

Urteilsdienst für den Betriebsrat

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



SEITE 3

RUFBEREITSCHAFT

Zeit zum Erreichen des Arbeits-
platzes muss zumutbar sein

SEITE 6–7

GEWALT AM ARBEITSPLATZ

So schützen Sie Ihre Kollegen
vor Gewalt am Arbeitsplatz



Friederike Becker-Lerchner

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

[Editorial

Liebe Betriebsrätin, lieber Betriebsrat,

künstliche Intelligenz (KI) hat längst Einzug in die meisten Unternehmen gehalten. Viele Arbeitgeber versuchen, vor allem im Finanz-, aber auch im Personalbereich, durch den Einsatz von KI effizienter zu werden. Klar ist, dass die Auseinandersetzung mit diesem Thema für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer notwendig ist, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Deshalb sind auch Sie als Betriebsrat gefordert, sich mit dem Thema zu beschäftigen.

Allerdings sind KI-Systeme auch weiterhin kritisch zu betrachten. Denn viele dieser Systeme sind noch immer sehr fehleranfällig. Sie können deshalb unbeabsichtigte Folgen auslösen. Die menschliche Überwachung der entsprechenden Systeme ist unverzichtbar. Als Betriebsrat sind Sie bei der Einführung von technischen Überwachungssystemen grundsätzlich zu beteiligen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG). Sie sollten sich deshalb von Anfang an dafür einsetzen, dass Ihr Arbeitgeber sicherstellt, dass die KI-Systeme durch Ihre Kolleginnen und Kollegen überprüft werden. Damit die jeweiligen Kolleginnen und Kollegen das auch wirkungsvoll tun können, müssen sie entsprechend geschult werden. Setzen Sie sich dafür bei Ihrem Arbeitgeber ein.

Herzliche Grüße

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Inhalt

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Rufbereitschaft: Zeit zum Erreichen des Arbeitsplatzes muss zumutbar sein Seite 3

MS-Office-Kenntnisse müssen nicht mit Zeugnissen belegt werden Seite 4

Betriebliche Kündigung: Was Ihr Arbeitgeber wie darlegen muss Seite 5

Abmahnung eines Betriebsrats: Dieses Verfahren ist zu wählen Seite 8

Verhaltensbedingte Kündigung: Verdachtskündigung setzt vorherige Anhörung voraus Seite 10

Keine Gehaltszahlung bei Krankmeldung vor Antritt der Arbeitsstelle Seite 12

SCHWERPUNKTTHEMA

So schützen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen vor Gewalt am Arbeitsplatz Seite 6–7

IHRE FRAGEN

Wiedereinstellung: Darf unser Arbeitgeber eine erneute Probezeit vereinbaren? Seite 9

Wie sind leitende Angestellte für das Thema Betriebsratswahlen zu beurteilen? Seite 9

BETRIEBSVEREINBARUNG

Regelung zur internen Risikokommunikation Seite 11

Impressum: Urteilsdienst für den Betriebsrat

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | Fax: 0228/369 64 80 | ISSN 1641–2179 | Vorstand: Richard Rentrop, Bonn | Redaktionell Verantwortliche: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | Chefredakteurin: Friederike Becker-Lerchner, RAin, Berlin | Produktmanagement: Carolin Herrmann, Bonn | Schlussredaktion: Nicole Brockmann Duarte, Madrid | Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen | Gestaltung: Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | Bildrechte: S. 1: kid_a; S. 5: Wellnhöfer Designs; S. 7: kid_a; S. 10: MQ-Illustrations – alle AdobeStock | Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | Erscheinungsweise: 24 x pro Jahr. Alle Angaben in „Urteilsdienst für den Betriebsrat“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2025 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | Telefon der Redaktion: 030/443 172 46 | E-Mail (Redaktion): becker@adiuva.de | E-Mail (Kundenservice): service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Rufbereitschaft | Lesezeit 2 Minuten

Zeit zum Erreichen des Arbeitsplatzes muss zumutbar sein

Wer Rufbereitschaft leistet, muss sich bereithalten und im Fall eines Anrufs am Arbeitsplatz anrücken. Viele Arbeitgeber vereinbaren mit den Rufbereitschaft leistenden Kolleginnen und Kollegen eine bestimmte Zeit, innerhalb derer die jeweiligen Kollegen den Arbeitsplatz erreichen müssen, die sogenannte Anrückzeit. Die Vorgabe eines Klinikums, dass Ärzte innerhalb von 30 Minuten beim Patienten sein müssen, hielt das Arbeitsgericht Hannover für unrechtmäßig (24.4.2025, Az. 2 Ca 436/24).

Arbeitgeber schreibt ärztlichen Beschäftigten Anrückzeit vor

Der Fall: Gestritten wurde zwischen dem Arbeitgeber, einem Klinikum, und einem Arbeitnehmer, einem Arzt. Die beiden waren unterschiedlicher Meinung darüber, ob der Arbeitgeber dem Beschäftigten im Rahmen der Rufbereitschaftsdienste eine Zeitvorgabe auferlegen durfte, innerhalb derer der Arzt und seine Kollegen im Notfall am Arbeitsplatz erscheinen mussten. Denn eine Regelung im Unternehmen sah vor, dass das medizinische Personal in einem solchen Fall innerhalb von maximal 30 Minuten beim Patienten sein muss (Anrückzeit).

Tarifvertrag enthält keine Regelung

Der dem Arbeitsverhältnis zugrunde liegende Tarifvertrag für die kommunalen Krankenhäuser enthält selbst keine Regelung zur Anrückzeit. Der anwendbare Tarifvertrag bestimmt vielmehr für die Rufbereitschaft, dass sich der Arzt während der regelmäßigen Arbeitszeit an einem von ihm selbst gewählten Ort aufhält. Der entsprechende Ort ist dem Arbeitgeber dabei anzuzeigen, damit der Arzt bei Abruf die Arbeit schnellstmöglich aufnehmen kann. Nach dieser Regelung ist die freie Wahl des Aufenthaltsorts daher ein zentrales Merkmal des Rufbereitschaftsdienstes.

Arbeitnehmer hält Zeitvorgabe für unrechtmäßig

Der Arbeitnehmer sah sich hier aufgrund der durch die Dienstanweisung erteilten Zeitvorgabe gezwungen, sich in unmittelbarer Nähe seines Arbeitsplatzes aufzuhalten. Zumal in diese Zeitvorgabe die notwendigen Umkleide- und Wegezeiten bereits eingerechnet waren. Nur so war es dem Arbeitnehmer möglich, die Arbeit im Bedarfsfall fristgerecht aufnehmen zu können.

Der Arbeitnehmer monierte, dass die Dienstanweisung seines Arbeitgebers mit dem Wesen der Rufbereitschaft nicht vereinbar sei. Das begründete er damit, dass der Arbeitgeber die Vorgabe einer örtlichen Beschränkung, wie sie bei Bereitschaftsdiensten üblicherweise existiere, lediglich durch den Faktor Zeit ersetzt habe. Das sei nicht rechtmäßig.

