

Urteilsdienst für den Betriebsrat

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



SEITE 3

EINIGUNGSSTELLENVERFAHREN

Hier war der Einigungsstellenspruch
unwirksam

SEITE 6–7

NEBENTÄTIGKEITEN

Ihre Kollegen dürfen einer Neben-
tätigkeit nachgehen



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,

das kennen Sie bestimmt: Ihr Arbeitgeber unterrichtet Sie kurz vor knapp über eine Maßnahme und wünscht sich am liebsten umgehend Ihr Einverständnis, Ihre Zustimmung. Unter Umständen entschuldigt er sich noch, dass er Sie als Betriebsrat so kurzfristig anhört. Das ändert allerdings meist nichts an der Tatsache, dass Ihnen als Arbeitnehmervertretung wenig Zeit bleibt, sich in neue Inhalte einzuarbeiten, Ihre Vorschläge nachzubessern, sich vielleicht zusätzlichen externen Rat einzuholen und Kompromisse zu schließen. Das ist schlecht. Denn durch solche Verhaltensweisen geraten Sie immer wieder in eine defensive Rolle: Sie prüfen, reagieren und intervenieren im Zweifel unter Zeitdruck. Sie gestalten selten selbst. Das können Sie ändern. Schließlich stehen Ihnen eine Menge Initiativrechte zur Verfügung. Nutzen Sie sie, bringen Sie sich als aktiver Betriebsrat ein. Das gilt auch für die Vereinbarung von Betriebs- und Regelungsvereinbarungen. Hier gestalten Sie Sachverhalte zugunsten Ihrer Kolleginnen und Kollegen.

Wie Sie eine günstige Lösung schaffen, wenn Kolleginnen oder Kollegen den privaten Pkw für dienstliche Fahrten nutzen, lesen Sie in dieser Ausgabe auf Seite 11.

Herzliche Grüße

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Inhalt

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Einigungsstellenverfahren: Hier war der Einigungsstellenspruch unwirksam Seite 3

Fortbildungskosten: Hier war der Arbeitnehmer nicht zur Rückzahlung verpflichtet Seite 4

Beweiswert einer AU kann Vortrag des Arbeitnehmers erschüttern Seite 5

Urlaubsabgeltung: Verfall des gesetzlichen Urlaubs kann ausgeschlossen werden Seite 8

Auch während Krankheit & Urlaub in diesem Fall Anspruch auf Zeitgutschrift Seite 12

SCHWERPUNKTTHEMA

Ihre Kolleginnen und Kollegen dürfen einer Nebentätigkeit nachgehen Seite 6–7

IHRE FRAGEN

Darf einer Kollegin während der Pflegezeit gekündigt werden? Seite 9

Darf unser Arbeitgeber ein Betriebsjubiläum am Sonntag feiern? Seite 9

PRAXISWISSEN

Was Sie zur dienstlichen Nutzung des Privatfahrzeugs wissen müssen Seite 10

BETRIEBSVEREINBARUNG

Privatfahrzeug für dienstliche Zwecke 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. 7: blende11; S. 5: mpix-foto; S. 10: SRD – 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

Einigungsstellenverfahren | Lesezeit 2 Minuten

Einigungsstellenspruch kann nicht rückwirkend geheilt werden

Als Betriebsrat haben Sie bei der betrieblichen Lohngestaltung ein zwingendes Mitbestimmungsrecht (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG). Können Sie sich also in einem Punkt rund um die betriebliche Lohngestaltung nicht einigen, können Sie oder Ihr Arbeitgeber die Einigungsstelle anrufen, die dann verbindlich entscheidet. In einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ging es darum, ob ein tariflicher Einigungsstellenspruch wirksam ist, wenn der vom Einigungsstellenvorsitzenden übermittelte Spruch nicht vollständig alle Punkte enthält, die zuvor beschlossen worden waren (BAG, 20.5.2025, Az. 1 ABR 11/24).

Arbeitgeberin und Betriebsrat können sich nicht über Leistungszulage einigen

Der Fall: Die Arbeitgeberin ist Mitglied im METALL NRW Verband der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen e.V. Sie verarbeitet Kupfer und stellt u. a. Kupferlegierungsbänder her. Die Arbeitgeberin stritt mit dem bei ihr gebildeten Betriebsrat. Ursächlich für die Auseinandersetzung war, dass die Arbeitgeberin die BV 2016 zum 31.7.2021 gekündigt hatte. Grund dafür war, dass die unter ihren Anwendungsbereich fallenden Arbeitnehmer künftig ein Zeitentgelt mit Leistungszulage erhalten sollten. Die Arbeitgeberin und der Betriebsrat konnten sich jedoch in diesem Punkt nicht einigen. Sie beriefen deshalb die Einigungsstelle ein.

