

Betriebsrat aktuell

Rechtssicher und erfolgreich als Betriebsrat arbeiten



SEITE 3

KÜNDIGUNG

So sehr müssen sich Betroffene
um einen neuen Job bemühen

SEITE 6–7

BÜROHUND

Was Sie zu diesem Thema
wissen müssen



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 „betriebsrat aktuell“. In meiner Sprechstunde beantworte ich Ihnen Ihre wichtigen Fragen aus Ihrem Betriebsratsalltag.

[Editorial

Liebe Betriebsrätin, lieber Betriebsrat,

das neue Ausbildungsjahr startet in Kürze. Auch dieses Jahr wird es schwer für die Arbeitgeber, alle Ausbildungsplätze zu besetzen. Denn immer weniger junge Erwachsene möchten eine klassische Ausbildung durchlaufen. Umso wichtiger ist ein gutes Ausbildungsprogramm. Ein positiver Aspekt, der den einen oder anderen eventuell doch überzeugen dürfte, ist, dass sich der Mindestlohn für Auszubildende auch 2025 erhöht hat. Die monatliche Mindestvergütung für Auszubildende erhöht sich entsprechend den Vorgaben des Berufsbildungsgesetzes jährlich. So müssen Auszubildende, die 2025 mit der Ausbildung beginnen, einen Mindestlohn von 682 € im ersten Ausbildungsjahr erhalten. Darüber hinaus verbessert sich die Mindestausbildungsvergütung regelmäßig mit den Ausbildungsjahren. Wie Sie Ihre neuen Kollegen anfangs am besten unterstützen, lesen Sie auf [Seite 8](#).

Ihre Friederike Becker-Lerchner

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Impressum: betriebsrat aktuell

ADIUVA Verlag – 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 1861-7972
| 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: Kristin Richter, Bonn | Schlussredaktion: Nicole Brockmann Duarte, Madrid | Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen | Gestaltung: Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | Bildrechte: S. 1 & S. 6: stockmotion; S. 5: Weissblick; S. 11: kebox – AdobeStock | Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | Erscheinungsweise: 12 x pro Jahr. Alle Angaben in „betriebsrat aktuell“ 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 Verlag, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | Telefon der Redaktion: 030-443 172 46 | Fax der Redaktion: 030-970 057 49 | E-Mail: service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Inhalt

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Wie sehr sich Betroffene nach einer Kündigung um einen neuen Job bemühen müssen Seite 3

Kein Erfolg mit der Anfechtung des Sozialplans? Festgelegte Abfindungen wie geplant fällig – oder keine Auswirkungen? Seite 4

Zugangsrecht der Gewerkschaft: Kein Recht auf digitalen Zugang Seite 5

Betriebsratswahl: Bei ausländischer Fluggesellschaft mit deutschem Standort kann Betriebsratswahl zulässig sein Seite 11

SCHWERPUNKTTHEMA

Das müssen Sie wissen, wenn Kollegen ihren Hund mit ins Büro bringen möchten Seite 6–7

PRAXISWISSEN

Wie Sie den Auszubildenden einen guten Start bereiten und sich für die Nachwuchsförderung einsetzen Seite 8

BETRIEBSVEREINBARUNG

Einführung eines neuen Datenverarbeitungssystems Seite 9

IHRE FRAGEN

Annahmeverzug: Verlieren Kollegen in diesem Fall den Vergütungsanspruch? Seite 10

Außerordentliche Betriebsratswahl: Müssen wir ein neues Gremium wählen? Seite 10

Kündigung | Lesezeit 2 Minuten

Wie sehr sich betroffene Kollegen nach einer Kündigung um einen neuen Job bemühen müssen

Dürfen Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen sich nach einer Kündigung bequem zurücklehnen oder sogar verhindern, dass Ihnen eine neue Arbeit angeboten wird? Was gilt, wenn ein Beschäftigter innerhalb der Kündigungsfrist freigestellt wird? Muss er sich in dieser Zeit zwingend eine neue Arbeitsstelle suchen, um die finanziellen Aufwendungen des Arbeitgebers möglichst gering zu halten? Nein, hat das Bundesarbeitsgericht jetzt entschieden (12.2.2025, Az. 5 AZR 127/24).

Arbeitgeberin stellt Arbeitnehmer von der Arbeit frei

Der Arbeitnehmer, ein Senior Consultant, war seit November 2019 bei seiner Arbeitgeberin beschäftigt. Für seine Arbeit erhielt er eine monatliche Vergütung in Höhe von 6.440 € brutto. Die Arbeitgeberin kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 29.3.2023 ordentlich zum 30.6.2023. Sie stellte den Beschäftigten zudem unter Einbringung seines Resturlaubs unwiderruflich von seiner Arbeitsleistung frei.

Der Arbeitnehmer wehrte sich daraufhin mit einer Kündigungsschutzklage gegen die Kündigung.

Arbeitgeberin sendet Arbeitnehmer Stellenanzeigen

Während dieser Zeit schickte die Arbeitgeberin ihrem Noch-Mitarbeiter insgesamt 43 Stellenangebote aus unterschiedlichen Jobportalen. Der Arbeitnehmer bewarb sich jedoch nur auf 7 Stellenangebote. Zudem verschickte er seine Bewerbungen erst am Ende seiner Kündigungsfrist.

Die Arbeitgeberin stellte sich auf den Standpunkt, dass der Beschäftigte verpflichtet gewesen sei, sich bereits während der Zeit der Freistellung um einen neuen Arbeitsplatz zu bemühen und sich auf passende Jobangebote zu bewerben. Die Tatsache, dass der Arbeitnehmer sich aus Sicht der Arbeitgeberin nicht ausreichend früh auf die ihm zugeschickten Jobmöglichkeiten beworben hatte, nahm die Arbeitgeberin zum Anlass, dem Consultant im letzten Monat kein Gehalt zu zahlen. Die Arbeitgeberin berief sich dabei auf § 615 Satz 2 BGB. Danach kann der Anspruch auf Vergütung entfallen, wenn der Anspruchsberechtigte es böswillig unterlässt, anderweitigen Verdienst zu erzielen.

Der Arbeitnehmer klagte daraufhin auf die Zahlung der Vergütung auch für den letzten Monat seiner Anstellung – mit Erfolg.

Arbeitgeberin schuldet Arbeitnehmer Vergütung

Das Gericht verpflichtete die Arbeitgeberin, dem Arbeitnehmer sein Monatsgehalt in Höhe von 6.440 € plus Verzugszinsen nachzuzahlen. Und zwar nach § 615 Satz 1 i. V. m. § 611a Abs. 2 BGB. Das begründeten die Richter damit, dass sich die Arbeitgeberin aufgrund der von ihr einseitig erklärten Freistellung während der Kündigungsfrist in Annahmeverzug befunden habe. Konkret sagten sie, dass, sofern die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis ordentlich kündigt und den Arbeitnehmer trotz dessen Beschäftigungsanspruch freistelle, der Arbeitnehmer es in der Regel nicht böswillig unterlasse, einen anderweitigen Verdienst zu erzielen.

