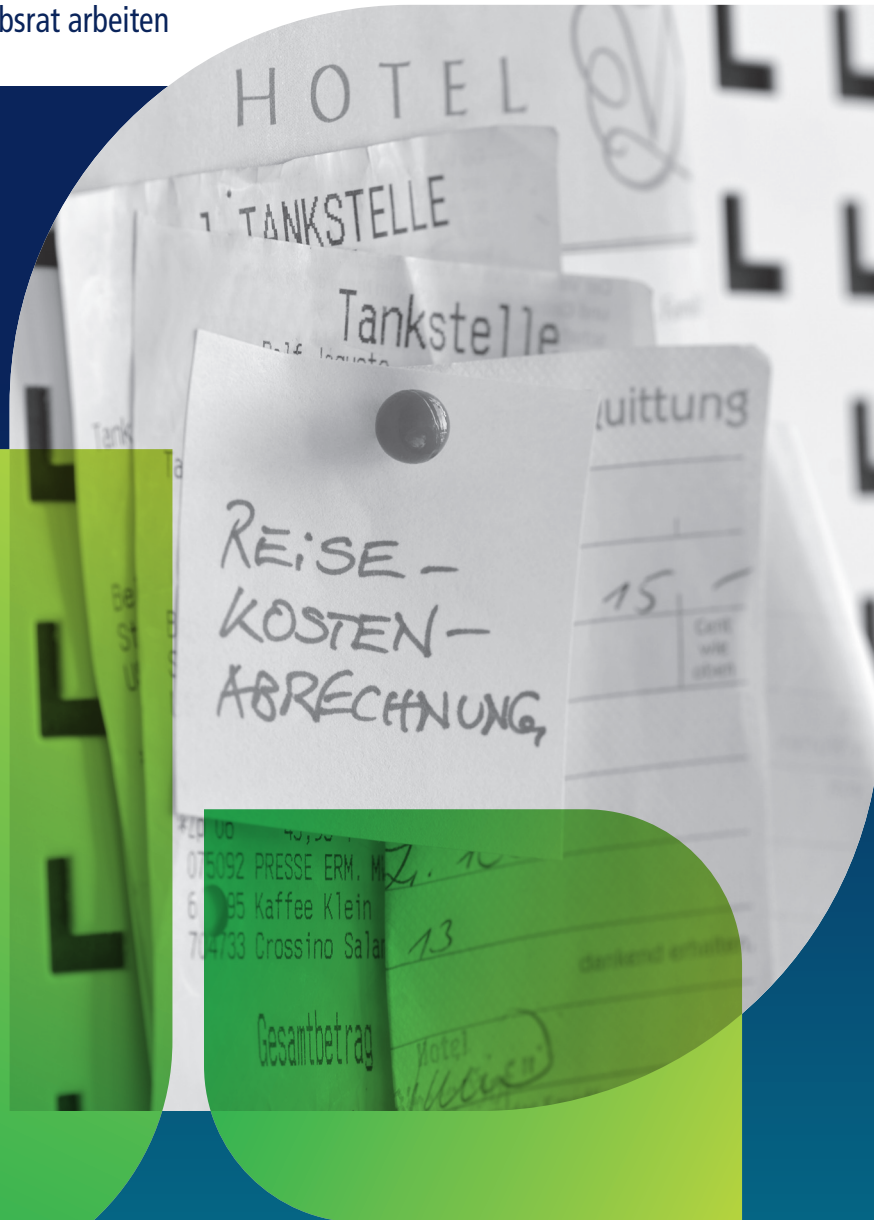


Betriebsrat aktuell

Rechtssicher und erfolgreich als Betriebsrat arbeiten



SEITE 3

GROSSAUFTRAG WEGGEFALLEN

Durfte der Arbeitgeber
hier kündigen?

SEITE 6–7

REISEKOSTEN DES BETRIEBSRATS

Das sind die Antworten
auf Ihre 12 wichtigsten Fragen



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,

in deutschen Betrieben gibt es immer weniger Betriebsräte. Das ergibt eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) in Köln. Danach haben nur noch 7 % der Betriebe eine solche Arbeitnehmervertretung. Was heißt das für Sie?

Sie sollten Ihrem Amt jetzt erst recht mit großem Engagement nachkommen. Schließlich sind Ihre Kollegen durch Ihre Existenz bessergestellt. Setzen Sie sich vor den regulären Wahlen im kommenden Jahr dafür ein, dass Sie weiterhin auf die Stimmen Ihrer Kollegen zählen können. Überzeugen Sie sie von den Vorteilen, die sie durch Ihre Vertretung haben. Verlieren Sie Ihren Arbeitgeber dabei nicht aus dem Blick. Denken Sie rechtzeitig an die Vorbereitung der Wahlen. Wir bieten Ihnen dazu eine praxisorientierte Webinar-Reihe an. Am besten melden Sie sich direkt unter <https://kurzlinks.de/2jmc> an. Ich freue mich, wenn Sie dabei sind.

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:** Titelbild: kwarner; S. 5: magele-picture; S. 6: nmann77; S. 11: pusteflower9024 – 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 geteilter 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

Großauftrag weggefallen: Durfte der Arbeitgeber hier kündigen? Seite 3

Kündigung: Einwurf-Einschreiben reicht nicht als Zugangsnachweis Seite 4

Konflikt Gesamt- und Konzernbetriebsrat: Hier konnte der Gesamtbetriebsrat die Einigungsstelle nicht einschalten Seite 5

AGG: Kundin verlangte männlichen Berater – Kollegin musste deshalb entschädigt werden Seite 11

SCHWERPUNKTTHEMA

Das sind die Antworten auf die 12 wichtigsten Fragen zu Ihren Reisekosten als Betriebsrat Seite 6–7

PRAXISWISSEN

Wenn Sie die Zustimmung zu einer Versetzung verweigern wollen Seite 8

BETRIEBSVEREINBARUNG

Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit Seite 9

IHRE FRAGEN

Können wir vereinbaren, dass wir vor einer Abmahnung angehört werden? Seite 10

Kann unser Arbeitgeber eine bestehende Betriebsvereinbarung einfach ändern? ... Seite 10

NEWS

Arbeitszeitwünsche werden oft nicht erfüllt Seite 12

Großauftrag weggefallen | Lesezeit 2 Minuten

Durfte der Arbeitgeber hier kündigen?

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-Vorpommern hat kürzlich über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung entschieden, die aufgrund des Einbruchs eines Großauftrags ausgesprochen worden war (LAG Mecklenburg-Vorpommern, 15.1.2025, Az. 3 SLa 156/24). In der Entscheidung ging es maßgeblich darum, ob der Arbeitgeber seine unternehmerische Entscheidung und deren betriebliche Umsetzung ausreichend dargelegt hatte, um die Kündigung zu rechtfertigen.