Vereinbarung im Einigungsstellenverfahren

Die Arbeitgeberin und der Betriebsrat trafen im Einigungsstellenverfahren am 8.4.2022 eine Absprache für den Fall, dass es zu einem Wechsel „in den Entgeltgrundsatz Zeitentgelt“ kommen sollte. Die Einigungsstelle holte dann zunächst ein Sachverständigengutachten ein und fasste im Anschluss am 5.10.2022 einen Spruch. In Teil I des Spruchs waren insgesamt 31 Kostenstellen angeführt. Zudem war in dem am 5.10.2022 von den Mitgliedern der Einigungsstelle mehrheitlich beschlossenen Spruch die Kostenstelle 1147 (Fertigbeize) enthalten. Diese fehlte dann allerdings im Spruch. Nachdem die Arbeitgeberin auf das Fehlen hingewiesen hatte, berichtigte der Vorsitzende der Einigungsstelle den Spruch am 8.12.2022 insoweit.

Betriebsrat zieht vor das Arbeitsgericht

Der Betriebsrat stellte am 7.10.2022 einen Antrag beim Arbeitsgericht, in dem er geltend machte, dass Teil I des Einigungsstellenspruchs unwirksam sei. Er stellte sich auf den Standpunkt, dass die Einigungsstelle damit ihrem Regelungsauftrag nicht nachgekommen sei. Zudem monierte er, dass sie den Sachverhalt nicht hinreichend aufgeklärt habe. Das Sachverständigengutachten bilde keine ausreichende Grundlage für eine Entscheidung. Darüber hinaus vertrat der Betriebsrat die Ansicht, dass die Berichtigung des Spruchs durch den Vorsitzenden der Einigungsstelle unzulässig sei.

BAG hält Einigungsstellen-Spruch für unwirksam

Die Entscheidung: Das Arbeitsgericht wies den Antrag des Betriebsrats ab. Auch das Landesarbeitsgericht (LAG) hielt den Einigungsstellen-Spruch für wirksam. Das BAG sah das anders. Es hob den Beschluss des LAG auf und entschied, dass der Einigungsstellenspruch vom 5.10.2022 in der Fassung vom 8.12.2022 rechtsunwirksam sei. Das begründeten die Richter damit, dass der Spruch

nicht den formalen Vorgaben des § 76 Abs. 3 Satz 4 BetrVG genügte. Denn der von der Einigungsstelle am 5.10.2022 gefasste Spruch war den beiden Beteiligten nicht vollständig vom Vorsitzenden zugeleitet worden. Das sei jedoch Voraussetzung für einen wirksamen Einigungsstellenspruch. Ein Einigungsstellenspruch müsse alle beschlossenen Bestandteile enthalten.

Zusendung des berichtigten Beschlusses reicht nicht

Diesen Verstoß gegen die Vollständigkeit konnte der Vorsitzende der Einigungsstelle nicht durch die Zusendung eines Berichtigungsbeschlusses heilen. Die Richter stellten klar, dass das Einigungsstellenverfahren mit Zugang des Einigungsstellenspruchs an die Betriebsparteien abgeschlossen sei. Es könne lediglich fortgesetzt werden, nachdem ein Gericht die Unwirksamkeit eines Spruchs festgestellt habe.

→ FAZIT

Rückwirkende Heilung eines Einigungsstellenspruchs nicht möglich

Ein Einigungsstellenverfahren ist mit dem Zugang des Einigungspruchs bei den jeweiligen Parteien der Einigungsstelle abgeschlossen. Eine rückwirkende Heilung durch Zusendung eines vollständigen Beschlusses ist nicht möglich.

§ 76 Abs. 3 BetrVG

Einigungsstelle

(3) Die Einigungsstelle hat unverzüglich tätig zu werden. Sie fasst ihre Beschlüsse nach mündlicher Beratung mit Stimmenmehrheit. Bei der Beschlussfassung hat sich der Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, so nimmt der Vorsitzende nach weiterer Beratung an der erneuten Beschlussfassung teil. Die Beschlüsse der Einigungsstelle sind schriftlich niederzulegen und vom Vorsitzenden zu unterschreiben oder in elektronischer Form niederzulegen und vom Vorsitzenden mit seiner qualifizierten elektronischen Signatur zu versehen sowie Arbeitgeber und Betriebsrat zuzuleiten.

