

Urteilsdienst für den Betriebsrat

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



SEITE 3

ENTSCHÄDIGUNG

Wer Macht missbraucht, löst
vielleicht hohe Abfindungen aus

SEITE 6–7

MUTTERSCHUTZ

Was Schwangere nicht tun
dürfen, und wie Sie mitreden



Friederike Becker-Lerchner

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

[Editorial

Liebe Betriebsrätin, lieber Betriebsrat,

die Gehälter der Vollzeitbeschäftigten in Deutschland sind im Jahr 2024 deutlich gestiegen. Das lässt sich einer aktuellen Pressemitteilung der Bundesagentur für Arbeit entnehmen. Das sogenannte Medianentgelt, also das Einkommen, das genau in der Mitte einer Gehaltsverteilung liegt, wenn alle Einkommen der Reihe nach sortiert werden, stieg im Jahr 2024 auf 4.013 €. Während das Medianentgelt der Männer bei 4.138 € lag, erzielten Frauen 3.793 €. Die Differenz liegt also bei 346 € und ging im Vergleich zu 2023 um 21 € zurück. Diese Entwicklungen bewerte ich als positiv, aber auch als notwendig. Die Steigerung der Entgelte ist im Hinblick auf die allgemeine Steigung der Lebenshaltungskosten notwendig. Eine weitere Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Gehalt ist überfällig. Beschäftigte haben unabhängig vom Geschlecht einen Anspruch, für gleiche Arbeit auch gleich entlohnt zu werden. Sie sollten sich aktiv dafür einsetzen, dass gleiche Arbeit auch gleich entlohnt wird. Zudem sollten Sie Ihren Arbeitgeber mit guten Argumenten davon überzeugen, dass er Ihren Kollegen angemessene Gehälter zahlt. Nur so wird er für eine allgemeine Zufriedenheit sorgen, die Ihre Kolleginnen und Kollegen in vielen Fällen auch langfristig an das Unternehmen bindet.

Herzliche Grüße

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Inhalt

AUS DER RECHTSPRECHUNG

Wer seine Macht missbraucht, löst unter Umständen hohe Abfindungen aus Seite 3

Wenn das Gericht 3 Zeugen nicht glaubt, Zugang nicht nachgewiesen Seite 4

Mitarbeiterbefragung vor Kündigung: Verdachtskündigung gerechtfertigt? Seite 5

Hier ist die Einigungsstelle nicht zuständig Seite 8

Änderungskündigung hat Vorrang Seite 10

Rechtfertigt der Austritt aus der Kirche eine Kündigung? Seite 12

SCHWERPUNKTTHEMA

Was Schwangere am Arbeitsplatz nicht tun dürfen, und wie Sie mitreden Seite 6–7

IHRE FRAGEN

Haben unsere Auszubildenden Anspruch auf mobile Arbeit? Seite 9

Welche Auswirkungen hat eine erneute Schwangerschaft auf eine noch laufende Elternzeit? Seite 9

BETRIEBSVEREINBARUNG

Einsatz von Leiharbeitnehmern 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: Viacheslav Yakobchuk; S. 5: Ilzer VH_peopleimages.com; S. 10: La Famiglia – 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

Entschädigung | Lesezeit 2 Minuten

Wer seine Macht missbraucht, löst unter Umständen hohe Abfindungen aus

Zeigt ein Vorgesetzter gegenüber einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin ein sexistisches und übergriffiges Verhalten, riskiert er nicht nur selbst eine Kündigung durch seine jeweiligen Vorgesetzten. Er muss zudem auch damit rechnen, dass der bzw. dem Betroffenen im Rahmen eines Kündigungsschutzverfahrens eine hohe Abfindung zugesprochen wird. Denn in der Regel wird ein Gericht davon ausgehen, dass der bzw. dem Betroffenen die Fortführung des Arbeitsverhältnisses nach einem entsprechenden Vorfall nicht mehr zumutbar ist. So hat es kürzlich das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln entschieden (9.7.2025, Az. 4 SLa 97/25).

Arbeitgeber hält vor Gericht festgelegte Summe für zu hoch

Der Fall: Das LAG Köln hatte über einen Fall zu entscheiden, den zunächst das Arbeitsgericht (ArbG) Bonn beurteilen musste. Im Ursprungsverfahren in Bonn ging es um die Kündigungsschutzklage einer Arbeitnehmerin. Diese gewann die Arbeitnehmerin, weil der Arbeitgeber die Kündigungsgründe nicht nachvollziehbar darstellen konnte. Nach Ansicht des ArbG Bonn war es der Arbeitnehmerin allerdings unzumutbar, weiter in dem Unternehmen zu arbeiten, da der Geschäftsführer sie mittels sexistischer, übergriffiger Äußerungen entwürdigt hatte. Konkret führte das Gericht in seiner Urteilsbegründung aus, dass das Verhalten des Geschäftsführers der Arbeitnehmerin gegenüber in erheblicher Weise das für die Arbeitnehmerin im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses Zumutbare überschreite. Deshalb sei das Beschäftigungsverhältnis nach § 9 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) unter Zahlung einer Abfindung in Höhe von 70.000 € aufzulösen. Die Höhe der Abfindungszahlung begründete das Gericht sowohl mit der offensichtlichen Sozialwidrigkeit der Kündigung als auch damit, dass der Abfindung eine Genugtuungsfunktion ähnlich dem Schmerzensgeld bei Persönlichkeitsrechtsverletzungen zukomme. Das grenzüberschreitende und ehrverletzende Verhalten des Geschäftsführers sollte in der Abfindungssumme in besonderem Maße zum Ausdruck kommen.

Der Arbeitgeber hielt die Abfindung dennoch für zu hoch und wehrte sich mit dieser Klage vor dem LAG Köln; allerdings nur mit sehr geringem Erfolg.

Seine Begründung stützte er darauf, dass die Arbeitnehmerin durch ihren ursprünglich gestellten Weiterbeschäftigungsantrag selbst dokumentiert habe, dass ihr die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht unzumutbar sei.

Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar

Die Entscheidung: Das Gericht bestätigte im Grunde genommen die Ansicht des ArbG und entschied, dass der Arbeitnehmerin die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses wegen sexistischer, erniedrigender und willkürlicher Äußerungen des Geschäftsführers nicht zumutbar sei.

Das Gericht stellte zudem klar, dass die außergewöhnliche Höhe der Abfindung wegen der besonderen Umstände grundsätzlich auch in Ordnung sei. Schließlich seien die demütigenden Äußerungen des Geschäftsführers und ihre Auswirkungen, nämlich eine posttraumatische Belastungsstörung der Arbeitnehmerin seit Mai

2024, hier zu berücksichtigen. Zudem sei die Kündigung offensichtlich sozialwidrig. Als dritter Punkt spielte nach Ansicht des Gerichts die Tatsache, dass der Geschäftsführer die Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorsätzlich durch Machtmissbrauch herbeigeführt habe, eine tragende Rolle für die Höhe der Abfindung.