Arbeitgeber verliert Großauftrag

Die Arbeitnehmerin war seit dem Jahr 2021 in Vollzeit bei ihrem Arbeitgeber, einem Unternehmen für die Durchführung von Taxi- und Mietwagenfahrten, als Disponentin beschäftigt. Im April 2023 beschäftigte der Arbeitgeber insgesamt 23 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschließlich der Beschäftigten. Bis Ende Oktober 2023 führte der Arbeitgeber für eine Verkehrsgesellschaft nahezu den gesamten Rufbusverkehr im Landkreis als Exklusiv-Leistung durch. Basis dieser Geschäftsbeziehung war ein bis 2026 befristeter Vertrag. Dieser endete allerdings aufgrund einer außerordentlichen Kündigung bereits zum 31.10.2023. Das wiederum führte zu einem erheblichen Einbruch der Umsätze und der zu disponierenden Fahrten. Kurz- und auch mittelfristig war zudem keine Besserung der Auftragslage zu erwarten. Denn statt 6.000 Rufbusfahrten und 750 Taxi- sowie Krankenfahrten mussten ab dem 1.11.2023 nur noch 20 bis 30 Fahrten disponiert werden.

Arbeitgeber bietet einigen Disponenten Fahrer-Jobs

Der Arbeitgeber nahm diese Ausgangslage zum Anlass, 3 als Disponentinnen tätigen Arbeitnehmerinnen anzubieten, als Fahrerinnen ihre Arbeitsverhältnisse fortzusetzen. Die Beschäftigten, die zu diesen Arbeitnehmerinnen zählte, hatte jedoch keinen Führerschein. Für sie fiel diese Möglichkeit aus. Sie erhielt deshalb am 15.4.2024 eine betriebsbedingte Kündigung, zum 31.5.2024.

Arbeitnehmerin wehrt sich mit Kündigungsschutzklage gegen Kündigung

Dagegen wehrte sie sich mit einer Kündigungsschutzklage. Darin berief sie sich darauf, dass der Arbeitgeber die Auswirkungen seiner unternehmerischen Vorgaben und Planungen auf das erwartete Arbeitsvolumen anhand einer schlüssigen Prognose im Einzelnen darstellen müsse. Dabei habe er anzugeben, wie die anfallenden Arbeiten vom verbliebenen Personal ohne obligatorische Leistungen, d. h. im Rahmen der vertraglich geschuldeten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, erledigt werden könne. An einer solchen Darstellung fehle es hier.

Betriebsbedingte Kündigung in Ordnung

Das Gericht hielt die betriebsbedingte Kündigung für gerechtfertigt. Die Richter führten aus, dass die Kündigung nicht gegen § 1 KSchG verstoße. Denn unter Berücksichtigung des Sach- und Streitstandes seien dringende betriebliche Erfordernisse gegeben gewesen, aufgrund derer nachvollziehbar war, dass der Arbeitgeber nach Ablauf der Kündigungsfrist keine weitere Beschäftigungsmöglichkeit für die Arbeitnehmerin hatte. Das Gericht präzisierte insoweit, dass dringende betriebliche Erfordernisse vorliegen, wenn die Umsetzung einer unternehmerischen Entscheidung einer Beschäftigungsmöglichkeit die Grundlage entzieht. Das sei hier der Fall gewesen. Denn der Arbeitgeber hatte durch den Weg-

fall des Großauftrags keine Verwendung mehr für die Disponentin. Eine Disponenten-Tätigkeit war nicht mehr erforderlich, und als Fahrerin konnte er die Arbeitnehmerin mangels Fahrerlaubnis nicht einsetzen. Deshalb sei die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse i. S. d. § 1 Abs. 2 KSchG bedingt.

Ihre Rolle als Betriebsrat

Sieht Ihr Arbeitgeber sich gezwungen, eine unternehmerische Entscheidung zu treffen, die zum Abbau von Arbeitsplätzen führt, muss er zunächst eventuelle Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten prüfen und eine Sozialauswahl vornehmen. Erst danach muss er Sie als Betriebsrat über eine Kündigungsabsicht unterrichten. Eine gesetzliche Frist gibt es hierfür nicht. Klar ist allerdings, dass die Unternehmensleitung Sie so rechtzeitig unterrichten muss, dass Sie noch Handlungsmöglichkeiten haben, die Kündigung zu prüfen und entgegenzuwirken.

Das sind Ihre Möglichkeiten

Betriebsbedingte Kündigungen sind grundsätzlich nur zulässig, wenn es tatsächlich keine anderen Beschäftigungsmöglichkeiten für die betroffenen Arbeitnehmer gibt. Das war hier der Fall. Das heißt aber auch: Besteht die Möglichkeit, von einer Kündigung bedrohte Kolleginnen und Kollegen weiterzubeschäftigen, und sei es auch zu schlechteren Bedingungen, muss Ihr Arbeitgeber das tun. Dies ist in vielen Fällen Ihre Chance: Prüfen Sie, ob eine Beschäftigung zu zumutbaren schlechteren Bedingungen oder auch eine Versetzung oder Umsetzung möglich ist. Haben Sie zudem im Blick, ob der Arbeitsplatz durch Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme aufrechterhalten werden kann.



MEIN TIPP

Setzen Sie sich grundsätzlich für Ihre Kollegen ein

Kümmern Sie sich unabhängig von den Erfolgsaussichten einer möglichen Kündigungsschutzklage immer darum, dass Kollegen, die eine betriebsbedingte Kündigung erhalten, von einer Abfindung profitieren. Schließlich verlieren die Betroffenen ihren jeweiligen Arbeitsplatz.



ADIUVA IMPULS

Wie Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen bei einer Kündigung am besten unterstützen, lesen Sie auch online unter: www.adiuva.de

Kündigung | Lesezeit 2 Minuten

Einwurf-Einschreiben reicht nicht als Zugangsnachweis

Damit eine Kündigung wirksam wird, muss sie dem Betroffenen zugehen. Ob eine Kündigung zugegangen ist oder nicht, führt immer wieder zu Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgebern und gekündigten Arbeitnehmern. Ein Einwurf-Einschreiben der Deutschen Post in Kombination mit einem Einlieferungsbeleg sowie einem Sendungsstatus genügt nicht als Beweis dafür, dass die Kündigung bei dem jeweiligen Empfänger angekommen ist. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) kürzlich klargestellt (30.1.2025, Az. 2 AZR 68/24).

Arbeitnehmerin soll Kündigung erhalten haben

Der Arbeitgeber behauptete, gegenüber der Arbeitnehmerin mit Schreiben vom 14.3.2022 eine außerordentliche, fristlose Kündigung ausgesprochen zu haben. Hilfsweise habe er ordentlich zum 30.9.2022 gekündigt. Die Arbeitnehmerin bestritt jedoch den Zugang dieses Kündigungsschreibens. Der Arbeitgeber hielt dem entgegen, dass 2 seiner Mitarbeiterinnen das Kündigungsschreiben gemeinsam in einen Briefumschlag gesteckt hätten. Danach hätten sie es gemeinsam zur Post gebracht und dort am 26.7.2022 um 15.35 Uhr als Einwurf-Einschreiben, mit Sendungsnummer versehen, persönlich aufgegeben. Gemäß dem Sendungsstatus sei das Schreiben mit der entsprechenden Sendungsnummer der Klägerin am 28.7.2022 zugestellt worden. Der Arbeitgeber stellte sich auf den Standpunkt, dass deshalb ein Anscheinsbeweis bestehe, der durch das pauschale Bestreiten der Arbeitnehmerin nicht erschüttert werde.

INFO: Anscheinsbeweis

Was ein Anscheinsbeweis ist

Der Anscheinsbeweis erleichtert demjenigen, der etwas beweisen möchte, den Nachweis bestimmter Tatbestandsvoraussetzungen. Es handelt sich um eine Vermutung, die auf allgemeiner Lebenserfahrung beruht.