Da die Arbeitgeberin zudem nicht dargelegt hatte, dass ihr die Erfüllung des aus dem Arbeitsverhältnis resultierenden, auch während der Kündigungsfrist bestehenden Beschäftigungsanspruchs

des Arbeitnehmers unzumutbar war, musste sie dem Beschäftigten das Gehalt bis zum Ende der Kündigungsfrist vollständig zahlen.



FAZIT

Bei Freistellung haben Ihre Kollegen Anspruch auf Bezahlung

Stellt ein Arbeitgeber oder eine Arbeitnehmerin einen Mitarbeiter bzw. eine Mitarbeiterin von der Arbeit frei, muss er/sie dem/der Betroffenen das Gehalt fortzahlen. Er bzw. sie darf die Gehaltszahlung nicht einfach einstellen; auch nicht aus dem Grund, dass der bzw. die freigestellte Mitarbeiter/Mitarbeiterin nicht innerhalb der Kündigungsfrist einen neuen Job sucht. Einen nicht erzielten anderweitigen Verdienst muss sich ein freigestellter Arbeitnehmer bzw. eine freigestellte Arbeitnehmerin nicht nach § 615 Satz 2 anrechnen lassen. Etwas anderes gelte nur, wenn der/die Betroffene wider Treu und Glauben (§ 242 BGB) untätig geblieben sei.



§ 611a BGB

Arbeitsvertrag

(1) Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der Tätigkeit ab ...

(2) Der Arbeitgeber ist zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.



ADIUVA IMPULS

Kündigungen ziehen immer wieder Auseinandersetzungen nach sich. Haben Sie weitere Fragen zum Thema Abfindung und Aufhebungsvertrag? Dann mailen Sie mir gern unter: becker@adiuva.de

Nach Streit um Sozialplan | Lesezeit 2 Minuten

Kein Erfolg mit der Anfechtung des Sozialplans? Festgelegte Abfindungen geplant fällig?

Versucht ein Arbeitgeber, einen Sozialplan anzufechten, ändert das nichts an dem festgelegten Fälligkeitszeitpunkt für die Abfindungen. Der Arbeitgeber hat die angefallenen Verzugszinsen zu zahlen. Das lässt sich einer aktuellen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) entnehmen (28.1.2025, Az. 1 AZR 73/24).

Sozialplan aufgestellt

Der Arbeitgeber hatte beschlossen, einen Betriebsstandort zu schließen. Im Zusammenhang mit der Betriebsstilllegung zum 31.7.2019 gab es einen Sozialplan. Dieser regelte u. a. Abfindungsansprüche.

Mit einem Sozialplan können grundsätzlich wirtschaftliche Nachteile für Beschäftigte bei Betriebsänderungen ausgeglichen werden (§ 112 BetrVG). In der Regel kommt der Sozialplan durch eine entsprechende Vereinbarung zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber zustande. Hier war der Sozialplan allerdings durch den Spruch der Einigungsstelle in Kraft getreten (§ 112 Abs. 4 BetrVG).

Den Arbeitgeber störten allerdings die für ihn mit dem Sozialplan verbundenen Nachteile. Er focht den Sozialplan deshalb wegen der Überdotierung an – allerdings ohne Erfolg.

Der Arbeitnehmerin stand nach dem durch den Spruch der Einigungsstelle zustande gekommenen Sozialplan ein Abfindungsanspruch zu. Dieser sollte mit der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig werden. Konkret ging es im Rechtsstreit darum, wann die Sozialplanabfindung für die Arbeitnehmerin fällig war und ob Verzugszinsen angefallen sind. Denn der Arbeitgeber hatte die Abfindung wegen der Klage noch nicht ausgezahlt. Nachdem die Anfechtung des Sozialplans erfolglos geblieben war, zahlte der Arbeitgeber am 20.5.2021 die Sozialplanabfindung an die Arbeitnehmerin; allerdings ohne Verzugszinsen. Dagegen ging die Arbeitnehmerin mit einer Klage vor und hatte vor dem BAG Erfolg.

Arbeitnehmerin hat Anspruch auf Verzugszinsen

Das Gericht schloss sich der Auffassung der Arbeitnehmerin an. Es sprach ihr einen Anspruch auf Verzugszinsen bereits ab dem 1.8.2019 zu. Die Richter entschieden: Abfindungsansprüche aus einem durch den Spruch der Einigungsstelle zustande gekommenen Sozialplan sind immer zu dem im Sozialplan bestimmten Zeitpunkt fällig. Das gelte auch, wenn ein Arbeitgeber die Entscheidung anfechte. Das Gericht präziserte in diesem Zusammenhang, dass die gerichtliche Entscheidung über die Wirksamkeit eines Einigungsstellenspruchs lediglich eine feststellende und keine rechtsgestaltende Wirkung habe.

Einigung über den Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile

In einem Sozialplan geht es überwiegend um Abfindungen, die Ihr Arbeitgeber Ihren betroffenen Kolleginnen und Kollegen als Entschädigung zahlt. Die Höhe der Abfindungen richtet sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit, dem Alter der Kollegen, ihrem durchschnittlichen Verdienst und der Anzahl eventuell unterhaltsberechtigter Personen. Achten Sie als Betriebsrat bei den Verhand-

lungen über Abfindungen vor allem darauf, dass Ihr Arbeitgeber nicht einzelne Gruppen oder einzelne Arbeitnehmer benachteiligt. Haben Sie sich mit Ihrem Arbeitgeber auf die Regelungen im Einzelnen geeinigt, setzen Sie sich dafür ein, dass Ihr Arbeitgeber die Zahlungen entsprechend dem Sozialplan rechtzeitig vornimmt.



MEIN TIPP

Vereinbaren Sie vorab die Besetzung der Einigungsstelle

Streit im Zusammenhang mit dem Abschluss eines Interessenvergleichs oder Sozialplans gibt es leider sehr häufig. Um zu verhindern, dass es in einer für Sie kritischen Situation auch noch eine Auseinandersetzung über die Besetzung der Einigungsstelle gibt, sollten Sie als Betriebsrat versuchen, sich mit Ihrem Arbeitgeber vorab über die Besetzung einer möglichen Einigungsstelle zu einigen.



FAZIT

Arbeitgeber hat Verspätung verschuldet

Der Arbeitgeber hat hier verspätet geleistet. Ihn traf also ein Verschulden. Denn die bloße Unsicherheit über die Wirksamkeit des Sozialplans begründete keine Entschuldigung. Er war deshalb verpflichtet, zusätzlich zur vereinbarten Abfindung Verzugszinsen zu leisten.



§ 112 Abs. 3 & 4 BetrVG

Sozialplan

(3) Unternehmer und Betriebsrat sollten der Einigungsstelle Vorschläge zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten über den Interessenausgleich und Sozialplan machen. Die Einigungsstelle hat eine Einigung der Parteien zu versuchen. Kommt eine Einigung zustande, so ist sie schriftlich niederzulegen und von den Parteien und vom Vorsitzenden zu unterschreiben.