Gericht: Zeitvorgabe ist unzumutbar

Die Entscheidung: Das Gericht entschied zugunsten des Arbeitnehmers. Es stellte klar, dass die Zeitvorgabe wegen der Einrechnung der Anfahrs- sowie der Umkleide- und Wegezeiten im Klinikum unzumutbar sei.

In seiner Begründung stützte sich das Gericht auf eine Mitteilung des Marburger Bundes, der Interessenvertretung der angestellten Klinikärzte und -ärztinnen. Darin heißt es, dass die für die Sicher-

stellung von externen Vorgaben – seien es Strukturvorgaben oder haftungsrechtliche Anforderungen – gesetzlichen oder tariflichen Vorgaben nicht zurücktreten dürfen. Denn letztlich dienen sie dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer.

Arbeitnehmervertretung besteht auf Bereitschaftsdienste

Die Arbeitnehmervertretung stellte in der entsprechenden Mitteilung klar, dass ein Arbeitgeber im Zweifel auch auf andere zulässige Arbeitsformen zurückgreifen müsse, wenn er eine Eintreffzeit von 30 Minuten sicherstellen wolle. Als konkretes Beispiel nannte sie Bereitschaftsdienste. Dieser Ansicht schloss sich das Gericht ausdrücklich an. Es stellte klar, dass der Arbeitgeber die Dienste anders organisieren müsse, um den externen Strukturvorgaben gerecht zu werden.



FAZIT

Rufbereitschaft darf nicht an zu enge Zeitvorgaben geknüpft werden

Die Vorgabe eines Klinikums an seine diensthabenden Ärzte, im Fall der Rufbereitschaft innerhalb von 30 Minuten beim Patienten zu sein, ist den jeweiligen diensthabenden Ärzten nicht zumutbar. Denn dies ist zeitlich zu knapp bemessen; vor allem, weil in die hier vorgegebenen 30 Minuten auch die Umkleide- und Wegezeiten innerhalb des Klinikums eingerechnet waren.

INFO: Bezahlte Arbeitszeit

Was zur bezahlten Arbeitszeit gehört

Zur bezahlten Arbeitszeit zählen auch Bereitschaftsdienste. Ein Bereitschaftsdienst ist gegeben, wenn sich ein Kollege bzw. eine Kollegin außerhalb seiner/ihrer regelmäßigen Arbeitszeit an einer von Ihrem Arbeitgeber bestimmten Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebs aufhalten muss, um bei Bedarf seine/ihre volle Arbeitstätigkeit aufzunehmen.

Auch Rufbereitschaft zählt teilweise zur bezahlten Arbeitszeit. Bei Rufbereitschaft zählt allerdings nur die Zeit, während derer der Arbeitnehmer zur Arbeit herangezogen wird, zur Arbeitszeit.

Entschädigung nach AGG | Lesezeit 2 Minuten

MS-Office-Kenntnisse müssen nicht mit Zeugnissen belegt werden

Ihre Kolleginnen und Kollegen können bei einer Benachteiligung durch Ihren Arbeitnehmer eine Entschädigung geltend machen. Dazu müssen sie die Benachteiligung nachweisen können. Zudem muss ihnen ein Schaden entstanden sein. Wenn ein Arbeitgeber einen Nachweis für den Umgang mit den MS-Office-Programmen voraussetzt und einen Bewerber wegen mangelnder Darlegung nicht zum Vorstellungsgespräch einlädt, ist das eine solche Benachteiligung, die zur Entschädigung berechtigt. Das hat das Arbeitsgericht Essen kürzlich entschieden (24.6.2025, Az. 2 Ca 463/25). Beachten Sie allerdings, dass die Einladung zu einem solchen Bewerbungsgespräch grundsätzlich nur bei einem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber erforderlich ist.

Schwerbehinderter Arbeitnehmer bewirbt sich auf Sekretariatsjob

Der Fall: Der Bewerber, eine schwerbehinderte Person, hatte sich im Jahr 2024 auf eine beim Arbeitgeber ausgeschriebene Stelle als Teilzeitkraft für Sekretariatstätigkeiten beworben. Beim Arbeitgeber handelt es sich um eine Körperschaft des öffentlichen Rechts.

Die Bewerbung war allerdings erfolglos. Mit Schreiben vom 18.12.2024 teilte der Arbeitgeber dem Bewerber mit, dass er die Bewerbung nicht berücksichtigen werde. Eine Einladung zum Vorstellungsgespräch erfolgte deshalb nicht.

Das nahm der Bewerber zum Anlass, mit Schreiben vom 20.1.2025 eine Entschädigung in Höhe von 5.176 € nach § 15 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen.

Seine Entschädigung begründete er damit, dass er aufgrund seiner Schwerbehinderung diskriminiert worden sei. Er stellte sich auf den Standpunkt, dass der Arbeitgeber ihn als öffentlicher Arbeitgeber nach § 165 Satz 3 SGB IX zum Vorstellungsgespräch hätte einladen müssen. In seiner Begründung wies er zudem darauf hin, dass er für die Stelle geeignet sei. Vor allem verfüge er über die für die Stelle erforderlichen MS-Office-Kenntnisse. Die Tatsache, dass er nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen worden sei, indiziere eine Diskriminierung nach § 22 AGG. Deshalb stehe ihm eine Entschädigung in Höhe von 3 Bruttomonatsgehältern zu.

Dem hielt der Arbeitgeber entgegen, dass er den Kandidaten nicht zum Vorstellungsgespräch einladen musste. Das begründete der Arbeitgeber damit, dass der Bewerber offensichtlich ungeeignet für die Stelle war (§ 165 Satz 4 SGB IX). Denn in der Stellenausschreibung seien nachweislich sehr gute MS-Office-Kenntnisse verlangt worden. Der Bewerber habe dazu jedoch in seiner Bewerbung nur geschrieben, dass der Umgang mit allen gängigen Office-Anwendungen für ihn selbstverständlich sei, und keine entsprechenden Nachweise eingereicht. Der Arbeitgeber monierte zudem, dass die Bewerbung des Arbeitgebers rechtsmissbräuchlich sei. Denn der Bewerber habe auffällig viele Textbausteine verwendet.

Bewerber bekommt Entschädigung zugesprochen

Die Entscheidung: Das Gericht hielt einen Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG für gegeben und sprach dem Arbeitnehmer eine Entschädigung in Höhe von 3.450 € zu. Das begründete das Gericht damit, dass der Bewerber durch den Arbeitgeber

unmittelbar wegen seiner Schwerbehinderung i. S. v. § 7 Abs. 1, § 3 Abs. 1, § 1 AGG benachteiligt worden sei. Der Arbeitgeber hatte gegen eine Verpflichtung nach § 165 Satz 3 SGB IX verstoßen, als er den schwerbehinderten Bewerber nicht zum Vorstellungsgespräch einlud. Denn als öffentlicher Arbeitgeber war der Arbeitgeber von dieser Verpflichtung nicht befreit. Das Gericht stellte zudem klar, dass der Bewerber nicht offensichtlich ungeeignet war. Er hatte in seinem Bewerbungsschreiben Angaben zu seiner fachlichen Qualifikation gemacht und diesem Schreiben einen Lebenslauf beigelegt. In diesem hatte er seine Abschlüsse, Ausbildungsstationen und seine bisherigen beruflichen Tätigkeiten im Einzelnen erläutert. Darüber hinaus hatte er Zeugnisse beigelegt, die seine fachliche Qualifikation darlegten.

