

Betriebsrat aktuell

Rechtssicher und erfolgreich als Betriebsrat arbeiten



SEITE 3

ARBEITSENTGELT

Krypto-Geld kann Teil des
Arbeitsentgelts sein

SEITE 6–7

ARBEITSZEIT

Zeiterfassung, Homeoffice –
Das müssen Sie jetzt wissen



Friederike Becker-Lerchner

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

[Editorial

Liebe Betriebsrätin, lieber Betriebsrat,

immer weniger junge Menschen interessieren sich für eine klassische Berufsausbildung. Das Ergebnis einer aktuellen Studie der Bertelsmann Stiftung zeigt, dass viele junge Menschen nach dem Schulabschluss lieber direkt arbeiten. Das birgt die Gefahr, dass diesen Jugendlichen später lediglich Jobs für ungelernte Helfer zur Verfügung stehen. Ein Punkt, der für diese Priorisierung angeführt wird, sind Schwierigkeiten mit den Bewerbungsprozessen. Insoweit müsste die öffentliche Hand eine passende Unterstützung in Form von Ansprechpartnern außerhalb der Schule bieten. Sie sind in den Ausbildungsprozess meist nur am Rande involviert. Können Sie Einfluss nehmen, dann setzen Sie sich dafür ein, dass Ihr Arbeitgeber ausbildet, die Azubis fair bezahlt und, je nach Ausbildungsmöglichkeiten, auch Kandidaten mit niedrigerem Schulabschluss eine Chance gibt.

Ihre Friederike Becker-Lerchner

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Impressum: betriebsrat aktuell

ADIUVA Verlag – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | Fax: 0228/369 64 80 | ISSN 1861-7972 | Vorstand: Richard Rentrop, Bonn | Redaktionell Verantwortliche: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | Chefredakteurin: Friederike Becker-Lerchner, RAin, Berlin | Produktmanagement: Kristin Richter, Bonn | Schlussredaktion: Nicole Brockmann Duarte, Madrid | Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen | Gestaltung: Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | Bildrechte: Titelseite: This is Art; S. 5: beermedia; S. 6: Ralf Kleemann; S. 11: gopixa – alle AdobeStock | Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | Erscheinungsweise: 12 x pro Jahr. Alle Angaben in „betriebsrat aktuell“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2025 by ADIUVA Verlag, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | Telefon der Redaktion: 030-443 172 46 | Fax der Redaktion: 030-970 057 49 | E-Mail: service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Inhalt

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Arbeitsentgelt: Krypto-Geld kann Teil des Arbeitsentgelts sein Seite 3

Betriebsversammlung: Wann sich der Betriebsrat in einem Rund-um-die-Uhr-Betrieb treffen kann Seite 4

Wie die Durchsetzung eines Einigungsstellen-spruchs verhindert werden kann Seite 5

Altersdiskriminierung: Keine Entschädigung wegen Altersdiskriminierung Seite 11

SCHWERPUNKTTHEMA

Flexibilisierung, Zeiterfassung, Homeoffice – Was Betriebsräte jetzt zur Arbeitszeit wissen müssen Seite 6–7

ARBEITSHILFE DES MONATS

Was Sie als Betriebsrat zu Bagatelldelikten wissen müssen Seite 8

BETRIEBSVEREINBARUNG

Überstunden Seite 9

IHRE FRAGEN

Probezeitkündigung: Kann sich ein Kollege auf die Aussage des Chefs verlassen? Seite 10

Kann unser Arbeitgeber von unseren Kollegen verlangen, dass sie ihre E-Mails im Urlaub weiterleiten? Seite 10

NEWS

Bundeskabinett bringt Tariftreuegesetz auf den Weg Seite 12

Arbeitsentgelt | Lesezeit 2 Minuten

Krypto-Geld kann Teil des Arbeitsentgelts sein

Kryptowährungen sind kein gesetzliches Zahlungsmittel. Sie lassen sich aber mittlerweile auf zahlreichen Internetplattformen nutzen. Deshalb greifen Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, vor allem sogenannte Start-up-Unternehmer, immer häufiger darauf zurück und setzen sie als Teil des Entgelts ein. Ob das in Ordnung ist, musste nun kürzlich das Bundesarbeitsgericht (BAG) beurteilen. Es hat eine differenzierte Antwort gefunden (16.4.2025, Az. 10 AZR 80/24). Aber lesen Sie selbst.

Arbeitgeberin befasst sich mit Kryptowährungen

Die Arbeitnehmerin arbeitete seit dem 1.6.2019 in einem Unternehmen, das sich mit Kryptowährungen befasst. Zunächst arbeitete sie 20 Stunden wöchentlich und erhielt dafür eine monatliche Bruttovergütung von 960 €. Ab dem 1.4.2020 arbeitete sie in Vollzeit. Dafür erhielt sie ein Bruttomonatsgehalt von 2.400 €. Darüber hinaus sollte die Arbeitnehmerin Provisionsansprüche auf Basis der monatlichen Geschäftsabschlüsse erhalten. Diese sollten zunächst in Euro bewertet werden. Der konkrete Provisionsbetrag sollte dann aber zum Zeitpunkt der Fälligkeit zum aktuellen Wechselkurs in die Kryptowährung Ethereum (ETH) umgerechnet werden. Fällig wurde die Provision am letzten Tag des Folgemonats. Allerdings zahlte die Arbeitgeberin bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31.12.2021 nicht. Die Arbeitgeberin ignorierte auch die entsprechenden Aufforderungen der Arbeitnehmerin. Erst mit der Gehaltsabrechnung im Dezember 2021 zahlte die Arbeitgeberin der Arbeitnehmerin einen Provisionsbetrag in Höhe von 15.166,16 € brutto. Diesen Betrag berücksichtigte die Arbeitnehmerin auch bei ihrer späteren Klage.

Arbeitnehmerin klagt höhere Provision ein

Mit ihrer Klage verlangte die Arbeitnehmerin noch weitere Provisionen. Und zwar in Höhe von 19,194 ETH für die Monate Februar und März 2020. Die wollte die Arbeitgeberin nicht zahlen. Sie stellte sich auf den Standpunkt, dass sie alle Provisionsforderungen mit der geleisteten Zahlung im Dezember 2021 beglichen habe. Sie stellte sich dabei zudem auf den Standpunkt, dass das Arbeitsentgelt ausschließlich in Euro zu zahlen sei.

BAG: Übertragung einer Kryptowährung als Arbeitsentgelt kann Sachbezug sein

Das Gericht entschied, dass der Arbeitnehmerin die geltend gemachten Provisionen in Form der Übertragung der ETH dem Grund nach zustehen. Es handele sich bei einer Kryptowährung zwar nicht um Geld im Sinne des § 107 Abs. 1 GewO. Das ändere jedoch nichts an der Tatsache, dass es den Vertragsparteien prinzipiell möglich sei, nach § 107 Abs. 2 Satz 1 GewO Sachbezüge als Teil des Arbeitsentgelts zu vereinbaren, wenn dies im Interesse des Arbeitnehmers liege. Eine entsprechende Vereinbarung lag hier nach Meinung der Richter im Interesse der Arbeitnehmerin.

