

Urteilsdienst für den Betriebsrat

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

SEITE 3

BEZAHLTE PROBEARBEIT

Wann Ihr Arbeitgeber neue
Kollegen beschäftigen darf

SEITE 6–7

BGM

Setzen Sie sich präventiv für die Ge-
sundheit Ihrer Kollegen ein



Friederike Becker-Lerchner

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

[Editorial

Liebe Betriebsrätin, lieber Betriebsrat,

die wirtschaftliche Lage in vielen Betrieben ist angespannt und fordert Betriebe sowie Ihre Kolleginnen und Kollegen und selbstverständlich auch Sie als Betriebsrat gleichermaßen heraus. Trotz wirtschaftlich schwieriger Zeiten arbeiten viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach einer aktuellen Erhebung des Statistischen Bundesamts dennoch mehr als vertraglich vereinbart. Gerade in solchen Zeiten darf der Gesundheitsschutz nicht zur Nebensache werden. Denn über kurz oder lang steigen ansonsten die sowieso schon hohen Fehltagel.

Nutzen Sie als Betriebsrat Ihre Möglichkeiten und nehmen Sie auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz Einfluss. Denn nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bestimmen Sie bei betrieblichen Regelungen des Gesundheitsschutzes mit. Der Begriff ist hier weit zu verstehen. Gemeint sind Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie alle Maßnahmen, die der Erhaltung der psychischen und physischen Integrität Ihrer Kolleginnen und Kollegen dienen.

Wie Sie sich sinnvoll für die Gesundheit Ihrer Kolleginnen und Kollegen einsetzen, lesen Sie deshalb auf Seite 6–7 dieser Ausgabe.

Herzliche Grüße

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Inhalt

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Bezahlte Probearbeit: Wann Ihr Arbeitgeber neue Kollegen so beschäftigen darf Seite 3

Probezeitkündigung: Bei schwerbehinderten Menschen ist das Präventionsverfahren nicht notwendig Seite 4

Betriebsratswahlen & Eilverfahren: Kein Anspruch auf Informationen und Sachmittel Seite 5

Inflationsprämie: Keine Inflationsprämie für Leiharbeitnehmer Seite 8

Virtuelle Aktienoptionen verfallen nicht ohne Weiteres am Ende Seite 10

Putzen der Autoscheiben vor der Fahrt unterbricht nicht den Arbeitsweg Seite 12

SCHWERPUNKTTHEMA

BGM: Setzen Sie sich präventiv für die Gesundheit Ihrer Kollegen ein Seite 6–7

IHRE FRAGEN

Wie gehen wir am besten mit einem solchen Dienstplan um? Seite 9

Kann man nach 2 Jahren wieder einen befristeten Arbeitsvertrag abschließen?.... Seite 9

BETRIEBSVEREINBARUNG

Einführung einer Kleiderordnung Seite 11

Impressum: Urteilsdienst für den Betriebsrat

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | Fax: 0228/369 64 80 | ISSN 1641–2179 | Vorstand: Richard Rentrop, Bonn | Redaktionell Verantwortliche: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | Chefredakteurin: Friederike Becker-Lerchner, RAin, Berlin | Produktmanagement: Carolin Herrmann, Bonn | Schlussredaktion: Nicole Brockmann Duarte, Madrid | Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen | Gestaltung: Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | Bildrechte: S. 1 & S. 6: stockist7; S. 5: Robert Kneschke; S. 10: Kurt Kleemann – 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

Bezahlte Probezeit | Lesezeit 2 Minuten

Wann Ihr Arbeitgeber neue Kolleginnen und Kollegen so beschäftigen darf

Bevor Ihr Arbeitgeber einen neuen Kollegen oder eine neue Kollegin einstellt, wird er immer versuchen, sich ein möglichst gutes Bild von seinen bzw. ihren Fähigkeiten und Charaktereigenschaften zu machen. Dazu vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen gerne einen oder manchmal auch mehrere Tage Probearbeit. Sollte es dann später zum Arbeitsvertrag kommen, kommt schnell die Frage auf, ob die Dauer der Probearbeit als Arbeitsverhältnis gilt und auf die Probezeit anzurechnen ist. Damit hat sich kürzlich das Landesarbeitsgericht Thüringen beschäftigt (4.6.2025, Az. 4 Sa 281/22).

2-mal Probearbeit, dann Vertrag

Der Fall: Die Bewerberin, die sich um die Stelle eines Konzept- und Musikdramaturgen beworben hatte, einigte sich nach dem Vorstellungsgespräch mit dem suchenden Arbeitgeber auf Probearbeit. Die beiden vereinbarten schriftlich, dass die Bewerberin für 2 Wochen unter anderem bei der Vorbereitung und Konzeption einer musikpädagogischen Onlineplattform beraten und unterstützen sollte. Und zwar ab dem 16.2.2021. Als Entgelt sollte sie wöchentlich 750 € plus Umsatzsteuer erhalten. Eine ähnliche Vereinbarung traf der Arbeitgeber mit einem weiteren Bewerber. Da die Bewerberin allerdings während der Probephase für 2 Monate erkrankte, übertrug der Arbeitgeber beiden Kandidaten im Anschluss weitere Aufgaben. Diese waren dann innerhalb einer Woche bis zum 5.5.2021 zu erledigen.

Arbeitgeber stellt Bewerberin ein

Nach Ende dieser Phase stellte der Arbeitgeber die Bewerberin ein. Im Arbeitsvertrag wurde eine Probezeit von 6 Monaten vereinbart. Am 13.11.2021 erhielt die Beschäftigte dann allerdings die Kündigung zum 27.11.2021. Der Arbeitgeber sah die Kündigung als Probezeit-Kündigung an.

Arbeitnehmerin wehrt sich gegen Kündigung

Die Arbeitnehmerin war der Meinung, dass die Kündigung nicht mehr während der Probezeit erfolgt sei. Sie vertrat die Auffassung, dass der Arbeitgeber nur noch kündigen durfte, wenn er einen Kündigungsgrund vorweisen konnte. Dieser habe ihrer Meinung nach nicht vorgelegen. Die Arbeitnehmerin stellte sich auf den Standpunkt, dass ihr Arbeitsverhältnis bereits am 16.2.2021 begonnen habe. Seitdem habe es durchgehend bestanden. Die Arbeitnehmerin wies darauf hin, dass sie von Anfang an nach den Weisungen des Arbeitgebers gearbeitet habe. Zudem sei sie in die Organisation eingegliedert gewesen und habe die Arbeitsmittel des Arbeitgebers genutzt. Das Gericht sah das anders.

Kein Arbeitsverhältnis!