Er erlaubt, gestützt auf Erfahrungsgrundsätze Schlüsse von bewiesenen auf zu beweisende Tatsachen zu ziehen. Folge ist, dass derjenige, der sich auf den Anscheinsbeweis stützt, nicht beweisen muss, dass sich die Situation wie behauptet ereignet hat.

gewiesen habe. Dass es an dem erforderlichen Nachweis fehlte, begründeten die Richter mit der ständigen Rechtsprechung des BAG. Danach setze der Zugang der Kündigung voraus, dass eine Kündigung in verkehrsüblicher Weise in die tatsächliche Verfügungsgewalt des Empfängers gelangt sei. Dazu gehört grundsätzlich auch der Briefkasten des Empfängers. Zudem müsse für den Empfänger unter gewöhnlichen Verhältnissen die Möglichkeit bestehen, von der Kündigung Kenntnis zu nehmen. Die Beweislast für den Zugang trage auch nach ständiger Rechtsprechung der Arbeitgeber. Der Arbeitgeber hatte hier für den von ihm behaupteten Einwurf des Kündigungsschreibens in den Hausbriefkasten am 28.7.2022 keinen Beweis vorgelegt. Vor allem fehlte es an einem Zeugenbeweis der Person, die das Schreiben eingeworfen haben soll.

Anscheinsbeweis liegt nicht vor

Auch ein Anscheinsbeweis liegt nach Meinung der Richter nicht vor. Der von der Arbeitgeberseite vorgelegte Einlieferungsbeleg eines Einwurf-Einschreibens, aus dem neben dem Datum und der Uhrzeit der Einlieferung die jeweilige Postfiliale und die Sendungsnummer ersichtlich sind, sowie der im Internet abgefragte Sendungsstatus mit dem Hinweis, dass die Sendung zugestellt wurde, reichten dem BAG nicht für einen Beweis des ersten Anscheins hinsichtlich der Zustellung.

Die Richter waren der Meinung: Ein Einlieferungsbeleg beweise nicht den Zugang beim Empfänger. Schließlich fehlten dabei Angaben zum Überbringer der Kündigung sowie über weitere Einzelheiten der Zustellung. Das Gericht vertrat zudem die Ansicht, dass der Einlieferungsbeleg, also der Nachweis der Übergabe des Kündigungsschutzschreibens an die Deutsche Post AG, nichts über die tatsächlich erfolgte Zustellung aussagt.

Arbeitnehmerin legt Feststellungsklage ein

Das wollte die Arbeitnehmerin so nicht stehen lassen. Sie beantragte deshalb, gerichtlich festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung des Arbeitgebers vom 26.7.2022 beendet worden sei. Das Arbeitsgericht wies die Klage ab, das Landesarbeitsgericht gab ihr statt. Dagegen wehrte sich der Arbeitgeber vor dem BAG; ohne Erfolg.

Einlieferungsbeweis allein reicht nicht

Das Gericht entschied, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung vom 26.7.2022 außerordentlich fristlos oder Hilfsweise ordentlich beendet worden sei. Das begründeten die Richter damit, dass der Arbeitgeber den Zugang der Kündigung nicht nach-



FAZIT

Mangelnder Nachweis der Zustellung kann Hebel sein

Ein Streit über den tatsächlichen Zugang einer Kündigung hat schon so manche Kündigung zum Kippen gebracht. Nehmen Sie die Entscheidung zum Anlass und weisen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen, die eine Kündigung erhalten haben, darauf hin, dass es sich unter Umständen lohnen kann, den Zugang zu bestreiten. Empfehlen Sie ihnen, den jeweiligen Einzelfall von einem Fachanwalt für Arbeitsrecht prüfen zu lassen.

Konflikt Gesamt- und Konzernbetriebsrat | Lesezeit 2 Minuten

Hier konnte der Gesamtbetriebsrat die Einigungsstelle nicht einschalten

Ein Kompetenzstreit zwischen dem Gesamt- und dem Konzernbetriebsrat um die Einführung eines Fragebogens nach Konzernvorgaben endete vor Gericht mit einer klaren Aussage: Der Gesamtbetriebsrat konnte keine Einigungsstelle verlangen, weil er unzuständig war (Landesarbeitsgericht Köln, 28.1.2025, Az. 9 TaBV 89/24).

Arbeitgeberin will Fragebogen einführen

Die Arbeitgeberin, ein Unternehmen eines weltweit agierenden Konzerns, wollte in ihrem Betrieb einen Fragebogen zur „Erklärung von Interessenkonflikten“ einführen. Denn der Konzern verfolgte eine „Conflict of interest global policy“. Allen Unternehmen des Teilkonzerns und damit auch der Arbeitgeberin wurde in der Umsetzung der konzernweiten Richtlinien von der Leitung des Teilkonzerns vorgeschrieben, unter welchen Voraussetzungen Arbeitnehmer und Bewerber zur Ermittlung etwaiger Interessenkonflikte unter Beachtung welcher Verfahrensschritte wie zu befragen seien. Bestandteil der Anweisung war ein in englischer Sprache verfasster Fragebogen sowie Vorgaben zu dessen Verwendung. Entsprechend der Anforderungen füllte die Arbeitgeberin nach Übersetzung des Fragebogens sowohl in Papierform als auch in elektronischer Form ein „Vereinfachtes Formular zur Erklärung von Interessenkonflikten“ aus. Und zwar ohne dabei den Gesamtbetriebsrat zu beteiligen.

Gesamtbetriebsrat besteht auf Beteiligung

Der Gesamtbetriebsrat beanspruchte ein Mitbestimmungsrecht nach § 94 Abs. 1 BetrVG. Danach hat der Betriebsrat der Einführung eines Personalfragebogens zuzustimmen. Sein Verlangen begründete der Betriebsrat damit, dass die erhobenen Daten Rückschlüsse auf Arbeitnehmer zuließen und daher das Mitbestimmungsrecht greife. Streitig war hier allerdings die Frage der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats. Denn die Arbeitgeberin lehnte die Beteiligung des Gesamtbetriebsrats mit der Begründung ab, dass die Maßnahme konzernweit festgelegt wurde. Darauf ließ es der Gesamtbetriebsrat nicht beruhen. Er beantragte die Einigungsstelle, um eine Gesamtbetriebsvereinbarung abzuschließen. Damit hatte er jedoch keinen Erfolg.

Gericht lehnt Einsetzung von Einigungsstelle ab

Das Gericht lehnte die Einigungsstelle ab. Das begründeten die Richter damit, dass dem Gesamtbetriebsrat kein Mitbestimmungsrecht nach § 94 BetrVG zustehe. Er könne die Einführung von Personalfragebogen lediglich vorschlagen. Eine Regelung durch die Gesamtbetriebsräte sei hier zudem nicht möglich, da der Fragebogen nach Konzernvorgaben unternehmensübergreifend eingeführt werde.