Sachbezüge begrenzen

Das Gericht stellte in seiner Entscheidung aber auch klar, dass der Wert der vereinbarten Sachbezüge die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts nicht übersteigen dürfe. Arbeitnehmern müsse zumindest der unpfändbare Betrag ihres Entgelts in Geld ausgezahlt werden. Dadurch soll sichergestellt werden, dass ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin nicht gezwungen wird, erst den Sachbezug in Euro umzutauschen oder Sozialleistungen

in Anspruch zu nehmen, um die Bedürfnisse des täglichen Lebens befriedigen zu können.

→ FAZIT

Kryptowährung kann Teil des Arbeitsentgelts sein

Erste Firmen zahlen einen Teil des Gehalts, in der Regel Boni und Provisionen, in Kryptowährungen. Das ist nach dieser Entscheidung des BAG auch legal. Allerdings dürfen die als Sachbezüge gewerteten Kryptowährungen dabei nicht höher sein als der pfändbare Teil des Arbeitsentgelts.

§ 107 Abs. 1,2 GewO

Berechnung und Zahlung des Arbeitsentgelts

- (1) Das Arbeitsentgelt ist in Euro zu berechnen und aus-zuzahlen.
- (2) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können Sachbezüge als Teil des Arbeitsentgelts vereinbaren, wenn dies dem Interesse des Arbeitnehmers oder der Eigenart des Arbeitsverhältnisses entspricht. Der Arbeitgeber darf dem Arbeitnehmer keine Waren auf Kredit über-lassen. Er darf ihm nach Vereinbarung Waren in An-rechnung auf das Arbeitsentgelt überlassen, wenn die Anrechnung zu den durchschnittlichen Selbstkosten erfolgt. Die geleisteten Gegenstände müssen mittler-er Art und Güte sein, soweit nicht ausdrücklich eine andere Vereinbarung getroffen worden ist. Der Wert der vereinbarten Sachbezüge oder die Anrechnung der überlassenen Waren auf das Arbeitsentgelt darf die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts nicht übersteigen.

INFO: Kryptowährung

Was unter Kryptowährung zu verstehen ist

Kryptowährung, auch digitale Währung, bezeichnet di-gitale Zahlungsmittel. Einzelne Vermögenszuordnungen sind dabei in einer verteilten Datenbank, in der Regel Blockchain, festgehalten.

Betriebsversammlung | Lesezeit 2 Minuten

Wann sich der Betriebsrat in einem Rund-um-die-Uhr-Betrieb treffen kann

In einigen Branchen ruht die Arbeit nicht. Da stellt sich die Frage: Wie kann der Betriebsrat, der die Beschäftigten eines solchen Unternehmens vertritt, trotzdem eine Betriebsversammlung während der Arbeitszeit durchführen? Die Antwort findet sich in einer aktuellen Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Düsseldorf (11.12.2024, Az. 12 TaBV 21/24).

Betriebsrat von privatem Sicherheitsunternehmen will (Teil-)Betriebsversammlung durchführen

Der Betriebsrat eines privaten Sicherheitsunternehmens mit knapp 1.500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wollte an einem Flughafen in Nordrhein-Westfalen, an dem die Beschäftigten für die Passagier- und Grenzkontrollen zuständig sind, Betriebsversammlungen während der Arbeitszeit durchführen. Das missfiel der Arbeitgeberin. Sie war der Meinung, dass die Durchführung von Betriebsversammlungen während der Arbeitszeit wegen der Eigenart des Betriebs nicht möglich sei. Darauf wollte es der Betriebsrat nicht beruhen lassen. Er leitete deshalb ein gerichtliches Verfahren ein, um klären zu lassen, dass jegliche Art von Betriebsversammlung, also Betriebs- oder Teilbetriebsversammlungen, einschränkungsfrei während der Arbeitszeit gestattet sind.

Betriebsrat hat Interessen der Arbeitgeberin zu berücksichtigen

Vor dem LAG hatte der Betriebsrat nur teilweise Erfolg. Das Gericht stellte klar, der Umstand, dass es sich bei der Passagier- und Gepäckkontrolle um eine hoheitliche Aufgabe der Gefahrenabwehr handele, der Durchführung einer Versammlung während der Arbeitszeit nicht grundsätzlich entgegenstehe. § 2 Abs. 1 BetrVG setze jedoch voraus, dass der Betriebsrat bei der Planung Rücksicht auf die Interessen der Arbeitgeberin nehme. Dazu gehöre auch, dass der Betriebsrat die Versammlung in kundenarme Zeiten verlegt.

An diese Bedingungen ist die Durchführung von Teilversammlungen gebunden

Die Durchführung von Teilversammlungen ist nach der Entscheidung des Gerichts zulässig, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- max. 12 Teilbetriebsversammlungen im Kalendervierteljahr,
- Verteilung dieser 12 Teilbetriebsversammlungen auf 6 Tage mit 2 Teilbetriebsversammlungen pro Tag innerhalb des jährlichen Quartals,
- Dauer jeder Teilbetriebsversammlung höchstens 4 Stunden,
- Zeitfenster für einzelne Teilbetriebsversammlungen 8 Uhr bis 12 Uhr (während der Frühschicht) oder 13 Uhr bis 17 Uhr (während der Spätschicht),
- Begrenzung auf die Wochentage Montag oder Mittwoch,
- maximale Teilnehmerzahl von 80 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern je Teilbetriebsversammlung,
- keine Teilbetriebsversammlung während der Schulferien in Nordrhein-Westfalen,
- vorherige Anmeldung der an einer Teilnahme interessierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beim Betriebsrat und

mit einer Vorlaufzeit von mindestens 3 Monaten gegenüber der Arbeitgeberin bezogen auf den konkreten Termin der einzelnen Teilbetriebsversammlung.

So wären keine Störungen zu erwarten

Die Richter stellten klar, dass bei Vorliegen der hier genannten Bedingungen Störungen in der Fluggastkontrolle in größtmöglichem Maß vermieden würden. Und zwar ohne dabei das Recht der Belegschaft zur regelmäßigen Durchführung von Betriebsversammlungen zu beeinträchtigen.

Es sei zudem grundsätzlich nicht zu beanstanden, dass der Betriebsrat sich für Teilversammlungen während der Arbeitszeit anstelle von Vollversammlungen außerhalb der Arbeitszeit entscheiden habe.



MEIN TIPP

Legen Sie die Betriebsversammlung möglichst in die Kernarbeitszeit

Die Betriebsversammlung hat für Sie als Betriebsrat einen hohen Stellenwert. Denn sie ist die Bühne des Betriebsrats, Ihr wichtigstes Kommunikationsmittel. Bei der Betriebsversammlung sind Sie als Betriebsrat der Chef. Sie entscheiden deshalb über den Zeitpunkt der regelmäßigen Betriebsversammlungen. Versuchen Sie sich mit Ihrem Arbeitgeber darauf zu einigen, dass auch jegliche Betriebsversammlungen während der Arbeitszeit stattfinden. Denn dann haben Ihre Kolleginnen und Kollegen einen Anspruch auf Vergütung für die Dauer der Betriebsversammlung. Ihre Aufgabe als Betriebsrat ist es zudem, zu organisieren, in welcher Form Sie eine Betriebsversammlung abhalten; ob z. B. in Form einer Teilversammlung.