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass das Probearbeiten im Februar 2021 und Mai 2021 im Rahmen einer freien Mitarbeit erfolgte. Ein Arbeitsverhältnis habe nicht vorgelegen. Dafür sprach aus Sicht der Richter die Vergütungsvereinbarung sowie die zusätzliche Vereinbarung, nach der andere Tätigkeiten und Arbeitsverhältnisse von der Probearbeit unberührt bleiben sollten. Das Gericht stellte zudem klar, dass die Arbeitnehmerin aus Sicht der Justiz lediglich pauschal behauptet hatte, während der Probearbeit die Merkmale eines Arbeitsverhältnisses erfüllt zu haben. Für

die Richter war klar: Weil die Arbeitnehmerin es versäumt hatte, ihre Behauptung mit konkreten Details der Zusammenarbeit zu belegen, könne sie nicht von einem Arbeitsverhältnis ausgehen. Eine freie Mitarbeit sei anders, als es bei einem Arbeitsverhältnis der Fall wäre, nicht zusammenzurechnen. Erst recht nicht die beiden kurzen Blöcke.

Zusammenrechnung auch sonst nicht erforderlich

Das Gericht stellte zudem klar: Selbst wenn die Probearbeiten im Februar und Mai 2021 als Arbeitsverhältnis zu werten wären, wären sie nicht mit dem zum 17.5.2021 begründeten Arbeitsverhältnis zusammenzurechnen. 2 Arbeitsverhältnisse seien zwar in Bezug auf die Probearbeitszeit bzw. den Beginn des allgemeinen Kündigungsschutzes zusammenzurechnen, wenn zwischen ihnen ein enger zeitlicher und sachlicher Zusammenhang bestehe. Die Probearbeit im Februar war allerdings auf 2 Wochen befristet worden, was die Bewerberin nie angezweifelt habe. Lediglich bei der Probearbeit im Mai habe ein zeitlicher und sachlicher Zusammenhang zum späteren Arbeitsverhältnis bestanden. Dieser wurde jedoch dadurch unterbrochen, dass der Bewerber sich nachweislich zunächst für einen anderen Bewerber entschieden habe. Auch diese Probearbeit war deshalb nicht mit dem späteren Arbeitsverhältnis zusammenzurechnen. Das Gericht ging daher davon aus, dass der Arbeitgeber noch während des Arbeitsverhältnisses gekündigt hatte.

➔ FAZIT

Wann Ihre Kollegen die Chance haben, Probearbeit anzurechnen

Die meisten Arbeitgeber versuchen, Probearbeit nicht als Arbeitsverhältnis zu gestalten. Sie drängen darauf, dass Bewerber Arbeiten erledigen, ohne sich dabei in die betriebliche Organisation einzugliedern. Die Möglichkeit, Probearbeit auf die Probezeit anrechnen zu lassen, haben neue Kolleginnen und Kollegen, wenn die jeweiligen Personen kurz nach der Probearbeit festangestellt werden. Wie Sie dieser Entscheidung entnehmen können, ist auch das kein Garant. Denn hier hatte der Arbeitgeber durch eine entsprechende schriftliche Vereinbarung dokumentiert, dass die Beschäftigte die Arbeiten nach eigenem Ermessen ohne Eingliederung in die betriebliche Organisation erledigen sollte.

Probezeitkündigung | Lesezeit 2 Minuten

Hier ist das Präventionsverfahren bei schwerbehinderten Menschen nicht notwendig

Schwerbehinderte Menschen genießen Sonderkündigungsschutz. Ihre Kündigung ist an viele Voraussetzungen gebunden. So ist vor der Kündigung eines schwerbehinderten Kollegen bzw. einer schwerbehinderten Kollegin in der Regel ein Präventionsverfahren nach § 167 SGB IX durchzuführen. Über die Fragen, ob das auch für die Probezeitkündigung eines schwerbehinderten Menschen gilt und inwieweit ein unterlassenes Präventionsverfahren zur Unwirksamkeit einer Probezeitkündigung führen kann, musste kürzlich das Bundesarbeitsgericht (BAG) entscheiden (3.4.2025, Az. 2 AZR 178/24).

Schwerbehinderter Arbeitnehmer tritt neuen Job an

Der Fall: Der schwerbehinderte Arbeitnehmer arbeitete seit Januar 2023 bei seinem Arbeitgeber, einem Unternehmen, als Leiter der Haus- und Betriebstechnik. Der Beschäftigte hatte einen Grad der Behinderung von 80. Sein Arbeitgeber und er hatten eine Probezeit von 6 Monaten vereinbart. Bei dem Arbeitgeber existierte weder eine Schwerbehindertenvertretung noch ein Betriebsrat.

Arbeitgeber kündigt während der Probezeit

Bereits nach 3 Monaten, also noch mitten in der Probezeit, kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis, da er den Arbeitnehmer für fachlich ungeeignet hielt. Mit der Kündigung war der Arbeitnehmer nicht einverstanden. Er wehrte sich deshalb. Er monierte, dass das Unternehmen weder das Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX durchführt noch ihm einen behinderungsgerechten Arbeitsplatz angeboten habe. Das war jedoch nach seiner Meinung notwendig. Er war der Überzeugung, dass er aufgrund seiner Schwerbehinderteneigenschaft einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung hatte, und wollte die Unwirksamkeit der Kündigung feststellen lassen. Dabei stützte er sich auf das Gleichbehandlungsgesetz (§ 7 Abs. 1, 3 AGG i. V. m. §§ 34 und 242 BGB). Dem hielt der Arbeitgeber entgegen, dass er dem Arbeitnehmer wegen seiner mangelnden Eignung gekündigt habe. Mit seiner Klage hatte der Arbeitnehmer keinen Erfolg.

Probezeitkündigung war wirksam

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass die Kündigung des Arbeitnehmers während der Wartezeit, also während der ersten 6 Monate des Arbeitsverhältnisses, wirksam war. Es stellte klar, dass sie vor allem nicht wegen des Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot aus § 7 Abs. 1, §§ 1, 3 AGG i. V. m. § 134 BGB nichtig sei. Die Richter begründeten ihre Entscheidung damit, dass ein Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften, die Verfahrens- und/oder Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen enthalten, für sich genommen keine Benachteiligung wegen der Behinderung i. S. v. § 7 Abs. 1, §§ 1, 3 AGG sei. Schließlich sei der Arbeitnehmer hier in Kenntnis seiner Schwerbehinderung eingestellt worden und es gäbe keinerlei Anhaltspunkte für eine Diskriminierung.

Präventionsverfahren erst nach der Probezeit

Das Gericht stellte in seiner Entscheidung außerdem klar, dass das Präventionsverfahren erst anzuwenden sei, wenn auch das Kündigungsschutzgesetz Wirkung entfalte, also nach 6 Monaten. Zudem sei Voraussetzung, dass in dem jeweiligen Betrieb mindes-

tens 5 Beschäftigte arbeiten. Im Hinblick auf diese Entscheidung stützten sich die Richter auf § 1 Abs. 2 KSchG. Sie stellten klar, dass das Präventionsverfahren bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis durchgeführt werden könne.

Nach Meinung des BAG führt ein fehlendes Präventionsverfahren zudem nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung.