Umgang mit MS-Office ist selbstverständlich

Das Gericht stellte sich außerdem auf den Standpunkt, dass der Umgang mit MS-Office für die meisten Menschen selbstverständlich sei, ohne dass dies in Zeugnissen besonders erwähnt werden müsse. Darüber hinaus können sehr gute Office-Kenntnisse auch ohne umfangreiche Schulungen im täglichen Gebrauch erworben werden. Aus Sicht des Gerichts fehlte es deshalb nicht an Nachweisen für die fachlichen Kenntnisse. In dieser Gesamtsituation habe der Arbeitgeber die Vermutung, dass eine Diskriminierung aufgrund der Schwerbehinderung vorliegt, nicht widerlegen können. Er hatte sich lediglich darauf gestützt, dass die Bewerberin, die letztlich eingestellt wurde, fachlich deutlich besser geeignet gewesen wäre als der Kläger. Der Kläger sei deshalb aus anderen, nicht diskriminierenden Gründen nicht eingestellt worden.

→ FAZIT

Vortrag reicht nicht aus

Der schlichte Hinweis, dass eine Kollegin oder ein Kollege für eine Position fachlich besser geeignet ist, reicht nicht aus, um eine Diskriminierung zu widerlegen. Arbeitgeber müssen in solchen Fällen vielmehr darlegen, dass sie den Gleichstellungsgrundsatz wahren. Daran mangelte es hier laut Gericht. Deshalb sprach es dem abgelehnten Bewerber eine Entschädigung in Höhe von 3 Monatsgehältern zu. Das ist weniger als die Maximalhöhe von 3 Monatsgehältern und deutet m. E. darauf hin, dass das Gericht den Sachverhalt selbst als Grenzfall betrachtete.

Betriebliche Kündigung | Lesezeit 2 Minuten

Wie es um die Darlegungspflicht Ihres Chefs bei angeblich dringenden betrieblichen Gründen steht

Entscheidet ein Arbeitgeber bzw. eine Arbeitgeberin, eine Hierarchieebene zu streichen und die daraus übrig bleibenden Arbeiten auf die verbleibenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verteilen, hat er oder sie seine/ihre jeweilige unternehmerische Entscheidung detaillierter darzulegen. Denn es muss überprüft werden können, ob der Beschäftigungsbedarf für den betroffenen Arbeitnehmer tatsächlich entfallen ist. Zudem ist zu verifizieren, dass die unternehmerische Entscheidung weder unsachlich noch willkürlich getroffen wurde (Arbeitsgericht (ArbG) Siegburg, 26.6.2025, Az. 5 Ca 347/25).

Arbeitnehmerin erhält betriebsbedingte Kündigung

Der Fall: Die Arbeitnehmerin war bei ihrer Arbeitgeberin, einem Unternehmen mit mehr als 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern i. S. d. § 23 Kündigungsschutzgesetz (KSchG), seit September 2023 als Assistenz der Geschäftsführung angestellt. Sie erhielt ein Brutomonatsgehalt von durchschnittlich 6.000 €. Mit Schreiben vom 30.12.2024 kündigte die Arbeitgeberin der Arbeitnehmerin ordentlich zum 31.3.2025. Das entsprechende Kündigungsschreiben ging der Arbeitnehmerin am 31.12.2024 zu. Die Kündigung begründete die Arbeitgeberin damit, dass sie am Tag der Kündigung beschlossen habe, die Stelle der Arbeitnehmerin als Assistenz der Geschäftsführung ersatzlos zu streichen. Denn die Position sei strukturell nicht erforderlich. Die verbleibenden Aufgaben könnten ab sofort durch die Geschäftsführung und die Verwaltung übernommen werden. Die Arbeitgeberin rechtfertigte die Kündigung mit einem betriebsbedingten Grund. Dieser sei sozial gerechtfertigt.

Das sah die Arbeitnehmerin vollkommen anders. Sie vertrat die Ansicht, dass die Kündigung nicht sozial gerechtfertigt war. Schließlich habe die Arbeitgeberin nicht konkret dargelegt, dass die ehemalige Tätigkeit der Klägerin ersatzlos entfallen sei. Zur unternehmerischen Entscheidung, deren Umsetzung, deren Auswirkungen auf andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer habe sie sich nicht ausreichend geäußert. Vor allem habe sie keine detaillierten Angaben dazu gemacht, wie sie die übrig bleibenden Aufgaben verteilen werde.

Das ArbG hat zugunsten der Arbeitnehmerin entschieden. Dagegen ist die Arbeitgeberin mit einer Berufung vorgegangen. Diese liegt zurzeit beim Landesarbeitsgericht.

Kündigung unwirksam

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass die Kündigung unwirksam ist. Das Gericht erkannte keinen Kündigungsgrund i. S. d. § 1 Abs. 2 KSchG. Deshalb sei das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht beendet worden. Die Richter begründeten das folgendermaßen: Wenn eine unternehmerische Entscheidung letztlich nur darauf hinausläuft, eine Hierarchieebene abzubauen, was dann lediglich eine Umverteilung der verbleibenden Arbeit auslöst, muss der Arbeitgeber das näher begründen. Er muss darlegen, ob der Beschäftigungsbedarf für den jeweiligen Arbeitnehmer bzw. die jeweilige Arbeitnehmerin tatsächlich entfallen ist und die entsprechende Entscheidung weder unsachlich noch willkürlich getroffen wurde. Das Gericht stellte klar, dass die Arbeitgeberin hier konkret Stellung dazu hätte nehmen müssen, in welchem

Umfang und aufgrund welcher Maßnahmen die bisher von der Arbeitnehmerin ausgeübten Tätigkeiten für diese zukünftig entfallen. Maßgeblich sei, dass die Arbeitgeberin die Auswirkungen ihrer unternehmerischen Entscheidung auf die zukünftige Arbeitsmenge anhand schlüssiger Prognosen konkret darlege. Wichtig sei auch eine Einschätzung dazu, wie die übrig bleibenden Arbeiten vom vorhandenen Personal erledigt werden können, ohne dass dieses eine zu hohe Arbeitsbelastung erfahre (BAG, 16.12.2010, Az. 2 AZR 770/09).