§ 42 BetrVG

Zusammensetzung, Teilversammlung, Abteilungsversammlung

Die Betriebsversammlung besteht aus den Arbeitnehmern des Betriebs; sie wird von dem Vorsitzenden des Betriebsrats geleitet. Sie ist nicht öffentlich. Kann wegen der Eigenart des Betriebs eine Versammlung aller Arbeitnehmer zum gleichen Zeitpunkt nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen durchzuführen.

Einigungsstellenverfahren | Lesezeit 2 Minuten

Wie die Durchsetzung eines Einigungsstellenspruchs verhindert werden kann

Hat die Einigungsstelle in einer Angelegenheit entschieden, ist der Einigungsstellenspruch für Ihren Arbeitgeber und Sie verbindlich. Sie müssen nach den entschiedenen Vorlagen handeln, es sei denn, die Unwirksamkeit des Einigungsstellenspruchs wird festgestellt. Von diesem Grundsatz ist das Arbeitsgericht Gera jetzt allerdings in einer Entscheidung abgewichen (13.1.2025, Az. 1 BVGa 5/24). Es hat entschieden, dass die Umsetzung eines Einigungsstellenspruchs per Eilverfahren vorläufig ausgesetzt werden kann, wenn ein schwerer offensichtlicher Rechtsverstoß vorliegt.

Arbeitgeberin und Betriebsrat bildeten Einigungsstelle

Die Arbeitgeberin, eine Klinik mit ca. 1.000 Betten und 2.500 Beschäftigten, hatte einen 19-köpfigen Betriebsrat. Dieser hatte mit der Arbeitgeberin erfolglos über eine Betriebsvereinbarung zum Ausfallmanagement verhandelt; nachdem zwischen dem Konzern und dem Konzernbetriebsrat eine Konzernbetriebsvereinbarung zum „Einspringen bei Frei“ abgeschlossen worden war.

Die Arbeitgeberin und der Betriebsrat setzten daraufhin Anfang Mai 2024 eine Einigungsstelle ein. Es fanden verschiedene Sitzungen der Einigungsstelle statt. Dabei wurden unterschiedliche Möglichkeiten diskutiert, um eine Lösung zu finden. Letztlich wurde die Betriebsvereinbarung mit dem Spruch der Einigungsstelle vom 19.11.2024 eingesetzt.

Betriebsrat ficht Einigungsstellenspruch an

Ende November 2024 entschied der Betriebsrat, den Spruch der Einigungsstelle anzufechten. Dazu leitete er ein Eilverfahren ein. Außerdem bat er die Arbeitgeberin Anfang Dezember 2025 um eine verbindliche, schriftliche Mitteilung, dass die Betriebsvereinbarung bis zum Abschluss des Anfechtungsverfahrens keine Anwendung finde. Das lehnte die Arbeitgeberin allerdings ab.

Die Anfechtung begründete der Betriebsrat damit, dass die durch die Stimmen der Arbeitgeberin und des Einigungsstellenvorsitzenden in Kraft getretene Betriebsvereinbarung aufgrund groben Überschreitens des Ermessens unwirksam sei. Konkret gab der Betriebsrat an, dass die Einigungsstelle im Hinblick auf die vorliegende Konzernbetriebsvereinbarung weit über ihren Regelungsauftrag hinausgegangen sei. Darauf ging die Arbeitgeberin gar nicht ein. Sie stellte sich vielmehr auf den Standpunkt, dass es am notwendigen Verfügungsgrund fehle. Damit hatte die Arbeitgeberin Erfolg.

Einigungsstellenspruch kann nur bei schwerem Rechtsverstoß gestoppt werden

Das Gericht wies die Anträge des Betriebsrats auf einstweiligen Rechtsschutz zurück. Es entschied, dass es bereits am erforderlichen Verfügungsgrund fehle. Der Richter stellte klar, dass die Anrufung des Arbeitsgerichts nach § 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG in Bezug auf die Geltung des Einigungsstellenspruchs keine suspendierende Wirkung habe. Der Einigungsstellenspruch sei vielmehr für Arbeitgeber und Betriebsrat bis zur Feststellung der Unwirksamkeit des Beschlusses verbindlich auszuführen. An den Erlass einstweiliger Verfügungen, die die Geltung des Spruchs der Einigungsstelle vorläufig aussetzen sollen, werden hohe Anforderungen gestellt.

Sie sind nur im absoluten Ausnahmefall möglich. Und zwar nur dann, wenn ein krasser, offensichtlicher Rechtsverstoß gegeben ist. Daran fehlte es nach Meinung des Richters hier. Der Richter begründete seine Entscheidung konkret damit, dass Zweifel an der Einhaltung der Ermessensgrenzen dafür nicht genügen.

→ FAZIT

Einigungsstellenspruch kann nicht ohne Weiteres im Eilverfahren ausgesetzt werden

Die Einigungsstelle entscheidet im Rahmen Ihrer vollen Mitbestimmung endgültig (§ 76 Abs. 5 Satz 1 BetrVG). Das heißt, der Spruch ist für Sie und Ihren Arbeitgeber verbindlich. Im Unterschied zum erzwingbaren Einigungsstellenverfahren sind Sie und Ihr Arbeitgeber in einem freiwilligen Einigungsstellenverfahren nicht automatisch an die Entscheidung gebunden. Sowohl Ihr Arbeitgeber als auch Sie haben grundsätzlich das Recht, den Spruch der Einigungsstelle von den Gerichten prüfen zu lassen. Etwaige Kosten trägt Ihr Arbeitgeber (§ 76a Abs. 1 BetrVG). Gleiches gilt für die Kosten, die durch das Einigungsstellenverfahren entstehen. Auch wenn Ihr Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet ist, die Kosten zu tragen, sollten Sie natürlich in jedem Einzelfall genau überlegen, ob sich die Anfechtung eines Einigungsstellenspruchs lohnt, ob Sie überhaupt die Chance haben, gegen einen Einigungsanspruch erfolgreich vorzugehen. Zumindest wissen Sie jetzt, dass eine Aussetzung im Eilverfahren nur bei einem krassen, offensichtlichen Rechtsverstoß möglich ist.



Einigungsstelle
Aussetzung im Eilverfahren
nur in Ausnahmen

Arbeitszeit | Lesezeit 4 Minuten

Flexibilisierung, Zeiterfassung, Homeoffice – Was Betriebsräte jetzt zur Arbeitszeit wissen müssen

Inzwischen ist es rund 3 Jahre her, dass das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden hat, dass alle Arbeitgeber verpflichtet sind, die Arbeitszeiten der Mitarbeitenden zu erfassen und zu dokumentieren (13.9.2022, Az. 1 ABR 22/21). Seitdem wird eine Reform des Arbeitszeitrechts zur Klärung der Vorgaben hinsichtlich der Arbeitszeiterfassung gefordert. Abgesehen von einem ersten Entwurf ist bisher nichts geschehen. Gleichzeitig wird das Arbeiten zumindest auch im Homeoffice immer selbstverständlicher. In diesem Beitrag erfahren Sie die wichtigsten Aspekte, die Sie als Betriebsrat rund um das Thema Arbeitszeit aktuell wissen müssen.

