

# Urteilsdienst für den Betriebsrat

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



SEITE 3

## **DRUCKKÜNDIGUNG**

Ihr Arbeitgeber muss sich schützend vor Ihre Kollegen stellen

SEITE 6–7

## **AUSBILDUNG**

Antworten auf Fragen zur Aus- und Weiterbildung



### 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,

mehr als ¼ der Beschäftigten, nämlich genau 27 %, arbeiten regelmäßig oder zumindest gelegentlich am Wochenende. Das hat das Statistische Bundesamt kürzlich bekannt gegeben. Ganz klar: Es gibt eine Reihe von Branchen, bei denen Wochenendarbeit von vornherein gesetzt ist. So zum Beispiel im Gastgewerbe (70 %), im Bereich der Kunst, Unterhaltung und Erholung (55 %) und im Handel (47 %) einschließlich der Instandhaltung und Reparatur von Kfz. An Samstagen arbeitet zumindest gelegentlich ein Viertel aller Beschäftigten, sonntags 15 % und an Feiertagen 6 %. Der Statistik lässt sich entnehmen, dass atypische Arbeitszeiten weit verbreitet sind. In einigen Branchen, wie z. B. der Gastronomie, sind sie gang und gäbe. Auch in der Pflege sind Wochenendarbeitszeiten nicht zu vermeiden. Das spricht aus meiner Sicht dafür, dass ein gewisser Umfang an atypischen Arbeitszeiten akzeptabel ist, damit unsere Gesellschaft funktioniert. Mit Spannung abzuwarten bleibt, wie die „neue“ Bundesregierung mit dem Thema Arbeitszeiterfassung umgeht. Denn sie wird sich darum kümmern müssen. Geplant ist der Abschied vom klassischen 8-Stunden-Tag. Mal sehen, wie das umgesetzt wird. Das wird Ihnen als Betriebsrat dann sicher Mehrarbeit bescheren.

Herzliche Grüße

*Friederike Becker-Lerchner*

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

# Inhalt

## AUS DER RECHTSPRECHUNG

**Druckkündigung: Ihr Arbeitgeber muss sich schützend vor Ihre Kollegen stellen ...** Seite 3

**Arbeitsunfähigkeit: Keine Entgeltfortzahlung, wenn Tätowierung sich entzündet .....** Seite 4

**Mehrarbeitszuschläge nur für Vollzeitbeschäftigte? .....** Seite 5

**Einigungsstelle entscheidet nicht über den Inhalt einer Abmahnung .....** Seite 8

**Betriebsratswahl im gesamten Betriebsratswahlbezirk .....** Seite 10

**Wenn Ihr Chef die private Nutzung von Handy und PC verbietet: Das müssen Sie wissen .....** Seite 12

## SCHWERPUNKTTHEMA

**Antworten auf die wichtigsten Fragen zur Aus- und Weiterbildung .....** Seite 6–7

## IHRE FRAGEN

**Welche Möglichkeiten haben wir bei satter Gehaltserhöhung? .....** Seite 9

**Haften wir persönlich, wenn wir trotz Ablehnung des Arbeitgebers einen Sachverständigen beauftragen? .....** Seite 9

## BETRIEBSVEREINBARUNG

**Teilzeitarbeit .....** 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. 6: drubig-photo; S. 5: bluesdesign; S. 10: vegefox.com – 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

Druckkündigung | Lesezeit 2 Minuten

# Ihr Arbeitgeber muss sich schützend vor Ihre Kolleginnen und Kollegen stellen

Bei innerbetrieblichen Spannungen sind Arbeitgeber gefragt. Nicht selten stehen sie unter Zugzwang. Einem Verlangen der Belegschaft, oder eines Teils der Belegschaft, das auf die Kündigung eines bzw. einer Beschäftigten gerichtet ist, darf Ihr Arbeitgeber im Zweifel nicht ohne Weiteres nachkommen. Er hat sich vielmehr aufgrund seiner Fürsorgepflicht schützend vor den bzw. die betroffenen/betroffene Arbeitnehmerin zu stellen. Zudem hat er alles ihm Zumutbare zu unternehmen, um die Belegschaft von ihrem Verlangen abzubringen. Erst wenn ihm dadurch ein nachweisbarer wirtschaftlicher Schaden droht und eine Kündigung bzw. ein Aufhebungsvertrag als letztes Mittel droht, darf er darauf zurückgreifen. So hat es in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung das Landesarbeitsgericht Niedersachsen entschieden (13.5.2025, Az. 10 SLa 687/24).

## Streit um die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung

**Der Fall:** Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer streiten um die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung. Zwischen dem Arbeitnehmer und seinen Kolleginnen und Kollegen gab es seit mehr als 10 Jahren immer wieder Konflikte. Die Situation eskalierte. Einige Kolleginnen und Kollegen verlangten vom Arbeitgeber, sich von dem Arbeitnehmer zu trennen. Sie drohten ihm damit, das Unternehmen mittels einer Eigenkündigung zu verlassen, wenn der Arbeitgeber nicht dafür Sorge, dass der Arbeitnehmer den Betrieb verlasse.

Der Arbeitgeber versuchte daraufhin, sich mit dem Arbeitnehmer zu einigen, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Darauf ließ sich dieser allerdings nicht ein. Deshalb kündigte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer außerordentlich mit einer Auslauffrist. Dabei handelt es sich um eine Kündigungsfrist, die der einer ordentlichen Kündigung ähnelt. Dagegen wehrte sich der Arbeitnehmer mit einer Kündigungsschutzklage – mit Erfolg.

## Außerordentliche Kündigung ist unwirksam

**Die Entscheidung:** Das Gericht hielt die außerordentliche Kündigung für unwirksam. Das begründeten die Richter damit, dass der Arbeitgeber keinen wichtigen Grund vorgebracht hatte, der die Kündigung rechtfertigte. Im Raum stand hier eine sogenannte Druckkündigung, also eine Kündigung, die zunächst auf die Initiative anderer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zurückgeht, die mit einer Person nicht mehr zusammenarbeiten wollen. Die Richter stellten klar, dass eine Druckkündigung nur zulässig sei, wenn der Arbeitgeber alles Zumutbare unternommen habe, um die Belegschaftsangehörigen von der Drohung, den Betrieb per Eigenkündigung zu verlassen, abzubringen. Dazu gehöre auch, sich schützend vor den betroffenen Mitarbeiter zu stellen und aktiv zu deeskalieren. Das Gericht erklärte, dass sich niemand auf den Druck von außen berufen könne, wenn er betriebliche Konflikte nicht frühzeitig aktiv angeht.

## Deeskalationsversuche nicht erkennbar

Hier war für die Richter ein konkretes, planvolles und geeignetes aktives Handeln nicht erkennbar. So hatte der Arbeitgeber keine ernsthaften Versuche unternommen, das angespannte Arbeitsklima zu verbessern. Er hatte auch nicht versucht, eine innerbetriebliche Mediation durchzuführen, um die Lage zu verbessern.