(4) Kommt eine Einigung über den Sozialplan nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle über die Aufstellung eines Sozialplans. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Zugangsrecht der Gewerkschaft | Lesezeit 2 Minuten

Kein Recht auf digitalen Zugang

Gewerkschaften sind ständig daran interessiert, neue Mitglieder zu werben. Das wird für sie allerdings immer schwieriger. Denn immer mehr Menschen arbeiten im Homeoffice oder mobil. Deshalb hatte eine Gewerkschaft jetzt den Ansatz gesucht, vom Arbeitgeber die Herausgabe der dienstlichen E-Mail-Adressen seiner bereits vorhandenen und neu hinzukommenden Arbeitnehmer zu fordern. Mit diesem Begehren scheiterte die Gewerkschaft allerdings (Bundesarbeitsgericht (BAG), 28.1.2025, Az. 1 AZR 33/24).

Arbeitgeber und Gewerkschaft streiten über digitalen Zugang

Der Arbeitgeber, ein Sportartikelhersteller und -händler, stritt mit der in seinem Unternehmen zuständigen Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE) über die E-Mail-Adressen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebs. Die IGBCE verlangte die Herausgabe der E-Mail-Adressen von Beschäftigten oder zumindest einen Gastzugang über eine eigene E-Mail-Adresse. Dieses Zugangsrecht wollte die Gewerkschaft für die Mitgliederwerbung und -information nutzen. In dem Betrieb sind ca. 5.400 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tätig. Zudem findet ein erheblicher Teil der betriebsinternen Kommunikation digital, u. a. über E-Mail und die von Microsoft entwickelte Anwendung Viva Engage und das konzernweite Intranet, statt. Die meisten Beschäftigten verfügen über eine dienstliche E-Mail-Adresse.

Gewerkschaft geht von Anspruch auf digitalen Zugang aus

Die Gewerkschaft vertritt die Meinung, dass sie für die Mitgliederwerbung Anspruch auf einen Zugang zu diesen digitalen Kommunikationssystemen hat. Der Arbeitgeber sei deshalb verpflichtet, ihr sämtliche betriebliche E-Mail-Adressen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu übermitteln. Sie war zudem der Ansicht, dass sie einen Anspruch habe, den Beschäftigten bis zu 104 E-Mails im Jahr mit einer Größe von bis zu 5 MB zu übersenden. Zudem sei ihr ein Zugang als „internal user“ zum konzernweiten Netzwerk bei Viva Engage zu gewähren. Das damit verbundene Ziel war es, dort eine bestimmte Anzahl werbender Beiträge einstellen zu können. Zu guter Letzt bestand die Gewerkschaft zudem darauf, dass der Arbeitgeber auf der Startseite seines Intranets eine Verlinkung mit einer Webseite der Gewerkschaft vornahm. Die Gewerkschaft verwies bei ihren Forderungen auf ihre verfassungsrechtlich geschützte Betätigungsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz (GG).

Arbeitgeber muss E-Mail-Adressen nicht herausgeben

Das BAG entschied, dass der Arbeitgeber nicht verpflichtet sei, der für ihn tarifzuständigen Gewerkschaft die dienstlichen E-Mail-Adressen seiner bereits vorhandenen und neu hinzukommenden Arbeitnehmer zum Zweck der Mitgliederwerbung mitzuteilen.

In ihrer Begründung gingen die Richter zunächst darauf ein, dass Art. 9 Abs. 3 GG der Gewerkschaft zwar grundsätzlich die Befugnis gewährleistet, betriebliche E-Mail-Adressen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu Werbezwecken und für deren Information zu nutzen. Nach mehreren Entscheidungen dürfen Gewerkschaften, die beim jeweiligen Unternehmen auch die Tarifzuständigkeit haben, Mails zu Werbezwecken auch ohne Einwilligung des Arbeitgebers an betriebliche E-Mail-Adressen schicken.

Allerdings ist es Aufgabe der Gerichte, in einer solchen Situation auch die Grundrechte des Arbeitgebers aus Art. 14 GG (Eigentumsrecht) und Art. 12 Abs. 1 GG (Berufsfreiheit) sowie die Grundrechte der Arbeitnehmer aus Art. 2 Abs. 1 (freie Entfaltung der Persönlichkeit) i. V. m. Art. 1 GG bzw. Art. 8 der Charta der Grundrechte der EU (Schutz der personenbezogenen Daten) in den Blick zu nehmen. Die Abwägung dieser kollidierenden Grundrechte führte zur Entscheidung des Gerichts.

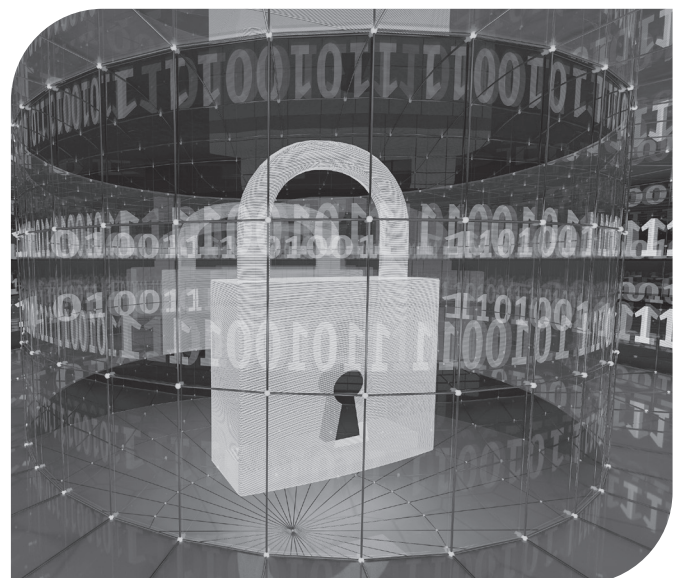
Antrag auf Nutzung von Konzern-Software bleibt ebenfalls erfolglos

Auch der auf die Nutzung des konzernweiten internen Netzwerks gerichtete Antrag blieb erfolglos. Dieses Begehren lehnten die Richter mit der Begründung ab, dass die Beeinträchtigungen des Arbeitgebers das durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Interesse der Gewerkschaft auf Durchführung von Werbemaßnahmen überstiegen. Ebenfalls abgelehnt wurde der Antrag auf Verlinkung im Intranet.

→ FAZIT

Gewerkschaft scheitert auf ganzer Linie

Der Gewerkschaft bleibt der digitale Zugang in der gewünschten Form verwehrt. Allerdings ist die Nutzung des E-Mail-Systems nicht völlig ausgeschlossen. Den Gewerkschaftern bleibt die Möglichkeit, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Ort im Betrieb nach ihrer betrieblichen E-Mail-Adresse zu fragen.