Rückblick: Arbeitsschutz setzt Arbeitszeiterfassung voraus

Das BAG nahm den Umweg über das Arbeitsschutzrecht. Das Gericht schloss sich dem Europäischen Gerichtshof an. Die Richter argumentierten, dass der Arbeitgeber auch ohne ausdrückliche gesetzliche Grundlage verpflichtet ist, die Arbeitszeiten der Beschäftigten zu erfassen. Dies ergebe sich aus einer EU-rechtskonformen Auslegung des § 3 Abs. 2 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz. Nach dieser Vorschrift hat der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen und dazu für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen. Die Sicherstellung des Arbeitsschutzes ohne Arbeitszeiterfassung ist nach Ansicht des BAG nicht möglich. Es geht nach seiner Sicht kein Weg an einer Arbeitszeiterfassung für alle Arbeitsverhältnisse vorbei.

Flexibilität als neue Normalität

Auch wenn in einigen Unternehmen der Weg „Zurück ins Büro!“ propagiert wird, hat die Corona-Pandemie das Arbeiten im Homeoffice etabliert. Bis 2019 war es in den meisten Unternehmen kaum vorstellbar. Inzwischen setzen viele Betriebe auf das Arbeiten in hybriden Modellen. Die Mitarbeiter arbeiten also zum Teil im Büro, zum Teil im Homeoffice. Für Betriebsräte ergeben sich daraus neue Herausforderungen: Wie lassen sich Arbeitszeiten erfassen? Wie wird Überlastung vermieden? Und wie kann Mitbestimmung auch im digitalen Raum funktionieren?

Aktuell wird politisch diskutiert, ob eine stärkere Flexibilisierung der Arbeitszeiten erforderlich ist und daher der grundsätzliche 8-Stunden-Tag zugunsten einer Wochenarbeitszeit abgeschafft werden kann, soll oder sogar muss. Bei Redaktionsschluss war das Arbeitszeitgesetz allerdings noch nicht geändert.

Auf diese Änderungen müssen Sie sich als Betriebsrat vorbereiten

Nach aktuellem Stand soll die bisherige tägliche Höchstarbeitszeit von 8 beziehungsweise 10 Stunden durch eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden ersetzt werden. Kommt es zu einer Flexibilisierung der täglichen bzw. Wochenarbeitszeit, sind Sie als Betriebsrat gefragt.

Als Betriebsrat haben Sie ein zwingendes Mitbestimmungsrecht bei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Pausenregelungen und Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage sowie bei vorübergehenden Verkürzungen und Verlängerungen der täglichen Arbeitszeit. Rechtsgrundlage dafür ist § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3

BetrVG. Dieses Mitbestimmungsrecht gilt unabhängig davon, ob der Arbeitsplatz in betrieblichen Räumen, im Homeoffice oder an einem anderen Ort liegt.

Keine Flexibilisierung ohne Betriebsrat

Im Klartext bedeutet dies: Selbst, wenn das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) geändert wird, dürfen Arbeitgeber keine einseitigen Regelungen im Hinblick auf die Arbeitszeit treffen. Als Betriebsrat sollten Sie auf Betriebsvereinbarungen bestehen, die klare Regeln für die Flexibilisierung der Arbeitszeit im gesetzlichen Rahmen in Ihrem Betrieb regeln. Dazu gehören z. B. Fragen wie:

- In welchem Rahmen und für welche Beschäftigte wird betriebsintern die Arbeitszeit flexibilisiert? Gelten die Flexibilisierungsmöglichkeiten für alle Beschäftigten oder nur für bestimmte (z. B. kann die Flexibilisierung in der Verwaltung unter Umständen leichter erfolgen als in der Produktion)?
- Wer entscheidet im konkreten Einzelfall, welcher Mitarbeiter an welchen Tagen wie viel arbeitet? Kann der Arbeitgeber dies einseitig vorgeben oder liegt es im Belieben des Beschäftigten?



**EMPFEHLUNG:
SELBSTAUF-
ZEICHNUNG**

- Wie wird bei flexiblen Arbeitszeiten überwacht, dass die wöchentliche Höchstarbeitszeit bzw. die nach Arbeitsvertrag geschuldete Arbeitszeit nicht überschritten wird?



MEIN TIPP

Starten Sie mit der Verhandlungsvorbereitung

Aktuell sieht alles danach aus, dass Flexibilisierungen im Arbeitszeitrecht beschlossen werden. Ist die Änderung im ArbZG einmal beschlossen, sollten Sie als Betriebsrat schnell initiativ werden. Überlegen Sie schon jetzt, welche Punkte Sie in einer Betriebsvereinbarung wie geregelt wissen wollen. Definieren Sie für sich die Punkte, bei denen Sie Verhandlungsspielraum sehen, und die Punkte, bei denen Sie bestimmte Regelungen unerlässlich finden. Bereiten Sie Argumentationsketten und Verhandlungslinien vor, um nach der Gesetzesänderung schnell mit den Verhandlungen über eine (neue) Betriebsvereinbarung zum Thema Arbeitszeit starten zu können.

Schieben Sie Begehrlichkeiten bei der Zeiterfassung einen Riegel vor

Voraussichtlich wird das ArbZG zukünftig auf digitale Methoden bei der Zeiterfassung setzen (Ausnahmen wird es wahrscheinlich für kleinere Unternehmen geben). Bei digitalen Zeiterfassungsmodellen ist immer auch der Datenschutz im Spiel. Nicht alles, was technisch möglich ist, ist auch erforderlich, um die Zeiterfassung sicherzustellen. So hat z. B. das LAG Berlin-Brandenburg im Urteil vom 4.6.2020, Az. 10 Sa 2130/19, entschieden, dass eine Zeiterfassung per Fingerabdruckscan nicht erforderlich und damit aus Datenschutzgründen unzulässig ist. Schauen Sie also bei den Ideen des Arbeitgebers zur digitalen Zeiterfassung genau hin.

Betriebsvereinbarung zum Homeoffice

Die Arbeit im Homeoffice bietet eine ganze Reihe von Aspekten, bei denen Ihre Mitbestimmungsrechte als Betriebsrat tangiert sind. Das sind unter anderem Fragen wie:

- In welchem Umfang dürfen Mitarbeiter im Homeoffice arbeiten?
- Entscheiden Mitarbeiter selbst darüber, ob sie im Homeoffice arbeiten, oder ist eine Genehmigung erforderlich?
- Wie ist es mit der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz im Homeoffice bestellt, wie wird die Gefährdungsbeurteilung erstellt?
- Wie wird der Datenschutz sichergestellt?
- Wer trägt die Kosten für die Arbeit im Homeoffice (z. B. Energie, Datenübertragung, Mobiliar)?