## Kein Auflösungsantrag bei unwirksamer fristloser Kündigung

Der Arbeitgeber wollte im Zusammenhang mit der außerordentlichen Kündigung hilfsweise die Auflösung des Arbeitsverhältnisses erzielen. Auch diese lehnte das Gericht ab. In der Regel kann ein Arbeitsverhältnis vom Gericht aufgelöst werden, wenn eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, eine weitere Zusammenarbeit jedoch unzumutbar ist. Ein solches Vorgehen sei allerdings bei einer außerordentlichen Kündigung mit Auslauffrist nicht möglich. Das gelte auch, wenn eine ordentliche Kündigung wie hier tariflich ausgeschlossen sei.



## FAZIT

### Arbeitgeber müssen schnell handeln

Die Entscheidung führt Ihnen vor Augen, dass Ihr Arbeitgeber bei Konflikten innerhalb eines Teams oder einer Abteilung zügig Gegenmaßnahmen ergreifen muss. Es liegt in seiner Verantwortung, etwaige schwelende Konflikte möglichst im Keim zu ersticken und eine Eskalation zu vermeiden. Dabei hat er sämtliche Maßnahmen in Betracht zu ziehen und muss im Zweifel auch eine innerbetriebliche Mediation versuchen. Für von einer Druckkündigung bedrohte Kolleginnen und Kollegen bedeutet das, dass sie eine mögliche Druckkündigung auf jeden Fall rechtlich prüfen lassen und sich im Zweifel dagegen wehren sollten.



## ADIUVA IMPULS

Das Thema Kündigung beschäftigt Sie als Betriebsrat immer wieder. Nicht alle Kündigungen, die Arbeitgeber aussprechen, sind jedoch gerechtfertigt. Als Betriebsrat sind Sie vor jeder Kündigung nach § 102 BetrVG anzuhören. Deshalb ist es gut und wichtig, dass Sie die Rechte Ihrer Kolleginnen und Kollegen kennen, um sie bereits in der Anhörung bestmöglich unterstützen zu können. Wichtige Informationen dazu finden Sie auch in unserem Onlinebereich unter [www.adiuva.de](http://www.adiuva.de)

Arbeitsunfähigkeit | Lesezeit 2 Minuten

# Keine Entgeltfortzahlung, wenn sich Tätowierung entzündet

Eine Tätowierung ist ein Ausdruck eigenen Persönlichkeit. Inzwischen sind sichtbare Tätowierungen auch im Berufsleben weitgehend akzeptiert. Deshalb stellt sich zunehmend die Frage, wer eigentlich das finanzielle Risiko trägt, wenn beim Stechen des Tattoos nicht alles einwandfrei läuft. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein hat dazu jetzt klar entschieden: Wer sich freiwillig tätowieren lässt, muss das Risiko möglicher Folgen selbst tragen (22.5.2025, Az. 5 Sa 284 a/24).

## Arbeitnehmerin lässt sich tätowieren

**Der Fall:** Die Arbeitnehmerin, eine Pflegehilfskraft, ließ sich ein Tattoo auf den Unterarm stechen. Danach entzündete sich die tätowierte Stelle. Die Beschäftigte wurde deshalb von einem Arzt für mehrere Tage arbeitsunfähig krankgeschrieben. Das nahm ihre Arbeitgeberin zum Anlass, die Entgeltfortzahlung einzustellen. Dagegen versuchte die Pflegehilfskraft sich zu wehren.

Sie argumentierte, dass sie keine Zahlung für den Zeitpunkt der Tätowierung verlange, sondern lediglich für die nachträgliche Entzündung. Dabei handele es sich um eine seltene Komplikation, die nur in 1–5 % der Fälle auftrete. Tattoos seien zudem heute weit verbreitet und Teil der geschützten Privatsphäre. Dem hielt die Arbeitgeberin entgegen, dass wer sich tätowieren lasse, in eine Körperverletzung einwillinge. Eine daraus folgende Infektion gehöre nicht zum allgemeinen Krankheitsrisiko, das der Arbeitgeber finanziell tragen müsse.

Mit dieser Argumentation überzeugte die Arbeitgeberin zunächst das Arbeits- und später das Landesarbeitsgericht.

## Folgen der Tätowierung kein normales Krankheitsrisiko

**Die Entscheidung:** Das Gericht entschied, dass die durch die Entzündung hervorgerufene krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit hier als normales Krankheitsrisiko zu bewerten sei. Sie könne der Arbeitgeberin deshalb nicht aufgebürdet werden. Die Richter räumten zwar ein, dass die Arbeitnehmerin durch die Infektion arbeitsunfähig erkrankt sei.

Sie habe die Arbeitsunfähigkeit jedoch anders als von ihr angenommen i. S. d. § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) selbst verschuldet. Danach handelt ein Arbeitnehmer immer dann schuldhaft, wenn er in erheblichem Maße gegen die von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhaltensweisen verstößt.

## Arbeitnehmerin musste nach Ansicht des Gerichts mit Entzündung rechnen

Die Richter waren der Ansicht, dass die Arbeitnehmerin bei der Tätowierung damit rechnen musste, dass sich ihr Unterarm entzündet. Dieses Verhalten sei ein grober Verstoß gegen ihr eigenes Gesundheitsinteresse.

Die Richter wiesen darauf hin, dass die Arbeitnehmerin in ihrer Argumentation selbst darauf hingewiesen hatte, dass es in bis zu 5 % der Fälle zu Komplikationen in Form von einer Entzündung kommen könne. Sie habe deshalb mit einem entsprechenden Verlauf rechnen müssen.

## Bei Verschulden keine Entgeltfortzahlung

Grundsätzlich haben alle Beschäftigten Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach dem EFZG. Und zwar für die Dauer von 6 Wochen (§ 3 Abs. 2 EFZG). Ihr Arbeitgeber kann die Entgeltfortzahlung jedoch verweigern, wenn der oder die Beschäftigte die Arbeitsunfähigkeit selbst verschuldet hat (§ 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG). Wann ein Verschulden der eigenen Arbeitsunfähigkeit vorliegt, ist gesetzlich nicht geregelt. Für die Entzündung nach einer Tätowierung hat das LAG Schleswig-Holstein ein solches Verschulden jetzt allerdings statuiert.

### § 3 EFZG

#### Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

(1) Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne daß ihn ein Verschulden trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen. Wird der Arbeitnehmer infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, so verliert er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch nach Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen nicht, wenn

- er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
- seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

(2) Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Absatzes 1 gilt auch eine Arbeitsverhinderung, die infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen Abbruchs der Schwangerschaft eintritt. Dasselbe gilt für einen Abbruch der Schwangerschaft, wenn die Schwangerschaft innerhalb von zwölf Wochen nach der Empfängnis durch einen Arzt abgebrochen wird, die schwangere Frau den Abbruch verlangt und dem Arzt durch eine Bescheinigung nachgewiesen hat, daß sie sich mindestens drei Tage vor dem Eingriff von einer anerkannten Beratungsstelle hat beraten lassen.

(3) Der Anspruch nach Absatz 1 entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.

Mehrarbeitszuschläge nur für Vollzeitbeschäftigte | Lesezeit 2 Minuten

## Tarifliche Regelung ist diskriminierend

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg hat kürzlich entschieden, dass eine tarifvertragliche Regelung, nach der alle Beschäftigten, also auch die Teilzeitbeschäftigten, Mehrarbeitszuschläge erst ab der Überschreitung der Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte erhalten, eine gesetzlich verbotene Diskriminierung ist (LAG Berlin-Brandenburg, 16.5.2025, Az. 12 Sa 1016/24).