→ FAZIT

Hier muss Ihr Arbeitgeber die Kündigungsgründe darlegen

Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin ist grundsätzlich nicht verpflichtet, einer Kollegin bzw. einem Kollegen, der oder dem er/sie kündigt, die Kündigungsgründe von sich aus mitzuteilen. Verlangt der Kollege allerdings eine Erklärung über seinen Anwalt bzw. seine Anwältin dazu, ist Ihr Arbeitgeber gut beraten, wenn er die entsprechenden Gründe konkret darlegt. Denn häufig gibt sich das Gericht nicht mit einer pauschalen Begründung zufrieden. Das hat dann allerdings Vorteile für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen, die ihr jeweiliges Arbeitsverhältnis fortsetzen können.



Gewalt am Arbeitsplatz | Lesezeit 2 Minuten

So schützen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen vor Gewalt am Arbeitsplatz

Beleidigungen, Bedrohungen, körperliche Übergriffe – Gewalt am Arbeitsplatz kommt leider immer häufiger vor. Es handelt sich längst nicht mehr nur um ein Randphänomen. Für viele Kolleginnen und Kollegen sind durch Gewalt verursachte „Unfälle“ am Arbeitsplatz vielleicht noch nicht alltäglich, aber zumindest nichts Neues. Oft handelt es sich dabei nicht um Gewalt von Kollegen, sondern vielmehr um gewaltsame Einwirkungen Außenstehender. So haben gerade Kolleginnen und Kollegen mit Kundenkontakt zunehmend mit aggressiven und manchmal auch rabiaten Menschen zu tun. Vor allem Mitarbeiter im Gesundheits- und Sozialwesen trifft das besonders häufig.

Setzen Sie sich gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber dafür ein, dass es gar nicht erst so weit kommt

Als Betriebsrat können Sie mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin gezielt dagegen vorgehen – mit Präventionsmaßnahmen, klarer Haltung und wirksamen Schutzstrukturen.

Berücksichtigen Sie die Gewaltproblematik in Ihren Gefährdungsbeurteilungen.

In Ihren Gefährdungsmaßnahmen werden Gefährdungen durch gewaltsame Übergriffe abgesehen von Fällen, in denen die Gewalt als Nebenerscheinung von Eigentumsdelikten erscheint (Beispiel Überfall einer Tankstelle oder Ähnliches), oft gar nicht wahrgenommen.

Mir geht es hier allerdings um die Gewalt von Kundinnen und Kunden, die ihre Anliegen durchsetzen wollen bzw. frustriert sind über das Scheitern von Vorhaben.

Prüfen Sie diese Maßnahmen

Wirksame Präventionsmaßnahmen gegen das Gewaltrisiko können immer nur für den jeweiligen Einzelfall vorgenommen werden. Denn sie hängen sehr von der Art der Tätigkeit und den Besonderheiten des Betriebs ab.

Sie sind aber gut beraten, wenn Sie für Maßnahmen auf den 3 Ebenen ansetzen, die in der Tabelle unten auf dieser Seite angesprochen werden.



BEISPIEL

Wirksame Maßnahmen – Sicherheitsmaßnahmen erhöhen

In Sozialämtern, aber auch Gerichten, vor allem Strafgerichten, ereignen sich immer wieder Angriffe auf die dort tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die entsprechenden Ämter verschärfen deshalb häufig die Sicherheitsmaßnahmen, indem sie z. B. Videokameras auf den Fluren installieren und den Beschäftigten Schulungen zum Thema Deeskalationstechniken verschaffen.

Die Ämter, die auf diese beiden Maßnahmen gesetzt haben, konnten die Zahl der Vorfälle in der Regel erheblich reduzieren.

Haben viele Ihrer Kolleginnen und Kollegen Kundenkontakt und hat es bereits unangenehme Situationen gegeben, sollten Sie prüfen, ob härtere Sicherheitsmaßnahmen sinnvoll sind oder ob Sie sich dafür einsetzen sollten, dass Ihr Arbeitgeber einen Sicherheitsdienst beauftragt.

Schließlich hat Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin Ihnen und Ihren Kolleginnen und Kollegen gegenüber eine Fürsorgepflicht. Davon sind auch solche Situationen erfasst.



Gewalt am Arbeitsplatz: Prüfen Sie diese Präventionsmaßnahmen

1. Arbeitsumgebung auf mögliche gewalttätige Übergriffe prüfen	- Bauliche und technische Sicherheitsmaßnahmen wie Zugangssperren, Videokameras, gut ausgeleuchtete Räume, Alarm- bzw. Notrufsysteme vorhanden? - Rezeption für die Anmeldung von Besuchern ist eingerichtet? - Es gibt keine Einzelbüros in kritischen Bereichen? - In kritischen Bereichen werden keine Gegenstände frei zugänglich liegen gelassen, die als Waffen dienen könnten?
2. Arbeitsorganisation und Arbeitsabläufe im Hinblick auf mögliche gewalttätige Übergriffe prüfen	- Besucher sind verpflichtet, sich vor Eintritt in das Gebäude anzumelden? - Anfertigung von Steckbriefen zu Kunden, die bereits durch aggressive Verhaltensweisen aufgetreten sind, damit bei einem Sachbearbeiter-Wechsel entsprechende Informationen schnell griffbereit sind? - Gespräche mit bereits auffällig gewordenen Besuchern nur in Gegenwart eines Kollegen.
3. Schulungen prüfen	- Mitarbeiterunterweisungen haben stattgefunden, damit Arbeitnehmer die Alarmsignale frühzeitig richtig deuten? - Deeskalationsschulungen werden gefährdeten Kollegen angeboten?

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



Schulungen zu Deeskalationstechniken machen in fast allen Betrieben Sinn

Eine Schulung in Deeskalationstechniken ist auch in Betrieben, in denen gewalttätige Übergriffe bis dato nicht an der Tagesordnung sind, sehr sinnvoll. Die dort vermittelten Techniken geben Ihnen und Ihren Kolleginnen und Kollegen Sicherheit und führen dazu, dass Sie sich im Fall der Fälle von Anfang an professionell verhalten.

Die entsprechenden Fortbildungen verschaffen Ihren Kolleginnen und Kollegen das für solche Situationen notwendige selbstbewusste Auftreten. Eine mögliche Angst vor einem Übergriff verschwindet.

Angebote für solche Schulungen gibt es inzwischen von den unterschiedlichsten Dienstleistern. Ich empfehle Ihnen, sich auch direkt mit Ihrer zuständigen Berufsgenossenschaft in Verbindung zu setzen, um zu erfahren, ob sie entsprechende Schulungen im Programm hat.

Wenn es doch zu einem Zwischenfall kommen sollte

Eine Verletzung durch Gewalteinwirkung bei der Arbeit ist aus Sicht der Unfallversicherungsträger wie jeder andere Arbeitsunfall zu behandeln.

Das heißt für einen betroffenen Kollegen bzw. eine betroffene Kollegin: Er bzw. sie hat Anspruch auf eine entsprechende Behandlung und Therapie.

Wie bei den klassischen Arbeitsunfällen gilt allerdings auch hier: Ein von der Berufsgenossenschaft zu übernehmender Arbeitsunfall setzt voraus, dass die Ursache des Gewaltereignisses eindeutig arbeitsbedingt ist.