Das Gericht führte in seiner weiteren Begründung zudem aus, dass § 50 BetrVG die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats regle und bestimme, dass dieser nur für Angelegenheiten zuständig sei, die das gesamte Unternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch einzelne Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Demgegenüber bestimme § 58 Abs. 1 BetrVG, dass der Konzernbetriebsrat für Angelegenheiten zuständig sei, die den gesamten Konzern oder mehrere Konzernunternehmen

betreffen und nicht durch die Gesamtbetriebsräte einzelner Unternehmen geregelt werden können. Das sei dann der Fall, wenn die unternehmensspezifische Regelung unmöglich sei.

→ FAZIT

Voraussetzungen lagen vor

Das Gericht stellte fest, dass genau diese Voraussetzungen vorlagen. Schließlich führte die Arbeitgeberin nicht eigenständig den Fragebogen ein, sondern tat dies aufgrund zentraler Vorgaben der Konzernleitung. Die Arbeitgeberin hatte keine eigenständige Regelungskompetenz. Sie sei vielmehr an eine konzernweite Anordnung gebunden gewesen.

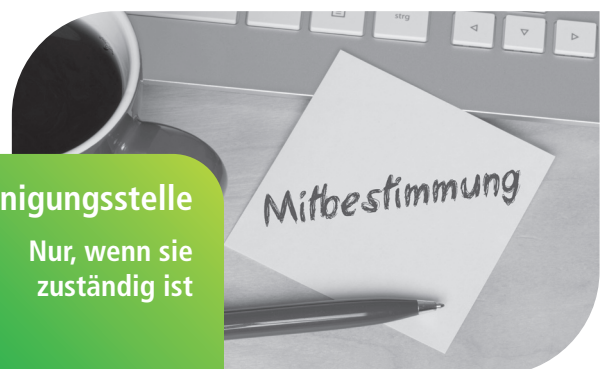
INFO: Gesamt- und Konzernbetriebsrat

Diese Aufgaben haben die einzelnen Gremien

Sowohl dem Gesamt- als auch dem Konzernbetriebsrat obliegt die Mitwirkung und Mitbestimmung in Angelegenheiten, die mehrere Betriebe, das Unternehmen oder den ganzen Konzern betreffen. Dabei ist der Gesamtbetriebsrat zu bilden, wenn in dem Unternehmen mehrere Betriebe bestehen. Ein Konzernbetriebsrat dient dazu, innerhalb des Konzerns eine Arbeitnehmervertretung zu schaffen, die die Interessen der Arbeitnehmer bei der Entscheidung der Konzernleitung wahrnimmt. Gesamt- und Konzernbetriebsrat sind eigenständige Organe. Sie sind dem örtlichen Betriebsrat nicht vorgesetzt.

Einigungsstelle

Nur, wenn sie zuständig ist



Reisekosten | Lesezeit 4 Minuten

Das sind die Antworten auf die 12 wichtigsten Fragen zu Ihren Reisekosten als Betriebsrat

Wenn es um Geld geht, kennen die meisten keinen Spaß. Das gilt auch für Ihr Verhältnis zu Ihrem Arbeitgeber, wenn es um die Reisekosten des Betriebsrats geht. Sie wollen Ihre Kosten möglichst schnell erstattet wissen. Der Arbeitgeber befürchtet, dass Sie als Betriebsrat auf seine Kosten durch die Welt reisen. Dieser mögliche Konflikt lässt sich nur lösen, wenn sich alle Beteiligten an die rechtlichen Grundlagen halten. Die wichtigsten Fragen und Antworten zu diesem Thema haben wir hier für Sie zusammengestellt.

1. Welche gesetzliche Grundlage regelt die Erstattung von Reisekosten für Betriebsratsmitglieder?

Die zentrale Vorschrift ist § 40 Abs. 1 BetrVG, wonach der Arbeitgeber verpflichtet ist, sämtliche Kosten zu tragen, die „durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehen“.

§ 40 Abs. 1 BetrVG

Kosten und Sachaufwand des Betriebsrats

- (1) Die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber.
- (2) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung hat der Arbeitgeber in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, Informations- und Kommunikationstechnik sowie Büropersonal zur Verfügung zu stellen.

Zu den nach § 40 Abs. 1 BetrVG zu tragenden Kosten gehören auch solche, die im Zusammenhang mit Schulungen, Sitzungen, Reisen zu Filialen und Ähnlichem entstehen. Sofern Reisekosten also erforderlich sind, um die Aufgaben des Betriebsrats zu erledigen, muss der Arbeitgeber sie tragen.

Es handelt sich bei der Kostentragung durch den Arbeitgeber also nicht um eine freiwillige Leistung, für die der Betriebsrat „dankbar sein muss“. Diese Kosten gehören zu den allgemeinen Betriebsausgaben, die der Arbeitgeber zu tragen und einzukalkulieren hat.

2. Gehören die Fahrten zwischen Wohnung und Betriebsstätte zu den vom Arbeitgeber zu tragenden Kosten?

Nein, grundsätzlich nicht – außer sie würden ohne die Betriebsratsverpflichtung nicht anfallen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass Wege zwischen Wohnung und Arbeitsstätte nur erstattungsfähig sind, wenn sie allein aufgrund betriebsverfassungsrechtlicher Notwendigkeiten erforderlich werden (z. B. zusätzliche Fahrkosten zur Teilnahme an Betriebsratssitzungen außerhalb der individuellen Arbeitszeit).

3. Wie verhält es sich mit Reisekosten bei Schulungen und Seminaren?

Für Schulungen gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG ist der Arbeitgeber zur Kostenerstattung verpflichtet, sofern die Schulung für die Betriebsratsarbeit erforderlich ist. Zu den zu übernehmenden Kosten

zählen neben Seminargebühren, Übernachtungs- und Verpflegungskosten auch die notwendigen Reisekosten.

Das BAG hat z. B. mit Beschluss vom 17.11.2021 (Az. 7 ABR 27/20) noch einmal betont, dass der Arbeitgeber nicht nur Seminargebühren, sondern auch Fahrtkosten und Parkgebühren im Rahmen erforderlicher Schulungsmaßnahmen zu tragen hat.

4. Kann der Arbeitgeber den Betriebsrat auf Webinare verweisen, um Kosten zu reduzieren?

Nein, grundsätzlich trifft der Betriebsrat die Entscheidung, ob seine Mitglieder notwendige Schulungen als Präsenz- oder Onlineseminar besuchen, nach pflichtgemäßem Ermessen. Der Arbeitgeber kann nicht verlangen, dass der Betriebsrat nur Onlineseminare (Webinare) besucht, um Geld zu sparen (BAG, 7.2.2024, Az. 7 ABR 8/23).

Die BAG-Richter betonten, dass der Betriebsrat sich innerhalb seines Beurteilungsspielraums bewegt, wenn er bisherige Erfahrungen seiner Mitglieder mit Präsenz- und Onlineseminaren berücksichtigt. Auch die Möglichkeit einer Fortsetzung des Erfahrungsaustauschs unter den Seminarteilnehmern außerhalb des eigentlichen Seminarprogramms dürfen Sie berücksichtigen.



IHRE REISEKOSTEN ZAHLT DER ARBEITGEBER

Weiter heißt es in der Entscheidung, dass der Betriebsrat sich bei der gebotenen Angemessenheitsprüfung der Kostenbelastung des Arbeitgebers nicht auf eine kostengünstigere Schulung verweisen lassen muss, wenn er diese unter Berücksichtigung seines Beurteilungsspielraums als nicht gleichwertig ansehen durfte. Fazit: Keine Anordnungsbefugnis des Arbeitgebers, nur Webinare zu besuchen.