Bürohund | Lesezeit 4 Minuten

Das müssen Sie wissen, wenn Kollegen ihren Hund mit ins Büro bringen möchten

Die Zahl der Hunde in Deutschland wächst immer weiter an. Die Möglichkeit, den eigenen Hund mit an den Arbeitsplatz zu bringen, ist ein wichtiger Aspekt der Mitarbeiterbindung. In vielen Unternehmen wird das Mitbringen von Hunden an den Arbeitsplatz daher immer beliebter. Doch was müssen Betriebsräte und Arbeitnehmer dabei beachten? In diesem Beitrag beleuchten wir die rechtlichen Hintergründe und die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats für interne Regelungen im Zusammenhang mit Hunden am Arbeitsplatz.

Natürlich ist nicht jeder Arbeitsplatz dazu geeignet, dass Mitarbeiter ihren Hund mitbringen. In der industriellen Produktion, an hygienisch sensiblen Arbeitsplätzen wie Krankenhäusern oder auch im Lebensmittelhandwerk ist das z. B. schwer vorstellbar. Bei Büroarbeitsplätzen sieht es oft aber schon anders aus. Daher hat sich der Begriff Bürohund etabliert. Am 20.6.2025 war übrigens gerade der „Tag des Bürohunds“.

INFO: Bürohund

Bürohunde tragen zur Zufriedenheit und Mitarbeiterbindung bei

Es gibt inzwischen eine ganze Reihe von Studien zum Thema Betriebsklima, Mitarbeiterbindung und Bürohund. Sie bescheinigen die positive Wirkung, wenn Beschäftigte ihren Hund mit an den Arbeitsplatz bringen dürfen. Mehr Infos finden Sie beim Bundesverband Bürohund e.V. (www.bv-bürohund.de).

Wann darf der Hund mit?

Grundsätzlich haben Ihre Kolleginnen und Kollegen kein gesetzliches Recht darauf, den eigenen Hund mit an den Arbeitsplatz zu bringen. Ob Hunde erlaubt sind, hängt von den individuellen Regelungen des Arbeitgebers ab. Diese Regelungen können in Arbeitsverträgen, Betriebsvereinbarungen oder internen Richtlinien festgelegt sein. Arbeitgeber haben das Hausrecht und können daher entscheiden, ob und unter welchen Bedingungen Hunde erlaubt sind.

In vielen Unternehmen findet sich keine Regelung in den Arbeitsverträgen, dass das Mitbringen von Hunden erlaubt ist. Der Arbeitgeber kann das Mitbringen aber dulden. Das Problem des Hundehalters: Diese Duldung kann vom Arbeitgeber auch widerrufen werden.

Selbst wenn das Tier längere Zeit mit an den Arbeitsplatz gebracht wurde, ändert sich dadurch nicht der Arbeitsvertrag. Es entsteht keine betriebliche Übung. Daher kann der Arbeitgeber die Duldung jederzeit widerrufen (Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Vergleich vom 8.5.2025, Az. 8 GLa 5/25).

Auch das Tierschutzrecht will beachtet sein

Auch das Tierschutzgesetz spielt eine Rolle. Ihre Kolleginnen und Kollegen als Hundehalter müssen sicherstellen, dass die Bedürfnisse der Hunde auch dann berücksichtigt werden, wenn sie das

Tier mit an den Arbeitsplatz bringen. Dazu gehören ausreichende Pausen für Spaziergänge und eine artgerechte Unterbringung. Hunde müssen Zugang zu Wasser und einem geeigneten Ruheplatz haben. Diese Verantwortung bleibt in jedem Fall bei dem Hundehalter, unabhängig von den Regelungen, die es zum Thema „Bürohund“ in Ihrem Betrieb gibt. Das sollte sowohl den Arbeitnehmern als auch dem Arbeitgeber bewusst sein.

Welche Mitbestimmungsrechte hat der Betriebsrat?

Ausdrückliche Rechtsprechung zur Frage des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats beim Thema Hund am Arbeitsplatz gibt es bisher nicht. Das bedeutet aber noch lange nicht, dass Sie als Betriebsrat außen vor sind.

Das Ordnungsverhalten ist betroffen

Der Betriebsrat hat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ein Mitbestimmungsrecht bei Fragen der Ordnung des Betriebs. Als Betriebsrat sind Sie also bei Richtlinien, Anordnungen oder Weisungen des Arbeitgebers, die das Ordnungsverhalten aller Mitarbeiter betreffen, zu beteiligen. Ohne Ihre Zustimmung kann der Arbeitgeber keine kollektiven Vorgaben machen.



AUF DEN HUND
GEKOMMEN?

Dazu gehört auch die Regelung, ob und unter welchen Bedingungen Hunde am Arbeitsplatz erlaubt sind.



MEIN TIPP

Werden Sie bei Bedarf aktiv!

Sie sollten also ggf. darauf bestehen, frühzeitig in die Entscheidungsprozesse eingebunden zu werden. Nutzen Sie Ihr Initiativrecht, um in Gespräche mit der Geschäftsführung einzutreten, wenn der Bedarf in Ihrem Betrieb besteht und die Geschäftsführung nicht von sich aus aktiv wird.

Auch der Gesundheitsschutz kann betroffen sein

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer. Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht bei Maßnahmen des Gesundheitsschutzes.

Dies umfasst auch Regelungen, die verhindern sollen, dass Kollegen durch Hunde gefährdet oder gesundheitlich gestört werden. Beispielsweise müssen Allergiker geschützt und hygienische Standards eingehalten werden.

Als Betriebsrat können Sie hier auf die Einhaltung von Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften drängen und entsprechende Maßnahmen vorschlagen.

So setzen Sie das Mitbestimmungsrecht praktisch um

Bei allen positiven Wirkungen, die Hunde am Arbeitsplatz haben können, ist das Thema trotzdem nicht konfliktfrei. Es gilt, die Interessen

- der Hundehalter,
- der Kolleginnen und Kollegen, die, aus welchen Gründen auch immer, keine Hunde mögen und
- des Unternehmens an reibungslosen Abläufen

unter einen Hut zu bringen.

Last but not least sollten natürlich auch die Bedürfnisse der Tiere nicht aus den Augen verloren werden.



MEIN TIPP

Nehmen Sie Sorgen ernst

Es ist völlig ok, wenn Kollegen keine Hunde mögen. Das muss akzeptiert werden und insbesondere sollten sie sich nicht rechtfertigen müssen. Binden Sie diese Kollegen mit ein und bieten Sie z. B. eine Sprechstunde für die Kollegen an, um ihre Sorgen aufzunehmen. Nur so können Sie verhindern, dass sich das Thema Bürohund als problematisch für das Betriebsklima erweist. Dann hätten alle Beteiligten mehr verloren als gewonnen.