Vermitteln Sie den Betroffenen, dass sie den Vorfall umgehend polizeilich melden und über Ihren Arbeitgeber die Berufsgenossenschaft einschalten.

Gewalttätige Übergriffe unter Kollegen

Gewalttätige Übergriffe zwischen Kollegen bzw. Kolleginnen sind zwar weitaus seltener als Übergriffe von Außenstehenden auf einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin des Betriebs. Dennoch kommt es leider auch immer einmal wieder vor, dass ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin gegenüber einem Kollegen oder einer Kollegin gewalttätig wird. Ein solches Verhalten dürfen Sie und Ihr Arbeitgeber niemals tolerieren. Deshalb hat Ihr Arbeitgeber in einem solchen Fall grundsätzlich die Möglichkeit, fristlos zu kündigen. Erfahren Sie als Betriebsrat von Gewalt unter Kollegen,

unterrichten Sie am besten sofort Ihren Arbeitgeber, damit er eingreifen kann. Dabei muss es das Ziel sein, den Arbeitnehmer so abzuschrecken, dass er nicht ein weiteres Mal gewalttätig wird, oder dass ein anderer Kollege in einer schwierigen Situation nicht plötzlich auch Gewalt anwendet.

Gewalt gegen Kollegen: Betriebsrat kann Kündigung durchsetzen

Auch das gibt es: Als Betriebsrat versuchen Sie meist, Kündigungen durch Ihren Arbeitgeber zu verhindern. Allerdings kommt es auch immer einmal wieder vor, dass Sie eine Kündigung einfach hinnehmen oder sogar forcieren. Ursache eines solchen Verhaltens ist meist, dass der Betriebsfrieden ernsthaft gefährdet oder sogar schon gestört ist. In einem solchen Fall können Sie eine Kündigung über § 104 Betriebsverfassungsgesetz durchsetzen. Voraussetzung ist allerdings, dass der Betriebsfrieden wiederholt ernstlich gestört wurde.

Diese Schlüsse können Sie als Betriebsrat ziehen

Als Betriebsrat ist eine Ihrer Aufgaben, den Betriebsfrieden zu sichern. Dazu werden Sie sich zunächst in vielfältiger Weise dafür einsetzen, dass in Ihrem Betrieb ein gutes Betriebsklima herrscht. Denn ist die Stimmung im Allgemeinen gut, reduzieren sich Auseinandersetzungen zwischen Kollegen und Anfeindungen untereinander in vielen Fällen von selbst.

Dennoch kommt es immer wieder vor, dass Einzelne ausfällig werden und es sogar schaffen, den Betriebsfrieden einer ganzen Abteilung oder eines gesamten Betriebs zu gefährden. In diesen Fällen können Sie Ihren Arbeitgeber notfalls zwingen, einem Kollegen zu kündigen.

Selbstverständlich sollten Sie als Betriebsrat sich zuvor dafür einsetzen, anderweitig Abhilfe zu schaffen. Zeichnet sich jedoch ab, dass das nicht ausreichen wird, sollten Sie sich im Sinne der Belegschaft im Zweifel für eine Kündigung einsetzen.

→ FAZIT

Sie sind ein wichtiges Bindeglied

Als Betriebsrat sind Sie hier als Sprachrohr Ihrer Kolleginnen und Kollegen, als Initiator wirkungsvoller Schutzmaßnahmen und als Brückenbauer zu Ihrem Arbeitgeber gefragt. Setzen Sie sich dafür ein, dass Ihr Arbeitgeber gezielte Präventionsmaßnahmen vornimmt und einen strukturierten Beschwerdeprozess aufsetzt.



KEINE GEWALT DULDEN! SCHREITEN SIE BEI GEWALT IMMER SOFORT EIN.

Abmahnung eines Betriebsrats | Lesezeit 2 Minuten

Dieses Verfahren ist zu wählen

Für die Verfahrensart eines Urteilsverfahrens kommt es grundsätzlich darauf an, ob der entsprechende Anspruch auf dem Arbeitsverhältnis beruht. Das regelt § 2 Abs. 1 Nr. 3a Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG). Davon ist auch der Anspruch auf Entfernung einer Abmahnung erfasst, wenn diese den Vorwurf der Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten enthält. Im folgenden Fall ergab sich die zuständige Verfahrensart dennoch nicht aus § 2 Abs. 1 Nr. 3a ArbGG (Hessisches Landesarbeitsgericht, 9.7.2025, Az. 16 Ta 401/25).

Arbeitgeber mahnt Arbeitnehmer wegen Beleidigung ab

Der Fall: Der Arbeitgeber, ein Betreiber von Einrichtungshäusern, hatte einem Arbeitnehmer, der zugleich Betriebsratsmitglied ist, am 5.8.2024 schriftlich eine Abmahnung wegen Beleidigung erteilt. Er warf ihm vor, sämtliche Logistikführungskräfte als Arschlöcher bezeichnet zu haben. Das entsprechende Verhalten sei unangemessen und verstoße zudem gegen den Verhaltenskodex vom 10.9.2014.

Arbeitgeber zweifelt Verfahrensart an

Das wollte der Arbeitnehmer so nicht stehen lassen. Er verlangte deshalb die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte. Als der Arbeitgeber nicht reagierte, leitete der Arbeitnehmer ein Beschlussverfahren ein. In diesem Verfahren wehrte sich der Arbeitgeber zunächst gar nicht gegen die Entfernung der Abmahnung an sich. Er rügte vielmehr die Statthaftigkeit des Verfahrens und machte geltend, dass das Urteilsverfahren nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 ArbGG die richtige Verfahrensart sei. Das Arbeitsgericht erklärte daraufhin das Beschlussverfahren für zulässig und leitete das Verfahren in das Urteilsverfahren über. Dagegen wehrte sich der

Arbeitgeber mit einer Beschwerde; allerdings ohne Erfolg.

Urteilsverfahren ist die statthafte Verfahrensart

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass das Urteilsverfahren nach § 2 Abs. 1 Nr. 3a ArbGG die statthafte Verfahrensart sei. Danach komme es darauf an, ob der jeweilige Anspruch auf einem Arbeitsverhältnis beruhe. Dies treffe auf die Entfernung der Abmahnung, die den Vorwurf der Verletzung vertraglicher Pflichten enthalte, zu. Hier habe sich die zuständige Verfahrensart dennoch nicht aus § 2 Abs. 1 Nr. 3a ArbGG ergeben.



FAZIT

Prüfen Sie die Verfahrensart im Zweifel genau

Bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten mit Ihrem Arbeitgeber haben Sie manchmal verschiedene Möglichkeiten, sich zu wehren. Wählen Sie von Anfang an das richtige Mittel. Lassen Sie sich dazu von einem Rechtsanwalt unterstützen.