5. Schränken allgemeine betriebliche Regelungen zu Reisekosten den Beurteilungsspielraum des Betriebsrats ein?

Nein, in dem Beschluss vom 7.2.2024 (siehe oben) hat das BAG ausdrücklich gesagt, dass solche allgemeinen Vorgaben den Beurteilungsspielraum des Betriebsrats nicht einschränken. Das gilt z. B. für die Vorgabe, auf Geschäftsreisen möglichst zu verzichten.

6. Welche Bedeutung hat das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 BetrVG) bei Reisekosten?

§ 2 BetrVG verpflichtet zur maßvollen Handhabung betriebsratsbezogener Kosten. Das ist im Rahmen des oben angesprochenen pflichtgemäßen Ermessens relevant. Das BAG stellt in seinem Beschluss vom 27.5.2015, Az. 7 ABR 26/13, klar: Der Betriebsrat bzw. das einzelne Mitglied ist gehalten, Kosten – etwa bei Schulungsreisen – auf ein notwendiges Maß zu beschränken und kostengünstige Verkehrsmittel zu wählen, sofern keine hinreichenden Gründe für teurere Optionen vorliegen.

7. Wer entscheidet über die Auswahl des Verkehrsmittels?

In dem eben angesprochenen Beschluss des BAG vom 27.5.2015 hat das BAG grundlegend hierzu entschieden, wer was wann entscheidet.

Zusammengefasst beschließt der Betriebsrat in einer Sitzung über die Schulungsteilnahme bezogen auf ein konkretes Betriebsratsmitglied und auf eine konkrete, nach Zeitpunkt und Ort bestimmte Schulung. Dagegen braucht der Betriebsrat nicht darüber zu entscheiden, mit welchem Verkehrsmittel das Betriebsratsmitglied zum Schulungsort gelangt und ob es dort übernachtet. Hierüber entscheidet das Betriebsratsmitglied selbst. Es hat allerdings dabei die Interessen des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Die Kosten müssen also angemessen bleiben.



MEIN TIPP

Orientieren Sie sich an den betriebsüblichen Regeln

Wenn es in Ihrem Unternehmen Regelungen für Dienstreisen gibt, z. B. zur Auswahl der Verkehrsmittel und der Hotels, sollte es in der Regel angemessen sein, wenn Betriebsratsmitglieder in diesem Rahmen über Verkehrsmittel und Hotels entscheiden.

8. Sind Reisekosten bei Filialbesuchen des Betriebsrats erstattungsfähig?

Ja. Die Arbeitsgerichte bewilligten Aufwendungsersatz etwa bei Fahrten zu Filialen, die zur Information der Beschäftigten im Rahmen laufender Betriebsratsarbeit erforderlich waren. Auch Kosten

für Reisen des Betriebsratsvorsitzenden zu außerbetrieblichen Betriebsratsaufgaben wurden mit Verweis auf § 40 Abs. 1 BetrVG akzeptiert. Achten Sie aber auf eine sorgfältige Dokumentation der Kosten und des Zwecks.

9. Gibt es Einschränkungen bei der Überprüfung von Reisekosten durch den Arbeitgeber?

Ja, dies betrifft nicht die Erstattungsfähigkeit, sondern die Mitbestimmung bei bestimmten Prüfverfahren. So hat das BAG entschieden, dass der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht hat, wenn der Arbeitgeber über Google Maps die Angaben von Reisekostenabrechnungen überprüft – denn dies sei keine Überwachung im Sinne des § 87 BetrVG (BAG, 10.12.2013, Az. 1 ABR 43/12).

10. Gibt es Rechtsprechung zur Erstattung bei Besprechungen mit Betriebsräten aus anderen Betrieben?

Ja. Ein älteres Urteil des BAG vom 9.8.1994 (Az. 7 ABR 35/93) bestätigt, dass der Arbeitgeber zur Erstattung von Reisekosten verpflichtet ist, die durch die Entsendung eines Betriebsratsmitglieds zu Besprechungen mit anderen Betriebsräten entstanden sind.

11. Gelten betriebliche Verpflegungs- und Übernachtungspauschalen auch für den Betriebsrat?

Es kommt darauf an: Das BAG hat eine Erstattung betriebsratsbedingt angefallener Übernachtungs- und Verpflegungskosten nach in einer betrieblichen Reisekostenordnung festgelegten Pauschalsätzen nur anerkannt, wenn diese Kosten in ihrer Höhe von dem einzelnen Betriebsratsmitglied beeinflusst werden können.

Ist das nicht möglich, ist der volle Betrag zu erstatten. Das ergibt sich aus § 40 Abs. 1 BetrVG (BAG, 28.2.1990, Az. 7 ABR 5/89).

12. Darf ein Betriebsratsmitglied zur Bildung von Fahrgemeinschaften verpflichtet werden?

Das BAG geht davon aus, dass ein Betriebsratsmitglied für Reisen zu Schulungsveranstaltungen grundsätzlich das kostengünstigste zumutbare Verkehrsmittel nehmen muss.

Dabei besteht zwar grundsätzlich keine Pflicht, einen privaten Pkw einzusetzen. Wenn mehrere Betriebsratsmitglieder gemeinsam im Rahmen ihrer Gremienarbeit mit Privat-Kfz fahren, ist die Bildung von Fahrgemeinschaften in der Regel aber zumutbar. Ausnahme: Es liegen besondere Umstände vor, die die Bildung einer Fahrgemeinschaft unzumutbar machen. Das ist z. B. der Fall, wenn die begründete Besorgnis besteht, dass der Mitfahrende sich dadurch in eine besondere Gefahr begibt (BAG, 24.10.2018, Az. 7 ABR 23/17). Das muss das Betriebsratsmitglied im Streitfall aber auch belegen können.



FAZIT

Geiz ist nicht immer geil

Wenn Ihr Arbeitgeber mal wieder Kosten sparen will, sind die Reisekosten des Betriebsrats der falsche Ansatzpunkt für diese Sparbemühungen. Machen Sie ihm dies bei Bedarf bewusst und verweisen Sie ihn auf die angegebene Rechtsprechung.

Versetzung | Lesezeit 2 Minuten

Wenn Sie die Zustimmung zu einer Versetzung verweigern wollen

Versetzungen stoßen nicht immer auf Gegenliebe. Dennoch gehören sie zum Alltag in den Betrieben. Als Betriebsrat bestimmen Sie bei personellen Angelegenheiten und damit auch bei Versetzungen in vielen Fällen mit (§ 99 Abs. 1 BetrVG). Das ist nicht immer einfach. Schließlich haben Sie als Betriebsrat häufig andere Interessen als Ihr Arbeitgeber.

Hier reden Sie mit

Sind in Ihrem Betrieb mehr als 20 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt, kann Ihr Arbeitgeber nicht allein über eine Versetzung entscheiden. Er benötigt vielmehr Ihre Zustimmung als Betriebsrat nach § 99 Abs. 1 BetrVG.

Wann eine mitbestimmungspflichtige Versetzung vorliegt

Nach § 95 Abs. 3 BetrVG ist eine mitbestimmungspflichtige Versetzung i. S. d. BetrVG bereits die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet, oder wenn sie für weniger als einen Monat erfolgt, aber mit einer erheblichen Änderung der Umstände, also der Arbeitsbedingungen, verbunden ist.