Im Ergebnis setzten die Richter die Höhe der Abfindung etwas niedriger fest. Der Arbeitnehmerin wurden 68.153, 80 € statt 70.000 € zugesprochen.

→ FAZIT

Übergriffige Äußerungen lösen Abfindungszahlungen aus

Ist die Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses für eine Arbeitnehmerin wegen sexistischer, übergriffiger und demütigender Äußerungen ihres Vorgesetzten bzw. des Geschäftsführers aus der Perspektive eines objektiven Dritten nicht mehr zumutbar, steht der Betroffenen eine hohe Abfindung als Entschädigung zu. Das gilt erst recht, wenn der Arbeitgeber nachweislich seine Macht missbraucht hat.

§ 9 KSchG

Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Urteil des Gerichts; Abfindung des Arbeitnehmers

1) Stellt das Gericht fest, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, ist jedoch dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten, so hat das Gericht auf Antrag des Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer angemessenen Abfindung zu verurteilen. Die gleiche Entscheidung hat das Gericht auf Antrag des Arbeitgebers zu treffen, wenn Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen. Arbeitnehmer und Arbeitgeber können den Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses bis zum Schluß der letzten mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz stellen.

Zugang einer Kündigung | Lesezeit 2 Minuten

Wenn das Gericht auch 3 Zeugen nicht glaubt: Zugang nicht nachgewiesen

Dafür, ob eine Kündigung wirksam ist, kommt es u. a. auf den Zugang des Schreibens beim Betroffenen an. Um dies nachzuweisen, ziehen die Arbeitgeber meist weitere Personen hinzu, wenn sie einem Mitarbeiter bzw. einer Mitarbeiterin eine Kündigung übergeben wollen. Dass manchmal sogar die inhaltlich übereinstimmenden Aussagen von 3 Zeugen nicht reichen, können Sie der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Niedersachsen entnehmen (26.5.2025, Az. 4 SLa 442/24). Die betroffene Arbeitnehmerin konnte deshalb ihren Arbeitsplatz retten.

Arbeitnehmerin bestreitet, Kündigung erhalten zu haben

Der Fall: Die Arbeitnehmerin, eine Büromitarbeiterin, und ihr Arbeitgeber stritten darüber, ob der Arbeitgeber ihr wirksam gekündigt hatte. Es ging hauptsächlich um die Frage, ob der Arbeitnehmerin die Kündigung zugegangen war. Der Arbeitgeber behauptete, der Arbeitnehmerin am 24.10.2023 in Anwesenheit von 3 weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Unternehmens das entsprechende Kündigungsschreiben übergeben zu haben. Nachdem die Betroffene sich geweigert habe, das Schreiben anzunehmen und den Empfang zu bestätigen, sei das Schreiben auf ihren Schreibtisch gelegt worden. Die betroffene Arbeitnehmerin bestritt, ein solches Kündigungsschreiben jemals erhalten zu haben. Der Arbeitgeber stellte daraufhin die Gehaltszahlungen zum gegebenen Zeitpunkt ein. Die Arbeitnehmerin reagierte mit einer Aufforderung, ihr ihren Lohn weiterzuzahlen. Da der Arbeitgeber der entsprechenden Aufforderung nicht nachkam, landete die Angelegenheit vor Gericht. Das zunächst mit der Angelegenheit befasste Arbeitsgericht (ArbG) Hannover gab der Arbeitnehmerin recht. Es hielt die Aussagen der 3 einbestellten Zeugen nicht für glaubhaft und gab deshalb der angestrebten Kündigungsschutzklage statt. Der Arbeitgeber ging in die Berufung, zog also vor das LAG – allerdings auch hier ohne Erfolg.

Arbeitgeber muss den Zugang der Kündigung nachweisen

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass der Arbeitgeber den Zugang der Kündigung auch mittels der 3 Zeugenaussagen nicht nachweisen konnte. Das Arbeitsverhältnis sei deshalb nicht durch die Kündigung vom 24.10.2023 beendet worden. Das begründeten die Richter damit, dass das ArbG fehlerfrei und nachvollziehbar dargestellt habe, warum es nach Vernehmung aller vom Arbeitgeber angegebenen Zeugen nicht überzeugt war, dass der Arbeitnehmerin die Kündigung tatsächlich am 24.10.2024 zugegangen sei.

Voraussetzungen des Zugangs einer Kündigung

Eine Kündigung müsse dem Betroffenen jedoch nachweisbar zugehen, damit sie wirksam wird (§ 130 Abs. 1 BGB). Denn eine Kündigung ist rechtlich eine empfangsbedürftige Willenserklärung. Der Zugang setzt voraus, dass die Kündigung in den Machtbereich des Betroffenen, hier also der Arbeitnehmerin, gelangt. Dazu muss sie dem bzw. der Betroffenen entweder tatsächlich übergeben werden oder der Arbeitgeber muss unter normalen Umständen damit rechnen können, dass der bzw. die Betroffene davon Kenntnis nimmt. Ein klassisches Beispiel dafür ist der Einwurf des Kündi-

gungsschreibens in den Hausbriefkasten des bzw. der betroffenen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin. Denn sobald der Brief im Hausbriefkasten liegt und unter normalen Umständen damit gerechnet werden kann, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die Kündigung zur Kenntnis nehmen konnte, gilt eine Kündigung als wirksam zugegangen. Ob die/der jeweilige Betroffene die Kündigung dann tatsächlich wahrnimmt, ist unerheblich.

Ihre Rolle als Betriebsrat

Als Betriebsrat sind Sie vor jeder Kündigung anzuhören (§ 102 BetrVG). Die Anhörung bezieht sich in der Regel auf die inhaltlichen Gründe, die Ihren Arbeitgeber dazu veranlassen, einer Kollegin oder einem Kollegen kündigen zu wollen. Erfahren Sie im Nachhinein, dass der Zugang einer von Ihrem Arbeitgeber gegenüber einer Kollegin oder einem Kollegen ausgesprochenen Kündigung zweifelhaft ist, weisen Sie die bzw. den Betroffenen darauf hin, dass sie/er die Kündigung auf ihre Wirksamkeit überprüfen lassen sollte. Genießen Ihre Kolleginnen und Kollegen Kündigungsschutz, müssten sie eine Kündigungsschutzklage innerhalb von 3 Wochen erheben. Es ist also Eile geboten.