Checkliste: Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte

Prüfpunkte	Ja	Nein
Die Abmahnung wurde gänzlich oder teilweise auf falsche Tatsachen gestützt. Beachten Sie: Ist eine Abmahnung nur teilweise unzutreffend, muss sie dennoch vollständig aus der Personalakte entfernt werden.	☐	☐
Die zutreffende Darstellung der Tatsachen wurde falsch bewertet.	☐	☐
Ihr Arbeitgeber begibt sich in einen Widerspruch zu seinem bisherigen Verhalten. Beispiel: Er hat das nunmehr abgemahnte Verhalten bisher geduldet.	☐	☐
Die Formulierung der Abmahnung verletzt die Würde des Arbeitnehmers unangemessen.	☐	☐
Die Abmahnung ist eine unangemessene Reaktion auf das abgemahnte Verhalten.	☐	☐
Die Abmahnung hat ihre Warnfunktion durch Zeitablauf verloren.	☐	☐
Die Abmahnung ist kündigungsrechtlich bedeutungslos geworden.	☐	☐
Die Abmahnung verstößt gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz.	☐	☐

Sollten Sie bei einem Punkt mit Ja ankreuzen, ist die Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen.



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

Wiedereinstellung | Lesezeit 1 Minute

Darf unser Arbeitgeber eine erneute Probezeit vereinbaren?

Frage:

Eine Kollegin hat im Jahr 2022 ca. 3 Monate in unserem Betrieb gearbeitet, bevor sie das Arbeitsverhältnis durch Eigenkündigung beendete. Während dieser Zeit war sie mehr als 40 Tage arbeitsunfähig erkrankt. Nun hat sie sich kürzlich wieder in unserem Unternehmen beworben.

Unser Arbeitgeber würde sie gern erneut einstellen. Allerdings möchte er im Zusammenhang mit dem Arbeitsvertrag im Zweifel auch eine neue Probezeit vereinbaren. Ist das möglich?

Antwort: Neue Probezeit von 3 Monaten auf jeden Fall möglich

Maßgebend für eine erneute Probezeit bei einer Wiedereinstellung sind die Umstände im Einzelfall. Ihr Arbeitgeber könnte allerdings Ihrer Schilderung folgend wieder eine Probezeit mit der ehemaligen Kollegin vereinbaren.

Da – sofern ich Sie richtig verstanden habe – die Kollegin während ihres letzten Beschäftigungsverhältnisses ihrer Tätigkeit nur 3 Monate nachgegangen ist, kann Ihr Arbeitgeber sicher eine 3-monatige Probezeit vereinbaren, sofern er die Kollegin auf Basis eines unbefristeten Arbeitsvertrags beschäftigen möchte. Schließlich sind im letzten Arbeitsverhältnis maximal 3 Monate in Anspruch

genommen worden. Unabhängig davon gehe ich Ihrer Schilderung folgend davon aus, dass es sich um eine echte Wiedereinstellung, also einen neuen Arbeitsvertrag handelt. Da die Beendigung des Arbeitsverhältnisses länger als 2 Jahre, auf jeden Fall mehrere Monate zurückliegt, spricht alles dafür, dass eine neue Probezeit vereinbart werden kann.

Ein zweiter Aspekt, der diese These stützt, ist die Tatsache, dass die Kollegin beim letzten Mal lediglich sehr kurz bei Ihrem Arbeitgeber beschäftigt war.

Hier wäre eine neue Probezeit schwierig

Gegen eine neue Probezeit können Sie sich in der Regel wehren, wenn nur eine kurze Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen liegt, denn dann geht man meist von einem nahtlosen Übergang aus.

Auch wenn ein Arbeitnehmer länger als 6 Monate im Unternehmen gearbeitet hat, wird es erst mal schwierig, weil der Kündigungsschutz dann grundsätzlich greift. Dann wäre zumindest eine längere Unterbrechung bzw. eine andere Tätigkeit notwendig, um eine Probezeit durchzusetzen.

In Ihrem Fall gehe ich eher davon aus, dass der Arbeitgeber eine neue Probezeit durchsetzen könnte.

Betriebsratswahl | Lesezeit 1 Minute

Wie sind leitende Angestellte im Hinblick auf die Betriebsratswahlen zu beurteilen?

Frage:

Unser Betrieb wird von unserem Geschäftsleiter geführt. Dieser agiert auch als Verwaltungsdirektor. Er ist aus unserer Sicht leitender Angestellter und deshalb bei den Betriebsratswahlen nicht zu berücksichtigen. Darüber hinaus gibt es noch einen Personalleiter und eine Person, die sich Verwaltungsleiter nennt. Beide werden außertariflich entlohnt. Zudem vertreten sie den Geschäftsleiter bei dessen Abwesenheit. Allerdings hat keiner von beiden Prokura. Sind diese beiden Kollegen als „leitende Angestellte“ einzustufen?

Antwort: Kollegen sind eher keine leitenden Angestellten

Die Einstufung als leitender Angestellter i. S. d. § 5 Abs. 3 BetrVG ist komplex. Sie sollte deshalb im Einzelfall sorgfältig geprüft werden. Grundsätzlich ist ein leitender Angestellter i. S. d. § 5 Abs. 3 BetrVG eine Person, die aufgrund ihrer Stellung oder Tätigkeit eine selbstständige Entscheidungsfreiheit besitzt und an der Willensbildung des Arbeitgebers maßgeblich beteiligt ist. Typische Merkmale für die Stellung als leitender Angestellter sind eine hohe

Verantwortung, Prokura, weitreichende Kompetenzen sowie eine große Unabhängigkeit bei der Ausübung der Tätigkeit. Darüber hinaus wird das selbstständige Einstellen und Kündigen häufig als Kennzeichen für die Stellung als leitender Angestellter angesehen.

Da beide Personen Ihrer Ansicht nach keine Prokura haben, sieht es mir nach Ihrer Schilderung eher danach aus, als würde es sich nicht um leitende Angestellte handeln. Denn haben die beiden keine Prokura und sind keine Geschäftsführer (wovon ich nach Ihrer Schilderung ausgehe), werden sie nicht selbstständig einstellen und kündigen können. Ich empfehle Ihnen eine detaillierte Prüfung der Umstände im Einzelfall.


ADIIVA IMPULS

Haben auch Sie Fragen zu einem Thema, das Sie in Ihrem Alltag als Betriebsrat umhertreibt? Dann schreiben Sie mir unter: becker@adiuva.de! Gerne gebe ich Ihnen eine erste Einschätzung zu Ihren Anliegen. Alternativ finden Sie unter: www.adiuva.de viele wichtige Informationen.

Verhaltensbedingte Kündigung | Lesezeit 2 Minuten

Verdachtskündigung setzt vorherige Anhörung voraus

Neben der verhaltensbedingten Kündigung, die auf einem Tatsachenvorwurf beruht, gibt es die Verdachtskündigung. Hier kündigt der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin auf Basis des Verdachts einer schwerwiegenden Pflichtverletzung bzw. Straftat. Eine Verdachtskündigung ist an strenge Voraussetzungen gebunden. Behauptet der Arbeitgeber, dass das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unabdingbare Vertrauen wegen eines Verdachts eines erheblichen Fehlverhaltens zerstört ist, muss er den Sachverhalt mit zumutbaren Mitteln aufklären. Erst dann ist das Vorgehen gerechtfertigt. Das hat kürzlich das Arbeitsgericht Bocholt entschieden (24.7.2025, Az. 1 Ca 459/25).