All dies sind Aspekte, die Sie im Rahmen einer Betriebsvereinbarung regeln können und sollten. Daneben sollten Sie aber auch unbedingt die arbeitszeitrechtlichen Herausforderungen im Auge behalten. Dies schon deshalb, weil die Einhaltung der vertraglich geschuldeten Arbeitszeit für viele Arbeitgeber fraglich ist. Schnell wird der Vorwurf laut, die Kolleginnen und Kollegen würden im Homeoffice nicht arbeiten, sondern während der Arbeitszeit privaten Dingen nachgehen. Dabei ist es oft so, dass die Beschäftigten im Homeoffice sogar mehr und länger arbeiten, nur eben unter Umständen etwas flexibler. Da werden schon einmal tagsüber

Kinder vom Kindergarten abgeholt. Zum Ausgleich setzen sich die Beschäftigten dann wieder an den Rechner, wenn die Kinder im Bett sind, und erledigen ihre Aufgaben abends.

Flexibilität in einer Betriebsvereinbarung verankern

Gerade diese Flexibilität macht für viele Beschäftigte die Arbeit im Homeoffice interessant. In einer guten Betriebsvereinbarung sollten Sie daher möglichst diese Flexibilisierungsmöglichkeit festschreiben. Versuchen Sie daher z. B. zu vereinbaren, dass:

- die Kolleginnen und Kollegen im Rahmen ihrer arbeitsvertraglichen Verpflichtungen selbst festlegen, wann sie ihre Aufgaben im Homeoffice erledigen. Wenn der Arbeitgeber sich nicht auf eine vollständige Flexibilisierung einlassen will, könnten Sie als zweite Verhandlungslinie anbieten, dass Ihre Kolleginnen und Kollegen zu bestimmten Zeiten im Homeoffice erreichbar sind (Kernzeit), im Hinblick auf die darüber hinausgehende Zeit aber selbstverantwortlich festlegen, wann sie diese leisten.
- die gesetzlichen Pausen- und Ruhezeiten auch im Homeoffice gelten, und die Beschäftigten in diesem Rahmen selbst entscheiden, wann sie die Arbeit unterbrechen.

Knackpunkt Arbeitszeiterfassung im Homeoffice

Mit großer Sicherheit wird Ihr Arbeitgeber versuchen, die Regelungen zur Arbeitszeiterfassung für die Arbeit im Homeoffice in der Betriebsvereinbarung zu verankern. Das ist sein gutes Recht und auf Grundlage der Rechtsprechung des BAG (siehe oben) und der zu erwartenden Änderungen im ArbZG nicht zu beanstanden.

Die entscheidende Frage für Sie ist allerdings, wie diese Arbeitszeiterfassung erfolgt. Handelt es sich – wie bei der digitalen Arbeit üblich – um eine automatisierte Erfassung der Arbeitszeit, ist Ihr Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG eröffnet. An einer Betriebsvereinbarung geht kein Weg vorbei.



MEIN TIPP

Besser selbst aufzeichnen

Aus Arbeitnehmersicht ist es besser, wenn Sie in der Betriebsvereinbarung vereinbaren, dass die Beschäftigten verpflichtet sind, Beginn und Ende ihrer täglichen Arbeitszeit und die Ruhepausen selbst aufzuzeichnen. Das macht zwar etwas mehr Mühe als eine automatische, vom Arbeitgeber initiierte Aufzeichnung. Ihre Kolleginnen und Kollegen werden bei der Selbstaufzeichnung aber auch weniger überwacht.

Mitbestimmungsjoker bei der Arbeit im Homeoffice

Relativ neu ist das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG für die Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird. Das ist quasi der Joker für alle Fragen, die die Arbeit im Homeoffice betreffen. In der Gesetzesbegründung für diese Norm heißt es: „Das Mitbestimmungsrecht bildet einen Auffangtatbestand für alle Regelungen, mit denen mobile Arbeit ausgestaltet werden kann. Bereits bestehende Mitbestimmungsrechte gelten unverändert.“ (Falls Ihr Arbeitgeber Ihnen das nicht glauben will, kann er es in der Bundestagsdrucksache 19/28899, S. 23 nachlesen.)

Bagatelldelikte | Lesezeit 2 Minuten

Was Sie als Betriebsrat zu Bagatelldelikten wissen müssen

Auch kleine Vergehen und Verfehlungen können den Verlust des Arbeitsplatzes nach sich ziehen. Denn Ihr Arbeitgeber muss Bagatelldelikte Ihrer Kolleginnen und Kollegen nicht auf sich beruhen lassen.

Was unter einem Bagatelldelikt zu verstehen ist

Bei Bagatelldelikten geht es meist um den Diebstahl geringwertiger Sachen. Auch andere Vermögensdelikte und Eigentumsdelikte, wie etwa eine Sachbeschädigung, kommen in Betracht. Eine untere Wertgrenze, die an einem bestimmten Beitrag festgemacht werden könnte, existiert nicht. In der Regel werden diese kleineren Straftaten innerhalb des Betriebs begangen. Für Ihren Arbeitgeber entsteht dabei meist ein finanzieller Schaden. Viel schlimmer ist allerdings der ebenfalls entstehende Vertrauensverlust.

Der Vertrauensverlust ist entscheidend

Das Problem bei allen Bagatelldelikten ist, dass es keine Obergrenze für Bagatelldelikte gibt. Manchmal geht es nur um einen Cent-Betrag. Denn bei Bagatelldelikten steht der Vertrauensverlust

im Vordergrund und nicht die Geringwertigkeit des angerichteten Schadens. Allerdings darf Ihr Arbeitgeber es sich bei Bagatelldelikten nicht zu leicht machen. Erst wenn sich aus der abschließenden Interessenabwägung ergibt, dass es Ihrem Arbeitgeber nicht mehr zuzumuten ist, einen Kollegen weiterzubeschäftigen, sollte er Sie zu einer entsprechenden Kündigung anhören (§ 102 BetrVG). Maßgeblich sind wie so häufig die Umstände des Einzelfalles.

Prüfen Sie im Rahmen Ihrer Anhörung immer genau, ob Ihr Arbeitgeber eine umfassende Interessenabwägung vorgenommen hat. Am besten beantworten Sie dazu die Fragen, die sich Ihr Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Interessenabwägung stellen sollte. Sie lesen sie in der Checkliste unten. Zudem: Warnen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen davor, eine Selbstbedienungsmentalität hinsichtlich des Eigentums Ihres Arbeitgebers zu entwickeln.



Checkliste: Hat unser Arbeitgeber eine umfassende Interessenabwägung vorgenommen?