→ FAZIT

Kein Präventionsverfahren während der Wartezeit

Nach § 1 Abs. 1 KSchG ist eine Kündigung sozial gerechtfertigt, wenn sie auf personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Gründen beruht. Dieser Kündigungsschutz gilt jedoch erst nach 6 Monaten ununterbrochener Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber. Denn während der ersten 6 Monate eines Beschäftigungsverhältnisses befindet sich der Arbeitnehmer in der Wartezeit. Schwerbehinderte Arbeitnehmer genießen darüber hinaus besonderen Kündigungsschutz. Eine Kündigung darf nach § 168 SGB IX nur nach vorheriger Zustimmung des Integrationsamts ausgesprochen werden. Dieser Sonderkündigungsschutz gilt allerdings auch erst nach Ende der Wartezeit. Die Probezeit ist eine vertraglich vereinbarte Zeit der Erprobung von maximal 6 Monaten zu Beginn eines neuen Arbeitsverhältnisses, während der Arbeitnehmern, auch schwerbehinderten Beschäftigten, mit der vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist, meist 2 Wochen, ohne Vorliegen eines Kündigungsgrunds gekündigt werden kann.

§ 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG

Sozial ungerechtfertigte Kündigungen

Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist.

Betriebsratswahlen & Eilverfahren | Lesezeit 2 Minuten

Wahlvorstand hat keinen Anspruch auf Informationen und Sachmittel gegen den Arbeitgeber

Gerichtliche Streitigkeiten im Zusammenhang mit einer Betriebsratswahl gibt es immer wieder. Hier ging es um ein einstweiliges Rechtsschutzverfahren, also ein Eilverfahren, das ein Wahlvorstand angestrengt hatte, weil ihm Informationen und Sachmittel fehlten. Wie das Gericht die Situation beurteilt hat, lesen Sie im Folgenden (Arbeitsgericht (ArbG) Köln, 16.7.2025, Az. 18 BVGa 9/25).

Wahlvorstand fordert Informationen und Sachmittel

Der Fall: Ein für die Wahl einer Betriebsratswahl gebildeter Wahlvorstand stritt mit seinem Arbeitgeber, einer Fluggesellschaft, darüber, ob diese ihm für die angestrebte Betriebsratswahl Informationen und Sachmittel zur Verfügung stellen musste. Davon ging der Wahlvorstand aus, weil es sich um für die Betriebsratswahl erforderliche Unterlagen handelte. Dem hielt der Arbeitgeber allerdings entgegen, dass es sich bei den am Standort Köln/Bonn angesiedelten Beschäftigten nicht um eine betriebsratsfähige Organisationseinheit handele. Denn die Fluggesellschaft hatte ihren Sitz in Malta und unterhielt am Köln/Bonner Flughafen lediglich eine sogenannte „Base“. Das ArbG Köln entschied zugunsten des Arbeitgebers.

Wahlvorstand hat keinen Anspruch auf Unterlagen

Die Entscheidung: Das Gericht hielt die vom Wahlvorstand angestrebte Betriebsratswahl für aller Wahrscheinlichkeit nach nichtig. Deshalb habe der Wahlvorstand keinen Anspruch auf Zurverfügungstellung der geforderten Unterlagen und Sachmittel. Das Gericht begründete seine Entscheidung damit, dass es sich bei dem Standort Köln nicht um eine betriebsratsfähige Organisationseinheit handele. Denn das hierfür erforderliche notwendige Mindestmaß an organisatorischer Selbstständigkeit habe sich auf Basis des ermittelten Sachverhalts nicht erwiesen. Die am Standort Köln/Bonn ausgeübten Funktionen seien rein luftverkehrsrechtlicher Art. Mangels Hauptbetrieb gibt es nach Ansicht des Gerichts am Standort Köln/Bonn keinen betriebsratsfähigen Betriebsteil. Das Gericht stellte in seiner Entscheidung zudem klar, dass es an der für ein einstweiliges Verfügungsverfahren notwendigen Eilbedürftigkeit fehle. Denn der Wahlvorstand hatte sich nach seiner Wahl im Jahr 2023 zunächst entschieden, eine gerichtliche Klärung der maßgeblichen Vorfrage zum Vorliegen einer betriebsratsfähigen Organisationseinheit im Hauptsacheverfahren abzuwarten. Nun scheine ihm das doch nicht möglich zu sein. Er habe jedoch nicht begründet, warum ihm ein weiteres Abwarten unzumutbar sein solle.

Welche Unterstützung der Wahlvorstand vom Arbeitgeber einfordern kann

Die nächsten regulären Betriebsratswahlen stehen kurz bevor. Deshalb ist es wichtig für Sie zu wissen, welche Unterstützung der Wahlvorstand von Ihrem Arbeitgeber einfordern kann. Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin muss dem Wahlvorstand alle notwendigen Unterlagen zur Verfügung stellen (§ 2 Abs. 2 Satz 1 WO). Das umfasst z. B. die Unterstützung bei den Wählerlisten. Ihr Arbeitgeber muss dem Wahlvorstand zudem alle Personalunterla-

gen zur Verfügung stellen, die er für die Wählerliste benötigt; also Name, ggf. Privatadresse für eine mögliche Briefwahl, Geburtsdatum, genaue Tätigkeit etc. Zudem muss der Arbeitgeber die Räumlichkeiten für die Wahlvorbereitung und einen Wahlraum sowie die nötigen technischen Mittel zur Verfügung stellen.

! ACHTUNG

Hier kann der Wahlvorstand ein Eilverfahren einleiten

Verweigert Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin diese Unterstützung, kann der Wahlvorstand ein einstweiliges Verfügungsverfahren vor dem Arbeitsgericht beantragen. Das funktioniert aber nur so lange, wie der Wahlvorstand wirksam bestellt wurde und es sich um einen betriebsratsfähigen Betriebsteil handelt.

§ 2 Abs. 2 WO

Wählerliste

(2) Der Arbeitgeber hat dem Wahlvorstand alle für die Anfertigung der Wählerliste erforderlichen Auskünfte zu erteilen und die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Er hat den Wahlvorstand insbesondere bei Feststellung der in § 5 Abs. 3 des Gesetzes genannten Personen zu unterstützen.



Betriebliches Gesundheitsmanagement | Lesezeit 4 Minuten

Setzen Sie sich präventiv für die Gesundheit Ihrer Kolleginnen und Kollegen ein

Die Arbeitszeit pro Kopf liegt in Deutschland zurzeit mit fast 29 Stunden pro Woche auf dem höchsten Niveau seit der Wiedervereinigung, wie aktuelle Auswertungen des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung zeigen. Parallel dazu sind die krankheitsbedingten Fehltagelate weiterhin sehr hoch. Das zeigt, dass die Arbeit in den Betrieben häufig auf nur wenige Schultern verteilt ist. Damit verbunden ist das Risiko, dass die Gesundheit der tätigen Kolleginnen und Kollegen leidet. Arbeits- und Gesundheitsschutz sind deshalb wichtig, um die Beschäftigungsfähigkeit Ihrer Kolleginnen und Kollegen zu fördern und langfristig zu sichern. Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung sind deshalb sehr gefragt. Am besten überzeugen Sie Ihren Arbeitgeber von einem betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM).