Arbeitgeber kündigt Leiter des Tierheims fristlos

Der Fall: Mit Schreiben vom 28.3.2025 kündigte der Arbeitgeber, also der Verein, dem Leiter des Tierheims fristlos und hilfsweise fristgerecht per Verdachtskündigung. Die Kündigung begründete der Arbeitgeber damit, dass der Arbeitnehmer nach einem Gespräch am 15.3.2025 die Datei „Bestandsliste Katzen“ und eine Datei mit Katzenfotos gelöscht haben soll. Eine Anhörung zu diesem Vorwurf hatte es nicht gegeben. Zudem behauptete der Arbeitnehmer zu einem späteren Zeitpunkt, dass eine Datei mit Lichtbildern aller Katzen, von allen Seiten, nach seiner Kenntnis nicht existiere. Es sei lediglich regelmäßig ein Bild für eine Karteikarte angefertigt worden. Diese Bilder seien im Verwaltungsprogramm hinterlegt worden.

Der Leiter des Tierheims bestritt, die Bilder gelöscht zu haben, und wehrte sich gegen die Kündigung mit einer Kündigungsschutzklage.

Kündigungsschutzklage erfolgreich

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass das Beschäftigungsverhältnis nicht durch die außerordentliche fristlose Kündigung vom 28.3.2025 beendet worden sei. Das begründete das Gericht damit, dass der für eine außerordentliche Kündigung notwendige wichtige Grund i. S. d. § 626 Abs. 1 BGB nicht vorgelegen habe. Das Gericht räumte zwar ein, dass das vorsätzliche Löschen wichtiger Daten das Vertrauensverhältnis im Arbeitsverhältnis so nachhaltig beschädigen könne, dass ein solches Verhalten einen Grund für eine außerordentliche Kündigung bilden könne.

Der Verein und damit Arbeitgeber des Beschäftigten habe den Grund jedoch nicht ausreichend qualifiziert dargelegt. Er habe sich in seiner Begründung vielmehr vor allem auf den zeitlichen Zusammenhang zwischen dem Gespräch und dem Nichtauffinden der Datei gestützt. Diesen Vortrag hielt das Gericht für nicht ausreichend. Schließlich habe der Arbeitgeber weder darlegen können, wann eine Löschung in der EDV erfolgt sein solle. Auch darauf, wann die Datei zum letzten Mal genutzt und wahrgenommen worden sein soll, trug er nichts vor. Deshalb war es nicht möglich, den genauen Zeitpunkt zu konkretisieren, in welchem die Datei entfernt worden sein soll, bzw. wenigstens einen Zeitraum. Zudem war auch keine Datensicherung erfolgt. Deshalb konnte die Nutzungschronologie der Daten nicht vorgelegt werden.

Ein weiterer für das Gericht entscheidender Punkt war, dass der Computer durch ein von allen Beschäftigten des Vereins allgemein genutztes und damit bekanntes Passwort geschützt war.



Dieses sei über einen längeren Zeitraum nicht geändert worden. Deshalb könne eine individuelle Anmeldung nicht nachvollzogen werden.

Notwendige Anhörung nicht erfolgt

Letztlich kam es nicht darauf an, ob die vorgetragenen Indizien einen hinreichenden dringenden Tatverdacht begründet hätten. Denn der Arbeitgeber hatte es versäumt, den Arbeitnehmer vor der Kündigung zum Vorwurf anzuhören. Eine entsprechende Anhörung sei jedoch bei einer Verdachtskündigung anders als bei einer Tatkündigung eine Wirksamkeitsvoraussetzung. Das folge aus dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit.

→ FAZIT

Keine Verdachtskündigung ohne vorherige Anhörung

Zieht ein Arbeitgeber oder eine Arbeitgeberin in Erwägung, das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin per Verdachtskündigung zu beenden, hat er/sie den Betroffenen bzw. die Betroffene zuvor zu den Verdachtsmomenten anzuhören, damit der/die Betroffene die Chance hat, sich gegen die Vorwürfe zu wehren.



Muster-Betriebsvereinbarung: Regelung zur internen Risikokommunikation

Der Hinweisgeberschutz ist nach wie vor ein großes Thema. Obwohl inzwischen bereits seit längerer Zeit auch Unternehmen, die mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigen, interne Meldestellen nach dem Hinweisgeberschutzgesetz einrichten müssen, haben noch längst nicht alle agiert. Allerdings sollten Sie und Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin unabhängig von dieser Verpflichtung ein großes Interesse daran haben, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter intern auf Missstände hinweisen können. Denn nur so lassen sich die aufgezeigten Probleme beseitigen. Setzen Sie als Betriebsrat sich deshalb für eine Betriebsvereinbarung zu diesem Thema ein.

Muster-Betriebsvereinbarung: Regelung zur internen Risikokommunikation

Zwischen der ... (Name des Betriebs) und dem Betriebsrat der ... wird folgende Betriebsvereinbarung zur internen Risikokommunikation vereinbart:

Präambel

Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist es, klare Regeln zur internen Risikokommunikation zu schaffen. Aus diesen soll einerseits hervorgehen, dass der Arbeitgeber Hinweise zu bestehenden Risiken oder Missständen im Betrieb ausdrücklich wünscht. Der Arbeitgeber sichert den Arbeitnehmern insoweit auch zu, den Hinweisen, die im Rahmen der Risikokommunikation ergehen, auch nachzugehen. Er sichert meldenden Arbeitnehmern außerdem zu, dass ihnen aus einer Meldung keine Nachteile ergehen.

Andererseits sollen klare Regelungen in diesem Bereich dazu beitragen, dass im Betrieb hohe ethische Standards gelten. Die Begehung von Straftaten im Betrieb soll so schnell aufgedeckt werden.

§ 1 Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer des Betriebs.

§ 2 Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, jedem Hinweis nachzugehen. Er sichert den meldenden Arbeitnehmern zudem eine – so weit als möglich – anonyme Behandlung der Angelegenheit zu. Des Weiteren müssen meldende Arbeitnehmer aufgrund eines Hinweises zu Missständen nicht mit Nachteilen jeglicher Art rechnen.

§ 3 Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber ist auf Hinweise zu Missständen aus der Belegschaft angewiesen. Arbeitnehmer, die Kenntnis zu Missständen, Sicherheitsmängeln oder anderen Gefahren im Betrieb erhalten, sollen dem Arbeitgeber diese unverzüglich melden. Geht ein Arbeitnehmer davon aus, dass die Ursache des zu meldenden Sachverhalts eine Straftat darstellt, dann ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die Straftat zu melden. Gleiches gilt, wenn er damit rechnen muss, dass schwere Schäden für den Betrieb entstehen.