Prüfpunkt	berücksichtigt
Liegt ein Bagatelldelikt vor? Bezieht sich die erwiesene oder vermutete Straftat auf geringwertige Waren oder Gegenstände?	☐
Wie schwer wiegt die Pflichtverletzung? Hat die/der Betroffene gegen bestehende Weisungen verstoßen? Ist der Kernbereich der Tätigkeit betroffen?	☐
Besteht in Ihrem Unternehmen eine besondere Gefährdung für Diebstähle?	☐
Hat Ihr Arbeitgeber bei seiner Wertung das Nachverhalten berücksichtigt? Hatte es Einfluss, ob die Kollegin bzw. der Kollege die Tat gleich eingeräumt oder hartnäckig geleugnet hat?	☐
Ist die bzw. der Betroffene besonders verwerflich, so z. B. mit voller Absicht (vorsätzlich), vorgegangen?	☐
Wie stark könnte das Vertrauen Ihres Arbeitgebers in die Kollegin bzw. den Kollegen zerstört sein?	☐
Kann die bzw. der Betroffene auf eine längere beanstandungsfreie Beschäftigungszeit in Ihrem Betrieb verweisen? Hat sie bzw. er dadurch Vertrauenskapital erworben?	☐
Liegt es nahe, dass die/der Betroffene durch den Vorfall das Vertrauen Ihres Arbeitgebers vollständig und unwiderruflich zerstört hat?	☐
Besteht eine begründete Wiederholungsgefahr?	☐
Ist der im Raum stehende Vorfall das erste Vergehen bzw. der erste konkrete Tatverdacht?	☐
Sprechen weitere Umstände für Ihren Kollegen bzw. Ihre Kollegin, wie die Zahl der unterhaltsberechtigten Angehörigen oder sonstige soziale Gesichtspunkte?	☐
Kommen mildere Mittel als die Kündigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht?	☐
Ist eine Fortsetzung der Zusammenarbeit unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles zumutbar?	☐
Können Sie diese Fragen aus Sicht Ihres Arbeitgebers beantworten, hat er die zentralen Aspekte einer Interessenabwägung erfüllt. Gehen Sie davon aus, dass er einzelne Fragen nicht richtig beantwortet hat, haben Sie Anknüpfungspunkte, Bedenken gegen die Interessenabwägung zu äußern.	

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





Muster-Betriebsvereinbarung: Überstunden

Zwischen der ... (Name des Unternehmens) und dem Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens) wird folgende Betriebsvereinbarung über Überstunden und deren Abgeltung geschlossen.

Präambel

Die Betriebsparteien stimmen darin überein, dass zum Schutz der Gesundheit aller im Betrieb tätigen Arbeitnehmer und zur dauerhaften Sicherung von Arbeitsplätzen Maßnahmen vereinbart werden sollen. Danach sollen Überstunden weitestgehend vermieden werden. Dieses Ziel soll durch eine verbesserte Arbeitsorganisation, mehr Flexibilität unter den einzelnen Abteilungen und das wechselseitige Unterstützen bei Arbeitsspitzen erreicht werden. Trotz alledem sind sich die Parteien dieser Vereinbarung einig, dass Überstunden nicht vollständig vermieden werden können. Deshalb wird diese Betriebsvereinbarung auch mit dem Ziel abgeschlossen, allen Kollegen bei der Gewährung und Durchführung der Überstunden dieselben Grundlagen zu gewähren.

§ 1 Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer der ... (Name des Unternehmens), einschließlich der Praktikanten, Auszubildenden und befristet eingesetzten Arbeitnehmer. Sie gilt nicht für leitende Angestellte nach § 5 Abs. 3 BetrVG.

§ 2 Definition von Überstunden

Überstunden im Sinne dieser Betriebsvereinbarung sind alle geleisteten Stunden, die über die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit und eine dieser entsprechenden regelmäßigen täglichen Arbeitszeit hinausgehen. Zudem sind Überstunden alle geleisteten Arbeitsstunden außerhalb des betrieblichen Arbeitszeitrahmens.

Die Betriebsparteien können im Einzelfall abweichende Regelungen vereinbaren.

§ 3 Verpflichtung zur Überstundenleistung

Alle Arbeitnehmer, die diese Betriebsvereinbarung betrifft, sind im Fall von betrieblichen Notwendigkeiten verpflichtet, Überstunden in einem zumutbaren und rechtlich zulässigen Umfang zu leisten. Dabei sind die jeweiligen persönlichen Verhältnisse zu berücksichtigen.

§ 4 Überstundenplanung

Sofern planbare Überstunden anstehen, wird das Unternehmen den Betriebsrat rechtzeitig über die Anzahl der voraussichtlichen Überstunden, die betroffenen Bereiche, die betroffenen Arbeitnehmer und die weitere Planung unterrichten.

Zudem müssen alle Überstunden rechtzeitig im Voraus schriftlich beim Betriebsrat nach dem Vorgehen nach § 5 dieser Betriebsvereinbarung beantragt werden.

§ 5 Verfahren zur Beantragung von Überstunden

Überstunden dürfen grundsätzlich nur nach vorheriger Zustimmung des Betriebsrats geleistet werden. Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat die konkrete Anforderung von Überstunden unter Angabe von Gründen sowie im Einzelfall mit den zur Beurteilung erforderlichen Unterlagen aushändigen. Das gilt auch für die Anordnung einzelner Überstunden.

Anträge auf Genehmigung von Überstunden sind dem Betriebsrat rechtzeitig vor seiner wöchentlichen Sitzung einzureichen. Dabei wird der Überstundenantrag der Fachabteilung über die Personalplanung an den Betriebsrat weitergeleitet.

Jeder Antrag auf Überstunden muss begründet sein und zusätzlich folgende Angaben enthalten:

§ 6 Abgeltung von Überstunden

Zur Vermeidung von weiteren Überstunden sollen die Arbeitnehmer als Ausgleichsform möglichst einen finanziellen Ausgleich erhalten. Eine Abgeltung geleisteter Überstunden in Freizeit sollte nur gewährt werden, wenn ein betroffener Arbeitnehmer dies ausdrücklich wünscht. In diesem Fall ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Wünschen des Betroffenen in Bezug auf die zeitliche Lage des Freizeitausgleichs nachzukommen, soweit nicht betriebliche Gründe dagegensprechen.

Das auf die Überstunden entfallende Arbeitsentgelt wird in der Regel mit dem sonstigen Gehalt in dem Monat ausgezahlt, in dem die Überstunden geleistet wurden.

§ 7 Eilfälle

Für Eilfälle bestehen besondere Regelungen. Kann die vorherige Zustimmung des Betriebsrats aus zeitlichen Gründen nicht mehr eingeholt werden, gilt die nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG erforderliche Zustimmung des Betriebsrats als erteilt, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen:

- wenn der Betriebsrat unverzüglich über die angeordnete Maßnahme unter Begründung ihrer Notwendigkeit informiert wurde,
- wenn der Arbeitgeber zunächst auf geeignete Arbeitnehmer zurückgreift, die die notwendigen Maßnahmen auf freiwilliger Grundlage mittragen, und nur dann Arbeitszeitregelungen durch sein Weisungsrecht einseitig anordnet, wenn Freiwillige nicht oder nicht ausreichend zur Verfügung stehen,
- wenn die Maßnahme nicht gegen das Arbeitszeitgesetz verstößt.

Für Überstunden, die aufgrund unvorhergesehener technischer Störungen in der EDV notwendig werden, kann ausnahmsweise die Zustimmung des Betriebsrats auch am selben Tag eingeholt werden. Soweit die technischen Störungen in der EDV im Laufe der Nacht eintreten und deshalb zur Behebung der Problemsituation während der Nachtzeit Überstunden angeordnet werden müssen, ist der Betriebsrat am folgenden Tag unverzüglich zu informieren.

§ 8 Entscheidung des Betriebsrats

Der Betriebsrat entscheidet in seiner wöchentlichen Betriebsratsitzung über die Anträge auf Überstunden. In Ausnahmefällen kann der Betriebsrat über Überstunden auch kurzfristig außerhalb seiner turnusmäßigen Sitzung entscheiden.