Fortbildungskosten | Lesezeit 2 Minuten

Hier war der Arbeitnehmer nicht zur Rückzahlung verpflichtet

Investieren Arbeitgeber in eine teure Weiterbildung, sichern sie sich gern mit einer Rückzahlungsklausel ab, damit sie nach Ende der Weiterbildung auch von dem hinzugewonnenen Wissen profitieren. Mit solchen Rückzahlungsklauseln verpflichten sich die jeweiligen Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die Fortbildungskosten zurückzuzahlen, wenn sie das Arbeitsverhältnis innerhalb einer bestimmten Frist nach Ende der Weiterbildung beenden. Allerdings kippen die Gerichte solche Rückzahlungsklauseln immer wieder. So auch im folgenden Fall, den das Landesarbeitsgericht Köln kürzlich zu entscheiden hatte (19.8.2025, Az. 7 SLa 647/24).

Arbeitgeber und Beschäftigter einigen sich auf Fortbildungsvereinbarung

Der Fall: Geklagt hatte ein Arbeitgeber. Er verlangte von einem Arbeitnehmer die Ausbildungskosten für eine teure Fortbildungsmaßnahme zurück. Der Arbeitnehmer hatte mit seinem früheren Arbeitgeber, dem Rechtsvorgänger des jetzt klagenden Unternehmens, einen Arbeitsvertrag geschlossen, der zum 1.4.2022 startete. Er wurde als Brandmeisteranwärter in der Abteilung Brandschutz eingestellt. Gleichzeitig schlossen der Arbeitnehmer und der frühere Arbeitgeber eine Fortbildungsvereinbarung.

Danach sollte der Arbeitnehmer in der Zeit vom 1.4.2022 bis zum 30.9.2023 an einer Fortbildung zum Feuerwehrmann bei der Feuerwehr der Stadt E. teilnehmen. Der Arbeitgeber trug sämtliche Kosten der beruflichen Weiterbildungsmaßnahme. Zudem stellte er in der Fortbildungsvereinbarung klar, dass die Fortbildung im Interesse des Arbeitnehmers erfolge und dieser daraus einen wichtigen Vorteil habe.

Fortbildungsvereinbarung regelt Rückzahlung

In § 4 der „Rückzahlungsverpflichtung Weiterbildungskosten“ ist u. a. geregelt, dass der Beklagte sich verpflichtet, die nach § 3 vom Arbeitgeber tatsächlich übernommenen Kosten ganz oder teilweise an diesen zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von 3 Jahren nach erfolgreicher Beendigung der Fortbildung beendet wird.

In § 5 der „Rückzahlungsverpflichtung Freistellungsvergütung (brutto)“ war zudem geregelt, dass der Beklagte sich darüber hinaus verpflichtet, die nach § 2 vom Arbeitgeber während der Freistellung gezahlte Bruttomonatsvergütung ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung ganz oder teilweise zurückzuzahlen.

Arbeitgeber berechnet Kosten aus Ausbildungs- und Freistellungskosten

Im Februar 2022, also noch vor dem Start des Arbeitsvertrags im April 2022, teilte der damalige Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mit, dass die Gesamtkosten für die Maßnahme voraussichtlich 88.500 € betragen werden. Dieser Betrag setze sich aus den Ausbildungskosten in Höhe von 16.000 € und den Freistellungskosten in Höhe von ca. 72.500 € zusammen.

Der Arbeitnehmer startete sein Beschäftigungsverhältnis und absolvierte die Ausbildung zum Feuerwehrmann, wie arbeitsvertraglich vereinbart. Das Arbeitsverhältnis ging zum 1.1.2023 auf den neuen Arbeitgeber über. Der Arbeitnehmer widersprach dem

Betriebsübergang nicht. Nach Abschluss der Weiterbildungsmaßnahme zahlte der neue Arbeitgeber das Gehalt des Arbeitnehmers zunächst nicht vollständig. Die Nachzahlungen erfolgten im Dezember 2023 und Januar 2024.

Arbeitgeber fordert Rückzahlung

Der Arbeitnehmer kündigte sein Beschäftigungsverhältnis daraufhin im Januar 2024 zum 29.2.2024. Das nahm der Arbeitgeber zum Anlass, die Rückzahlung der Fortbildungskosten zu verlangen. Und zwar in Höhe von rund 70.000 €. Diese Summe setzte sich aus 10.000 € Ausbildungskosten und ca. 60.000 € Vergütung zusammen. Der Arbeitnehmer leistete jedoch keine Rückzahlung. Der Arbeitgeber zog daraufhin vor Gericht; allerdings ohne Erfolg.