→ FAZIT

Kündigung setzt Zugang voraus

Eine Kündigung wird nur wirksam, wenn der bzw. dem Betroffenen das entsprechende unterschriebene Schreiben nachweisbar zugegangen ist. Kann Ihr Arbeitgeber den Zugang einer Kündigung nicht nachweisen, ist diese unwirksam. Das hat zur Folge, dass der Arbeitsvertrag weiterhin besteht und beide Seiten, also Arbeitgeber und betroffener Kollege, ihre jeweiligen Hauptleistungspflichten weiter erfüllen müssen. Der betroffene Arbeitnehmer muss seine Leistung weiterhin anbieten und der Arbeitgeber muss dem Betroffenen das Gehalt weiterzahlen.

⚡ ADIIVA IMPULS

Als Betriebsrat sollten Sie die wichtigsten Voraussetzungen zu Kündigungen kennen, damit Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen im Zweifel gut unterstützen können. Viele Informationen zum Thema lesen Sie auch unter www.adiuva.de

Verdachtskündigung | Lesezeit 2 Minuten

Mitarbeiterbefragung vor der Kündigung: Verdachtskündigung gerechtfertigt?

Eine kürzlich veröffentlichte Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Niedersachsen beschäftigt sich mit der Frage, ob es in Ordnung ist, wenn ein Arbeitgeber alle Mitarbeitenden befragt, um Verdachtsmomente gegen einen Mitarbeiter zu prüfen (15.1.2025, Az. 2 SLa 31/24).

Arbeitnehmer soll Eigentum des Arbeitgebers entwendet haben

Der Fall: Ein Arbeitgeber warf einem Arbeitnehmer, der bei ihm seit vielen Jahren als Schichtführer beschäftigt war, vor, Unternehmer-Material entwendet zu haben. Darüber hinaus soll er Kollegen angewiesen haben, mit diesem Material für ihn private Arbeiten während der Arbeitszeit zu erledigen. Um das von ihm gewünschte Ergebnis zu erzielen, habe er seine Vorgesetztenstellung ausgenutzt.

Der Arbeitgeber leitete daraufhin umfassende Aufklärungsmaßnahmen ein. Und zwar in der Form eines detaillierten Fragebogens, den er allen Belegschaftsangehörigen vorlegte. Der Fragebogen enthielt 150 Fragen zu internen Abläufen, Beobachtungen und möglichen Pflichtverletzungen. Die Befragung war nicht anonym. Der Arbeitgeber informierte den Betriebsrat zwar über sein Vorhaben; eine förmliche Zustimmung holte er jedoch nicht ein.

Betroffener Arbeitnehmer fühlt sich in seiner Würde verletzt

Das Vorgehen des Arbeitgebers missfiel dem betroffenen Arbeitnehmer. Vor allem störte ihn, dass der Arbeitgeber ihn durch die offene Kommunikation bloßgestellt hatte. Konkret monierte der Arbeitnehmer, dass er durch die Maßnahme des Arbeitgebers tiefgreifend in seiner Würde und seinen Persönlichkeitsrechten i. S. d. § 1 Abs. 1 und Art. 2 Abs. 2 GG verletzt worden sei. Dadurch, dass er betriebsöffentlich mit Korruptions- und Nötigungsvorwürfen in Verbindung gebracht werde, seien seine Kolleginnen und Kollegen gegen ihn aufgehetzt worden. Es handele sich hierbei um einen öffentlichen Rufmord.

Die Befragung des Arbeitgebers diene zudem nicht der Tatsachenaufklärung. Sie sei nicht zulässig. Der Betroffene monierte insoweit u. a., dass der Arbeitgeber den Betriebsrat nicht nach § 94 BetrVG um Zustimmung gebeten hatte. Darüber hinaus hielt er die Befragung für unverhältnismäßig.

Außerordentliche Kündigung wirksam

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass die außerordentliche Kündigung wirksam sei. Das begründeten die Richter damit, dass die vorliegenden Indizien, vor allem in der Form von Aussagen mehrerer anderer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ausreichend den dringenden Verdacht belegten, der Schichtleiter habe andere Kolleginnen und Kollegen dazu veranlasst, für ihn private Arbeiten während der Arbeitszeit durchzuführen, für die er Betriebsmittel, die im Eigentum des Arbeitgebers standen, verwendete. Die Richter gingen zudem davon aus, dass der Beschäftigte dabei seine Vorgesetztenstellung ausgenutzt habe.

Das Gericht war der Meinung, dass der sich darauf beziehende Verdacht geeignet sei, das Vertrauen in die Integrität des Arbeit-

nehmers mit dem Gewicht eines wichtigen Grundes i. S. d. § 626 Abs. 1 BGB zu erschüttern.

Umfassende Befragung der Beschäftigten kann datenschutzrechtlich zulässig sein

Für Sie als Betriebsrat besonders interessant ist die Meinung des Gerichts zur Mitarbeiterbefragung. Anders als vom Betroffenen moniert, sei die Verwertung der Aussagen aus der Mitarbeiterbefragung datenschutzrechtlich nicht zu beanstanden. Eine entsprechende Mitarbeiterbefragung könne vielmehr datenschutzrechtlich zulässig sein, wenn sie der Aufklärung eines Verdachts diene und verhältnismäßig ausgestaltet sei (§ 26 Abs. 1 Satz 2 BDSG).

Die Richter stellten in ihrer Entscheidung darüber hinaus klar, dass sie keine Verletzung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats erkennen.

→ FAZIT

Arbeitgeber dürfen im Zweifel auf ungewöhnliche Maßnahmen zurückgreifen

Ihnen als Betriebsrat führt die Entscheidung vor Augen, dass nicht jede auf den ersten Blick unzulässige oder zumindest ungewöhnliche Maßnahme eines Arbeitgebers letztlich auch von einem Gericht so beurteilt wird. Hier hat das Gericht dem Arbeitgeber den Rücken gestärkt, indem es ihm einen größeren Handlungsspielraum zugesprochen hat. Als Betriebsrat sollten Sie sich dennoch im Rahmen Ihrer Beteiligungsrechte gegen entsprechende Maßnahmen wenden. Versuchen Sie Ihren Arbeitgeber zudem mit guten Argumenten zu überzeugen. Möchte er gegen einen Kollegen bzw. eine Kollegin allerdings wegen eines Diebstahls- oder Unterschlagungsverdachts vorgehen, werden Sie dem unter Umständen nicht viel entgegensetzen können.



Mutterschutz & Beschäftigungsverbote | Lesezeit 4 Minuten

Was Schwangere am Arbeitsplatz nicht tun dürfen, und wie Sie mitreden

Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, werdende und stillende Mütter vor Gesundheitsgefährdungen am Arbeitsplatz zu schützen. Diese Pflicht ergibt sich schon aus der Fürsorgepflicht als Arbeitgeber. Sie als Betriebsrat dürfen dabei nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) überwachen, ob er sich daran hält. Dazu müssen Sie wissen, welchen Gefahren eine schwangere Kollegin oder junge Mutter nicht ausgesetzt werden darf. Diese ergeben sich aus unterschiedlichen Regelungen und Gesetzen. Im Folgenden gehe ich auf die wichtigsten ein sowie darauf, wie Sie als Betriebsrat sinnvoll Einfluss nehmen können.