§ 9 Schlussbestimmungen

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

Nach Ablauf der Kündigungsfrist gelten die Regelungen dieser Betriebsvereinbarung weiter, bis sie durch eine neue Vereinbarung zu diesem Thema ersetzt werden.

Ort, Datum, Unterschriften

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



Probezeit | Lesezeit 1 Minute

Probezeitkündigung: Kann sich der Kollege auf die Aussage des Chefs verlassen?

Frage:

Ein Kollege ist noch in der Probezeit. Unser Geschäftsführer hat ihm vier Wochen vor Ende der Probezeit gesagt, er würde selbstverständlich nach der Probezeit weiter beschäftigt. Nun – zwei Wochen später – werden wir als Betriebsrat zu einer beabsichtigten Probezeitkündigung angehört. Kann sich der Kollege nicht auf die Äußerung des Chefs verlassen?

Antwort:

Meiner Meinung nach hätte der Kollege im Fall einer Kündigung gute Chancen, dagegen vorzugehen. In einem sehr vergleichbaren Fall hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf Anfang des Jahres eine Kündigung als unwirksam angesehen (14.01.2025, Az. 3 SLa 317/24). Die entscheidenden Parameter waren identisch:

- Es handelte sich um eine Probezeitkündigung,
- ein Mitarbeiter mit Personalverantwortung (in Ihrem Fall sogar der Geschäftsführer) äußerte
- 3 Wochen vor Ende der Probezeit,
- man werde den Mitarbeiter „natürlich“ (in Ihrem Fall: „selbstverständlich“) weiterbeschäftigen.

Kündigung war treuwidrig

In so einem Fall ist eine Kündigung nach Ansicht des LAG treuwidrig, juristisch formuliert: Sie verstößt gegen Treu und Glauben,



§ 242 BGB. Der Mitarbeiter konnte davon ausgehen, dass er weiter einen Job hat, und auf neue Bewerbungen verzichten. Die Kündigung ist daher unwirksam, auch in der Probezeit.

Sie können den Arbeitgeber im Rahmen der Anhörung auf dieses Urteil hinweisen. Vielleicht überdenkt er dann seine Absicht. Dem Kollegen würde ich raten, zu prüfen, wie er die Äußerung des Geschäftsführers und deren genauen Wortlaut beweisen kann.

Kommunikation | Lesezeit 1 Minute

Kann unser Chef von unseren Kollegen verlangen, dass sie ihre E-Mails im Urlaub weiterleiten?

Frage:

War ein Kollege urlaubsbedingt abwesend, war es in unserem Betrieb bis dato die gängige Praxis, dass die eingehenden E-Mails automatisch an die jeweilige Urlaubsvertretung weitergeleitet wurden oder aber die jeweilige Urlaubsvertretung Zugriff auf den E-Mail-Account des Urlaubers hatte. Nun hat eine Kollegin gegenüber unserem Arbeitgeber klargestellt, dass sie die während des Urlaubs eingegangenen E-Mails ausschließlich selbst bearbeiten möchte. Sie wehrt sich aus Datenschutzgründen gegen die bisherige Praxis. Wie ist die Rechtslage?

Antwort: Es kommt auf die Regelung zur Nutzung an

Hat Ihr Arbeitgeber die private Nutzung des dienstlichen E-Mail-Accounts grundsätzlich verboten, ist die Sache klar. In diesem Fall kann Ihr Arbeitgeber ohne Weiteres anordnen, dass Ihre Kollegen bei längerer Abwesenheit ihre E-Mails auf einen Kollegen bzw. eine Kollegin umleiten. Ihr Arbeitgeber kann in diesem Fall zudem auch anordnen, dass die jeweiligen Kollegen einem anderen Kollegen Zugriff auf ihren E-Mail-Account verschaffen.

Wenn private E-Mails nicht ausdrücklich verboten sind

Sind private E-Mails über die betriebliche E-Mail-Adresse hingegen nicht ausdrücklich verboten, ist die Situation datenschutzrechtlich umstritten.

Teilweise wird die Auffassung vertreten, dass Ihr Arbeitgeber die Weiterleitung bzw. den Zugriff dennoch anordnen darf. Das gilt vor allem, wenn das erforderlich ist, um betriebliche Projekte weiterbearbeiten zu können. Teilweise wird aber auch die Auffassung vertreten, dass Ihrem Arbeitgeber der Zugriff in diesem Fall verwehrt ist.

Einigen Sie sich auf eine Abwesenheitsnotiz

Ich empfehle Ihnen, ein Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber zu führen, in dem Sie ihm vorschlagen, mit Abwesenheitsnotizen zu arbeiten. Ihr Arbeitgeber kann anordnen, dass Ihre urlaubenden Kollegen eine Abwesenheitsnotiz einstellen. Darin sollten die jeweiligen Kollegen die Kontaktdaten ihrer Vertreter benennen.

Altersdiskriminierung | Lesezeit 2 Minuten

Keine Entschädigung wegen Altersdiskriminierung

Wie muss die Anforderung an Berufserfahrung in einer Stellenanzeige formuliert sein? Mit dieser Frage musste sich kürzlich das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz befassen. Es entschied, dass in einer Stellenanzeige nach einem Berufseinsteiger oder jemandem mit circa 6 Jahren Berufserfahrung gesucht werden kann (LAG Rheinland-Pfalz, 5.12.2024, Az. 5 SLa 81/24). In einer solchen Formulierung sei keine Diskriminierung zu erkennen.

Arbeitgeber und Bewerber streiten über Entschädigung

Der Arbeitgeber hatte eine Stellenanzeige geschaltet, in der ein Syndikatsrechtsanwalt gesucht wurde. Dabei wurde speziell nach entweder einem Berufsanfänger oder einer Person mit ca. 6-jähriger Berufserfahrung gesucht. Darauf bewarb sich Mann, der zum Zeitpunkt der Bewerbung 50 Jahre alt war.

Kurz nachdem er die Bewerbung eingereicht hatte, erhielt er von der Personalabteilung eine Absage. Der abgelehnte Bewerber verlangte daraufhin eine Entschädigung in Höhe von 28.000 €. Dabei handelte es sich um 4 Monatsgehälter. Sein Begehren begründete er damit, dass er wegen seines Alters diskriminiert wurde. Schließlich habe der Arbeitgeber in der Stellenanzeige „Berufseinsteiger“ gesucht und als Obergrenze ca. 6 Jahre Berufserfahrung genannt.

Dem hielt der Arbeitgeber entgegen, dass Grund für die Absage nicht das Alter des Bewerbers sei. Maßgeblich für diese Entscheidung sei gewesen, dass der Bewerber aus 3 der letzten 4 Arbeitsverhältnisse innerhalb der ersten 6 Monate ausgeschieden sei.

Das Arbeitsgericht gab der Klage zwar noch statt. Es stellte klar, dass der Bewerber Indizien dargelegt hatte, die eine Diskriminierung wegen seines Alters darstellen könnten. Das LAG sah es allerdings anders.