Arbeitnehmer nicht zur Rückzahlung verpflichtet

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass der Arbeitgeber keinen Anspruch auf Rückzahlung der Fortbildungskosten habe. Gleiches gelte für die Rückzahlung der während der Ausbildung geleisteten Vergütung. Auch hier habe der Arbeitgeber keinen Anspruch auf Rückzahlung gegenüber dem Arbeitnehmer. Das begründete das Gericht mit einer unwirksamen Rückzahlungsklausel. Die Rückzahlungsklausel in § 4 der Fortbildungsvereinbarung führe zu einer unangemessenen Benachteiligung des Arbeitnehmers (§ 307 Abs. 1 Satz 1 BGB). Als Grund hierfür führte das Gericht an, dass für den Begriff des Vertretenmüssens 2 vertretbare Auslegungsmöglichkeiten in Betracht kommen. Konkret führten die Richter aus, dass der Begriff als Verschulden durch vorsätzliches oder fahrlässiges Verhalten interpretiert werden könne (§ 276 BGB). Alternativ könne er aber auch dahingehend interpretiert werden, dass er alle Gründe umfasse, die aus der jeweiligen Verantwortungs- und Risikosphäre stammen. Das Gericht stellte zudem klar, dass es die Auslegung wählen müsse, die dem Arbeitnehmer zum Erfolg ver helfe. Das sei hier die zweite Möglichkeit.

→ FAZIT

Raten Sie Ihren Kollegen, solche Klauseln prüfen zu lassen

Eine Fortbildungsklausel, die vorsieht, dass der Arbeitnehmer die während einer 18-monatigen Ausbildungszeit erhaltene Vergütung zurückzahlen soll, kann unwirksam sein. Sollten Kollegen zur Rückzahlung aufgefordert werden, empfehlen Sie ihnen, die Klauseln von einem Anwalt auf Fehler prüfen zu lassen.

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung | Lesezeit 2 Minuten

Beweiswert einer AU kann den Vortrag des Arbeitnehmers erschüttern

Der Beweiswert einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) ist hoch. Arbeitgeber können eine AU nicht so ohne Weiteres aushebeln. Jedoch gibt es auch hier Grenzen. So kann der Beweiswert auch durch den eigenen Sachvortrag eines Arbeitnehmers erschüttert werden. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung klargestellt (3.6.2025, Az. 7 SLa 54/25).

Arbeitnehmer erkrankt mehrfach während eines Jahres

Der Fall: Der Arbeitnehmer, ein Omnibusfahrer, war in der Zeit vom 1.9.2022 bis zum 31.8.2024 bei seinem Arbeitgeber auf Basis eines befristeten Arbeitsvertrags beschäftigt. In der Zeit von März bis Ende August 2023 war er insgesamt 27 Kalendertage arbeitsunfähig krankgeschrieben. In den Herbstferien 2023 sollte der Arbeitnehmer mit anderen Kollegen auf neue Liniendienste eingewiesen werden. Das missfiel dem Beschäftigten. Seine Meinung tat er offen kund. Am 27.9.2023 wurde der Arbeitnehmer zunächst bis zum 1.10.2023 und direkt im Anschluss dann bis zum 8.10.2023 mit der Diagnose Kolitis (Durchfallerkrankung) arbeitsunfähig krankgeschrieben. Insgesamt waren das 12 Tage.

Der Arbeitgeber traf den Arbeitnehmer allerdings am 28.9.2023 mit seiner Familie in der Eisdielen an. Streitig ist hier, ob der Arbeitnehmer bei dem Besuch einen Milchshake trank oder nicht.

In der Zeit vom 9.10.2023 bis zum 13.10.2023 war der Arbeitnehmer wieder arbeitsfähig. Während dieser Zeit nahm er an einer Einweisung teil. Am 16.10.2023 meldete er sich erneut arbeitsunfähig krank und reichte eine AU ein, wonach er bis zum 22.10.2023 arbeitsunfähig war.

Arbeitgeber leistet keine vollständige Entgeltfortzahlung

Der Arbeitgeber zahlte dem Arbeitnehmer das Gehalt im Oktober 2023 und November 2023 nur teilweise. Seit dem 27.11.2023 bezieht der Arbeitnehmer Krankengeld.