Wann Sie die Zustimmung verweigern können

Bei einer Versetzung können Sie als Betriebsrat die Zustimmung zu einer solchen Maßnahme allein aus den in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Gründen verneinen. Konkret sind das die folgenden Gründe:

1. Die beabsichtigte Versetzung verstößt gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Unfallverhütungsvorschrift oder gegen eine Bestimmung in einem geltenden Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung.

2. Die Versetzung verstößt gegen eine personelle Auswahlrichtlinie.
3. Es besteht die durch Tatsachen begründete Besorgnis, dass durch die beabsichtigte Versetzung im Betrieb beschäftigten Mitarbeitern gekündigt wird oder dass diese sonstige Nachteile erleiden, ohne dass dies aus betrieblichen Gründen gerechtfertigt ist.
4. Der betroffene Beschäftigte wird durch die Versetzung benachteiligt, ohne dass dies aus betrieblichen Gründen gerechtfertigt ist.
5. Die nach § 93 BetrVG vorgesehene Ausschreibung von Arbeitsplätzen ist unterblieben.
6. Es besteht die begründete Besorgnis, dass der für die personelle Maßnahme, also die Versetzung, Aussicht genommene Beschäftigte den Betriebsfrieden durch gesetzeswidriges Verhalten, vor allem durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigung, stört.

Als Betriebsrat müssen Sie sich bei der Verweigerung einer Versetzung auf einen der oben genannten Punkte berufen. Tun Sie das nicht, gilt Ihre Zustimmung als erteilt und Ihr Arbeitgeber kann den jeweiligen Kollegen bzw. die Kollegin versetzen.

Das folgende Muster-Schreiben können Sie nutzen, wenn Sie Ihre Zustimmung zu einer Versetzung verweigern wollen.



Muster-Schreiben: Widerspruch gegen Versetzung

Der Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens)

Beabsichtigte Versetzung

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

am ... haben Sie dem Betriebsrat mitgeteilt, dass Sie beabsichtigen, Herrn ... von der Betriebsstätte ... in die 30 Kilometer entfernte Niederlassung nach ... zu versetzen.

Der Betriebsrat hat in seiner Sitzung am ... beschlossen, der Versetzung die Zustimmung zu verweigern. Denn mit ... wurde im Arbeitsvertrag keine Versetzungsklausel vereinbart. ... kann deshalb nicht verpflichtet werden, an dem 30 Kilometer entfernten Ort zu arbeiten.

Zudem müsste ... durch die Versetzung erhebliche wirtschaftliche Nachteile hinnehmen, die weder aus betrieblichen noch aus persönlichen Gründen gerechtfertigt sind. Die Nachteile liegen darin, dass er täglich einen 30 Kilometer längeren An- und Abfahrtsweg in Kauf nehmen müsste. Bei der Prüfung, ob möglicherweise ein anderer Arbeitnehmer in Betracht kommt, haben wir festgestellt, dass ... auch für die Besetzung der Stelle in ... in Betracht kommt. ... ist bereits in einem ähnlichen Sachgebiet in der Niederlassung tätig.

Wegen der genannten Gründe widerspricht der Betriebsrat der Versetzung.

Freundliche Grüße,

Unterschrift Betriebsratsvorsitzender

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





Muster-Betriebsvereinbarung: Ihre Handlungsmöglichkeiten bei der Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit

Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Ausländerdiskriminierung bedrohen den Betriebsfrieden und damit letztlich die Ordnung des Betriebs. Ihr Arbeitgeber sollte deshalb vor allem präventive Maßnahmen vorsehen. Dabei können Sie Ihren Arbeitgeber sehr gut unterstützen, indem Sie sich mit ihm auf eine Betriebsvereinbarung zur Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit einigen.

Muster-Betriebsvereinbarung: Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit

Zwischen der Geschäftsführung der ... (Name des Unternehmens) und dem Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens) wird folgende Betriebsvereinbarung abgeschlossen:

Präambel

Betriebsrat und Arbeitgeber sind sich einig, dass Rechtsradikalismus, Fremdenfeindlichkeit und Ausländerdiskriminierung im Betrieb sowohl den Betriebsfrieden als auch die Ordnung des Betriebs stören und damit die geschäftliche Entwicklung des Betriebs dauerhaft negativ beeinflussen. Die Beeinträchtigungen können im Interesse des gesamten Betriebs und der Belegschaft nicht hingenommen werden.

Der Arbeitgeber und der Betriebsrat sind sich darüber einig, dass es notwendig ist, die Zunahme fremdenfeindlicher Gewalt und Diskriminierung auch am Arbeitsplatz zu stoppen. Ziel ist es dabei, jegliche Diskriminierungen auch am Arbeitsplatz zu verhindern und ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz zu fördern.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der ... (Name des Unternehmens).

§ 2 Allgemeine Grundsätze

Jede unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung aufgrund einer Behinderung, der Hautfarbe, Staatsangehörigkeit, Religion sowie der ethnischen und nationalen Herkunft ist verboten. Der Arbeitgeber, der Betriebsrat sowie jeder einzelne Arbeitnehmer verpflichten sich, rassistische, extremistische und fremdenfeindliche Gewalt nicht zu tolerieren und dieser entgegenzutreten. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, entsprechende Äußerungen, Vorwürfe, Vorurteile und Tätlichkeiten zu unterbinden. Alle Arbeitnehmer verpflichten sich, diese Grundsätze einzuhalten und die Persönlichkeit jedes Arbeitskollegen, Kunden oder sonstigen Dritten zu respektieren. Zur Aufrechterhaltung der Ordnung des Betriebs sowie zur Sicherstellung des Betriebsfriedens und der Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) werden jegliche Äußerungen in mündlicher, schriftlicher oder bildlicher Form, die Fremdenfeindlichkeit, Rechtsextremismus, Rassismus, eine nazistische Einstellung oder Ausländerdiskriminierung zum Inhalt haben, und jegliche Verhaltensweisen (z. B. in Form eines Hitlergrüßes), insbesondere auch Drohgebärden und Belästigungen in jeglicher Form, untersagt.

§ 3 Verfahren bei Verstößen

Fühlt sich ein Arbeitnehmer diskriminiert, kann er sich beim Arbeitgeber, dem Betriebsrat sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretung beschweren.

Arbeitnehmern, die sich beschweren, wird die vertrauliche Behandlung ihres Anliegens zugesichert. Zudem haben Beschäftigte, die sich beschweren, die Möglichkeit, eine Person ihres Vertrauens zu den entsprechenden Gesprächen hinzuziehen. Eine Beschwerde führt nicht zu Benachteiligungen.

Die hier unter Absatz 1 genannten Ansprechpartner sind verpflichtet, innerhalb einer Woche, nachdem sie von dem Vorfall erfahren haben,

ein Gespräch mit allen Beteiligten einzuberufen. Ziel ist es, den Vorfall aufzuklären und die diskriminierende Person zu einer Entschuldigung zu bewegen. Lässt sich die diskriminierende Person nicht darauf ein, wird sie über die Konsequenzen aufgeklärt.