Ohne klare Regelungen wird es nicht gelingen, alle Interessen angemessen zu berücksichtigen. Um solche klaren Regelungen zu schaffen, empfiehlt es sich, eine Betriebsvereinbarung zum Thema Hunde am Arbeitsplatz abzuschließen. Diese kann z. B. folgende Punkte enthalten:

Was Sie in einer Betriebsvereinbarung regeln könnten

- **Zulassungskriterien:** Welche Hunde dürfen Mitarbeiter mitbringen? (z. B. Größe, Verhalten) Es kann sinnvoll sein, bestimmte Rassen oder Hunde mit aggressivem Verhalten auszuschließen.
- **Definition der Arbeitsplätze:** An welchen Arbeitsplätzen dürfen Hunde mitgebracht werden und an welchen nicht?
- **Zustimmungsvorbehalt:** Sie könnten vereinbaren, dass Sie als Betriebsrat bei der Entscheidung, ob ein Hund mitgebracht oder in Zukunft nicht mehr mitgebracht werden darf, anzuhören sind. Noch besser ist es natürlich, wenn Sie einen Zustimmungsvorbehalt zu solchen Entscheidungen des Arbeitgebers vereinbaren können.
- **Pflichten der Hundehalter:** Regelungen zur Pflege und Aufsicht der Hunde. Hundehalter sollten verpflichtet werden, für die Sauberkeit und das Wohlbefinden ihrer Tiere zu sorgen.
- **Rücksichtnahme auf Kollegen:** Maßnahmen, um Belästigungen oder Allergien zu vermeiden. Dies kann z. B. durch die Einrichtung hundefreier Zonen oder die Begrenzung der Anzahl der Hunde im Büro geschehen.
- **Sicherheitsvorkehrungen:** Notwendige Vorkehrungen, um Unfälle zu verhindern. Dazu gehören beispielsweise Leinenpflicht und die Sicherstellung, dass Hunde keine Gefahr für andere darstellen. Sofern nicht durch Landesrecht ohnehin vorgeschrieben, könnte auch der Nachweis einer Tierhalterhaftpflichtversicherung Voraussetzung für das Mitbringen des Tieres sein.
- **Konfliktlösung:** In der Betriebsvereinbarung könnten Sie ein Verfahren zur Lösung von Konflikten im Zusammenhang mit den Hunden festlegen. In der Regel dürfte es sinnvoll sein, wenn Hundehalter, Führungskraft, Betriebsrat und gegebenenfalls Kollegen, die sich gestört fühlen, sich zunächst an einen Tisch setzen, um eine Einigung herbeizuführen.

Kommunikation und Schulung als Erfolgsfaktor

Es ist wichtig, alle Mitarbeiter über die neuen Regelungen zu informieren.

Auch Schulungen zum Umgang mit fremden Hunden könnten helfen, die Akzeptanz zu steigern. So wird sichergestellt, dass alle Beteiligten die Regeln kennen und einhalten. Schulungen können auch dazu beitragen, das Verständnis und die Akzeptanz für die Anwesenheit von Hunden im Büro zu fördern. Das trägt erheblich zur Konfliktvermeidung bei.



FAZIT

Es geht nur gemeinsam!

Das Mitbringen von Hunden an den Arbeitsplatz kann das Betriebsklima verbessern und zur Zufriedenheit der Mitarbeiter beitragen. Allerdings müssen klare Regelungen getroffen werden, um Konflikte zu vermeiden und den Gesundheitsschutz zu gewährleisten. Als Betriebsrat spielen Sie dabei eine entscheidende Rolle und sollten Ihre Mitbestimmungsrechte aktiv wahrnehmen. Durch eine enge Abstimmung mit der Geschäftsführung und die Einbindung aller Mitarbeiter können Lösungen gefunden werden, die den Bedürfnissen aller gerecht werden.

Auszubildende | Lesezeit 2 Minuten

Wie Sie den Auszubildenden einen guten Start bereiten und sich für die Nachwuchsförderung einsetzen

Ausbildungsverträge sind nach §§ 10, 21 Berufsbildungsgesetz (BBiG) zeitlich befristet. Folge dessen ist immer häufiger, dass ausgebildete Auszubildende nicht in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen werden. Häufig wollen die Auszubildenden auch gar nicht im Unternehmen bleiben. Hier sollten Sie als Betriebsrat gegensteuern, indem Sie von Anfang an dafür sorgen, dass Ihre Kolleginnen und Kollegen eine gute Ausbildung erhalten.

Setzen Sie sich für eine umfassende Ausbildung ein

Die Hauptaufgabe Ihres Arbeitgebers ist es, dafür zu sorgen, Ihren Kolleginnen und Kollegen in der Ausbildung in der vorgesehenen Zeit ein breites berufliches Grundwissen und die Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln, die sie später zur Ausübung ihres Berufs benötigen (§ 14 Abs. 1 BBiG).

Reden Sie regelmäßig mit Ihren jungen Kolleginnen und Kollegen und finden Sie in den jeweiligen Gesprächen heraus, ob Ihr Arbeitgeber seinen Pflichten auch tatsächlich nachkommt. Sollten Sie dabei auf Mängel stoßen, führen Sie ein Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber, in dem Sie ihn auffordern, seinen Aufgaben nachzukommen.

Setzen Sie Ihren Arbeitgeber mithilfe Ihrer Mitbestimmungsrechte unter Druck

Bringt eine entsprechende Aufforderung nichts, können Sie Ihre Mitbestimmungsrechte nutzen, um Ihren Arbeitgeber unter Druck zu setzen. Denn nach § 98 BetrVG haben Sie bei der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen ein Mitbestimmungsrecht. Dieses erlaubt Ihnen nach § 98 Abs. 2 BetrVG, der Bestellung eines Ausbilders zu widersprechen.

Zudem können Sie die Abberufung verlangen, wenn Sie der Meinung sind, dass er die persönliche oder fachliche, vor allem auch berufs- und arbeitspädagogische Eignung nicht besitzt. Gleiches gilt, wenn er Ihrer Ansicht nach seine Aufgaben vernachlässigt.

auch zwischendurch ihre Probleme persönlich, per Telefonanruf, E-Mail, Brief, WhatsApp, als persönliche Nachricht auf Facebook oder auch anonym mitzuteilen. Gleiches gilt für Ihre JAV. Auch sie sollte die neuen Auszubildenden über ihr Wirken und ihre Ziele unterrichten. Schließlich vertritt sie nicht nur die Belange der jugendlichen Arbeitnehmer, sondern auch die der in der Berufsausbildung stehenden Arbeitnehmer, also der Auszubildenden.

Übernahme von Auszubildenden ist wichtig für die jungen Menschen und Ihren Arbeitgeber

Je weniger Berufserfahrung man hat, desto schwieriger wird es, einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Das gilt erst recht für frisch ausgebildete Kräfte. Als Betriebsrat sollten Sie sich sowohl im Sinne Ihres Arbeitgebers als auch der jungen Arbeitnehmer für eine Übernahme einsetzen. Und zwar einerseits, weil Sie dadurch dafür sorgen, dass den jungen Ausgelernten eine Perspektive geboten wird. Andererseits, weil es im Hinblick auf die demografische Entwicklung klug von Ihrem Arbeitgeber ist, gut ausgebildete Kräfte jetzt zu binden.