### Was der Tarifvertrag regelt

Wer nach dem Manteltarifvertrag (MTV) für Beschäftigte des Einzelhandels im Land Brandenburg beschäftigt ist, erhält einen Mehrarbeitszuschlag von 25 %, wenn er bzw. sie die tarifvertraglich geregelte Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte von 38 Stunden überschreitet. Diese Regelung gilt für alle Beschäftigten. Sie differenziert nicht nach Voll- und Teilzeitbeschäftigten.

### Arbeitnehmerin beschwert sich

**Der Fall:** Die Arbeitnehmerin war als Verkäuferin bei ihrem Arbeitgeber tätig. Sie arbeitete in Teilzeit. In einem Zeitraum von 6 Monaten leistete sie über ihre vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit hinaus 62 Arbeitsstunden. Allerdings arbeitete sie in keiner Woche mehr als 38 Stunden. Ihr Arbeitgeber weigerte sich deshalb, ihr den Überstundenzuschlag zu bezahlen. Als die Beschäftigte ihn dazu aufforderte, begründete er seine Weigerung mit der tariflichen Regelung und dem grundgesetzlichen Schutz der Tarifautonomie. Das missfiel der Arbeitnehmerin. Sie klagte deshalb und berief sich darauf, dass sie aufgrund ihrer Teilzeittätigkeit gegenüber Vollzeit-Kolleginnen und -Kollegen diskriminiert würde.

### Gericht erkennt Diskriminierung

**Die Entscheidung:** Das Gericht entschied zugunsten der Arbeitnehmerin. Es ging davon aus, dass die Regelung im MTV zum Beginn der Mehrarbeitszuschläge erst ab der 39. Wochenstunde Teilzeitbeschäftigte benachteilige. Das begründete das Gericht damit, dass der MTV eine einheitliche Untergrenze für Mehrarbeitszuschläge aufstellte, ohne dabei die reduzierte Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten angemessen durch entsprechende niedrigere Auslösegrenzen zu berücksichtigen. Diese Benachteiligung hielt das Gericht nicht für gerechtfertigt, da aus seiner keine sachlichen Gründe für eine Rechtfertigung zu erkennen waren. Konkret gingen die Richter darauf ein, dass sich keine Rechtfertigung aus den von dem Einzelhandelsunternehmen herangezogenen arbeitsschutzrechtlichen Begrenzungen der Arbeitszeit ergebe. Schließlich stelle die tarifvertragliche Regelung zu Mehrarbeitszuschlägen auf die Überschreitung der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit ab und damit gerade nicht auf die Überschreitung der regelmäßigen werktäglichen Arbeitszeit von 8 Arbeitsstunden oder der wöchentlichen Arbeitszeit von 48 Stunden.

### Welche Konsequenzen die Entscheidung hat

Folge einer solchen Diskriminierung ist eine Gleichstellung der Teilzeitbeschäftigten. Das Gericht ging auch darauf ein, dass das Bundesverfassungsgericht im vergangenen Dezember (11.12.2024, Az. 1 BvR 1109/21) geurteilt hatte, im Fall eines Verstoßes gegen den grundgesetzlich verankerten allgemeinen Gleichheitssatz grundsätzlich eine tarifvertragliche Korrektur durch die Tarifvertragsparteien vorrangig vor einer gerichtlich festgesetzten Anpassung nach oben zu ermöglichen. Das begründe jedoch für

den Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot zulasten von Teilzeitbeschäftigten aus § 4 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) nicht die Aussetzung des Verfahrens. Denn hier bestand die Möglichkeit, gegen die Entscheidung mit einer Revision vor dem Bundesarbeitsgericht vorzugehen. Dieses Verfahren musste deshalb nicht ausgesetzt werden, um eventuelle Tarifverhandlungen abzuwarten.

### → FAZIT

#### Diese tarifliche Regelung war diskriminierend

Leisten Teilzeitbeschäftigte Überstunden, arbeiten sie also mehr als vertraglich vereinbart, haben sie Anspruch auf einen entsprechenden Überstundenzuschlag, wenn dieser auch Vollzeitbeschäftigten zusteht. Die Grenze, ab der der Überstundenzuschlag zu leisten ist, ist bei den Teilzeitbeschäftigten entsprechend ihrer Arbeitszeit niedriger anzusetzen. Eine mögliche tarifliche Regelung, die eine niedrige Auslösegrenze für Teilzeitbeschäftigte nicht berücksichtigt, benachteiligte die betroffenen Teilzeitkräfte ungerechtfertigterweise.

### § 4 Abs. 1 TzBfG

#### Verbot der Diskriminierung

(1) Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.



Betriebliche Aus- und Weiterbildung | Lesezeit 4 Minuten

# Antworten auf die wichtigsten Fragen zur Aus- und Weiterbildung, die Sie kennen müssen

Zu Beginn des neuen Ausbildungsjahres sind – wie auch in den vergangenen Jahren – noch einige Ausbildungsplätze unbesetzt. Für Jugendliche und junge Erwachsene bietet das grundsätzlich die besten Chancen auf einen guten Ausbildungsplatz. Für Arbeitgeber bedeutet das, dass sie den Auszubildenden etwas bieten müssen. Vor allen sind Sie mehr denn je gefordert, sich dafür einzusetzen, die Rechte der jungen Auszubildenden zu wahren. Neben den Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes sind dabei vor allem die Regeln für das Berufsausbildungsverhältnis zu beachten.

## 1. Haben Sie Verpflichtungen gegenüber jugendlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Auszubildenden?

Ja, das haben Sie als Betriebsrat. Sie sind verpflichtet, sich um Ihre jungen Kolleginnen und Kollegen und die Auszubildenden in Ihrem Unternehmen zu kümmern. Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) hat die Förderung der Interessen und Belange der Jugendlichen und der Auszubildenden zu einer besonderen Aufgabe von Ihnen als Betriebsrat gemacht (§ 80 Abs. 1 Nr. 3 und 5 BetrVG). Zudem haben Sie als Betriebsrat im Bereich der Berufsbildung umfangreiche Beteiligungsrechte.

## 2. Wie ist der Begriff Berufsbildung zu verstehen?

Der Begriff Berufsbildung in §§ 96 ff. BetrVG ist weit gefasst. Nach dem Bundesarbeitsgericht (BAG) gehören zur Berufsbildung alle Maßnahmen, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in systematischer, lehrplanartiger Weise Kenntnisse und Erfahrungen vermitteln, die diese zu ihrer beruflichen Tätigkeit im Allgemeinen befähigen (BAG, 24.8.2004, Az. 1 ABR 28/03). Darunter fallen sowohl die Aus- als auch die Weiterbildung. Ausbildung i. d. S. meint die Vermittlung der erforderlichen Berufserfahrungen durch Ihren Arbeitgeber bzw. den bestellten Ausbilder. Die Weiterbildung von Ihnen und Ihren Kollegen erfasst in erster Linie Ihre Fortbildung. Aber: Auch die Umschulung Ihrer Kollegen gehört dazu.