Der Arbeitnehmer wehrte sich gegen den Gehaltsausfall. Er forderte Entgeltfortzahlung von seinem Arbeitgeber, und zwar für den Zeitraum vom 1.10.2023 bis zum 8.10.2023 sowie für den 16.10.2023 bis zum 26.11.2023. Dem hielt der Arbeitgeber entgegen, dass der Arbeitnehmer in der Zeit vom 28.9.2023 bis zum 8.10.2023 gar nicht arbeitsunfähig krank gewesen sei. Der Beweiswert der AU sei erschüttert. Der Arbeitnehmer habe in der Eisdielen einen Milchshake verzehrt. Der Verzehr solcher Getränke während einer Durchfallerkrankung beeinträchtige die Genesung. Darüber hinaus sei der Arbeitnehmer spätestens ab dem 16.10.2023 arbeitsunwillig gewesen.

Gericht spricht Arbeitnehmer nur teilweise Entgeltfortzahlungsanspruch zu

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass der Arbeitnehmer für den Zeitraum ab dem 16.10.2023 keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung habe. Es sprach dem Arbeitnehmer lediglich einen Entgeltfortzahlungsanspruch für die Zeit vom 2.10.2023 bis zum

8.10.2023 zu. Das begründete das Gericht damit, dass der Beweiswert der AU erschüttert sei und der Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeit nicht auf andere Art und Weise nachgewiesen habe.

Arbeitnehmer hätte Krankheit konkret darlegen müssen

Die Richter stellten dabei klar, dass der Arbeitnehmer hier seine Erkrankung beweisen musste. Denn der Arbeitgeber habe den Beweiswert der AU erschüttert. Das führe dazu, dass hinsichtlich der Beweislast wieder derselbe Zustand eintrete, wie er vor der Vorlage der Bescheinigung bestand. Deshalb sei es Sache des Arbeitnehmers gewesen, Tatsachen vorzulegen, die darstellen, dass er während der streitigen Zeiträume tatsächlich erkrankt gewesen sei. Daran fehlte es hier. Der Beschäftigte hätte konkret darstellen müssen, welche Krankheiten vorgelegen haben und an welchen gesundheitlichen Einschränkungen mit welchen Auswirkungen er gelitten habe.

→ FAZIT

Ist der Beweiswert einer AU erst mal erschüttert ...

... werden Arbeitnehmer in die Pflicht genommen. Im Zweifel müssen sie dann beweisen, dass sie tatsächlich erkrankt waren, und konkret darlegen, an welchen Auswirkungen und Beeinträchtigungen sie gelitten haben.



Nebentätigkeiten | Lesezeit 4 Minuten

Ihre Kolleginnen und Kollegen dürfen einer Nebentätigkeit nachgehen

Die durch die allgemeine Inflation gestiegenen Preise haben dazu geführt, dass immer mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Nebentätigkeit aufnehmen, weil ihr Gehalt nicht mehr ausreicht. Einigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern gefällt das überhaupt nicht. Allerdings kann Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin Ihren Kolleginnen und Kollegen einen Nebenjob nicht generell verbieten. Er bzw. sie hat jedoch die Möglichkeit, die Aufnahme eines solchen Nebenjobs an Rahmenbedingungen wie z. B. eine vorherige Genehmigung zu knüpfen. Um Ihre Kolleginnen und Kollegen im Zweifel gut unterstützen zu können, lesen Sie im Folgenden das Wichtigste zu Nebenjobs.

Was als Nebentätigkeit gilt

Eine Nebentätigkeit im Arbeitsrecht ist jede selbstständige oder unselbstständige Arbeit, die Ihr Mitarbeiter außerhalb des Arbeitsverhältnisses ausübt. Dabei kommt es grundsätzlich nicht darauf an, ob diese Nebentätigkeit gegen Entgelt erfolgt oder ehrenamtlich ausgeübt wird.

Grundrecht auf freie Berufswahl ist zu achten

Ein generelles Nebentätigkeitsverbot in einem Arbeitsvertrag ist allerdings grundsätzlich unzulässig. Denn jeder Mensch hat ein Grundrecht auf freie Berufswahl nach Art. 12 Abs. 1 GG und auf freie Entfaltung der Persönlichkeit nach Art. 2 Abs. 1 GG.

Aus diesen im Grundgesetz festgelegten Regelungen folgt, dass Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen Ihren Arbeitgeber grundsätzlich nicht um Erlaubnis fragen müssen, wenn Sie einer weiteren Tätigkeit nachgehen wollen. Sie sind vielmehr nur zur Leistung der vertraglich zugesagten Dienste verpflichtet.

Um dennoch die Kontrolle über die Nebenjobs zu behalten, legen viele Arbeitgeber im Arbeitsvertrag fest, dass an einer Nebentätig-

keit interessierte Kolleginnen und Kollegen die jeweilige Tätigkeit vor der Aufnahme anzeigen müssen. Einige dieser in Arbeitsverträgen enthaltenen Klauseln sind unzulässig.