Setzen Sie sich frühzeitig mit der Beschäftigungslage und Personalplanung auseinander

Prüfen Sie am besten rechtzeitig vor dem Ende der Ausbildungszeit, wie sich die wirtschaftliche Situation und die Beschäftigungslage in Ihrem Betrieb darstellen. Werfen Sie einen Blick auf die Personalplanungsdaten, Überstundenentwicklung und etwaige Rationalisierungsmaßnahmen.



MEIN TIPP

Für Teilnahme an Ausbildereignungsprüfung einsetzen

Setzen Sie sich dafür ein, dass die in Ihrem Betrieb tätigen Ausbilder eine erfolgreiche Teilnahme an der Ausbildereignungsprüfung nachweisen. Denn diese Personen haben sich zumindest schon einmal damit auseinandergesetzt, wie eine Ausbildung durchgeführt wird. Plädieren Sie zudem dafür, dass die mit der Ausbildung beschäftigten Personen sich ständig weiterbilden.

Besuchen Sie die Azubis immer wieder am Arbeitsplatz

Besuchen Sie die Auszubildenden gerade während der Anfangsphase häufiger am Arbeitsplatz. Fordern Sie sie zudem auf, Ihnen



MEIN TIPP

Ihr Arbeitgeber muss Sie über Personalbedarf unterrichten

Nach § 92 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz muss Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin Sie als Betriebsrat über den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf sowie die sich daraus ergebenden Maßnahmen umfassend unterrichten. Das gilt auch im Hinblick auf die Auszubildenden. Sie können zudem selbst Vorschläge für Maßnahmen und ihre Durchführung machen. Nutzen Sie die Gelegenheit und machen Sie die Übernahme Ihrer jungen Kolleginnen und Kollegen zum integralen Bestandteil einer Gesamtstrategie, um die Beschäftigung und Qualifikation zu sichern.



Betriebsvereinbarung über die Einführung eines Datenverarbeitungssystems

Zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat wird folgende Betriebsvereinbarung zur Einführung eines neuen Datenverarbeitungssystems geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten.

Sie bezieht sich auf die Einführung des Datenverarbeitungssystems inklusive aller dazugehörigen Systemmodule, Software und sonstigen Bestandteile. Dies sind: ...

Die Betriebsvereinbarung findet auf alle in diesem System verarbeiteten Daten Anwendung. Dies gilt auch dann, wenn solche Daten auf oder mit einem anderen Datenerfassungs- oder Datenverarbeitungssystem verarbeitet werden sollen.

§ 2 Information des Betriebsrats

Der Betriebsrat hat Anspruch auf umfassende Information. Der Arbeitgeber legt ihm vor der Systemeinführung eine Beschreibung des Zustands des Systems vor.

Diese wird alle 3 Monate aktualisiert. Der Betriebsrat kennt deshalb neben der Systemkonfiguration auch die Bezeichnung aller eingesetzten Module und Software sowie die genaue Aufzählung aller Verbindungen/Schnittstellen zu anderen EDV-Systemen.

§ 3 Information der Beschäftigten

Die Beschäftigten werden vom Betriebsrat über den Abschluss dieser Betriebsvereinbarung und ihren Inhalt informiert. Dazu verfasst der Betriebsrat ein Mitteilungsschreiben, das alle Beschäftigten erhalten. Neuen Arbeitnehmern wird dieses Schreiben am Tag des Eintritts in das Unternehmen übergeben.

Von der Systemeinführung betroffene Beschäftigte sind über alle konkret beabsichtigten Einzelmaßnahmen frühzeitig, fortlaufend und umfassend zu informieren. Gemeint sind vor allem Mitteilungen über die Auswirkungen für die betroffenen Arbeitsplätze und Arbeitsinhalte, etwa hinsichtlich neuer, veränderter oder gesteigerter Arbeitsbelastungen und Qualifikationsanforderungen.

Betroffene Arbeitnehmer werden umfassend über alle innerhalb des Betriebs vorhandenen gespeicherten personenbezogenen Daten informiert, die im Zusammenhang mit der Systemeinführung und dem laufenden Einsatz des Systems über sie erfasst oder angelegt wurden.

§ 4 Schulungen

Vor der Inbetriebnahme des Systems werden alle betroffenen Beschäftigten durch entsprechende Fort- und Weiterbildungen geschult. Diese Maßnahmen finden innerhalb der Arbeitszeit statt. Bei Bedarf werden Aufbau- und Nachschulungen angeboten. Im Anschluss an eine Schulung ist allen Beschäftigten eine Einarbeitungszeit von 2 Monaten zu gewähren – im Bedarfsfall auch länger. Die notwendigen Kosten der Schulungen, Aufbau- und Nachschulungen trägt der Arbeitgeber.

§ 5 Änderungen und Erweiterungen des Systems

Jegliche Einführung oder Aktivierung von nicht im Verzeichnis aufgeführten Modulen oder sonstigen Komponenten des Systems bedarf der

Zustimmung des Betriebsrats. Dies gilt auch für Änderungen hinsichtlich der dort aufgeführten Module oder Komponenten.

Der Betriebsrat ist über jede Änderung zu informieren.

§ 6 Umfang der Datenerfassung

Personenbezogene Daten dürfen nur zur Erfüllung des in der Präambel niedergelegten Zwecks und nur im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben erfasst werden. Auch bei der Aufbewahrung und Speicherung dieser Daten sind die gesetzlichen Vorschriften zu beachten.

Eine individuelle Leistungs- und Verhaltenskontrolle von Beschäftigten ist nicht zulässig.

Ausnahmen sind im Einzelfall nach Absprache und mit Zustimmung des Betriebsrats zulässig.

Unzulässig erlangte Daten dürfen nicht für arbeitsrechtliche Maßnahmen genutzt werden.

§ 7 Sicherheitsmaßnahmen

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, alle angemessenen technischen Möglichkeiten zu nutzen, um die Überprüfungsmöglichkeit des Systems zu gewährleisten. Personenbezogene Daten werden durch technische und organisatorische Maßnahmen vor den Zugriffen Dritter geschützt.

Alle von der Einführung des Systems betroffenen Beschäftigten erhalten Chipkarten zur Identifikation und Verschlüsselung. Diese Chipkarten entsprechen den Vorschriften des Signaturgesetzes. Sie werden von einer nach den Vorgaben des Signaturgesetzes genehmigten Zertifizierungsstelle bereitgestellt. Die Arbeitsplätze werden mit einem Chiplesegerät und darauf abgestimmten Programmen ausgestattet.

§ 8 Rechte des Betriebsrats

Unbeschadet der weiteren Regelungen dieser Betriebsvereinbarung steht dem Betriebsrat das Recht zu, sich alle Funktionen anzeigen und ausdrucken zu lassen, die Aufschluss über den Systemzustand geben.