Diese Bedeutung hat ein BGM

Ziel des BGM ist es, gesundheitsförderliche Einzelmaßnahmen miteinander in einer Struktur zu verbinden. Das BGM umfasst also die Steuerung aller betrieblichen Aktivitäten, die die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten erhalten und fördern sollen.

Das BGM ist Arbeitgebersache. Ihr Arbeitgeber ist nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) dazu verpflichtet, alle Vorgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einzuhalten und die erforderlichen Maßnahmen für die Sicherheit und Gesundheit der Angehörigen seiner Organisation zu treffen. Das bringt viele Pflichten und viel Arbeit mit sich. Deshalb empfinden viele Arbeitgeber ein BGM eher als lästiges Übel. Die Vorteile überwiegen allerdings die Nachteile.

Vorteile eines BGM

Viele junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind sehr auf ihre Work-Life-Balance fokussiert. Diese wird durch ein BGM besser gesichert. Denn wenn ein gesunder Mix aus Arbeit und Freizeit vom Arbeitgeber unterstützt wird, fühlen sich gerade junge Arbeitnehmer besser verstanden. Zudem sinkt der Krankenstand. Damit fallen Entgeltfortzahlungskosten weg. Das führt ganz nebenbei auch dazu, dass der Organisationsaufwand sinkt. Denn je weniger krankheitsbedingte Ausfälle Ihr Betrieb hat, desto weniger Vertretungen müssen organisiert werden. Ein weiterer positiver Effekt eines BGM ist, dass meist auch die Mitarbeitermotivation steigt. Denn durch ein BGM fühlen sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wertgeschätzt.

Ihre wichtigsten Mitbestimmungsrechte

§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG eröffnet Ihnen als Rahmenregelung beim Arbeits- und Gesundheitsschutz eine Vielzahl von Gestaltungsmöglichkeiten. Sie können überall dort mitbestimmen, wo und soweit die Arbeitsschutzvorschriften Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin den Spielraum lassen, eine Angelegenheit auf diese oder jene Art und Weise zu regeln.

Das Bundesarbeitsgericht hat darüber hinaus klargestellt, dass die Vorschriften des ArbSchG über Gefährdungsbeurteilungen und Unterweisungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (§ 12 ArbSchG) Rahmenvorschriften im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG sind. Deshalb können Sie als Betriebsrat mitbestimmen, wenn es um die Gestaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes geht.

Überwachen Sie Ihren Arbeitgeber beim Arbeitsschutz

Es ist bereits angeklungen: Beim Arbeitsschutz und deshalb letztlich auch beim BGM haben Sie vor allem eine Überwachungspflicht entsprechend § 89 BetrVG. Es ist also an Ihnen, zu kontrollieren, ob Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin alle Gesetze und Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaft einhält. Darüber hinaus haben Sie als Betriebsrat grundsätzlich das Recht, rechtzeitig und umfassend informiert zu werden (§ 80 Abs. 2 BetrVG).

Sie können also von Ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er Ihnen die entsprechenden Unterlagen vorlegt, die er zum jeweiligen Thema hat. Außerdem können Sie von Ihrem Arbeitgeber einen Bericht zum Status quo beim Arbeitsschutz einschließlich der Maßnahmen zum Unfallverhütungsschutz einfordern (§ 89 Abs. 2 BetrVG).

BGM – vorbeugen ist besser als heilen

Die Liste der Berufskrankheiten wird immer länger. Immer mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden am Arbeitsplatz krank. Als Betriebsrat sollten Sie sich deshalb im Zusammenhang mit einem BGM dafür einsetzen, dass in Ihrem Betrieb Prävention großgeschrieben wird. Dazu müssen Sie zunächst die Schwachstellen ausmachen, um dann gegensteuern zu können.

Überzeugen Sie Ihren Arbeitgeber, auf Prävention zu setzen.



Finden Sie Schwachstellen

Wichtig ist, dass Sie zunächst Instrumentarien festlegen, mit denen Sie rechtzeitig Schwachstellen finden und auf diese aufmerksam machen können. Dazu stehen Ihnen mehrere Möglichkeiten offen.

Setzen Sie sich für ein „Frühwarnsystem“ ein (Early Pain Reporting)

Je eher jemand gegen Beschwerden etwas tut, desto früher kann Abhilfe geschaffen werden. So kann Schlimmerem, etwa einer Arbeitsunfähigkeit oder sogar dem Entstehen einer Berufskrankheit, vorgebeugt werden. Rechtzeitig erfahren Sie von berufsbedingten Schmerzen aber nur, wenn der Kollege oder die Kollegin auch zeitnah darüber berichtet. Es muss bei Ihnen also eine Art Frühwarnsystem geben, das Ihre Kolleginnen und Kollegen nutzen können, um sofort über berufsbedingte Beschwerden zu berichten. Der Ablauf könnte so erfolgen:

- Ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin hat den Verdacht berufsbedingter Beschwerden.
- Er/sie wendet sich an den Vorgesetzten.
- Dieser vereinbart mit Einverständnis des Kollegen/der Kollegin einen Termin beim Betriebs- oder Amtsarzt.
- Der Arzt stellt seine Diagnose und schlägt Abhilfemaßnahmen vor, wie etwa den Einsatz eines ergonomischen Stuhls.
- Gemeinsam wird der Maßnahmenplan festgelegt, der aufzeigt, was zur Abhilfe getan werden soll. Zudem wird ein Termin zur Endkontrolle vereinbart.

Nehmen Sie Ihren Kolleginnen und Kollegen die Angst

Viele Betroffene werden bei Beschwerden erst einmal schweigen – aus Angst vor Konsequenzen bis hin zum Arbeitsplatzverlust. Diese Einstellung ist falsch, denn solange es nur Beschwerden sind, können diese noch abgefedert werden. Bei einer richtigen Erkrankung hingegen können lange Zeiten der Arbeitsunfähigkeit

folgen, die zur Kündigung führen können. Frühes Alarmschlagen lohnt sich für die Gesundheit allemal. Zudem hat Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin eine gesetzliche Fürsorgepflicht: Er/sie muss seine/ihre Beschäftigten im Rahmen seiner/ihrer Möglichkeiten gesund erhalten. Dazu gehört auch, Beschwerden zu minimieren, die durch die Arbeit verursacht werden.