Wie Ihr Arbeitgeber Ihren Kollegen das Wissen vermittelt, spielt keine Rolle. Die von ihm getroffene Maßnahme muss lediglich berufsbezogen sein.

Als Betriebsrat müssen Sie in den Bereichen der Berufsbildung von Ihrem Arbeitgeber beteiligt werden. Die Beteiligung lässt sich in die unterschiedlichen Bereiche untergliedern, die Sie der Übersicht auf Seite 7 unten entnehmen können.

In welcher Form eine berufsbildende Maßnahme durchgeführt wird, ist für Ihr Beteiligungsrecht als Betriebsrat unerheblich.

## Sie haben ein Beratungsrecht

In allen Angelegenheiten, die Ihre und die Berufsbildung Ihrer Kolleginnen und Kollegen betreffen, haben Sie als Betriebsrat nur ein Beratungsrecht nach § 96 Abs. 1 Satz 2 BetrVG. Ein echtes Mitbestimmungsrecht können Sie hingegen nicht geltend machen. Sie haben allerdings auch insoweit die Pflicht, die Berufsbildung Ihrer Kolleginnen und Kollegen im Betrieb zu fördern. Deshalb haben Sie in diesem Zusammenhang das Recht, zu verlangen, dass Ihre Unternehmensleitung, also Ihr Arbeitgeber, den Berufsbildungsbedarf ermittelt. Machen Sie von diesem Recht Gebrauch.



## BEISPIEL

### Berufsbezogene Maßnahmen

- Ausbildungsmaßnahmen für Praktikanten und Volontäre
- betriebliche Lehrgänge und Seminare
- Bildungsprogramme
- Vorträge zu einzelnen Themen
- Anleitung zur Bedienung neuer Maschinen
- Veranstaltungen zum Zweck des Erfahrungs- und Informationsaustauschs
- Besuch von Messen und Kongressen, Trainee-Maßnahmen für Führungskräfte



## ACHTUNG

### Sie haben ein Beratungsrecht

Bei allen Angelegenheiten, die Ihre und die Berufsbildung Ihrer Kollegen betreffen, haben Sie ein Beratungsrecht (§ 96 Abs. 1 Satz 2 BetrVG). Ein echtes Mitbestimmungsrecht können Sie hingegen nicht geltend machen.



**HELFEN SIE, DIE RECHTE DER JUNGEN AUSZUBILDENDEN ZU WAHREN.**

### 3. Bestimmen Sie bei der Durchführung betrieblicher Maßnahmen mit?

Ja, hier haben Sie ein Mitspracherecht. Das steht Ihnen aber bei allen Fragen, die die Durchführung betrieblicher Maßnahmen betreffen, zu (§ 98 BetrVG). Solche Maßnahmen liegen immer dann vor, wenn Ihr Arbeitgeber die Weiterbildungsmaßnahme veranstaltet. Voraussetzung ist zudem, dass Ihr Arbeitgeber tatsächlich Einfluss auf Inhalt und Organisation der Veranstaltung nehmen kann.

### 4. Wie kommen wir an unseren Arbeitgeber heran?

Nach § 96 Abs. 1 Satz 2 BetrVG muss Ihr Arbeitgeber mit Ihnen alle Fragen der betrieblichen und außerbetrieblichen Berufsbildung beraten. Davon sind vor allem die Beratung über das Ergebnis des ermittelten Bildungsbedarfs und die individualrechtliche Gestaltung der Maßnahmen erfasst. Dazu gehört z. B. die Aufnahme einer Vereinbarung mit einem Arbeitnehmer bezüglich einer Rückzahlung der Fortbildungskosten für den Fall, dass er das Unternehmen vorzeitig verlässt.



#### MEIN TIPP

#### Fordern Sie Ihren Arbeitgeber zum Gespräch auf

Solche Fragen muss Ihr Arbeitgeber nur mit Ihnen beraten, wenn Sie es von ihm verlangen. Fordern Sie also ein Gespräch. Aus freien Stücken wird Ihr Arbeitgeber nicht auf Sie zukommen.

### 5. Wie kümmern wir uns am besten um unsere Auszubildenden?

Die Hauptaufgabe Ihres Arbeitgebers ist es, dafür zu sorgen, dass Ihren Kollegen in der Ausbildung in der vorgesehenen Zeit ein breites berufliches Grundwissen und die Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden, die sie später zur Ausübung ihrer Berufe benötigen.

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, dann führen Sie ein Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber, in dem Sie ihn auffordern, seinen Aufgaben nachzukommen.

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 der zuständige Ausbilder die persönliche oder fachliche, vor allem auch berufs- und arbeitspädagogische Eignung nicht besitzt. Gleiches gilt, wenn er Ihrer Ansicht nach seine Aufgaben vernachlässigt.

Setzen Sie sich zudem dafür ein, dass die in Ihrem Betrieb tätigen Ausbilder eine erfolgreiche Teilnahme an der Ausbildereignungsprüfung nachweisen.



## Übersicht Beteiligung Berufsbildung

| Maßnahme                   | Erläuterung                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Berufsbildung              | Hier geht es darum, den Beschäftigten die fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln, die sie für ihre spätere Tätigkeit im Betrieb benötigen.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Berufliche Fortbildung     | Ziel ist hier die Erhaltung, Anpassung und Erweiterung vorhandener fachlicher Kenntnisse und Fertigkeiten.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Berufliche Umschulung      | <p>Hier geht es darum, den Beschäftigten fachliche Kenntnisse und Fähigkeiten zu verschaffen, die sie nach Abschluss der Maßnahmen befähigen, eine andere berufliche Tätigkeit aufzunehmen bzw. einen anderen Arbeitsplatz auszufüllen.</p> <p>Wie die Unternehmensleitung Ihren betroffenen Kolleginnen und Kollegen das Wissen vermittelt, spielt keine Rolle. Wichtig ist nur, dass die von Ihnen beschlossenen Maßnahmen berufsbezogen sind. Beispiele für Maßnahmen der beruflichen Bildung sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• betriebliche Lehrgänge</li> <li>• Bildungsprogramme</li> <li>• Anleitungen zur Bedienung neuer Maschinen</li> <li>• Veranstaltungen zum Erfahrungs- und Informationsaustausch</li> <li>• Tele-Learning, also Wissensvermittlung über technische Systeme</li> </ul> <p>Wichtig: Gerade im Zusammenhang mit Umschulungen kommt es immer mal wieder zu Konflikten rund um Ihre Mitbestimmung. Der Betriebsrat hat nur bei betrieblichen Maßnahmen ein Beteiligungsrecht. Das ist nur der Fall, wenn Ihre Unternehmensleitung Träger oder Veranstalter ist. Arbeitet Ihre Unternehmensleitung mit Dritten zusammen, müssen diese einen rechtlichen oder einen tatsächlichen Einfluss auf Inhalt und Organisation der Veranstaltung haben.</p> |
| Sonstige Bildungsmaßnahmen | Hierunter fallen alle Maßnahmen, die zu keinem der oben genannten Punkte zählen. Diese müssen jedoch das Ziel haben, dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin in systematischer, lehrplanartiger Weise neue Kenntnisse und Erfahrungen der beruflichen Tätigkeit zu vermitteln.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

Zu finden unter [www.adiuva.de](http://www.adiuva.de) unter Eingabe des Titels im Suchfeld



Abmahnung | Lesezeit 2 Minuten

## Einigungsstelle entscheidet nicht über den Inhalt einer Abmahnung

Die Beschwerde einer Arbeitnehmerin über eine Abmahnung rechtfertigt nicht den Einsatz einer Einigungsstelle. Das hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung klargestellt (17.2.2025, Az. 10 TaBV 29/25). Hervorgerufen worden war die Entscheidung durch einen Betriebsrat, der die Einigungsstelle einsetzen lassen wollte, damit diese über den Inhalt der Beschwerde einer Kollegin hinsichtlich einer Abmahnung entscheidet.