Er erhält zudem bei Bedarf Einsicht in sämtliche System-, Überwachungs- und Änderungsprotokolle, Schnittstellendateien sowie andere vorhandene System- und Anwendungsunterlagen.

§ 9 Inkrafttreten, Kündigung

Die Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende des Kalenderjahres von beiden Parteien gekündigt werden.

Im Fall einer Kündigung wirkt sie bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung zu dem Thema nach.

Ort, Datum, Unterschriften



Annahmeverzug | Lesezeit 1 Minute

Verlieren unsere Kollegen in so einem Fall ihre Vergütung?

Frage:

In der letzten Woche hatten wir das Problem, dass Kollegen aus der Produktion zwar für die Schichten eingeteilt waren, aber nicht arbeiten konnten, als sie am Arbeitsplatz eintrafen. Es waren nicht alle erforderlichen Rohstoffe da. Der Arbeitgeber schickte sie nach Hause, statt sie mit anderen Arbeiten zu beschäftigen. Nun will die Geschäftsleitung die ausgefallenen Zeiten nicht bezahlen. Das kann doch nicht richtig sein, oder?

Antwort:

Ist es auch nicht, der Arbeitgeber muss zahlen. Nach § 615 Satz 1 BGB bleibt dem Arbeitnehmer im Falle des arbeitgeberseitig bestehenden Annahmeverzugs der Entgeltanspruch erhalten. Dies bedeutet, dass der Arbeitnehmer so zu stellen ist, als hätte er vertragsgemäß gearbeitet.

Da die Mitarbeiter bereits für die Schicht eingeteilt waren, liegt ein Annahmeverzug des Arbeitgebers vor. Es ist sein Problem, wenn nicht alle benötigten Materialien vorhanden waren. Er trägt insoweit das sogenannte Betriebsrisiko. Der Arbeitgeber ist daher ver-



pflichtet, den vollen Lohn inklusive aller vereinbarten Zuschläge und Sonderzahlungen zu leisten.

Außerordentliche Betriebsratswahl | Lesezeit 1 Minute

Müssen wir ein neues Gremium wählen?

Frage:

Ich bin Betriebsratsvorsitzende unseres Gremiums. Wegen einer längerfristigen Erkrankung und des absehbaren Ausscheidens meines Vorgesetzten bin ich als Betriebsratsmitglied nun gebeten worden, einen Sitz im Managementteam zu übernehmen. Aufgrund des Interessenkonflikts und des drohenden Zeitmangels würde ich mein Amt dann niederlegen. Das Problem ist allerdings, dass wir zurzeit nur gerade so viele Mitglieder im Betriebsrat sind, wie wir aufgrund unserer Betriebsgröße benötigen. Wir haben keine Ersatzmitglieder. Wenn ich ausscheide, sind wir eine Person zu wenig. Müssen wir neu wählen?

Antwort: Neuwahlen einleiten

Ja, Sie werden unverzüglich Neuwahlen einleiten müssen. Nach § 13 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG ist der Betriebsrat neu zu wählen, wenn die Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder unter die vorgeschriebene Zahl der Betriebsratsmitglieder gesunken ist. Das scheint nach Ihrer Beschreibung der Fall zu sein.

§ 13 Abs. 3 BetrVG regelt darüber hinaus, dass der außerhalb des Zeitraums der regelmäßigen Betriebsratswahlen gewählte Betriebsrat in dem auf die Wahl folgenden nächsten Zeitraum der regelmäßigen Betriebsratswahlen neu zu wählen ist. Das wäre dann allerdings im Zweifel 2026. Insoweit müsste bei Ihnen die Ausnahmeregelung greifen, die regelt, dass – wenn die Amtszeit des Be-

triebsrats zu Beginn des für die regelmäßigen Betriebsratswahlen festgelegten Zeitraums noch nicht ein Jahr betragen hat – erst in dem übernächsten Zeitraum der regelmäßigen Betriebsratswahlen neu gewählt wird. Das heißt: Sollten Sie noch 2025 eine Betriebsratswahl durchführen, würde das nächste Gremium erst 2030 wieder gewählt ... immer vorausgesetzt, in der nächsten Wahlperiode bleiben die Voraussetzungen erfüllt.

In Ihrer Beschreibung sprechen Sie zudem an, dass Sie davon ausgehen, dass auch ein kleinerer Betriebsrat als gesetzlich vorgesehen beschlussfähig ist. Das ist vom Bundesarbeitsgericht 2024 so entschieden worden. Es bezog sich darauf, dass bei einer Betriebsratswahl von Anfang an nicht ausreichend Kandidaten zur Verfügung standen. Es ging also darum, ob ein Betrieb überhaupt einen Betriebsrat erhält oder ohne Arbeitnehmervertretung zurechtkommen muss. Aus meiner Sicht müssten Sie nach Ihrer Beschreibung Neuwahlen in Gang setzen, wenn Sie oder ein anderer Kollege aus dem Gremium das Amt niederlegen bzw. dauerhaft verhindert sind, weil Sie dann mangels Ersatzmitgliedern nicht mehr die gesetzlich vorgesehene Anzahl an Betriebsräten erreichen würden. Sie würden allerdings – sofern Sie bei den regulären Betriebsratswahlen 2022 letztmalig gewählt haben – im Zweifel im Prinzip nur die kommenden regulären Betriebsratswahlen vorziehen. Zudem: Das Gesetz regelt, dass Sie unverzüglich, also ohne schuldhaftes Zögern, Neuwahlen einleiten müssen. Insoweit steht Ihnen also ein gewisser Ermessensspielraum zu. Sie können sich in gewissem Rahmen Zeit lassen.

Betriebsratswahl | Lesezeit 2 Minuten

Bei ausländischer Fluggesellschaft mit deutschem Standort kann Betriebsratswahl zulässig sein

Hat eine Fluggesellschaft ihren Hauptsitz im europäischen Ausland, unterhält sie aber einen Stationierungsort in Deutschland, kann dort ein Betriebsrat nach den Regeln des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) gewählt werden. Das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg kürzlich entschieden (24.1.2025, Az. 11 TaBV 295/24).

Wahlvorstand für die Betriebsratswahl am deutschen Standort gewählt

Der Arbeitgeber, eine Fluggesellschaft, hat seinen Sitz in Malta und seine Konzernzentrale in Irland. Er führt Flüge von und zu Flughäfen in europäischen Staaten durch. Und zwar unter maltesischer Flagge. Zudem unterhält der Arbeitgeber u. a. am Flughafen Berlin-Brandenburg einen Stationierungsort. Hier sind ein „Base Captain“ für die Beschäftigten im Cockpit und eine „Base Supervisorin“ für die Kabinenbeschäftigten tätig. Sie sind neben ihren Tätigkeiten als Pilot bzw. Flugbegleiterin die lokalen Ansprechpartner für die Mitarbeitenden, aber auch für das Flughafenpersonal. Denn sie üben diese Funktion zudem sowohl für die Flugaufsichtsbehörde als auch den Flughafenbetreiber aus. Die Angelegenheiten, die sie nicht erledigen können, werden vom Firmensitz auf Malta unter Einsatz elektronischer Kommunikation geregelt.