Gesundheitsbefragung und Tätigkeitsanalyse

Gerade weil sich viele Kollegen scheuen werden, von sich aus über Beschwerden zu reden, sollten Sie versuchen, Informationen darüber über einen anderen Weg zu erhalten. Bestens geeignet ist dazu eine anonyme Mitarbeiterbefragung. Idealerweise verbinden Sie diese mit einer Tätigkeitsanalyse. Denn erst, wenn Sie wissen, dass viele Kolleginnen und Kollegen ihre Tätigkeit etwa als einseitig belastend empfinden, wissen Sie, wo Sie eingreifen müssen. Fragen Sie sich also durch.

Gesundheitsbefragung

Die Gesundheitsbefragung sollte zuerst allgemein gestaltet werden und nicht arbeitsplatzbezogen, denn wer sich privat fit hält, ist auch bei der Arbeit oft gesünder und fühlt sich nicht so schnell überlastet. Aus dieser Befragung können Sie schon erste Schlüsse ziehen. Wie eine Befragung zum Thema Gesundheit aussehen könnte, sehen Sie am Beispiel Gesundheitsbefragung unten auf der Seite.

Tätigkeitsanalyse sollte sich anschließen

An die Gesundheitsbefragung sollte sich unbedingt die Tätigkeitsanalyse anschließen. Denn wer privat ungesund lebt, stark übergewichtig ist und regelmäßig raucht, kann zum Beispiel immer noch gut am Schreibtisch arbeiten. Bei einer Tätigkeit, bei der langes Stehen und Gehen erforderlich sind (etwa in der Gastronomie oder im Verkauf), wird das schon schwieriger. Eine Gesundheitsberatung sollte in erster Linie zum Umdenken anregen. Zudem sollte sie Hilfestellungen für die konkreten Tätigkeiten anbieten.



Beispiel Gesundheitsbefragung

Frage	trifft zu	trifft zur Hälfte zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Nehmen Sie die Angebote zur Gesundheitsförderung wie Kurse über die gesunde Ernährung oder eine Rückenschule wahr?	☐	☐	☐	☐
Sind Sie Mitglied eines Sportvereins?	☐	☐	☐	☐
Treiben Sie in Ihrer Freizeit mindestens 2-mal pro Woche Sport?	☐	☐	☐	☐
Befassen Sie sich mit Gesundheitsthemen?	☐	☐	☐	☐
Würden Sie Ihren Lebensstil als gesund bezeichnen?	☐	☐	☐	☐
Haben Sie Lebensgewohnheiten schon zugunsten Ihrer Gesundheit geändert?	☐	☐	☐	☐

Je häufiger die Kollegen die letzten beiden Felder ankreuzen, desto mehr Arbeit wird auf Sie zukommen. Denn bei diesen Kollegen wird es beim Thema Gesundheit ganz massiv auf Aufklärung ankommen. Hier müssen Sie erst einmal Interesse schaffen.

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



Inflationsprämie | Lesezeit 2 Minuten

Keine Inflationsprämie für Leiharbeiternehmer

Leiharbeiternehmer haben eine besondere Stellung im jeweiligen Entleiherbetrieb. Sie sind Arbeitnehmer eines anderen Betriebs, sollen aber Gleichbehandlung im Entleiherbetrieb erfahren. Das gilt vor allem im Hinblick auf die gleiche Bezahlung (Equal Pay). Aber gilt das auch im Hinblick auf eine Inflationsausgleichsprämie? Bekommen die Leiharbeiternehmer diese dann auch? Nein, hat das Arbeitsgericht Kiel in einem kürzlich veröffentlichten Urteil entschieden (6.3.2025, Az. 5 Sa 222 d/24).

Arbeitnehmerin wird entliehen

Der Fall: Eine Leiharbeiternehmerin wurde von ihrer Arbeitgeberin, einem Arbeitnehmerüberlassungsunternehmen, in einem Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie, der sogenannten Entleiherin, eingesetzt. Das Arbeitsverhältnis endete zum 31.7.2023. Der Arbeitsvertrag verwies u. a. auf die für Leiharbeiternehmer geltenden Tarifverträge über Branchenzuschläge für die Metall- und Elektroindustrie (TV BZ ME) sowie eine Inflationsausgleichsprämie (TV IAP ME). Die Entleiherin füllte der Arbeitgeberin der Leiharbeiternehmerin einen Fragebogen zur Ermittlung von Equal Pay sowie des Branchenzuschlags ab dem 16. Einsatzmonat aus.

Beschäftigte der Entleiherin erhalten Inflationsausgleichsprämie

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Entleiherbetriebs erhielten im Juni 2023 eine Inflationsausgleichsprämie i. H. v. 1.000 €. Die Leiharbeiternehmerin profitierte davon nicht, wollte aber auch in den Genuss der Prämie kommen. Sie verlangte deshalb die Zahlung der Inflationsausgleichsprämie i. H. v. 1.000 € sowie weitere 1.200 €. Ihr Begehren begründete sie damit, dass für die erste Zahlung durch den Fragebogen eine Equal-Pay-Vereinbarung zwischen der ihr, der Leiharbeiternehmerin und ihrer Arbeitgeberin, dem Arbeitnehmerüberlassungsunternehmen, bestehe. Darüber hinaus stützte sie sich darauf, dass die Gleichbehandlung nicht per Tarifvertrag ausgeschlossen worden sei.

Das Verlangen der zweiten Zahlung begründete die Arbeitnehmerin damit, dass die Inflationsausgleichsprämie nach dem TV IAP ME bereits dann verlangt werden könne, wenn deren Voraussetzungen nach Inkrafttreten des Tarifvertrags, aber vor dem ersten Auszahlungszeitpunkt im Januar 2024, erfüllt gewesen seien. Damit sei die Prämie auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszuzahlen.

Die entsprechende Klage der Leiharbeiternehmerin gegen ihre Arbeitgeberin war erfolglos.

Leiharbeiternehmerin hat keinen Anspruch auf Inflationsausgleichsprämie

Die Entscheidung: Das Gericht wies die Klage ab und entschied, dass der Arbeitnehmerin kein Anspruch auf Zahlung der Inflationsausgleichsprämie zustehe. Das begründete das Gericht grundsätzlich damit, dass die Voraussetzungen für die Auszahlung einer Inflationsausgleichsprämie nicht erfüllt gewesen seien. So stelle der von der Entleiherin ausgefüllte Fragebogen keine Equal-Pay-Vereinbarung mit deren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern dar. Zudem habe die Leiharbeiternehmerin nicht die Voraussetzungen für eine Gleichstellung mit den Beschäftigten der Entleiherin i. S. d. § 8 Abs. 1 Satz 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) vorgetragen.

Kein Anspruch aus Tarifvertrag

Des Weiteren stellten die Richter noch klar, dass die Leiharbeiternehmerin die Inflationsausgleichsprämie auch nicht aus dem TV IAP ME beanspruchen könne.

Die Auslegung des Tarifvertrags ergebe, dass im jeweiligen Auszahlungsmonat (hier Januar bis November 2024) der tariflichen Inflationsausgleichsprämie noch ein Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestanden haben muss. Daran mangelte es hier, denn das Beschäftigungsverhältnis der Arbeitnehmerin endete bereits im Jahr 2023.

