden. Sie besteht aus einem Vorsitzenden und je 2 Vertretern des Betriebsrats sowie von Arbeitgeberseite. Das Verfahren der Schlichtungsstelle richtet sich nach §§ 76, 76a BetrVG.

§ 8 Schlussbestimmungen

Die Betriebsvereinbarung tritt am ... in Kraft. Sie kann mit einer Frist von ... Monaten zum Jahresende gekündigt werden; jedoch nicht vor dem ... Im Falle einer Kündigung wirkt diese Betriebsvereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung zu diesem Thema nach.

Ort, Datum

Unterschriften

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



Leitender Angestellter oder nicht? | Lesezeit 1 Minute

Wann ein Beschäftigter leitender Angestellter ist

Als Betriebsrat vertreten Sie Arbeitnehmer, solange diese keine leitenden Angestellten i. S. d. § 5 Abs. 3 Satz 2 BetrVG sind. Deshalb stellt sich Ihnen vermutlich immer einmal wieder die Frage, wer eigentlich leitender Angestellter in diesem Sinne ist. Mit dieser Frage musste sich jetzt auch das Arbeitsgericht Herne beschäftigen und hat folgende Antwort gefunden (9.4.2025, Az. 5 BV 15/24).

Arbeitgeber holt Zustimmung des Betriebsrats ein

Der Fall: Der Arbeitgeber hatte die Stellen „Leitung Marketing“ und „künstl. Manager:in“ zunächst erfolglos ausgeschrieben. Daraufhin hatte er einen Arbeitnehmer auf die Position versetzt. Und zwar ohne vorher die Zustimmung des Betriebsrats zur Versetzung einzuholen. Denn er war der Ansicht, der Beschäftigte sei leitender Angestellter i. S. d. § 5 Abs. 3 BetrVG. Er hatte den Beschäftigten zum Direktor für Marketing, Akquise und Projektmanagement und Pressesprecher gemacht. Zudem hatte der Arbeitgeber darauf hingewiesen, dass die ursprünglich ausgeschrieben Stellen nichts mehr mit dem nunmehr vom Arbeitnehmer übernommenen Posten zu tun hatten. Es handele sich um eine gänzlich andere Stelle mit deutlich mehr Verantwortung und größerer Aufgabenübertragung, orientiert und ausgerichtet an den persönlichen Stärken des Beschäftigten.

Der Betriebsrat war hingegen der Meinung, dass es sich bei der Position nicht um die Stelle eines leitenden Angestellten handele.

Betriebsrat kann sich durchsetzen

Die Entscheidung: Das Gericht verpflichtete den Arbeitgeber, die Versetzung des Arbeitnehmers auf die Position „Marketing, Akquise und Projektmanagement“ aufzuheben. Das begründete das Gericht mit § 101 Satz 1 BetrVG. Die Versetzung war nach § 99 Abs. 1 BetrVG zustimmungspflichtig. Denn der Arbeitnehmer war nicht als leitender Angestellter i. S. d. § 5 Abs. 3 BetrVG anzusehen. Denn der Arbeitnehmer verfügte nicht über die Personalkompetenz, selbstständig einzustellen und zu kündigen.

Leitender Angestellter kann selbstständig einstellen

Leitender Angestellter nach § 5 Abs. 3 BetrVG ist, wer nach seinem Arbeitsvertrag und seiner Stellung im Unternehmen Generalvollmacht oder Prokura hat. Zudem muss die Prokura im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht unbedeutend sein. An einer solchen Vollmacht fehlte es hier allerdings. Da der Arbeitnehmer den notwendigen Entscheidungsspielraum nicht hatte, wurde der Arbeitgeber verpflichtet, die Versetzung aufzuheben.



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>



Das lesen
Sie in der
nächsten
Ausgabe

CORONA-INFEKTION AM ARBEITSPLATZ

Nicht immer liegt ein Arbeitsunfall vor

HAFTUNG

Antworten auf die wichtigsten Fragen

MUSTER-BETRIEBSVEREINBARUNG

Kontinuierlicher Verbesserungsprozess