Am Stationierungsort Berlin-Brandenburg existiert bisher weder ein Betriebsrat noch eine andere Arbeitnehmervertretung. Eine einstweilige Verfügung, also ein Eilverfahren, der Fluggesellschaft auf vorläufige Untersagung der Wahl eines Wahlvorstands zur Vorbereitung einer Betriebsratswahl war im Jahr 2023 vor dem LAG Berlin-Brandenburg gescheitert. Im März 2023 und im Februar 2024 wurde ein Wahlvorstand für eine Betriebsratswahl am Flughafen Berlin-Brandenburg (BER) gewählt.

Airline meint: BER ist keine betriebsratsfähige Organisation

Die Fluggesellschaft stellte sich auf den Standpunkt, dass der deutsche Stationierungsort keine betriebsratsfähige Organisation im Sinne des BetrVG sei. Das begründete sie damit, dass wegen der europaweiten Einsatzplanung durch die Konzernzentrale in Irland in Deutschland und auch am Stationierungsort in Berlin-Brandenburg keine Personen mit Leitungsbefugnissen in personellen und sozialen Angelegenheiten tätig seien. Das führe dazu, dass es am BER an einer betriebsratsfähigen Organisationseinheit fehle. Es mangle insbesondere am erforderlichen Mindestmaß einer organisatorischen Selbstständigkeit.

Gewerkschaft und Wahlvorstand sind anderer Meinung

Die am Verfahren beteiligte Gewerkschaft und der Wahlvorstand sahen das anders. Sie gingen von einem betriebsratsfähigen Betriebsteil aus. Ihrer Ansicht nach konnte am deutschen Stationierungsort sehr wohl ein Betriebsrat gewählt werden. Die Fluggesellschaft beantragte daraufhin die Feststellung, dass der Stationierungsort BER keine betriebsratsfähige Organisation im Sinne des BetrVG sei. Das Arbeitsgericht Cottbus wies daraufhin die Anträge zurück.

LAG: Stationierungsort ist betriebsratsfähige Organisation

Das auf die Beschwerde der Fluggesellschaft hin eingeschaltete LAG entschied, dass am Stationierungsort BER eine betriebsratsfähige Organisation bestehe. Deshalb könne am BER ein Betriebsrat gewählt werden. Das begründete das Gericht damit, dass der Stationierungsort BER als Betriebsteil im Sinne des BetrVG zu beurteilen sei. Dieser sei räumlich weit von der im Ausland gelegenen Konzernzentrale entfernt. Die Tatsache, dass am Brandenburger Standort ein Base Captain und eine Base Supervisorin agierten, zeige, dass ein Mindestmaß an organisatorischer Selbstständigkeit gewahrt sei. Schließlich liege es in ihrem pflichtgemäßen Ermessen, die Kolleginnen und Kollegen auf Verstöße hinzuweisen. Auch das eventuelle Weiterleiten von Informationen in die Konzernzentrale obliege ihnen.

Betriebsratswahl war unwirksam

Das Gericht entschied allerdings auch, dass der Beschwerde hinsichtlich der Angriffe der Fluggesellschaft gegen die Wirksamkeit der Wahl mehrerer Mitglieder und Ersatzmitglieder des Wahlvorstands stattzugeben war. Denn bei der Wahl im März 2023 war nach Überzeugung des Gerichts bei einzelnen Gewählten die erforderliche Mehrheit der Stimmen nicht erzielt worden. Die Wahl von Februar 2024 sei unwirksam. Denn der Wahlort in einer Entfernung von 25 km vom BER in den Räumen der Gewerkschaft sei nicht zulässig.



MEIN TIPP

Bereiten Sie Ihre Betriebsratswahl frühzeitig vor

Im kommenden Jahr finden in der Zeit vom 1.3. bis zum 31.5. die regulären Betriebsratswahlen statt. Beginnen Sie frühzeitig mit den Vorbereitungen. Wir unterstützen Sie mit unseren Online-Seminaren zur Betriebsratswahl. Mehr dazu unter: <https://kurzlinks.de/4le4>

Nachteile der mobilen Arbeit | Lesezeit 1 Minute

Krank im Homeoffice: Viele arbeiten trotzdem

Wer regelmäßig im Homeoffice arbeitet, hat eine höhere Wahrscheinlichkeit, trotz gesundheitlicher Beschwerden weiterzuarbeiten. Trotz Krankheit zu arbeiten ist für viele normal; erst recht im Homeoffice. Das ist nicht klug. Denn am Ende profitieren weder Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin noch das Unternehmen. Setzen Sie als Betriebsrat sich dafür ein, dass Ihre Kolleginnen und Kollegen sich auskurieren – auch im Homeoffice.

2/3 der Beschäftigten arbeiten krank im Homeoffice

Krank arbeiten: Das haben die meisten Beschäftigten im Homeoffice schon gemacht. Mehr als 2/3 der Beschäftigten in Deutschland, die im Homeoffice arbeiten, gaben nach dem neuen Arbeitssicherheitsreport der Prüforga Dekra an, es bereits getan zu haben.

Die Hälfte der Befragten gab an, hin und wieder krank im Homeoffice zu arbeiten, 18 % tun dies der Befragung zufolge häufiger.

Sprechen Sie mit Ihren Kollegen über die Risiken

Die Gesundheit sollte in jedem Fall Priorität haben. Nehmen Sie die Studie zum Anlass und gehen Sie noch einmal auf Ihre Kolleginnen und Kollegen zu. Empfehlen Sie ihnen, auch im Homeoffice nicht zu arbeiten, wenn sie erkranken.

Reden Sie zudem mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin. Raten Sie ihm bzw. ihr, der Belegschaft bei nächster Gelegenheit noch einmal klarzumachen, dass im Homeoffice grundsätzlich die gleichen Regeln gelten wie am Arbeitsplatz im Betrieb.

Am besten stellt er/sie klar, dass er/sie es bevorzugt, wenn erkrankte Kolleginnen und Kollegen sich auch im Homeoffice arbeitsunfähig krankmelden und erst nach der Genesung wieder arbeiten.

Wer befragt wurde

Für den Arbeitssicherheitsreport hat die Dekra übrigens zusammen mit dem Meinungsforschungsinstitut Forsa bundesweit gut 1.500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Alter von 18 bis 65 Jahren befragt. Die Umfrage wurde im Herbst 2024 durchgeführt und ist repräsentativ.

Geben Sie's zu,
googeln hat
nicht geholfen ...

... aber in unserem
Onlinebereich
finden Sie die Antwort!

www.adiuva.de



Das lesen Sie in der
nächsten Ausgabe

VERSAMMLUNGEN

Wann Sie Versammlungen in einem Rundum-die-Uhr-Betrieb ansetzen können

BAGATELLEDELIKTE

Was Sie zu diesem Thema wissen müssen