### Betriebsrat will Einigungsstelle entscheiden lassen

**Der Fall:** Die Arbeitnehmerin war im August 2024 schwanger. Der Mutterschutz begann am 13.9.2024. Am 6.9.2024 erhielt die Arbeitnehmerin jedoch eine Abmahnung. In dieser Abmahnung wurden ihr Verstöße gegen arbeitsvertragliche Pflichten vorgeworfen. Ganz konkret ging es dabei um das Fehlen in einem Meeting am 16.7.2024 bzw. die verspätete Mitteilung des Nichterscheins. Darüber hinaus wurde ihr eine fehlende Information über die Abwesenheit am 18.7.2024 vorgeworfen.

Die Arbeitnehmerin sprach daraufhin den Betriebsrat an und bat um Unterstützung. Ihr Ziel war es, zu erreichen, dass diese Abmahnung wieder aus ihrer Personalakte entfernt wurde.

Die Arbeitnehmerin warf dem Arbeitgeber u. a. vor, dass er sie vor Erhalt der Anhörung nicht angehört hatte. Zudem fühlte sie sich ungerecht behandelt und ausgenutzt, gegebenenfalls wegen ihrer beginnenden Mutterschaftszeit.

Der Betriebsrat teilte dem Arbeitgeber daraufhin am 9.9.2024 mit, dass er die Beschwerde der Mitarbeiterin als berechtigt betrachte. Er bat den Arbeitgeber deshalb um Mitteilung, welche Abhilfemaßnahmen getroffen wurden. Der Arbeitgeber erklärte daraufhin seinerseits, dass er die Beschwerde nicht für gerechtfertigt halte.

Der Betriebsrat beschloss dann am 4.10.2024, dass er die Verhandlungen über die Beschwerde als gescheitert ansehe. Er beschloss deshalb, die Einigungsstelle anzurufen.

Der Betriebsrat und der Arbeitgeber trafen sich dann noch einmal am 20.10.2024 zu einem Gespräch über den Sachverhalt. In diesem forderte der Betriebsrat, die Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen bzw. zurückzunehmen. Dies lehnte der Arbeitgeber genauso ab wie die Einrichtung einer Einigungsstelle.

### Einigungsstelle ist nicht zuständig

**Die Entscheidung:** Das Gericht entschied, dass die Einrichtung einer Einigungsstelle nicht in Betracht kam. Denn diese war offensichtlich unzuständig (§ 100 Abs. 1 Satz 2 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG)). Diese Voraussetzung sei gegeben, wenn bei der Beurteilung durch das Gericht sofort erkennbar sei, dass ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in der fraglichen Angelegenheit unter keinem Gesichtspunkt infrage komme. Das sei hier der Fall gewesen.

Nach § 85 Abs. 2 Satz 1 BetrVG könne der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen, wenn eine Meinungsverschiedenheit über die Berechtigung einer Beschwerde bestehe. Allerdings sei diese nach § 85 Abs. 2 Satz 3 BetrVG nicht möglich, wenn Gegenstand der Be-

schwerde ein Rechtsanspruch eines Mitarbeiters sei. Denn durchsetzen könne dieser den entsprechenden Anspruch allein über den Rechtsweg. Das führe dazu, dass die Einigungsstelle in diesem Fall eindeutig nicht zuständig gewesen sei.

### Gericht führt weiteren Grund gegen Zuständigkeit einer Einigungsstelle an

Darüber hinaus fehle es aus einem weiteren Grund an der Zuständigkeit der Einigungsstelle, weil sich die Beschwerde ausschließlich mit einem vergangenheitsbezogenen Sachverhalt befasse. Und zwar der Richtigkeit des der Abmahnung zugrunde liegenden Sachverhalts. Das hatte der Betriebsrat dem Arbeitgeber mitgeteilt und erklärt, er habe den Sachverhalt entsprechend geprüft. Regelungen für die Zukunft werden für das Unternehmen hier nicht eingeführt.

Auch für einen solchen Rechtsanspruch sind ausschließlich die Arbeitsgerichte zuständig. Nur sie können insoweit verbindlich entscheiden.

## → FAZIT

### Wie Sie sich einsetzen können

Fühlt sich ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin benachteiligt, kann er/sie sich nach § 85 BetrVG an Sie als Betriebsrat wenden. Sie prüfen dann die entsprechende Beschwerde und setzen sich – sofern Sie sie für berechtigt halten – bei Ihrem Arbeitgeber dafür ein, dass dieser Abhilfe schafft. Bei Meinungsverschiedenheiten können Sie die Einigungsstelle anrufen. Das gilt allerdings nicht, wenn der Grund der Beschwerde ein Rechtsanspruch des Betroffenen war. So war es hier, denn Ziel der Arbeitnehmerin war es, die Abmahnung aus der Personalakte entfernen zu lassen. Einen entsprechenden Anspruch muss die Arbeitnehmerin selbst vor dem Arbeitsgericht geltend machen.

## § 100 Abs. 1 Satz 2 ArbGG

### Entscheidung über die Besetzung der Einigungsstelle

(1) Wegen fehlender Zuständigkeit der Einigungsstelle können die Anträge nur zurückgewiesen werden, wenn die Einigungsstelle offensichtlich unzuständig ist.

Haustarifvertrag | Lesezeit 1 Minute

## Welche Möglichkeiten haben wir, wenn unser Arbeitgeber einer Kollegin eine satte Gehaltserhöhung gegeben hat?

### Frage:

Unser Betrieb ist an einen Haustarifvertrag gebunden, der vor allem Regelungen zum Gehalt trifft. Danach soll ein Anleiter und Ausbilder mit einer Zusatzqualifikation bei 3.300 € starten und ab 12 Jahren Berufserfahrung 3.600 € erhalten. Nun möchte unser Arbeitgeber eine interne Versetzung vornehmen. Eine Friseurmeisterin soll einen anderen Arbeitsplatz erhalten. Sie hat in diesem Zusammenhang ihr Gehalt neu verhandelt und soll jetzt 3.900 € erhalten. Das Arbeitsverhältnis der Friseurmeisterin ist nicht tarifgebunden. Sie hat grundsätzlich ein frei verhandelbares Gehalt. Können wir in irgendeiner Form Einfluss nehmen und dafür sorgen, dass alle Friseurmeisterinnen und -meister auch eine entsprechende Gehaltserhöhung erhalten?