Gericht erkennt keine Altersdiskriminierung

Das LAG entschied, dass der abgelehnte Bewerber keinen Anspruch auf eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) habe. Das begründeten die Richter damit, dass die Stellenanzeige nicht gegen das Verbot der benachteiligenden Ausschreibung nach § 11 AGG verstoße. Vor allem sei die Stellenausschreibung nicht geeignet, die Vermutung i. S. d. § 22 AGG zu begründen, dass der Arbeitnehmer wegen seines Alters diskriminiert worden sei. Altersdiskriminierung liege nicht vor.

Konkret sagten die Richter, dass die Auslegung der Stellenanzeige ergebe, dass mit der Anforderung „Du bist Berufseinsteiger oder besitzt bis ca. 6 Jahre Berufserfahrung“ nicht lediglich und auch nicht insbesondere junge Bewerber angesprochen werden und zugleich ältere Personen ernsthaft davon abgehalten wurden, ihre Bewerbung einzureichen. Vielmehr richte sich die Passage der Stellenanzeige an Bewerber jeden Alters.

→ FAZIT

Häufige Arbeitgeber-Wechsel in kurzer Zeit können von Nachteil sein

Die Entscheidung führt Ihnen vor Augen, dass Arbeitgeber Schlüsse aus dem Lebenslauf von Bewerbern ziehen dürfen und ziehen und ihre entsprechende Entscheidung darauf basieren. Klar ist dabei, dass ein häufiger Arbeitgeber-Wechsel in relativ kurzer Zeit einen schlechten Eindruck hinterlässt, der mindestens erklärungsbedürftig ist. Allerdings ist Ihr Arbeitgeber nicht verpflichtet, solche Kollegen zum Vorstellungsgespräch einzuladen.

Als Betriebsrat haben Sie mit der Kandidatensuche in der Regel nichts zu tun. Sie werden erst eingeschaltet, wenn es um die Einstellung geht und in Ihrem Betrieb in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tätig sind.

§ 15 Abs. 2 AGG

Entschädigung und Schadenersatz

Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung 3 Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.



Tariftreuegesetz | Lesezeit 1 Minute

Bundeskabinett bringt Tariftreuegesetz auf den Weg

Das Bundestariftreuegesetz (BTTG) ist beschlossene Sache. Das Bundeskabinett hat es abgesegnet. Danach gilt: Wer öffentliche Aufträge erhält, soll Tarife beachten müssen. Das soll die Sicherung der Tarifautonomie gewährleisten und schädlichen Wettbewerb unterbinden.

Dieses Ziel wird mit dem BTTG verfolgt

Ziel des BTTG ist es, den Verdrängungswettbewerb über die Lohn- und Personalkosten auszuschalten. Denn die Tarifbindung sinkt in Deutschland seit Jahren. Immer mehr Unternehmen scheren aus, senken die Arbeitskonditionen und Preise und stechen so immer häufiger tarifgebundene Unternehmen im Wettbewerb um Aufträge aus. Wer noch tarifliche Löhne zahlt und faire Arbeitsbedingungen bietet, wird häufig ausgebootet. Mit dem BTTG werden Unternehmen, die öffentliche Aufträge des Bundes von 50.000 € oder mehr erhalten, zur Einhaltung der Tarifbedingungen für ihre Beschäftigten verpflichtet. Die entsprechenden Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die Vergaben des Bundes ausführen, müssen ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer künftig nach dem entsprechenden Tarif bezahlen. Dadurch soll die Tarifbindung gestärkt werden. Zudem möchte vor allem die Bundesarbeitsministerin, Bärbel Bas, dadurch den Wert sozialpartnerschaftlicher Lösungen hervorheben. Sie sind ihrer Ansicht nach Eckpfeiler der sozialen Marktwirtschaft.

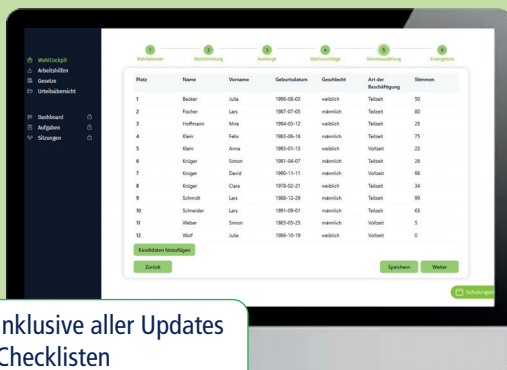
Welche Bedeutung das Gesetz für Sie als Betriebsrat hat

Für Sie als Betriebsrat ist das BTTG als positive Entwicklung zu bewerten. Denn es sichert Ihnen und Ihren Kolleginnen und Kollegen aus der Belegschaft zumindest im Hinblick auf öffentliche Aufträge Ihres Arbeitgebers gute Löhne und faire Arbeitsbedingungen.

Ihre Mitbestimmungsrechte bei der Lohngestaltung

Sie haben zwar grundsätzlich ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Dieses erstreckt sich vor allem auf die Einführung und Änderung von Entlohnungsgrundsätzen. Es gilt allerdings nur, solange Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin nicht tarifgebunden ist. Denn bei tarifgebundenen Arbeitgebern ist das Mitbestimmungsrecht eingeschränkt, weil der Tarifvertrag Vorrang hat. Setzen Sie als Betriebsrat sich grundsätzlich dafür ein, dass Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin – öffentlicher Auftrag hin oder her – Ihre Kollegen angemessen entlohnt. Zudem sollten faire Arbeitsbedingungen eine Selbstverständlichkeit sein.

So geht Betriebsratswahl 2026 – mit dem digitalen WahlCockpit



Platz	Name	Vorname	Geburtsdatum	Geschlecht	Art der Beschäftigung	Stimmen
1	Bauer	Julia	1988-08-02	weiblich	Tarifar.	50
2	Fischer	Lars	1987-07-05	maskulin	Tarifar.	40
3	Hoffmann	Mira	1994-03-12	weiblich	Tarifar.	25
4	Klein	Felix	1993-08-14	maskulin	Tarifar.	75
5	Klein	Anne	1993-09-12	weiblich	Tarifar.	23
6	Kröger	Simon	1991-04-07	maskulin	Tarifar.	38
7	Kröger	David	1990-11-11	maskulin	Tarifar.	48
8	Kröger	Cara	1974-02-21	weiblich	Tarifar.	34
9	Schmidt	Lars	1989-12-28	maskulin	Tarifar.	89
10	Schneider	Lara	1991-08-01	weiblich	Tarifar.	69
11	Wäber	Simon	1993-09-25	maskulin	Tarifar.	5
12	Wulf	Julia	1990-10-19	weiblich	Tarifar.	0

- Inklusive aller Updates
- Checklisten
- Fristenrechner
- Rechtstipps

Ihre Soforthilfe für eine rechtssichere Betriebsratswahl 2026

- Fristen und Termine automatisch im Blick
- Ermittlung der Mindestsitze nach d'Hondt
- Rechtssichere Vorlagen und Muster
- Kandidaturen erfassen und verwalten
- Berechnung des Wahlergebnisses



Jetzt kostenlosen Zugang sichern: <https://kurzlinks.de/c415>

Das lesen
Sie in der
nächsten
Ausgabe

GROSSAUFTRAG
WEGGEFALLEN
Kündigung okay

MUSTER-
BETRIEBSVEREINBARUNG
Handlungsmöglichkeiten bei
Fremdenfeindlichkeit