Dauerndes Stehen ist nicht erlaubt

Nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) muss Ihr Arbeitgeber z. B. dafür sorgen, dass eine Schwangere nicht ununterbrochen stehen oder sitzen muss. Sie darf auch keine Lasten von mehr als 10 kg heben.

Außerdem ist die Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz zu berücksichtigen. Danach dürfen werdende und stillende Mütter nicht mit gesundheitsschädigenden Stoffen arbeiten. Es muss eine Gefährdungsbeurteilung des konkreten Arbeitsplatzes vorgenommen werden. Hat die Aufsichtsbehörde im Hinblick auf eine Schwangerschaft Anordnungen vorgenommen, sind diese einzuhalten bzw. umzusetzen. Gleiches gilt für den Inhalt eines eventuell vorliegenden Attests.

Auch Verordnungen regeln Gefahren, denen Schwangere nicht ausgesetzt werden dürfen

Weitere Gefahren, denen Ihr Arbeitgeber eine Schwangere nicht aussetzen darf, sind in den folgenden Verordnungen geregelt:

- Mutterschutzrichtlinienverordnung (MuSchRiV),
- Röntgenverordnung,
- Strahlenschutzverordnung,
- Druckluftverordnung,
- Gentechnik-Sicherheitsverordnung und
- Arbeitsstättenverordnung.

Überwachen Sie die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen

Im Sinne Ihrer Kolleginnen empfehle ich Ihnen, die Einhaltung dieser Regelungen besonders gut zu überwachen. Stellen Sie fest, dass Ihr Arbeitgeber eine schwangere Kollegin einer Gefahr aussetzt, fordern Sie ihn auf, umgehend Abhilfe zu schaffen. Reagiert er daraufhin nicht, machen Sie ihn darauf aufmerksam, dass die Gefährdung einer schwangeren oder stillenden Arbeitnehmerin sogar eine Freiheitsstrafe zur Folge haben kann.

Was Sie konkret von Ihrem Arbeitgeber verlangen können

Viele Gefahren gehen vom Arbeitsplatz selbst aus. Besteht eine Gefährdung für eine werdende Mutter, verlangen Sie von Ihrem Arbeitgeber, die Gefahr zu beseitigen. Dazu können Sie ihm folgende Maßnahmen vorschlagen:

- Er gestaltet den Arbeitsplatz so um, dass die Gefährdung entfällt.

- Scheitert eine Umgestaltung aus Kostengründen bzw. ist sie nicht möglich, ist Ihr Arbeitgeber in der Pflicht, die Arbeitnehmerin auf einem sicheren Arbeitsplatz einzusetzen.



MEIN TIPP

Neue Arbeit muss zumutbar sein

Ich empfehle Ihnen, bei der Zuweisung aber darauf zu achten, dass ihr die andere Tätigkeit zumutbar ist. Das ist z. B. dann nicht der Fall, wenn die Kollegin durch die neue Tätigkeit einen viel längeren und dadurch beschwerlicheren Arbeitsweg hätte.



**SCHWANGERE DÜRFEN KEINEN
GEFÄHREN AUSGESETZT SEIN.**

Eine Gefährdungsbeurteilung ist sinnvoll

Empfehlen Sie Ihrem Arbeitgeber, stets eine Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes einer schwangeren Kollegin vorzunehmen. Anhand der entsprechenden Ergebnisse wird er am ehesten feststellen können, wo er handeln muss, und daraufhin festlegen können, welche Veränderungen er vornimmt.

Belastende Arbeitsbedingungen oder die Arbeit mit chemischen Stoffen sind tabu. Schwangere Arbeitnehmerinnen dürfen deshalb nicht in einem Raum mit einem Überdruck von mehr als 0,1 bar beschäftigt werden (§ 5 Abs. 1 Nr. 6 MuSchRiV).

Ergibt sich eine Gefährdung der Sicherheit oder der Gesundheit von Mutter oder Kind, muss Ihr Arbeitgeber von einer Beschäftigung absehen. Bei der Beurteilung ist besonders zu beachten, dass das Umfeld (Maschinen, Geräte, Werkzeuge) und die Arbeitsbedingungen die Gesundheit der Mutter nicht gefährden dürfen.

Diese Beschäftigungsverbote sollten Sie kennen

Damit Sie überwachen können, ob Ihr Arbeitgeber den Schutz gegenüber schwangeren Kolleginnen und jungen Müttern einhält, ist es wichtig, die einzuhaltenden Beschäftigungsverbote zu kennen. Im Hinblick darauf müssen Sie individuelle und allgemeine Beschäftigungsverbote unterscheiden.

Individuelle Beschäftigungsverbote

Individuelle Beschäftigungsverbote orientieren sich immer an der persönlichen Situation der Frau. Deshalb ist hierzu auch ein ärztliches Attest notwendig, wonach die Arbeit z. B. das Leben oder die Gesundheit der Frau bzw. des Kindes gefährdet.

- Eine entsprechende Gefährdung kann etwa gegeben sein, wenn die Tätigkeit der schwangeren Kollegin unter anderem in der Aufnahme von Röntgenbildern besteht.
- Eine weitere Möglichkeit für die Ausstellung eines Attests ist gegeben, wenn arbeitsplatzbedingter psychischer Stress eine Beschäftigung nicht mehr erlaubt.

Hat ein Arzt Ihrer schwangeren Kollegin bzw. einer jungen Mutter ein Beschäftigungsverbot ausgestellt, darf Ihr Arbeitgeber sie nicht zur Arbeit heranziehen. Und zwar so lange nicht, bis das ärztliche Beschäftigungsverbot aufgehoben ist.

Sollte Ihr Arbeitgeber eine schwangere Kollegin, die wegen Vorliegens eines ärztlichen Beschäftigungsverbots nicht arbeiten darf, dennoch zur Arbeit heranziehen, darf Ihre Kollegin die Arbeit verweigern. Ihren Anspruch auf Gehalt verliert sie in diesem Fall nicht.



MEIN TIPP

Betroffene sollten sich an das Beschäftigungsverbot halten

Ich empfehle Ihnen, betroffene Kolleginnen im Zweifelsfall über ihr Recht zu unterrichten. Raten Sie ihnen, sich an das Beschäftigungsverbot zu halten.