### Antwort: Prüfen Sie eine mögliche Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes

Da die Kollegin ihr Gehalt nach Ihrer Schilderung frei verhandeln konnte, haben Sie keine Mitbestimmungsrechte und können insoweit nur begrenzt Einfluss nehmen. Denn Ihre grundsätzlich bestehenden Mitbestimmungsrechte greifen nicht. Schließlich handelt es sich um eine individuelle Vereinbarung. Gerade bei einzelnen Arbeitsverhältnissen hängt das Gehalt häufig vor allem vom Verhandlungsgeschick der Vertragsparteien, also hier Ihrer Kollegin und Ihrem Arbeitgeber, ab. Sie können sich im Zweifel nur auf den Gleichbehandlungsgrundsatz stützen, was in der Praxis allerdings durchaus schwierig werden kann. Nach dem Gleichbehandlungs-

grundsatz darf Ihr Arbeitgeber einzelne Arbeitnehmer nicht ohne Grund schlechter stellen als andere mit vergleichbaren Qualifikationen und Leistungen. Allerdings ist Ihr Arbeitgeber auch nicht verpflichtet, jedem Mitarbeiter die gleichen Gehaltserhöhungen zu gewähren, wenn individuelle Arbeitsverhältnisse bestehen und Ihr Arbeitgeber für die Gehaltsunterschiede sachliche Gründe anführen kann. Insoweit besteht also ein gewisser Ermessensspielraum.

Im Hinblick auf Ihre eigene Situation empfehle ich Ihnen, zunächst ein Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber zu führen. Und zwar mit dem Ziel, eine vergleichbare Gehaltserhöhung zu erhalten. Dazu müssen Sie allerdings Gründe anführen können, warum er auch Ihr Gehalt anpassen muss. Die Gleichbehandlung ist eine Möglichkeit, die allerdings wackelig sein könnte. Einfacher wäre es sicherlich, wenn Sie auf Leistungserfolge und zukünftig zu erwartende Erfolge hinweisen können. Können Sie ihn insoweit nicht überzeugen, sollten Sie überlegen, ob Sie die Angelegenheit rechtlich prüfen lassen. Dann ginge es vor allem darum, Argumente für eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu finden.

### So bestimmen Sie grundsätzlich mit

Als Betriebsrat haben Sie bei der betrieblichen Lohngestaltung, vor allem bei der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, grundsätzlich ein Mitbestimmungsrecht, wenn keine tarifliche Regelung besteht (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG). Besteht wie bei Ihnen ein Haustarifvertrag, ist Ihre Mitbestimmung in diesen Fragen eingeschränkt. Denn in diesem Fall hat der Tarifvertrag Vorrang.

Haftung | Lesezeit 1 Minute

## Haften wir persönlich, wenn wir trotz Ablehnung des Chefs einen Sachverständigen beauftragen?

### Frage:

In unserem Gremium haben wir eine Frage zur Haftung. Wir wollten einen externen Sachverständigen zu einem Thema beauftragen und haben einen entsprechenden Gremiumsbeschluss gefasst. Unser Arbeitgeber hat uns jedoch die Kostenübernahme verweigert. Nun überlegen wir, den Auftrag trotzdem zu erteilen, fragen uns jedoch, ob wir riskieren, dass wir auf den Kosten sitzen bleiben. Wie ist die Rechtslage?

### Antwort: Sie riskieren, haftbar gemacht zu werden

Ja, als Betriebsrat riskieren Sie, aus einem Vertrag verpflichtet zu werden, wenn Sie einem Beschluss für einen Vertragsabschluss zustimmen. Das setzt allerdings voraus, dass Sie als Betriebsrat einen Vertrag umsetzen, der sich außerhalb Ihres Wirkungskreises befindet. Das ist z. B. der Fall, wenn die Beauftragung des externen

Sachverständigen nicht erforderlich wäre. Hier ist nun von Ihnen zu prüfen, ob die Beauftragung erforderlich ist. Die Entscheidung darüber liegt bei Ihnen als Betriebsrat. Können Sie also nachvollziehbar begründen, dass die Beauftragung erforderlich war, können Sie die Haftung Ihrerseits verhindern. Insoweit obliegt Ihnen ein Ermessensspielraum. Sie benötigen also objektiv gute Argumente, die ein Dritter ohne Weiteres nachvollziehen kann. Das ist in vielen Fällen möglich.

### Wenn Sie die Haftung nicht verhindern können

In einem solchen Fall, in dem Sie als Betriebsrat die Haftung nicht verhindern können, begründet sich eine Gesamtschuldnerschaft zwischen denjenigen Betriebsratsmitgliedern, die der Beschlussfassung zugestimmt haben. Die Zustimmenden haften also persönlich anteilig. Das heißt: Sie haften alle gemeinsam für den entstandenen Schaden.

Betriebsratswahl | Lesezeit 2 Minuten

## Betriebsratswahl im gesamten Betriebsratswahlbezirk

Der Wahlvorstand kann die schriftliche Stimmabgabe nur für Betriebsteile und Kleinstbetriebe, die räumlich weit voneinander entfernt liegen, beschließen. Nicht geregelt ist, ob man für einen ganzen Betriebsratswahlbezirk Briefwahl anordnen kann und also die Möglichkeit besteht, auch für den Hauptbetrieb die schriftliche Stimmabgabe anzuordnen. Damit hat sich das Bundesarbeitsgericht in einer aktuellen Entscheidung auseinandergesetzt (22.1.2025, Az. 7 ABR 23/23).

### Arbeitgeber teilt Gebiet in Betriebsratswahlbezirke ein

**Der Fall:** Der Arbeitgeber war eine bundesweit tätige Lebensmittel-Discount-Filiale. Seit 2010 finden bei ihr die Betriebsratswahlen auf der Grundlage eines im Dezember 2009 abgeschlossenen Tarifvertrags nach § 3 BetrVG statt. Der Arbeitgeber hatte dazu das Verkaufstellennetz in Betriebsratswahlbezirke eingeteilt. Ziel dabei war es, dass alle in einem Bezirk gelegenen Verkaufsstellen zu einem Bezirk zusammengefasst werden, für den ein Betriebsrat gewählt wird.

Am 24.3.2022 hatte der Arbeitgeber für den Bezirk „NordWest“ ein Wahlausschreiben erlassen. Danach wurde für alle Beschäftigten die schriftliche Stimmabgabe, also die Briefwahl, beschlossen. Die entsprechenden Briefwahlunterlagen sollten den Wahlberechtigten unaufgefordert zugehen. Die Betriebsratswahl fand schlussendlich am 6.5.2022 ausschließlich in Form einer Briefwahl statt.

### Arbeitnehmer fechten die Betriebsratswahl an

Einige Beschäftigte hielten die Betriebsratswahl deshalb für anfechtbar. 8 Antragsteller fochten die Wahl daraufhin mit dem Ziel an, die Betriebsratswahl für unwirksam zu erklären. Sie vertraten die Ansicht, die Betriebsratswahl sei unwirksam, weil sie als reine Briefwahl stattgefunden habe, ohne dass einer der Ausnahmetatbestände nach § 24 Wahlordnung vorgelegen habe.