Unzulässige Klauseln

So darf Ihr Arbeitgeber nicht regeln:

- „Jede Nebentätigkeit bedarf der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers.“
- „Während des Arbeitsverhältnisses ist jede entgeltliche oder unentgeltliche Nebenbeschäftigung unzulässig.“
- „Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses keinerlei Nebentätigkeiten auszuüben, unabhängig davon, ob diese die Interessen des Arbeitgebers berühren oder nicht.“

Im Hinblick auf ein absolutes Verbot hat das Bundesarbeitsgericht geregelt, dass eine entsprechende Vertragsklausel auszulegen ist (13.3.2023, Az. 6 AZR 585/01). Und zwar dass nur solche Nebentätigkeiten verboten werden können, an deren Unterlassen Ihr Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse hat.



NEBENTÄTIGKEITEN SIND ERLAUBT, WENN SIE SICH NICHT NEGATIV AUF DIE HAUPTTÄTIGKEIT AUSWIRKEN.

Ihr Arbeitgeber kann eine Nebentätigkeit unter bestimmten Voraussetzungen verbieten

Ihr Arbeitgeber ist zwar grundsätzlich verpflichtet, die Aufnahme einer Nebentätigkeit zu „erlauben“ bzw. zu dulden. Es gibt allerdings Konstellationen, in denen er einen Nebenjob verbieten kann.

So muss Ihr Arbeitgeber nicht hinnehmen, dass sich die Leistungen einer Kollegin bzw. eines Kollegen beim Hauptarbeitgeber verschlechtern. Darüber hinaus darf er eine Nebentätigkeit untersagen, wenn durch die Nebentätigkeit einer Kollegin oder eines Kollegen die Interessen Ihres Betriebs in Mitleidenschaft gezogen werden.

Wann die betrieblichen Interessen Ihres Arbeitgebers durch eine Nebentätigkeit beeinträchtigt werden

Bei einer Überbeanspruchung der Körper- und Geisteskräfte einer Kollegin bzw. eines Kollegen kann Ihr Arbeitgeber eine sofortige Einstellung der Nebentätigkeit fordern sowie eine bereits erteilte „Genehmigung“ für die Zukunft widerrufen.

Die betrieblichen Interessen Ihres Arbeitgebers können durch die Nebentätigkeit einer Kollegin bzw. eines Kollegen beeinträchtigt werden, wenn der jeweilige Kollege bzw. die Kollegin den Nebenjob während der Arbeitszeit bei Ihrem Arbeitgeber als Hauptarbeitgeber ausübt. Auch wenn eine Kollegin bzw. ein Kollege für ihren/seinen Nebenjob eigenmächtig andere Kolleginnen und Kollegen aus Ihrem Betrieb oder auch Arbeitsmittel Ihres Arbeitgebers einsetzt, können die betrieblichen Interessen beeinträchtigt sein.

In beiden Fällen riskieren die jeweiligen Kolleginnen und Kollegen eine Abmahnung und bei Wiederholung sogar eine verhaltensbedingte Kündigung.

Wer arbeitsunfähig erkrankt, hat sich um seine Genesung zu kümmern

Erkrankt eine Kollegin bzw. ein Kollege arbeitsunfähig, hat sie/er dafür Sorge zu tragen, so schnell wie möglich wieder gesund zu werden. Sie bzw. er muss sein Verhalten darauf ausrichten, alles zu vermeiden, was eine Genesung verzögert. Dazu gehört in der Regel auch, dass die jeweilige Person eine Nebentätigkeit unterlässt, die ihre Genesung verhindert oder verzögert.

! ACHTUNG

Maßgeblich ist der Einzelfall

Ein generelles Nebentätigkeitsverbot während der Arbeitsunfähigkeit besteht nicht. Ihre betroffenen Kolleginnen und Kollegen haben jeden Einzelfall abzuwägen. Sie haben zu prüfen, ob der Nebenjob negative Auswirkungen auf ihren Gesundheitszustand hat. Ist das der Fall, haben sie den Nebenjob zumindest bis zur vollständigen Genesung zu unterlassen und ihre Genesung aktiv voranzutreiben.