Arbeitnehmer, die einen Missstand melden, sind zudem verpflichtet, den Sachverhalt so genau wie möglich zu schildern, damit der Arbeitgeber so schnell wie möglich die richtigen Gegenmaßnahmen ergreifen kann. Jeder Arbeitnehmer ist berechtigt, die Mitwirkung an Straftaten zu verweigern. Auch aus einer Weigerung dürfen dem betroffenen Arbeitnehmer (wie im Hinblick auf die Meldung eines Missstandes) keine Nachteile entstehen.

§ 4 Verfahren

Möchte ein Arbeitnehmer einen Hinweis zu einem Missstand oder einem Sicherheitsmangel geben, ist sein Ansprechpartner grundsätzlich die interne Meldestelle. Sofern diese noch nicht eingerichtet ist,

hat sich der Arbeitnehmer an seinen unmittelbaren Vorgesetzten zu wenden. Dieser hat sich der Angelegenheit anzunehmen. Er muss die Verantwortlichen informieren und dafür sorgen, dass die Sache bearbeitet wird. Ist ihm das aufgrund von persönlichen Differenzen oder bedingt durch eine längere Abwesenheit unzumutbar, kann er sich auch an den in der internen Organisation und Hierarchie nächsthöheren Vorgesetzten wenden.

Die Führungskraft im Betrieb, die einen solchen Hinweis erhält, ist verpflichtet, diesen unverzüglich zu bearbeiten. Wenn der Vorgesetzte zur weiteren Sachverhalts-Aufklärung auf die Hilfe des Melders angewiesen ist, muss dieser die Führungskraft – so weit es ihm möglich ist – unterstützen. Der Vorgesetzte ist zudem verpflichtet, die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen bzw. weitere Schritte einzuleiten, sobald für ihn erkennbar ist, welche Behandlungsmöglichkeiten es gibt. Dabei wird er vonseiten des Arbeitgebers unterstützt.

§ 5 Verbotenes Verhalten

Jegliche Benachteiligung von Hinweisgebern ist verboten. Der Arbeitgeber ist insoweit für die Benachteiligungen durch seine Führungskräfte verantwortlich. Er wird jegliche eventuelle Benachteiligungen sofort nach Kenntniserlangung unterbinden.

Den Arbeitnehmern ist eine Verdächtigung wider besseres Wissen verboten. Zudem ist es Arbeitnehmern verboten, vorsätzlich von den in dieser Betriebsvereinbarung festgelegten Regeln abzuweichen. Bevor Arbeitnehmer mit einem Hinweis an den Arbeitgeber herantreten, muss ein Arbeitnehmer den von ihm vermuteten Missstand – so weit, wie es ihm möglich ist – überprüfen.

Ein Verstoß gegen diese Regeln kann vom Arbeitgeber nach Abstimmung mit dem Betriebsrat je nach Schwere mit den zur Verfügung stehenden Sanktionen (Ermahnung, Abmahnung und in besonders schweren oder wiederholten Fällen einer Kündigung) geahndet werden.

§ 6 Aufgaben und Rechte des Betriebsrats

Der Betriebsrat unterstützt den Arbeitgeber bei der praktischen Umsetzung dieser Betriebsvereinbarung.

§ 7 Schlussbestimmungen

Diese Betriebsvereinbarung tritt am ... in Kraft. Sie kann mit einer Frist von ... Monaten zum Jahresende gekündigt werden. Im Fall einer Kündigung wirkt sie bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung zu diesem Thema nach.

Ort, Datum, Unterschriften

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



Entgeltfortzahlung | Lesezeit 1 Minute

Keine Gehaltszahlung bei Krankmeldung vor Antritt der Arbeitsstelle

Für die Entgeltfortzahlung im Fall einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit kommt es darauf an, wann das Arbeitsverhältnis begonnen hat. Nach einer Entscheidung des Landessozialgerichts Niedersachsen-Bremen wird ein Beschäftigungsverhältnis erst ab dem Beginn der Entgeltfortzahlung begründet (10.2.2025, Az. L 16 KR 61/24).

Arbeitgeber spricht Probezeitkündigung aus

Der Fall: Geklagt hatte ein Mann, der arbeitssuchend gemeldet war. Sein Anspruch auf Arbeitslosengeld endete im Oktober 2023. Anfang Oktober 2023 unterschrieb er einen Arbeitsvertrag als Lagerist. Die Arbeitsstelle trat er jedoch nie an. Denn er meldete sich gleich zu Beginn arbeitsunfähig krank. Deshalb kündigte ihm sein neuer Arbeitgeber 2 Wochen später. Das wiederum führte dazu, dass die Krankenkasse die Zahlung von Krankengeld ablehnte. Und zwar mit der Begründung, dass kein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis bestanden habe. Schließlich habe der Mann kein Einkommen erzielt. Der Mann verklagte daraufhin das Unternehmen und verlangte die Anmeldung zur Sozialversicherung ab Beginn des Arbeitsvertrags.

Anmeldung zur Sozialversicherung nicht erforderlich

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass der Arbeitgeber nicht verpflichtet gewesen sei, den Mann zur Sozialversicherung

anzumelden. Das begründeten die Richter damit, dass ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nicht schon mit Beginn des Arbeitsvertrags entstanden sei. Diese Meinung begründete das Gericht damit, dass der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bei neuen Arbeitsverhältnissen generell erst nach einer 4-wöchigen Wartezeit entstehe.

! ACHTUNG

Entgeltfortzahlung erst nach 4 Wochen

Hat er einen neuen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin eingestellt und erkrankt dieser/diese während der ersten 4 Wochen des Beschäftigungsverhältnisses, dann muss Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin keine Entgeltfortzahlung leisten.

So geht Betriebsratswahl 2026 – mit dem digitalen WahlCockpit

Platz	Name	Vorname	Geburtsdatum	Geschlecht	Art der Beschäftigung	Stimmen
1	Bader	Julia	1988-08-02	weiblich	Tätig	50
2	Fischer	Lars	1987-07-05	männlich	Tätig	40
3	Hoffmann	Mira	1994-02-12	weiblich	Tätig	25
4	Klein	Felix	1983-06-18	männlich	Tätig	75
5	Klein	Anne	1983-07-12	weiblich	Verl.	20
6	Kröger	Simon	1985-08-07	männlich	Tätig	35
7	Kröger	David	1990-11-11	männlich	Verl.	88
8	Kröger	Cora	1978-02-21	weiblich	Tätig	34
9	Schmidt	Lars	1988-12-28	männlich	Tätig	99
10	Schneider	Lars	1991-09-01	männlich	Tätig	60
11	Wolke	Simon	1985-05-25	männlich	Verl.	5
12	Wolf	Julia	1990-10-19	weiblich	Verl.	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

RÜCKZAHLUNGSKLAUSEL
Diese Regelung ist unwirksam

BETRIEBLICHE ÜBUNG

Was Sie zu diesem Thema wissen müssen

MUSTER-BETRIEBSVEREINBARUNG
Betriebsübergang