### Arbeitgeber hält ausschließliche Briefwahl für okay

Dem hielt der Betriebsrat entgegen, dass die Anordnung der generellen Briefwahl nicht zu beanstanden sei. Das begründete das Gremium damit, dass die räumliche Entfernung der über 400 Filialen im Bezirk „NordWest“ eine Briefwahl rechtfertige. Denn es fehle an einem Hauptbetrieb. Der Arbeitgeber brachte zudem vor, dass Sinn und Zweck der Briefwahl sei, den Wahlberechtigten die Teilnahme an der Wahl zu erleichtern. Das Fehlen eines Hauptbetriebs schließe nicht aus, dass es räumlich weit voneinander entfernte Kleinstbetriebe bzw. Betriebsteile gebe.

### Wahl durfte nicht als reine Briefwahl durchgeführt werden

**Die Entscheidung:** Das Gericht hielt die Wahlanfechtung nach § 19 BetrVG für gerechtfertigt. Das begründeten die Richter damit, dass die Betriebsratswahl nicht als reine Briefwahl durchgeführt werden durfte. Die Voraussetzungen des § 24 BetrVG haben nicht für alle Wahlberechtigten vorgelegen. Die Richter führten zudem an, dass § 24 Abs. 3 BetrVG keine Grundlage für die Anordnung der schriftlichen Stimmabgabe für den gesamten Betrieb darstelle. Denn die Vorschrift setze, wie § 4 Abs. 1 und 2 BetrVG, einen Hauptbetrieb voraus. Für diesen Hauptbetrieb sei die Anordnung

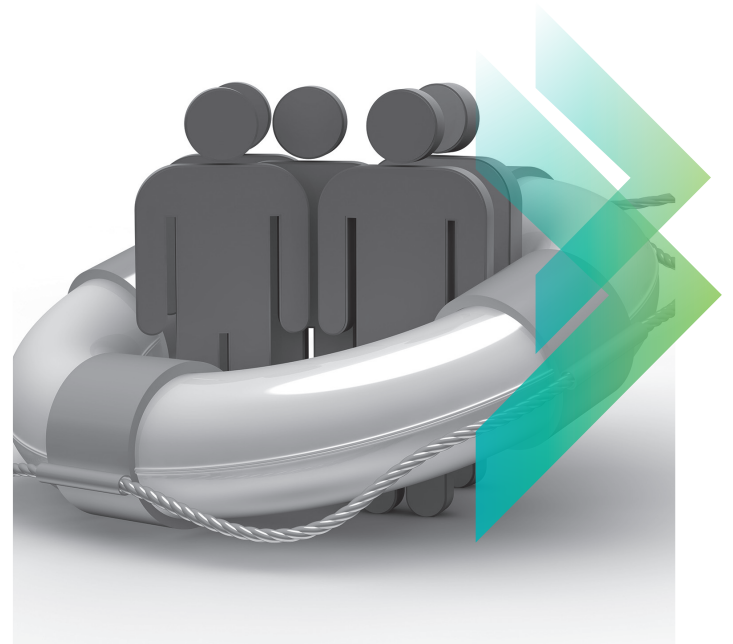
der schriftlichen Stimmabgabe nicht vorgesehen. Das war ein Fehler. Denn die Möglichkeit, in einem Wahllokal am Hauptbetrieb zu wählen, musste es geben. Die Richter wiesen in diesem Zusammenhang zudem darauf hin, dass selbst, wenn ein Hauptbetrieb vorliege, die Briefwahl nicht für den gesamten Betrieb bzw. den Hauptbetrieb vorgesehen werden könne. Auch in diesem Fall sei die Briefwahl nur für die weit vom Hauptbetrieb entfernt gelegenen Betriebe vorgesehen. Deshalb kam es für diese Entscheidung letztlich nicht darauf an, ob es tatsächlich einen Hauptbetrieb gab oder nicht.

### Wann eine Wahlanfechtung in Betracht kommt

Wird bei einer Betriebsratswahl gegen wesentliche Wahlvorschriften oder das Wahlrecht, Wahlverfahren oder die Wählbarkeit verstoßen, haben der Arbeitgeber und auch die Arbeitnehmer die Möglichkeit, die Wahl beim Arbeitsgericht anzufechten (§ 19 BetrVG).

### Wahlanfechtung nur innerhalb 2-Wochen-Frist

Dies muss innerhalb von 2 Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses geschehen. Erklärt das Arbeitsgericht die Wahl für ungültig, muss ein komplett neuer Wahlvorgang mit korrektem Ablauf gestartet werden. Ist die 2-Wochen-Frist ergebnislos abgelaufen, sind die Mängel, die eine Anfechtung der Betriebsratswahl rechtfertigen und nicht zur Nichtigkeit führen, geheilt. Danach erlischt das Anfechtungsrecht und das Wahlergebnis ist wirksam und verbindlich.





## Muster-Betriebsvereinbarung: Teilzeitarbeit

Immer mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wollen in Teilzeit arbeiten. Aktuelle Zahlen belegen, dass sich die Zahl der Teilzeitkräfte seit den 1990er-Jahren mehr als verdoppelt hat. Kein Wunder, denn viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wollen mehr Flexibilität. In bestimmten Lebensphasen sorgt das bei einigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sicher dafür, dass sie überhaupt tätig bleiben. Es ist deshalb gut, dass es die Möglichkeit gibt. Als Betriebsrat sollten Sie die Teilzeitarbeit in Ihrem Unternehmen grundsätzlich fördern. Das können Sie am besten tun, indem Sie für Ihre Kolleginnen und Kollegen günstige Regelungen in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung speziell zur Teilzeitbeschäftigung mit Ihrem Arbeitgeber erwirken. Ein Muster dazu lesen Sie im Folgenden.

### Muster-Betriebsvereinbarung: Teilzeitarbeit

Zwischen dem Betriebsrat der ... (Name des Betriebs) und der Unternehmensleitung der ... (Name des Unternehmens) wird folgende Betriebsvereinbarung zur Teilzeitarbeit geschlossen:

#### Präambel

Die Unternehmensleitung unterstützt Arbeitnehmer, die Teilzeitarbeit leisten wollen. Dazu berät sie die Möglichkeit der Einrichtung von individuellen Teilzeitarbeitsplätzen mit dem Betriebsrat.

#### § 1 Geltungsbereich

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

#### § 2 Grundsätze

Teilzeitarbeit bietet den Arbeitnehmern die Möglichkeit, ihre Arbeit besser ihren persönlichen Bedürfnissen anzupassen.

Die Einrichtung eines Teilzeitarbeitsplatzes darf nicht zur Beeinträchtigung der Arbeitsqualität und zur Leistungsverdichtung führen. Bei Umwandlung von Voll- in Teilzeitarbeitsplätze ist das Arbeitsvolumen anteilig zu verringern. Das frei werdende Arbeitsvolumen wird – so weit es geht – durch Neueinstellungen aufgefangen. Teilzeitarbeit kann grundsätzlich von allen Beschäftigten unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und Möglichkeiten in Anspruch genommen werden.