Je nach Schwere des Falls wird die diskriminierende Person zudem über die tatsächlichen und arbeitsrechtlichen Zusammenhänge und Folgen einer Diskriminierung aufgeklärt. Außerdem werden den zuständigen Gremien Gegenmaßnahmen und – je nach Konstellation – arbeitsrechtliche Sanktionen vorgeschlagen.

Verstöße gegen diese Verbotsvorschriften und das AGG werden – je nach Schwere und Häufigkeit – mit arbeitsrechtlichen Sanktionen belegt. Als arbeitsrechtliche Maßnahmen zählen insbesondere Versetzungen, Abmahnungen, Kündigungen oder in besonders schwerwiegenden Fällen oder bei Wiederholungen eine außerordentliche, fristlose Kündigung. Auch außerdienstliche rechtsextremistische Aktivitäten können im Einzelfall zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen. Dies gilt insbesondere dann, wenn entsprechendes Verhalten und entsprechende Äußerungen im privaten Bereich Auswirkungen auf die betriebliche Ordnung haben und den Betriebsfrieden und das Arbeitsverhältnis beeinträchtigen. Bei solchen Verhaltensweisen können ebenfalls die Sanktionen nach Absatz 5 eingesetzt bzw. durchgeführt werden.

§ 4 Organisatorische Maßnahmen

Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung und der Förderung der Chancengleichheit gilt auch bei der Verteilung neuer Aufgaben und der Veränderung von Arbeitsplätzen, die sich aus Veränderungen der Arbeitsorganisation ergeben.

§ 5 Verantwortung

Geschäftsführung und Betriebsrat tragen die Verantwortung für die Durchführung der Grundsätze für Gleichbehandlung und Partnerschaft.

§ 6 Schlussbestimmungen

Diese Betriebsvereinbarung tritt am Tage der Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende, erstmals zum ..., gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Wird diese Betriebsvereinbarung gekündigt, z. B. im Fall einer Änderung einschlägiger gesetzlicher Vorschriften oder einer Veränderung der Rechtsprechung, gelten die Festlegungen dieser Betriebsvereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung weiter.

Ort, Datum

Unterschriften

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



Abmahnung | Lesezeit 1 Minute

Können wir vereinbaren, dass wir vor einer Abmahnung angehört werden müssen?

Frage:

In der letzten Zeit mahnt unsere neue Geschäftsführung immer wieder einmal Kollegen ab. Diese gehen dann gegen die Abmahnung gerichtlich vor und erreichen meistens, dass die Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen ist. Das schafft natürlich viel Unruhe und Unfrieden. Wir überlegen, ob wir mit dem Arbeitgeber – ähnlich wie bei einer Kündigung – vereinbaren können, dass wir als Betriebsrat vor einer Abmahnung angehört werden müssen, um die rechtswidrigen Abmahnungen zu reduzieren.

Antwort:

Grundsätzlich haben Sie als Betriebsrat bei Abmahnungen keine gesetzlichen Mitbestimmungsrechte. Sie können aber mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass der Betriebsrat vor Erteilung einer Abmahnung angehört werden muss. Regeln Sie dann unbedingt das Verfahren und die Fristen.

Eine andere Frage ist, ob sich die Geschäftsführung darauf einlässt. Im Normalfall sind die Chefs da eher zurückhaltend. Vielleicht hilft Ihnen die Unruhe in Ihrem Betrieb bei der Argumentation.



Betonen Sie gegenüber dem Arbeitgeber, dass so die Unzufriedenheit und der Unmut der Beschäftigten reduziert werden kann. Einen Versuch ist es meines Erachtens wert.

Betriebsvereinbarung | Lesezeit 1 Minute

Kann unser Arbeitgeber eine bestehende Betriebsvereinbarung einfach ändern?

Frage:

Wir haben mit unserem Arbeitgeber vor einigen Jahren eine Betriebsvereinbarung zur mobilen Arbeit geschlossen. Diese regelt u. a., dass wir bzw. die Kolleginnen und Kollegen maximal 50 % der verfügbaren Arbeitszeit mobil arbeiten dürfen. Nun möchte unser Arbeitgeber die Anwesenheitszeiten im Betrieb erhöhen und die Betriebsvereinbarung insoweit anpassen. Darf er das?

Antwort: Maßgeblich sind die Regelungen der Betriebsvereinbarung

Leider kann ich Ihre Frage an dieser Stelle nicht endgültig klären, da es auf die Regelungen der bestehenden Betriebsvereinbarung ankommt. Eine bestehende Betriebsvereinbarung kann grundsätzlich geändert werden, indem sie gekündigt und/oder durch eine Vereinbarung ersetzt wird. Je nachdem, ob Ihre bestehende Vereinbarung etwas zur Kündigung regelt oder nicht, sind im Fall einer Kündigung sonst, also wenn die bestehende Betriebsvereinbarung nichts vorsieht, 3 Monate Kündigungsfrist einzuhalten.

Unabhängig davon können Sie sich, wie bei anderen Verträgen auch, mit Ihrem Arbeitgeber grundsätzlich auf die Änderungen und deren Bedingungen einigen. Dazu müssen Sie einen entsprechenden Beschluss fassen.

Hier reden Sie mit

Inhaltlich fällt die mobile Arbeit in den Bereich Ihrer zwingenden Mitbestimmung (§ 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG). Ihr Mitbestimmungsrecht bezieht sich dabei auf die Ausgestaltung. Nicht mitbestimmungspflichtig ist die Frage, ob mobile Arbeit überhaupt eingeführt werden soll. Sie sind gefragt beim „Wie“. Dazu gehört auch der zeitliche Umfang und die Anwesenheitspflichten der Nutzer und Nutzerinnen in der Betriebsstätte. Agieren Sie mit Augenmaß und beachten Sie: Auch die Beendigung der mobilen Arbeit ist nicht mitbestimmungspflichtig. Je nachdem, wie günstig Ihre bestehende Betriebsvereinbarung Ihnen als Betriebsrat Rechte eröffnet oder nicht, riskieren Sie, dass Ihr Arbeitgeber dies bei nächster Gelegenheit beendet, wenn Sie sich allzu sehr querstellen.

§ 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG

Mitbestimmungsrechte

Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen: Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird.

AGG | Lesezeit 2 Minuten

Kundin verlangte männlichen Berater – Kollegin musste deshalb entschädigt werden

Auch eine Kundin, die ohne einen entsprechenden sachlichen Grund einen männlichen Berater statt einer weiblichen Beraterin für ein Kundengespräch verlangt, diskriminiert die Beraterin wegen ihres Geschlechts. Diese Diskriminierung wiederum fällt auf den Arbeitgeber der Beraterin zurück, wenn er dem entsprechenden Verlangen nachkommt, statt gegenzusteuern. Das lässt sich einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg entnehmen (20.11.2024, Az. 10 Sa 13/24).

Kundin wünscht sich männlichen Berater

Die Arbeitnehmerin arbeitete seit 1992 bei ihrem Arbeitgeber, einem Unternehmen, das Bauleistungen anbot. Zunächst war sie als Architektin beschäftigt. Später wechselte sie in den Vertrieb, dort kam es zu einer Auseinandersetzung. Eine potenzielle Kundin kontaktierte den Arbeitgeber als Bauinteressentin zur Verwirklichung eines Bauvorhabens. Sie wandte sich telefonisch direkt an den Regionalleiter. Diesem teilte sie in dem entsprechenden Gespräch mit, dass sie keine weibliche Betreuerin wünsche. Der Vorgesetzte der Architektin übernahm daraufhin die Betreuung der Kundin.