Welche allgemeinen Beschäftigungsverbote es gibt

Allgemeine Beschäftigungsverbote liegen vor, wenn das Arbeiten generell als gesundheitsgefährdend eingestuft wird. Sie gelten deshalb für alle schwangeren und stillenden Arbeitnehmerinnen gleichermaßen. Der Arzt muss hier daher kein individuelles Attest

ausstellen. Es würde aber natürlich auch nicht schaden, wenn er Details zum jeweiligen Fall angeben würde.

Die wichtigsten allgemeinen Beschäftigungsverbote sind in §§ 4, 5, 11 MuSchG geregelt. Danach dürfen Schwangere und Stillende grundsätzlich z. B.

- nicht schwer körperlich arbeiten,
- nicht mit Tätigkeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen, Gasen, Dämpfen, Erschütterungen, Lärm usw. ausgesetzt sind,
- nicht im Akkord tätig sein und,
- wenn der 5. Schwangerschaftsmonat vorüber ist, nicht mehr als 4 Stunden täglich arbeiten, wenn sie dabei ständig stehen müssen,
- nicht an Sonn- und Feiertagen und nicht in der Nacht zwischen 20 und 6 Uhr beschäftigt werden.



ACHTUNG

Hier darf eine schwangere Kollegin die Arbeit verweigern

Mit einem Beschäftigungsverbot darf eine schwangere Kollegin die Arbeit verweigern. Und zwar ohne um ihren Arbeitsplatz oder Lohn fürchten zu müssen. Sollte Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin ein Beschäftigungsverbot einer Kollegin ignorieren, empfehle ich Ihnen, ihn bzw. sie auf diese Möglichkeit der betroffenen Kollegin hinzuweisen.

Welche Schutzpflichten gelten?

Schwangere und junge Mütter dürfen nach §§ 3, 6 MuSchG nicht beschäftigt werden

- in den letzten 6 Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin,
- bis 8 Wochen nach der Geburt im Normalfall bzw.
- bis 12 Wochen nach der Geburt bei Mehrlingsgeburten bzw. Frühgeburt.

Kommt das Kind früher als geplant zur Welt, darf Ihr Arbeitgeber die Kollegin trotzdem bis zum Ablauf von 8 bzw. 12 Wochen nach dem voraussichtlichen Geburtstermin nicht beschäftigen.

Kommt das Kind später als geplant auf die Welt, dann darf er sie 8 bzw. 12 Wochen nach dem tatsächlichen Geburtstermin nicht beschäftigen.

Kündigung nur mit Erlaubnis

Während der Schwangerschaft sowie während der Zeit des Mutterschutzes genießen Ihre schwangeren Kolleginnen bzw. jungen Mütter besonderen Kündigungsschutz.

Folge dessen ist, dass eine Kündigung während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung unzulässig bzw. nur mit behördlicher Zustimmung erlaubt ist.

Voraussetzung ist allerdings, dass Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder ihm/ihr innerhalb von 2 Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird.

Zuständigkeit der Einigungsstelle | Lesezeit 2 Minuten

Bei einem Streit um die Verlegung eines Parkplatzes ist die Einigungsstelle nicht zuständig

Als Betriebsrat können Sie eine Einigungsstelle grundsätzlich anrufen, wenn es um Streitigkeiten zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten geht. Bei einem Streit, der die Verlegung eines Mitarbeiterparkplatzes betrifft und der zu längeren Wegen auf dem Betriebsgelände für Ihre Kolleginnen und Kollegen führt, ist die Einigungsstelle nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts Köln nicht zuständig (1.7.2025, Az. 9 TaBV 25/25).

Verlagerung eines Logistikunternehmens

Der Fall: Geklagt hatte der Betriebsrat eines Logistikunternehmens, nachdem der Arbeitgeber ihm angekündigt hatte, einen Mitarbeiterparkplatz auf dem Flughafen Köln/Bonn zu verlegen. Dadurch verlängerte sich der Weg der betroffenen Beschäftigten zum Betriebsgelände. Der Betriebsrat wollte nun durchsetzen, dass die einzuplanenden längeren Wegezeiten auf dem Betriebsgelände als Arbeitszeit angesehen werden. Das begründete er damit, dass der längere Weg und die Zeit dafür ausschließlich dem Arbeitgeber nutze. Dem widersprach der Arbeitgeber. Er wollte den Beginn der Arbeitszeit weiterhin am jeweiligen Arbeitsplatz bzw. der Schleuse starten lassen. Da Arbeitgeber und Betriebsrat sich nicht einigen konnten, verlangte der Betriebsrat eine Einigungsstelle. Damit hatte er keinen Erfolg. Er zog deshalb vor Gericht, um die Einsetzung zu erzwingen; allerdings auch dort ohne Erfolg.

Einigungsstelle offensichtlich nicht zuständig

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass die Einigungsstelle i. S. d. § 100 Abs. 1 Satz 2 Arbeitsgerichtsgesetz nicht zuständig

sei. Denn es liege keine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit i. S. d. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG vor.

Wann Sie die Einrichtung einer Einigungsstelle erfolgreich durchsetzen können

Die Einigungsstelle ist eine unabhängige Schlichtungsstelle. Sie dient der Lösung von Konflikten in Angelegenheiten, die der Mitbestimmung unterliegen (§ 76 BetrVG). Ist es nach Verhandlungen nicht mehr sinnvoll, weiter mit Ihrem Arbeitgeber zu diskutieren, können Sie als Betriebsrat bei Ihrem Arbeitgeber in allen Angelegenheiten, die Ihrer Mitbestimmung unterliegen, die Errichtung einer Einigungsstelle beantragen.

In dem entsprechenden Antrag müssen Sie als Betriebsrat die Sache, die Sie geregelt haben wollen, beschreiben. Zugleich müssen Sie sich zur Anzahl der Beisitzer sowie zur Person des Vorsitzenden äußern.

Ein Schreiben zur Bildung einer Einigungsstelle könnte folgendermaßen aussehen:



Muster-Schreiben: Antrag auf Bildung einer Einigungsstelle

Ort, Datum

Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens)

An die Unternehmensleitung der ... (Name des Unternehmens)

Bildung einer Einigungsstelle in der Angelegenheit ...

Sehr geehrte Frau ..., sehr geehrter Herr ...,

in den vergangenen Wochen ist es trotz intensiver Verhandlungen zwischen Ihnen und uns zu keiner Einigung in Bezug auf ... gekommen. Nach dem letzten Verhandlungstag am ... sind wir zu dem Schluss gekommen, dass eine Einigung nicht erreichbar scheint.

Der Betriebsrat hat deshalb in seiner Sitzung am ... beschlossen:

Die Verhandlungen zu ... (Bezeichnung des Themas) für gescheitert zu erklären. Der Betriebsrat ruft die Einigungsstelle an.

Als Vorsitzende/n schlagen wir Frau/Herrn ... vor.

Für die Beisitzer schlagen wir je Partei 2 Personen vor.