→ FAZIT

Leiharbeiternehmer erhalten keine Inflationsausgleichsprämie

Nach dem AÜG haben Leiharbeiternehmer bereits ab dem ersten Tag der Überlassung an einen Entleiher das Recht auf die gleiche Bezahlung. Das geht allerdings nicht so weit, dass sie automatisch Anspruch auf eine beim Entleiher gezahlte Inflationsausgleichsprämie haben. Um diese zu erhalten, müssen die Voraussetzungen im Einzelfall erfüllt sein. Daran mangelte es hier.

§ 8 Abs. 1 AÜG

Grundsatz der Gleichstellung

Der Verleiher verpflichtet sich, dem Leiharbeiternehmer die für die Zeit der Überlassung an den Entleiher im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren (Gleichstellungsgrundsatz).

ADIUVA IMPULS

Zeitarbeit ist und bleibt ein Thema, das in vielen Unternehmen zu Auseinandersetzungen führt, vielleicht auch bei Ihnen. Denn es kommt immer wieder vor, dass Leiharbeiternehmer im Betrieb des Entleihers nicht gerecht behandelt werden. Als Betriebsrat werden Sie sich insoweit für Gleichbehandlung einsetzen. Wie können Sie die erreichen? Dazu finden Sie mehr wertvolle Informationen unter: www.adiuva.de

Dienstplan | Lesezeit 1 Minute

Wie gehen wir am besten mit einem solchen Dienstplan um?

Frage:

Bei uns wird immer am 15. des Vormonats der Dienstplan für den nächsten Monat erstellt. Grundlage dafür ist ein Rahmenplan.

Bei uns gibt es einen Kollegen, der aus gesundheitlichen Gründen eine Ergänzung zu seinem Arbeitsvertrag hat. Diese regelt, dass er nur für bestimmte Schichten vorgesehen werden kann. Die entsprechende Regelung enthält allerdings auch eine Notfall-Klausel. Danach hat der Kollege im Notfall auch andere Schichten zu übernehmen.

Inzwischen ist es 3-mal vorgekommen, dass der Arbeitnehmer planmäßig im Dienstplan für eine Schicht eingeteilt wurde, die er grundsätzlich nur im Notfall leisten muss.

Können wir als Betriebsrat uns gegen den Dienstplan wehren?

Antwort: Verweigern Sie die Zustimmung

Stimmen Sie als Betriebsrat dem Dienstplan nicht zu, darf dieser nicht ohne Weiteres umgesetzt werden. Denn die Dienstplangegestaltung unterliegt Ihrer zwingenden Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Schließlich handelt es sich um ein Thema der Arbeitszeit.

Stimmen Sie dem Dienstplan deshalb nicht zu. Versuchen Sie zunächst eine einvernehmliche Lösung mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin zu finden. Gelingt das nicht, bleibt der Weg zur Einigungsstelle, die verbindlich entscheidet.

Ich kann Ihre Argumentation nachvollziehen und sehe es ähnlich wie Sie: Bei dieser Sachlage ist nicht von einem Notfall auszugehen. Ihr Arbeitgeber versucht vielmehr, seinen vertraglich vereinbarten Spielraum unberechtigt zu nutzen. Sie müssen sich mit dem Dienstplan aus meiner Sicht unter diesen Bedingungen nicht einverstanden erklären.



MEIN TIPP

Auch Betroffener kann sich beschweren

Unabhängig von Ihrem Vorgehen kann sich der Betroffene selbst auch beschweren. Seine Beschwerde müsste sich darauf fokussieren, dass die Vereinbarungen seines Arbeitsvertrags bzw. zu seinem Arbeitsvertrag nicht eingehalten werden.

Befristeter Arbeitsvertrag | Lesezeit 1 Minute

Kann unser Arbeitgeber nach 2 Jahren wieder einen befristeten Arbeitsvertrag abschließen?

Frage:

Unser Arbeitgeber möchte gern mit einem früheren Kollegen, der unser Unternehmen vor 2 Jahren umzugsbedingt verlassen hat, einen neuen Arbeitsvertrag schließen. Er möchte den Kollegen allerdings zunächst nur befristet einstellen, da die Auftragslage bei uns zurzeit sehr schwankt. Kann unser Arbeitgeber mit dem früheren Kollegen jetzt einen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag abschließen?

Antwort: Sachgrundlose Befristung kann nicht wirksam abgeschlossen werden

Nein, einen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag wird Ihr Arbeitgeber mit dem Kollegen nicht wirksam abschließen können. Schließlich war der Arbeitnehmer bereits in Ihrem Betrieb beschäftigt. Deshalb liegt eine Vorbeschäftigung vor (§ 14 Abs. 2 TzBfG), die eine sachgrundlose Befristung nicht zulässt. Ihr Arbeitgeber darf den früheren Arbeitnehmer allerdings auf Basis einer Befristung mit Sachgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG beschäftigen. Das funktioniert natürlich nur, wenn Ihr Arbeitgeber auch tatsächlich einen passenden Befristungsgrund anbringen kann, wie z. B. eine Elternzeit- oder Krankheitsvertretung. Eine veränderte Auftragsla-

ge oder eine gewisse Unsicherheit nach der Beschäftigungspause sind keine Sachgründe.



MEIN TIPP

Setzen Sie sich für eine unbefristete Beschäftigung ein

Arbeiten in Ihrem Betrieb allerdings regelmäßig mehr als 20 Arbeitnehmer, muss Ihr Arbeitgeber vor jeder Einstellung und Eingruppierung Ihre Zustimmung einholen. Das ist Ihre Gelegenheit, Ihre Meinung kundzutun. Auch wenn Ihr Arbeitgeber Ihre Zustimmung nicht einholen muss, sollten Sie es sich nicht nehmen lassen, Ihren eventuellen Unmut zum Ausdruck zu bringen. Die Lösung eines solchen Problems kann ein unbefristeter Arbeitsvertrag sein, der – wie es sowieso üblich ist – mit einer Probezeit verbunden wird. Empfehlen Sie ihm diesen Schritt. An der Vereinbarung einer Probezeit hat er auch hier ein berechtigtes Interesse.

Virtuelle Aktienoptionen | Lesezeit 2 Minuten

Virtuelle Aktienoptionen verfallen nicht ohne Weiteres am Ende des Arbeitsverhältnisses

Moderne Unternehmen, vor allem Start-ups, bieten ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zumindest teilweise gerne virtuelle Aktienoptionen. Sie erhoffen sich davon, die jeweiligen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an das Unternehmen zu binden. Die profitierenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten mit diesen Optionen die Zusage, dass sie bei Eintritt eines bestimmten Ereignisses, z. B. eines Börsengangs oder aber auch eines Unternehmensverkaufs, an den Erlösen des Unternehmens beteiligt werden. Was aber passiert, wenn ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, bevor das jeweilige Ereignis eintritt? Mit dieser Frage hat sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung auseinandergesetzt (19.3.2025, Az. 10 AZR 67(24)). Es hat in dieser Entscheidung seine bisherige Rechtsprechung zu dem Thema aufgegeben.