Wenn ein Kollege gegen ein vertragliches Wettbewerbsverbot verstößt

An sich ist es klar. Dennoch muss an dieser Stelle ausdrücklich darauf verwiesen werden, da Beschäftigte die Regelung in der Praxis immer wieder zu nachlässig behandeln: Ihre Kolleginnen und Kollegen und selbstverständlich auch Sie haben es während der

Laufzeit eines Arbeitsvertrags zu unterlassen, in Wettbewerb zu Ihrem Arbeitgeber zu treten. Das ergibt sich aus § 60 HGB. Danach ist es allen kaufmännischen Mitarbeitern untersagt, ohne die Einwilligung ihres Arbeitgebers im Rahmen einer Nebentätigkeit eine Konkurrenztaetigkeit auszuüben. Für Ihre Kolleginnen und Kollegen ergibt sich dieses Konkurrenzverbot vor allem aus der allgemeinen Treuepflicht. Deshalb kann Ihr Arbeitgeber jegliche Tätigkeit, die ihrer Art nach Konkurrenztaetigkeit ist, untersagen.

Ihr Arbeitgeber kann Auskunft verlangen

Hat Ihr Arbeitgeber den Verdacht, dass eine/r Ihrer Kolleginnen oder Kollegen einer Konkurrenztaetigkeit nachgeht, darf er die jeweilige Kollegin bzw. den Kollegen zur Auskunft auffordern. Der jeweilige Beschäftigte muss dann alle Angaben machen, die Voraussetzung für eine eventuelle Schadenersatzforderung sein könnten. Hierzu gehören auch Angaben über Preise, die sie/er Kunden angeboten hat. Empfehlen Sie betroffenen Kolleginnen und Kollegen, die entsprechenden Angaben auf jeden Fall zu machen. Tun sie es nicht, riskieren sie, dass Ihr Arbeitgeber die Auskünfte vor dem Arbeitsgericht einklagt, um Schadenersatz geltend machen zu können.

Gesetzliche Verbote, die bei der Ausübung einer Nebentätigkeit zu beachten sind

Im Hinblick auf die Ausübung einer Nebentätigkeit haben Ihre Kolleginnen und Kollegen mit Nebentätigkeit zudem gesetzliche Verbote zu achten, gegen die sie nicht verstoßen dürfen. Die beiden wichtigsten gesetzlichen Regelungen, gegen die diese Kolleginnen und Kollegen leicht verstoßen können, sind das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) und das Bundesurlaubsgesetz. Ein Verstoß gegen das ArbZG kann beispielsweise vorliegen, wenn Ihre Kollegin / Ihr Kollege die vorgeschriebenen Höchstarbeitszeiten überschreitet oder während eines Urlaubs eine dem Urlaubszweck widersprechende Tätigkeit ausübt.

Arbeitszeitgesetz gilt übergreifend

Ihre Kolleginnen und Kollegen mit Nebentätigkeit haben die Grenzen der gesetzlichen Höchstarbeitszeiten in § 3 ArbZG unbedingt einzuhalten. Die Arbeitszeiten im Hauptjob sind dabei mit den Arbeitszeiten der Nebentätigkeit zu addieren (§ 2 Abs. 1 Satz 1 ArbZG). Die Arbeitszeit beider Arbeitsplätze darf die gesetzliche Höchstarbeitszeitgrenze der täglichen Arbeitszeit von 8 bzw. 10 Stunden nicht überschreiten (§ 3 Abs. 1, § 6 Abs. 2 ArbZG).

➔ FAZIT

Nebentätigkeit darf sich nicht negativ auf die Arbeit beim Hauptarbeitgeber auswirken

Eine mögliche Nebentätigkeit darf sich nicht negativ auf den Hauptjob auswirken. Ihr Arbeitgeber muss nicht hinnehmen, dass sich die Leistung einer Kollegin oder eines Kollegen verschlechtert, weil sie/er einer zeitlich aufwendigen oder anstrengenden Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber nachgeht. Zudem muss er auch nicht akzeptieren, dass sein Betrieb durch eine solche Nebentätigkeit in Mitleidenschaft gezogen wird. Empfehlen Sie Ihrem Arbeitgeber, Ihre Kolleginnen und Kollegen zumindest durchschnittlich zu bezahlen. Das bindet die Beschäftigten an den Betrieb.

Urlaubsabgeltung | Lesezeit 2 Minuten

Verfall des gesetzlichen Urlaubs kann ausgeschlossen werden

Im Fall einer sehr langen Arbeitsunfähigkeit kann der Verfall des gesetzlichen Mindesturlaubs ausgeschlossen werden. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) kürzlich entschieden (15.7.2025, Az. 9 AZR 198/24).