Hoffentlich sind Sie mit der Lösung auf diesem Wege einverstanden. Sollten Sie sich allerdings nicht bis zum ... (Datum in einer Woche oder länger) zu unseren Vorschlägen äußern, wird der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, die Einigungsstelle zu errichten.

Wir hoffen, dass Sie unseren Vorschlägen zustimmen und wir in der Einigungsstelle nunmehr recht zügig zu einem für beide Seiten tragbaren Ergebnis kommen werden.

Freundliche Grüße,

Unterschrift Betriebsratsvorsitzender



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

Mobile Arbeit | Lesezeit 1 Minute

Haben unsere Auszubildenden Anspruch auf mobile Arbeit?

Frage:

Wir diskutieren mit unserem Arbeitgeber bereits seit längerer Zeit einen Anspruch auf mobile Arbeit unserer Auszubildenden. Unser Arbeitgeber zeigte sich zunächst offen, unseren Auszubildenden einen Anspruch zuzusprechen, dass sie auch während der Ausbildungszeit bestimmte Arbeiten von zu Hause aus erledigen können. Nun hat er plötzlich entschieden, dass er die mobile Arbeit während der Ausbildung grundsätzlich ausschließt. Darf er das? Was können wir als Betriebsrat tun?

Antwort: Gesetzlich festgeschriebener Anspruch auf Homeoffice besteht nicht

In Deutschland gibt es bis dato keinen gesetzlich festgeschriebenen Anspruch auf Homeoffice. Für den Fall, dass Ihr Arbeitgeber bei Ihnen und Ihren Kolleginnen und Kollegen Homeoffice zulässt bzw. ein tariflicher Anspruch besteht bzw. ein solcher aus einer Betriebsvereinbarung hergeleitet werden kann, gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz. Dieser würde aber hier nur innerhalb der Gruppe der Auszubildenden angewendet, da die Vergleichbarkeit Voraussetzung ist.

Auszubildende nicht mit ausgebildeten Arbeitnehmenden gleichzusetzen

Im Hinblick auf die Auszubildenden gelten aufgrund der Ausbildungssituation Besonderheiten, mehr dazu lesen Sie unten.

Für den Fall, dass Ihr Arbeitgeber Ihnen und Ihren Kolleginnen und Kollegen die Tätigkeit im Homeoffice ermöglicht, haben Sie als Be-

triebsrat ein Mitbestimmungsrecht im Hinblick auf die Gestaltung (§ 87 Abs. 1 BetrVG).

Ob Ihr Arbeitgeber überhaupt Homeoffice zulässt, bleibt seine Entscheidung, soweit nicht ein anwendbarer Tarifvertrag einen entsprechenden Anspruch regelt, bzw. eine entsprechende Betriebsvereinbarung.

Homeoffice für Auszubildende nicht vorgesehen

Grundsätzlich ist Homeoffice für Auszubildende nicht vorgesehen. Schließlich erfordert die Ausbildung eine Anleitung und Kontrolle durch den Ausbilder. Das macht in der Regel eine Anwesenheit im Betrieb erforderlich. Im Hinblick auf einen Homeoffice-Anspruch von Auszubildenden gilt grundsätzlich § 14 Abs. 1 Nr. 2 BBiG. Der besagt, dass der Ausbilder den Auszubildenden selbst auszubilden hat. Für eine effektive Ausbildung ist die regelmäßige Anwesenheit von Ausbilder und Auszubildendem in der Ausbildungsstätte in der Regel unerlässlich.

Wenn Sie als Betriebsrat die Möglichkeit sehen, sich weiter für eine Homeoffice-Option Ihrer Kolleginnen und Kollegen in der Ausbildung einzusetzen, sollten Sie sicherstellen, dass die Lerninhalte bzw. Kursbausteine, die die jeweiligen Auszubildenden von zu Hause aus erledigen können, klar definiert werden. Zudem sollte klar definiert werden, wer den Lernfortschritt wie überprüft. Am ehesten eignen sich wahrscheinlich Lerninhalte, die alle Auszubildenden betreffen und die sonst in Form von internen Schulungen im Unternehmen vermittelt würden.

Schwangerschaft | Lesezeit 1 Minute

Welche Auswirkungen hat eine erneute Schwangerschaft auf eine noch laufende Elternzeit?

Frage:

Eine unserer Kolleginnen hat vor knapp einem Jahr ein Kind bekommen und ist danach für 2 Jahre in Elternzeit gegangen. Nun hat sie unseren Arbeitgeber darüber unterrichtet, dass sie erneut schwanger ist. Zudem hat sie gesagt, dass sie nach der Geburt erneut Elternzeit nehmen möchte. Wie funktioniert das mit der noch laufenden Elternzeit?

Antwort: Ihre Kollegin kann die laufende Elternzeit vorzeitig beenden

Die erste Elternzeit läuft grundsätzlich trotz der Geburt eines zweiten Kindes unverändert weiter, sodass die zweite Elternzeit frühestens nach Ablauf der ersten Elternzeit beginnen kann. Ihre Kollegin kann die laufende Elternzeit jedoch 6 Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin für das zweite Kind abbrechen, um die gesetzlichen Mutterschutzfristen vor und nach der Entbindung

in Anspruch zu nehmen. Dazu benötigt sie auch nicht die Zustimmung Ihres Arbeitgebers. Die Kollegin hat Ihren Arbeitgeber lediglich rechtzeitig über die Beendigung der Elternzeit zu unterrichten (§ 16 Abs. 3 BEEG).

Beendet die Kollegin die erste Elternzeit zum Beginn der neuen Mutterschutzfrist, hat sie Ihrem Arbeitgeber gegenüber einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld und den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld.

§ 16 Satz 1 BEEG

Inanspruchnahme der Elternzeit

Die Elternzeit kann vorzeitig beendet oder im Rahmen des § 15 Abs. 2 verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

Kündigung | Lesezeit 2 Minuten

Änderungskündigung hat als milderes Mittel Vorrang

Die ordentliche Kündigung eines Arbeitnehmers ist unwirksam, wenn der Arbeitgeber die Möglichkeit hätte, den Betroffenen unter geänderten Bedingungen weiterzubeschäftigen; wenn es ihm also zumutbar wäre, eine Änderungskündigung auszusprechen. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln kürzlich in Bezug auf die Kündigung eines angestellten Rechtsanwalts entschieden (24.4.2025, Az. 7 Sa 347/24).