Aktienoptionen sollen nach Eigenkündigung verfallen

Der Fall: Ein Arbeitnehmer war ca. 2 Jahre bei seinem Arbeitgeber beschäftigt, als er das Arbeitsverhältnis selbst kündigte. Er kündigte am 29.5.2020 zum 31.8.2020. Am 24.8.2019 hatte er von seinem Arbeitgeber ein Zuteilungsschreiben über 23 virtuelle Optionsrechte erhalten (Vesting: Regelung, die es Beschäftigten von Start-ups ermöglicht, Anteile an einem Unternehmen schrittweise zu erwerben). Dazu regelte das Mitarbeiterbeteiligungsprogramm des Unternehmens u. a. Folgendes:

- Die Zuteilung von Optionen dient als Anreiz für künftige Betriebstreue. Es handelt sich nicht um eine Gegenleistung für bereits erbrachte Arbeitsleistungen.
- Zugeteilte Optionen sind nach einer gestaffelten Wartezeit (Vesting-Periode) von mindestens einem bis höchstens 4 Jahren ausübbar (gevestet), sobald das Unternehmen veräußert wird.
- Die Vesting-Periode wird ausgesetzt, wenn und solange das Arbeitsverhältnis ohne Gehaltsanspruch ruht, z. B. wegen Elternzeit oder unbezahltem Urlaub.
- Gevestete, aber noch nicht ausgeübte Optionen verfallen, wenn der Mitarbeiter selbst kündigt oder wenn der Arbeitgeber verhaltensbedingt oder außerordentlich aus wichtigem Grund kündigt.

Im Übrigen verfallen die Optionen sukzessiv innerhalb von 2 Jahren nach Ende des Arbeitsverhältnisses. Als der Arbeitnehmer ausschied, waren 31,25 % der ihm zugeteilten Optionen gevestet. Er klagte nun auf Feststellung, dass diese Optionen trotz seiner Eigenkündigung mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses nicht verfallen waren.

Verfallklausel ist unwirksam

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass die Regeln eines Mitarbeiterbeteiligungsprogramms als Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) gelten. Sie dürfen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deshalb nicht unangemessen benachteiligen. Bis dato ging das BAG davon aus, dass die Aktienoptionen nicht zur klassischen Vergütung zählen, sondern vielmehr eine spekulative Erwerbschance darstellen. Das begründete das Gericht damit, dass sie erst bei einem Börsengang, Unternehmensverkauf o. Ä. ausgeübt würden. Mit dieser Entscheidung hat das BAG seine bis-

herige Rechtsprechung zu diesem Thema geändert. Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen profitieren deshalb auch im Falle einer Kündigung.



Das BAG entschied, dass die Verfallsklauseln hier unwirksam sind, weil sie den betroffenen Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen. Das begründeten die Richter u. a. damit, dass die gevesteten Aktienoptionen eine Vergütung für die geleistete Arbeit seien. Hierfür spreche, dass die Vesting-Periode für Zeiten ausgesetzt wird, in denen das Arbeitsverhältnis ohne Gehaltsanspruch ruhe. Darüber hinaus steige der Wert der Optionswerte mit dem Unternehmenswert. Die Optionen setzen deshalb nicht nur einen Ansatz, im Unternehmen zu bleiben, sondern auch, gut zu arbeiten. Eine Kündigung durch einen profitierenden Mitarbeiter dürfe deshalb nicht zum sofortigen Verfall der Optionen führen.

Weisen Sie Ihre Kollegen auf Folgendes hin

Sollte Ihr Arbeitgeber Ihren Kollegen Aktienoptionen bieten, die zusätzlich einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot unterliegen, sind die virtuellen Aktienoptionen bei der Berechnung einer Karenzentschädigung zu berücksichtigen. Empfehlen Sie Ihren Kollegen, sich anwaltlich beraten zu lassen, damit die Karenzentschädigung unter Berücksichtigung der Aktienoptionen richtig berechnet wird.



Muster-Betriebsvereinbarung: Einführung einer Kleiderordnung

Viele Arbeitgeber würden ihren Beschäftigten am liebsten alles vorschreiben. Sie regeln so viel wie möglich. Deshalb gibt es in einigen Betrieben immer noch klare Vorschriften zur Dienstkleidung. Allerdings besteht dabei stets die Gefahr einer Überregelung. Einer solchen können Sie durch den Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung entgegenwirken.

Sie sind zu beteiligen

Bei der Einführung einer Kleiderordnung ist das kein Problem. Sie haben dabei ein zwingendes Mitbestimmungsrecht. Und zwar nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Denn beim Thema Kleiderordnung handelt es sich um Fragen der Ordnung und des Verhaltens Ihrer Kollegen. Bevor Sie Ihren Arbeitgeber aber zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung auffordern, sollten Sie zunächst prüfen, ob er Ihren Kolleginnen und Kollegen überhaupt das Tragen einer bestimmten Kleidung verordnen darf.

Denn eine Kleiderordnung darf Ihr Arbeitgeber nur aufstellen, wenn die folgenden beiden Voraussetzungen erfüllt sind:

1. Es ist sichergestellt, dass die Kleiderordnung bzw. die Vorschrift über das Erscheinungsbild eines Kollegen nicht gegen sein

Persönlichkeitsrecht verstößt, weil er nicht mehr selbstbestimmt handeln kann.

2. Ihr Arbeitgeber hat Sie als Betriebsrat vor dem Erlass einer Kleiderordnung ordnungsgemäß beteiligt.

Diesen Voraussetzungen können Sie entnehmen, dass Ihr Arbeitgeber Ihnen und Ihren Kolleginnen und Kollegen keine einschneidenden Vorschriften über Ihr Aussehen und Ihre Kleidung machen darf. Grundsätzlich dürfen Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen sich wegen Ihres grundrechtlich geschützten Rechts auf freie Entfaltung der Persönlichkeit am Arbeitsplatz kleiden, wie Sie wollen. Etwas anderes gilt nur, wenn betriebliche Interessen betroffen sind. Das ist z. B. der Fall, wenn durch das Tragen einer Uniform erkennbar sein soll, wer zu den Verkäufern bzw. Service-Kräften gehört.

Muster-Betriebsvereinbarung: Kleiderordnung

Zwischen der ... (Name des Unternehmens), vertreten durch den Vorsitzenden der Geschäftsführung, und dem Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens), vertreten durch den Vorsitzenden des Betriebsrats, wird folgende Betriebsvereinbarung zur Einführung einer Kleiderordnung getroffen.