#### § 3 Gleichbehandlung

Teilzeitbeschäftigte haben grundsätzlich die gleichen Rechte wie Vollzeitkräfte. Das gilt vor allem im Hinblick auf die Teilnahme an Fortbildungen, die Zahlung von Gehaltsextras sowie die Teilnahme an der betrieblichen Altersvorsorge. Die Zeiten der Beschäftigung in Teilzeitarbeitsverhältnissen werden wie in Vollzeitarbeitsverhältnissen als Beschäftigungszeiten angerechnet.

#### § 4 Regelungen zur Aufnahme einer Teilzeitarbeit

Interessierte stellen spätestens 3 Monate im Voraus einen formlosen Antrag. Aus diesem geht hervor, um wie viele Stunden der Interessent die Arbeitszeit reduzieren will. Zudem äußert er sich dazu, wie er sich die Verteilung der Arbeitszeit vorstellt. Der Antrag muss bei der Personalabteilung eingereicht werden. Die Personalabteilung entscheidet innerhalb von einem Monat nach Einreichen des Antrags über das Teilzeitgesuch. Die Ablehnung eines Teilzeitantrags ist von der Personalabteilung schriftlich zu begründen. Der betroffene Arbeitnehmer kann innerhalb von 3 Wochen nach Zugang bei der Personalabteilung Widerspruch gegen die Ablehnung einlegen. Über den Widerspruch entscheidet dann innerhalb von einem Monat – nach Beratung mit dem Betriebsrat – die Unternehmensleitung.

#### § 5 Veränderung der Arbeitszeit

Äußert ein Arbeitnehmer den Wunsch, seine Arbeitszeit zu verringern, so wird diesem Wunsch mit allen geeigneten Maßnahmen Rechnung getragen – solange die betrieblichen Möglichkeiten das zulassen.

#### § 6 Vergütung

Die Vergütung für Teilzeitarbeit erfolgt anteilig im Verhältnis der einzelvertraglich vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit für Vollzeit. Gleiches gilt für alle sonstigen Zahlungen – soweit sich aus dem Tarifvertrag bzw. einer Betriebsvereinbarung nichts anderes ergibt.

#### § 7 Überstunden

Bei Beschäftigung über die vereinbarte Zeit hinaus erhält der Arbeitnehmer je Arbeitsstunde die vereinbarte Vergütung – soweit die Stunden innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit des Betriebs geleistet werden. Zuschlagfähige Überstunden werden nur geleistet, wenn aufgrund ausdrücklicher Anordnung die betriebliche Wochenarbeitszeit bzw. die tägliche Arbeitszeit von 8 Stunden überschritten wird.

#### § 8 Urlaub

Für die Urlaubsgewährung gelten grundsätzlich die gleichen Bestimmungen wie für Vollzeitbeschäftigte. Teilzeitarbeitnehmer, die an allen Tagen im Betrieb arbeiten, an denen auch Vollzeitbeschäftigte arbeiten, erhalten Urlaub in gleicher Höhe wie die Vollzeitbeschäftigten. Teilzeitkräfte, die an weniger Tagen tätig sind, erhalten anteilig Urlaub. Dabei werden die Arbeitstage der Teilzeitkraft ins Verhältnis zu denen einer Vollzeitkraft gesetzt.

#### § 9 Betriebsrat

Der Betriebsrat wird regelmäßig über den gegenwärtigen Stand der Teilzeitarbeitsplätze, Teilzeitanträge sowie die diesbezüglichen Planungen unter Einbeziehung der Maßnahmen der Berufsbildung unterrichtet. Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen werden mit ihm beraten.

#### § 10 Schlussbestimmungen

Diese Betriebsvereinbarung tritt am ... in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende gekündigt werden – frühestens zum ... Kündigt eine der abschließenden Parteien die Vereinbarung, wirkt sie bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung zu diesem Thema nach.

Ort, Datum, Unterschriften

Zu finden unter [www.adiuva.de](http://www.adiuva.de) unter Eingabe des Titels im Suchfeld



Arbeitsvertrag | Lesezeit 1 Minute

## Wenn Ihr Chef die private Nutzung von Handy und PC verbietet: Das müssen Sie wissen

Ob Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen den Computer bzw. das Handy auch privat nutzen können, entscheidet Ihr Arbeitgeber. Allerdings sollte Ihr Arbeitgeber auf ein sorgfältiges Vorgehen achten, wenn er einen Verstoß ahnden möchte (Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, 18.12.2024, Az. 3 SLa 183/24).

### Verbot mit Ausnahme von Notfällen

**Der Fall:** Der Arbeitgeber, ein Umzugsunternehmen, untersagte seinen Mitarbeitern im Arbeitsvertrag die Nutzung von digitalen Endgeräten wie dem Smartphone am Arbeitsplatz. Ausgenommen davon waren Notfälle. Parallel dazu verfasste der Arbeitgeber ein Rundschreiben an alle Beschäftigten, in dem er klarstellte, dass Privathandys auf dem Schreibtisch verboten seien und Privattelefonate nur während der Pausen über die Firmenrufnummern erlaubt seien. Darüber hinaus verbot er, am Firmencomputer private E-Mails abzurufen. Die Überprüfung des Firmencomputers einer seit Mai 2022 in dem Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmerin ergab im Oktober 2023, dass sich die Arbeitnehmerin mit verschiedenen privaten Google-E-Mail-Konten auf dem Rechner angemeldet hatte. Zudem hatte sie mehrere private Dateien dazu gespeichert, zuletzt im Juli 2023. Der Arbeitgeber reagierte mit einer fristlosen, hilfsweise fristgerechten Kündigung. Die Arbeitnehmerin legte eine Kündigungsschutzklage ein; mit Erfolg.

### Kündigung unwirksam

**Die Entscheidung:** Das Gericht entschied zugunsten der Arbeitnehmerin. Es hielt die Kündigung für unwirksam. Denn der Arbeitgeber konnte nicht nachweisen, dass die Beschäftigte das Schreiben zum Verbot der privaten Nutzung des Firmencomputers bereits bei Beginn des Arbeitsverhältnisses erhalten hatte. Deshalb war für das Gericht bis zum Schluss unklar, ob die Arbeitnehmerin überhaupt gegen Pflichten verstoßen hatte. Schließlich war die Privatnutzung in familiären Notfällen und während der Pausen grundsätzlich erlaubt.

### Außerordentliche Kündigung ungerechtfertigt

Die Verfehlung wiegt nicht so schwerwiegend, dass eine außerordentliche Kündigung gerechtfertigt wäre. Der Arbeitgeber hätte die Arbeitnehmerin zunächst abmahnen müssen. Sollten Sie mit einer vergleichbaren Kündigung konfrontiert werden, äußern Sie Bedenken und formulieren Sie diese in Ihrer Stellungnahme.

Geben Sie's zu,  
googeln hat  
**nicht geholfen ...**  
... aber in unserem  
Onlinebereich  
**finden Sie die Antwort!**

[www.adiuva.de](http://www.adiuva.de)



Das lesen  
Sie in der  
nächsten  
Ausgabe

**KÜNDIGUNG UNWIRKSAM**  
Änderungskündigung hat Vorrang  
**IHRE RECHTE ALS BETRIEBSRAT**  
Sie genießen Kündigungsschutz

**MUSTER-BETRIEBSVEREINBARUNG**  
Erweiterung und Änderung von IT-Systemen