Arbeitgeber kündigt Arbeitnehmer ordentlich

Der Fall: Der Arbeitgeber, eine Rechtsanwaltsgesellschaft, die auf die Bearbeitung von Massenverfahren, wie z. B. Verfahren im Zusammenhang mit dem Dieselskandal bzw. zu Wirecard, spezialisiert ist, hatte einem Arbeitnehmer, einem angestellten Rechtsanwalt, ordentlich gekündigt. Die Kündigung begründete der Arbeitgeber damit, dass man den Geschäftsbereich Versicherungsrecht und Zivilrecht, für den der Arbeitnehmer arbeitete, wegen finanzieller Schwierigkeiten schließen werde. Deshalb entfalle das Beschäftigungsbedürfnis. Der Arbeitgeber wies zudem darauf hin, dass er dem Arbeitnehmer mehrfach angeboten habe, in den Massenverfahren mitzuarbeiten. Dies habe der Arbeitnehmer jedoch abgelehnt. Eine andere Beschäftigungsmöglichkeit habe es zum Zeitpunkt der Kündigung nicht gegeben.

Arbeitgeber kündigt zudem außerordentlich

Zu einem späteren Zeitpunkt kündigte der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis zudem außerordentlich. Die außerordentliche Kündigung begründete der Arbeitgeber damit, dass der Arbeitnehmer im Anschluss an die ordentliche Kündigung in einer anderen Kanzlei gearbeitet habe. Dorthin habe er alte Mandanten abgeworben. Dies sei als unzulässige Wettbewerbshandlung zu bewerten. Der Arbeitnehmer war mit den Kündigungen nicht einverstanden. Er hielt den Aussagen des Arbeitgebers entgegen, dass er die Beschäftigung in Massenverfahren nicht kategorisch abgelehnt habe. Er habe zudem auch nicht Mandanten der vormaligen Kanzlei aktiv abgeworben. Darüber hinaus stellte er klar, dass die wirtschaftliche Situation der Kanzlei aus seiner Sicht nicht so kritisch gewesen wäre, wie es der Arbeitgeber behauptet habe. Dies belegten öffentliche Aussagen des Geschäftsführers sowie zahlreiche Stellenausschreibungen und Neueinstellungen. Der Arbeitnehmer wehrte sich sowohl gegen die ordentliche als auch die außerordentliche Kündigung mit einer Kündigungsschutzklage.

Beide Kündigungen unwirksam

Die Entscheidung: Die Richter stuften die ordentliche Kündigung als unwirksam ein, weil sie nach § 1 Abs. 2 KSchG nicht sozial gerechtfertigt war. Das begründeten die Richter damit, dass der Arbeitgeber es unterlassen habe, eine Änderungskündigung auszusprechen. Diese hätte der Arbeitgeber jedoch als milderes Mittel in Betracht ziehen müssen. Denn auch wenn ein Arbeitnehmer erkläre, dass er eine bestimmte Tätigkeit nicht übernehmen möchte, müsse der Arbeitgeber die Möglichkeit einer Änderungskündigung offiziell aufzeigen. Daran mangelte es hier. Als weiteren Punkt monierten die Richter, dass der Arbeitgeber nicht schlüssig dargelegt hatte, dass eine anderweitige Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unmöglich sei.



Die Argumentation sei im Hinblick auf den Vortrag des Arbeitnehmers nicht schlüssig. Denn dieser hatte behauptet, dass der Arbeitgeber weiterhin viele Stellen ausschreibe und neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt habe.

Außerordentliche Kündigung scheitert an wichtigem Grund

Das Gericht erklärte auch die außerordentliche Kündigung für unwirksam. Das begründeten die Richter damit, dass ein wichtiger Grund i. S. d. § 626 Abs. 1 BGB nicht ersichtlich sei. Das Gericht räumte zwar ein, dass es grundsätzlich anerkannt sei, dass Arbeitnehmer während eines laufenden Kündigungsschutzverfahrens keine Wettbewerbshandlungen entfalten dürften. Dem stehe aber entgegen, dass gekündigte Arbeitnehmer zur Vermeidung eines böswilligen Unterlassens anderweitigen Verdienstes (§ 615 Satz 2 BGB) verpflichtet seien, sich um eine neue Arbeit zu bemühen. Die bloße Tätigkeit bei einer anderen Kanzlei genüge deshalb nicht für einen Wettbewerbsverstoß.

→ FAZIT

Arbeitgeber muss Änderungskündigung stets prüfen

Ihr Arbeitgeber hat eine Änderungskündigung als milderes Mittel stets vor einer Beendigungskündigung zu prüfen. Sollte ein Kollege von einer Beendigungskündigung betroffen sein, weisen Sie ihn darauf hin, dass er bei einer Kündigung auch prüfen lässt, ob eine Änderungskündigung in Betracht gekommen wäre.



Muster-Betriebsvereinbarung: Mitbestimmung beim Einsatz von Leiharbeitnehmern

Im Rahmen der Personalplanung gemäß § 92 BetrVG sind Sie als Betriebsrat rechtzeitig über den Personalbedarf und die sich daraus ergebenden Maßnahmen zu unterrichten. Dazu gehört auch die Information über den Einsatz von Leiharbeitnehmern. Am besten versuchen Sie, sich mit Ihrem Arbeitgeber auf eine Betriebsvereinbarung zum Einsatz von Leiharbeitnehmern zu einigen. Einen Anspruch auf Abschluss einer solchen Betriebsvereinbarung haben Sie allerdings nicht. Sie werden also unter Umständen Überzeugungsarbeit leisten müssen.

Muster-Betriebsvereinbarung: Einsatz von Leiharbeitnehmern

Zwischen der Geschäftsführung von ... (Name des Unternehmens) und dem Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens) wird folgende Betriebsvereinbarung zum Einsatz von Leiharbeitnehmern abgeschlossen.

§ 1 Geltungsbereich

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

§ 2 Definition Leiharbeitnehmer

Leiharbeitnehmer sind alle Mitarbeiter und sonstige im Rahmen von Dienst- und Werkverträgen eingesetzte Personen, die nicht in einem arbeitsvertraglich begründeten Beschäftigungsverhältnis zum Arbeitgeber stehen.

§ 3 Planung des Einsatzes von externen Beschäftigten

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, im Rahmen der Personalplanung eine sogenannte Fremdleistungsplanung einzuführen. Darin werden die Bereiche sowie der Umfang des Fremdleistungsumfangs einmal jährlich festgelegt. Vorschläge des Betriebsrats (§ 92 a BetrVG) hierzu werden in diesem Rahmen berücksichtigt.

§ 4 Einsatz von Leiharbeitern

Der Arbeitgeber setzt sich dafür ein, dass die zu erbringenden Arbeiten von den aufgrund eines Arbeitsvertrags beschäftigten Mitarbeitern der Firma erledigt werden. Fremdleistungen, die innerhalb des Betriebs erbracht werden, sind nur zulässig, soweit eine Erbringung der Arbeitsleistung durch eigene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausscheidet. Soweit ein erhöhter Personalbedarf durch Versetzungen, befristete Arbeitsverhältnisse, Zeitausgleich oder ähnliche Maßnahmen der innerbetrieblichen Personalsteuerung abgedeckt werden kann, ist ein Einsatz von Leiharbeitsunternehmen ausgeschlossen.