§ 1 Bereitstellung der Kleidung

Jedem Arbeitnehmer werden von dem Betrieb 5 Arbeitshosen und 5 Jacken zur Verfügung gestellt. Damit wird das Ziel verfolgt, das äußere Erscheinungsbild und das Image der Firma zu verbessern. Kunden soll sofort klar sein, an wen sie sich wenden können.

§ 2 Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten des Betriebs mit Ausnahme der Arbeitnehmer, die sich in der Probezeit befinden.

§ 3 Beiderseitige Pflichten

Der Arbeitgeber stellt die Arbeitskleidung kostenlos zur Verfügung.

Er sorgt zudem dafür, dass die Arbeitskleidung in den einzelnen Abteilungen jeweils einheitlich ist.

Die Mitarbeiter verpflichten sich im Gegenzug, die ihnen zur Verfügung gestellte Arbeitskleidung zu tragen.

§ 4 Art und Umfang der Arbeitskleidung

Für die Abteilungen Instandsetzung und Werkstatt stellt der Arbeitgeber zudem eine zweckmäßige, strapazierfähige und bequeme Arbeitskleidung zur Verfügung.

Diese besteht aus einem Arbeitskittel, Latzhosen und Arbeitsjacken.

Auch in diesen Abteilungen hat jeder Kollege Anspruch auf mindestens 5 Garnituren.

§ 5 Umgang mit der Arbeitskleidung

Die Arbeitnehmer behandeln die Arbeitskleidung pfleglich.

Sie steht im Eigentum des Arbeitgebers.

Sie ist deshalb im Falle einer Kündigung vollständig an den Arbeitgeber zurückzugeben.

§ 6 Reinigung der Kleidung

Die Arbeitskleidung wird zum Zweck der Reinigung und Pflege wöchentlich ausgetauscht.

Damit der Austausch reibungslos durchgeführt werden kann, hält der Arbeitgeber an seinen Betriebsstätten Schränke für die Arbeitnehmer bereit. In diesen können sie die schmutzige Wäsche deponieren und die saubere entnehmen.

Dadurch wird sichergestellt, dass jeder Arbeitnehmer Zugang nur zu seiner Dienstkleidung hat.

Im gegenseitigen Einverständnis zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer können die Reinigung und Instandsetzung auch durch den jeweiligen Arbeitnehmer durchgeführt werden. Dieser erhält dafür eine Kostenpauschale in Höhe von ... €.

§ 7 Beginn der Betriebsvereinbarung

Die Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft.

§ 8 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, bleiben die übrigen Regelungen davon unberührt. Die unwirksame Regelung ist durch eine zu ersetzen, die dem von den Parteien mit der zu ersetzenden Regelung Gewollten möglichst nahe kommt. Gleiches gilt für eine eventuelle Regelungslücke.

§ 9 Schlussbestimmungen

Die Betriebsvereinbarung kann sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Betriebsrat mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden. Im Falle einer Kündigung wirkt die Betriebsvereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Regelung zu diesem Thema nach.

Ort, Datum, Unterschriften

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



Wegeunfall | Lesezeit 1 Minute

Putzen der Autoscheiben vor der Fahrt unterbricht nicht den Arbeitsweg

Der Weg zur Arbeit ist versichert. Deshalb kommt die betriebliche Unfallversicherung dafür auf, wenn eine Kollegin bzw. ein Kollege auf dem Weg zur Arbeit verunfallt. Zu den geschützten Tätigkeiten dieser Wegeunfallversicherung zählen zudem die erforderlichen und unmittelbaren Nebentätigkeiten, die die Fortbewegung erst ermöglichen und in einer natürlichen Handlungseinheit dazu stehen. Deshalb ist auch derjenige unfallversichert, der unmittelbar vor der Fahrt zur Arbeit die Autofenster reinigt, weil sie aufgrund von schlechtem Wetter schmutzig geworden sind (Sozialgericht Hamburg, 20.6.2025, Az. S 40 U 140/23).

Arbeitnehmer bricht sich vor Fahrtantritt den Finger

Der Fall: Ein Bäcker musste sein Haus sehr früh verlassen, um zur Arbeit zu fahren. Kurz vor dem Losfahren stellte er fest, dass seine Autofenster durch den vorherigen Regen erheblich verunreinigt waren. Deshalb reinigte er sie mit einem Tuch. Dafür benötigte er ca. 3 Minuten. Als er danach in sein Auto einsteigen wollte, stürzte er und erlitt komplizierte Brüche an der Hand. Er beantragte daraufhin die Anerkennung eines Wegeunfalls nach § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII. Die Unfallkasse lehnte das jedoch ab.

Gericht erkennt Sturz als Wegeunfall an

Die Entscheidung: Das Gericht erkannte die Brüche des Fingers als Wegeunfall an. Das begründete das Gericht damit, dass der Wegeunfallversicherungsschutz nach § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII vor-

aussetzt, dass die versicherte Haupttätigkeit und das Zurücklegen des Weges miteinander verknüpft sind. Das sei der Fall, solange und soweit der Weg mit der Aufnahme oder der Beendigung der Haupttätigkeit bei wertender Betrachtung verbunden sei. Maßgeblich dafür sei, ob die Verrichtung der jeweiligen Tätigkeit innerhalb der Grenze liege, bis zu welcher der Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung reicht.

Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Fahrt sind versichert

Die Entscheidung des Gerichts zeigt Ihnen, dass Tätigkeiten, die Ihre Kollegen kurz vor Fahrtantritt erledigen, um ihren Arbeitsweg sicher antreten zu können, wie das Reinigen verschmutzter Autoscheiben oder im Winter das Eiskratzen, versichert sind.

So geht Betriebsratswahl 2026 – mit dem digitalen WahlCockpit

Platz	Name	Vorname	Geburtsdatum	Geschlecht	Art der Beschäftigung	Stimmen
1	Becker	Julia	1985-08-02	weiblich	Tätigkeit	50
2	Fischer	Lars	1987-07-05	männlich	Tätigkeit	80
3	Hoffmann	Olga	1984-03-12	weiblich	Tätigkeit	25
4	Klein	Felix	1983-06-16	männlich	Tätigkeit	75
5	Klein	Anna	1983-01-12	weiblich	Verdienst	23
6	Kötter	Simon	1987-04-07	männlich	Tätigkeit	26
7	Kötter	David	1990-11-11	männlich	Verdienst	86
8	Kötter	Clara	1979-02-21	weiblich	Tätigkeit	34
9	Schmidt	Lars	1988-12-28	männlich	Tätigkeit	99
10	Schneider	Lars	1981-08-01	männlich	Tätigkeit	43
11	Wäcker	Simon	1983-03-25	männlich	Tätigkeit	5
12	Wier	Julia	1988-10-19	weiblich	Verdienst	2

- 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

ABMAHNUNG EINES BETRIEBSRATS
Was Sie zur Verfahrensart wissen müssen

BEHINDERUNG DER BETRIEBSRATSARBEIT
Was Sie wissen müssen