Das missfiel der Arbeitnehmerin. Sie beschwerte sich. Das änderte allerdings nichts. Der Arbeitnehmerin ging dadurch eine mögliche hohe Provision verloren. Sie wandte sich deshalb daraufhin sowohl an den Regionalleiter als auch an die AGG-Beschwerdestelle. Dort machte sie eine Diskriminierung wegen des Geschlechts geltend. Dabei berief sie sich vor allem auf eine Benachteiligung nach § 12 Abs. 4 AGG. Sie stellte dar, dass der Arbeitgeber es versäumt habe, nachdem die Bauinteressentin ihren Wunsch geäußert hatte, alle geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zu ergreifen, um der Benachteiligung entgegenzuwirken.

Gericht hält Diskriminierung für gegeben

Das Gericht stellte zunächst klar, dass der Anspruch auf Entschädigung einen Verstoß gegen das in § 7 Abs. 1 AGG geregelte Be-

nachteiligungsverbot voraussetze. Die Bauherrin hier im Fall wollte nicht von einer weiblichen Kundenbetreuerin betreut werden. Sie bevorzugte einen männlichen Kollegen.

Das war eine geschlechtsbezogene Diskriminierung. Die Diskriminierung fiel nicht in den Wirkungsbereich des Arbeitgebers. Allerdings habe dieser seine Mitarbeiterin selbst unmittelbar benachteiligt, indem er der Arbeitnehmerin die Kundin, die ihr zugeordnet war, und die damit verbundene Aufgabe entzog. Der Arbeitgeber habe mehrere Möglichkeiten gehabt, die Mitarbeiterin zu schützen und seinen Verpflichtungen nach § 12 Abs. 4 AGG nachzukommen.

Lediglich wenn die geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz gegen eine Benachteiligung durch Dritte nach § 7 Abs. 1 AGG nicht fruchten, würde man eine eigene benachteiligende Vorgehensweise des Arbeitgebers ausschließen können. An entsprechenden Maßnahmen fehle es jedoch hier.

Gericht verlangt vom Arbeitgeber Versuch gütlicher Lösung

Das Gericht stellte in seiner Entscheidung zudem klar, dass der Arbeitgeber zumindest eine gütliche Lösung hätte anstreben müssen. Er wäre verpflichtet gewesen, der Kundin die Kompetenz der Beraterin vorzustellen. Einfach den Kollegen zuzuweisen, wie die Kundin das gewünscht hatte, sei gerade keine Maßnahme i. S. d. § 12 Abs. 4 AGG. Schließlich wurde der Arbeitnehmerin so von vornherein die Möglichkeit genommen, ihr Können gegenüber der Bauherrin unter Beweis zu stellen. Die Arbeitnehmerin erhielt deshalb eine Entschädigung.



→ FAZIT

Ihr Arbeitgeber muss Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen schützen

In dem Rechtsstreit ging es um die Frage, ob der Arbeitgeber verpflichtet ist, an seine Mitarbeiterin eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG wegen einer Benachteiligung des Geschlechts zu zahlen. Die klare Antwort hier lautet „Ja“. Denn auch wenn Sie oder Ihre Kolleginnen und Kollegen durch Dritte, also Kunden oder Lieferanten bzw. andere Dienstleister, diskriminiert werden, muss Ihr Arbeitgeber handeln, um die betroffenen Mitarbeitenden zu schützen. Tut er das nicht, riskiert er einen Schadensersatzanspruch des bzw. der Betroffenen gegen ihn.

Arbeitszeit | Lesezeit 2 Minuten

Arbeitszeitwünsche werden oft nicht erfüllt

Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer würden gerne mehr oder auch weniger arbeiten. Bei einigen hält die Unzufriedenheit über die Arbeitszeit über Jahre an. Das hat eine aktuelle Umfrage des DGB-Index Gute Arbeit unter mehr als 4.000 Beschäftigten ergeben.

Jeweilige Wünsche abhängig von der tatsächlichen Situation

Der Wunsch nach einer Reduzierung der Arbeitszeit ist in vielen Fällen abhängig von der tatsächlich anfallenden Arbeitszeit und der jeweiligen Lebenssituation.

Je länger die tatsächliche Arbeitszeit ist, desto ausgeprägter ist der Wunsch nach einer Verkürzung. Vor allem ältere qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hegen oft über viele Jahre einen Verkürzungswunsch. Offenbar gelingt es ihnen nicht, mit der Stundenzahl herunterzugehen. Die Experten der Studie vermuten, dass Ursache dafür betriebliche Faktoren sind.

Arbeitszeiterhöhung ist schwieriger als gedacht

Allerdings sorgt auch der Wunsch nach einer längeren Wochenarbeitszeit für Frust. Die Hälfte der Interessierten scheitert mit dem Versuch einer Arbeitszeiterhöhung. Auch hier liegt das Problem häufig darin, dass die betrieblichen Abläufe zu starr organisiert sind. Sie sollten dabei allerdings berücksichtigen, dass es unter Umständen natürlich auch an fehlenden Aufträgen bzw. Stellen liegt, dass Vorgesetzte ein entsprechendes Begehren ablehnen.

→ FAZIT

Es fehlt an Flexibilität bei den Arbeitgebern

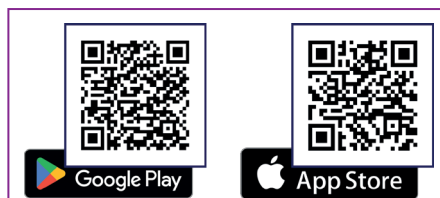
Die Situation macht deutlich, dass die starren Prozesse in den Betrieben und wahrscheinlich auch wenig flexible Arbeitgeber zumindest mitursächlich dafür sind, dass viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Gesamtarbeitszeit nicht entsprechend ihren Wünschen gestalten können. Arbeitszeitwünsche bleiben unerfüllt. Da sowohl Kolleginnen und Kollegen, die weniger arbeiten wollen, als auch solche, die aufstocken wollen, scheitern, spricht einiges dafür, dass es Betriebe gibt, in denen ein offenes Gespräch der jeweiligen Interessenten mit dem Arbeitgeber Lösungen schaffen könnte. Denn unter Umständen passen Veränderungen zusammen bzw. können so angepasst werden, dass alle profitieren. Fragen Sie Ihren Arbeitgeber, ob solche Wünsche an ihn herangetragen werden, und suchen Sie nach Lösungen.

Service-Tipp: ADIUVA App

Ihr mobiler Schnellzugriff auf Fachwissen

- Ihre Fachzeitschrift als E-Paper
- Volltextsuche
- Push-Benachrichtigungen für aktuelle Topthemen
- Vorlesefunktion
- Ihre persönliche Bibliothek

Jetzt downloaden und mit Ihrer Kundennummer alle Inhalte freischalten.



Das lesen
Sie in der
nächsten
Ausgabe

FREIGESTELLTE BETRIEBSRÄTE
BAG stärkt Rechte der
Freigestellten
MUSTER-
BETRIEBSVEREINBARUNG
Elektronische Personalakte