Leiharbeitnehmer können im Betrieb grundsätzlich eingesetzt werden, um auf unvorhersehbare oder zeitlich befristete Personalausfälle sowie andere Beschäftigungsschwankungen kurzfristig reagieren zu können.

§ 5 Anzahl und Einsatzdauer

Die Anzahl der Leiharbeitnehmer darf höchstens ... % der Kopfzahl der jeweiligen Betriebs- und Verwaltungsabteilung betragen. Die zeitliche Dauer ist in jedem Einzelfall einvernehmlich zu regeln.

§ 6 Beteiligung des Betriebsrats

Soweit der Arbeitgeber plant, Leiharbeitnehmer im Betrieb einzusetzen, ist der Betriebsrat rechtzeitig nach § 99 BetrVG zu beteiligen.

Der Betriebsrat kann die Zustimmung zum Einsatz von Fremdarbeitnehmern verweigern, wenn

1. die eingesetzten Leiharbeitnehmer für die Dauer des Einsatzes nicht die im Betrieb für einen vergleichbaren Mitarbeiter geltenden Arbeitsbedingungen erhalten.

2. eine Vereinbarung zur Fremdleistungsplanung nicht eingehalten ist.
3. die Dauer des beabsichtigten Einsatzes (18 Monate) überschreiten soll oder der Einsatz Arbeitsplätze oder Aufgaben betrifft, die dauerhaft anfallen.
4. ein gekündigter oder zur Kündigung vorgesehener Arbeitnehmer geeignet ist, die anfallenden Arbeiten zu übernehmen.
5. im Betrieb Kurzarbeit eingeführt oder deren Einführung vom Arbeitgeber oder vom Betriebsrat beabsichtigt ist.
6. das Fremdunternehmen nicht die Gewähr dafür bietet, die Einhaltung der Bestimmungen des Arbeitsschutzes zu gewährleisten.

§ 7 Gleichbehandlungsgebot

Arbeitgeber und Betriebsrat achten darauf, dass alle im Betrieb beschäftigten Leiharbeitnehmer mit der Stammbesellschaft unter Beachtung von § 141 Europäischer Gemeinschaftsvertrag sowie dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz gleichbehandelt werden. Bei der Besetzung freier Stellen erhalten Leiharbeitnehmer bei entsprechender Eignung die Gelegenheit, sich zu bewerben. Sie sind gegenüber anderen externen Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen.

§ 8 Vergütung

Der Arbeitgeber trägt Sorge, dass die Vergütung der Leiharbeitnehmer derjenigen vergleichbarer Arbeitnehmer des Betriebs entspricht und dass für Leiharbeitnehmer die jeweils gültigen Betriebsvereinbarungen zur Festlegung von Urlaubstagen und die Regelungen zur Arbeitszeit des Betriebs gelten.

§ 9 Streitigkeiten

Kommt es im Zusammenhang mit dem Einsatz von Leiharbeitnehmern zu Meinungsverschiedenheiten, entscheidet eine Personalkommission. Diese wird paritätisch mit je 2 Mitgliedern der Betriebsparteien besetzt. Erst wenn in der Personalkommission keine Einigung zustande kommt, entscheidet die Einigungsstelle nach § 76 BetrVG verbindlich.

§ 10 Schlussbestimmungen

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung durch beide Parteien in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende, frühestens zum ..., gekündigt werden.

Ort, Datum,

Unterschriften

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



Kündigung | Lesezeit 1 Minute

Rechtfertigt der Austritt aus der Kirche eine Kündigung?

Kirchliche Arbeitgeber verlangen die Zugehörigkeit ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu ihrer Kirche. Entscheidet sich dann ein Beschäftigter im Laufe des Arbeitsverhältnisses, aus der Kirche auszutreten, kommt es immer wieder vor, dass der Arbeitgeber der jeweiligen Person deshalb kündigt. In diesem Fall stellt sich die Frage, ob es überhaupt zulässig ist, dass kirchliche Arbeitgeber Beschäftigten allein aufgrund des Austritts aus der katholischen Kirche kündigen. Dazu hat sich jetzt die Generalanwältin des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) in ihren Schlussanträgen geäußert (EuGH, 10.7.2025, Rs. C-258/24).

Kündigung nach Kirchenaustritt

Der Fall: Die Arbeitnehmerin, eine Sozialpädagogin, ist seit dem Jahr 2006 bei ihrem Arbeitgeber, einem Verein, tätig, der der katholischen Kirche angehört. Der Verein widmet sich der Hilfe für Kinder, Jugendliche, Frauen und ihren Familien in besonderen Lebenslagen. Aufgabe der Arbeitnehmerin war die Beratung von schwangeren Frauen, vor allem in Bezug auf Schwangerschaftsabbrüche. 2013 trat die Arbeitnehmerin aus der katholischen Kirche aus. Zum Zeitpunkt des Austritts befand sie sich in Elternzeit. Diese dauerte bis zum Jahr 2019. Noch bevor die Arbeitnehmerin ihr Beschäftigungsverhältnis nach der Elternzeit wieder aufnahm, forderte der Arbeitgeber sie auf, wieder in die Kirche einzutreten. Diesem Verlangen kam sie jedoch nicht nach. Deshalb kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristlos sowie hilfsweise or-

dentlich zum 31.12.2019. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht hielten die Kündigungen für unwirksam. Das Bundesarbeitsgericht setzte das Verfahren aus und legte die Angelegenheit dem EuGH vor.

Kündigung wegen Kirchenaustritt nicht gerechtfertigt

Die Entscheidung: Die Generalanwältin des EuGH stärkte die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in kirchlichen Einrichtungen. Das Gericht stellte klar, dass kirchliche Arbeitgeber nicht pauschal eine bestimmte Religionszugehörigkeit von Bewerbern und Bewerberinnen voraussetzen dürfen. Die Generalanwältin entschied darüber hinaus, dass die Kündigung eines Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin wegen seines/ihrer Austritts aus der Kirche eine Diskriminierung wegen der Religion sein könne.

Ihre Betriebsratswahl 2026

Schritt für Schritt, stressfrei und rechtssicher!

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

Informieren Sie sich hier zu den Seminarinhalten und Terminen

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



6 x 90 Minuten



Das lesen
Sie in der
nächsten
Ausgabe

DATENSCHUTZ

Angst vor Datenverlust begründet
keinen Schaden

NEBENTÄTIGKEITEN

Was Ihre Kollegen dürfen

MUSTER-BETRIEBSVEREINBARUNG

Beschäftigungssicherung