Arbeitnehmerin verlangt Urlaubsabgeltung

Der Fall: Die Arbeitnehmerin, eine Pflegekraft, war in der Zeit von 2010 bis 2023 bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fanden die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR-DD) Anwendung. Im Arbeitsvertrag der Arbeitnehmerin war u. a. der Urlaubsanspruch gesondert geregelt. Dabei haben die Bestimmungen den Verfall des gesetzlichen Urlaubsanspruchs ab einer bestimmten Frist vorgesehen. Die Parteien haben den Verfall des gesetzlichen Urlaubsanspruchs bei einer Langzeiterkrankung nicht vertraglich ausgeschlossen.

Die Arbeitnehmerin war von Juli 2015 bis zur rechtlichen Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses Ende Juni 2023 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Sie forderte ihren Arbeitgeber mit Schreiben vom 14.7.2023 auf, ihr den Resturlaub für die Jahre 2016 bis 2021 in Höhe von 16.908 € abzugelten. Dieses Verlangen begründete sie damit, dass der gesetzliche Mindesturlaub, den sie wegen ihrer Erkrankung nicht beanspruchen konnte, wegen der besonderen Vereinbarung zum Mindesturlaub im Arbeitsvertrag nicht verfallen sei. Er bestehe auf unbestimmte Zeit fort.

Der Arbeitgeber wehrte sich gegen das Verlangen. Er machte geltend, dass die Resturlaubsansprüche mindestens 15 Monate nach Ablauf des jeweiligen Urlaubsjahres erloschen seien.

BAG: Arbeitgeber muss Urlaub abgelden

Die Entscheidung: Das Gericht hat entschieden, dass die Arbeitnehmerin gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Anspruch auf Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs aus den Jahren 2016 bis 2021 in Höhe von 16.908 € brutto hat. Das Gericht stellte klar, dass der Urlaubsanspruch nicht aufgrund der lang andauernden Erkrankung der Arbeitnehmerin mit Ablauf der 15 Monate nach Beendigung des jeweiligen Urlaubsjahres erloschen sei. Das begründeten die Richter damit, dass die Regelung, die diese Rechtsfolge auslöse, keine Anwendung auf das Arbeitsverhältnis finde. Arbeitgeber und Beschäftigte haben den Verfall des gesetzlichen Urlaubsanspruchs nach § 7 Abs. 3 BUrlG wirksam ausgeschlossen.

➔ FAZIT

Arbeitsvertrag kann gesetzlichen Verfall ausschließen

Der Verfall des gesetzlichen Mindesturlaubs kann bei einer lang anhaltenden Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit per Arbeitsvertrag ausgeschlossen werden.

Prämie

Inflationsausgleichsprämie durfte nicht unter Kündigungsvorbehalt gestellt werden

In der Zeit vom 26.10.2022 bis zum 31.12.2024 konnte Ihr Arbeitgeber jedem Arbeitnehmer eine Inflationsausgleichsprämie von maximal 3.000 € zahlen. Dabei war nicht klar, ob Arbeitgeber die Zahlung von einem Stichtag abhängig machen durften. Nun hat das Bundesarbeitsgericht entschieden (21.5.2025, Az. 10 AZR 121/24).

Stichtag 31.3.

Der Fall: Der Arbeitgeber kündigte an, dass er mit dem Dezembergehalt 2022 eine Inflationsausgleichsprämie von bis zu 3.000 € auszahlen werde. Die konkrete Höhe sollte vom Vollzeitgehalt abhängig gemacht werden. Je niedriger das Vollzeitgehalt, desto höher die Prämie. Bei Teilzeitkräften sollte die Auszahlung anteilig erfolgen. Geregelt war zudem, dass Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis bis einschließlich 31.3.2023 auf eigenen Wunsch endete, keine Prämie erhalten sollten. Ein Arbeitnehmer ging leer aus und klagte.

Vergütung darf nicht gekürzt werden

Die Entscheidung: Die Richter entschieden, dass der Arbeitnehmer Anspruch auf die Prämie habe. Das begründete das Gericht damit, dass die Prämie auch eine Vergütung für die geleistete Arbeit sei. Das schlossen die Richter aus der anteiligen Zahlung an Teilzeitkräfte.

Unser Rat: Empfehlen Sie Kolleginnen oder Kollegen, die mit einem vergleichbaren Problem konfrontiert sind, die jeweilige Regelung prüfen zu lassen.

Pflegezeit beantragt | Lesezeit 1 Minute

Darf unserer Kollegin gekündigt werden?

Frage:

Eine Kollegin möchte 6 Monate Pflegezeit in Anspruch nehmen. Während der Zeit will sie sich um ihren pflegebedürftigen Vater kümmern. Nun hat sie unserem Arbeitgeber von ihrem Vorhaben erzählt. Er war im Grunde genommen nicht damit einverstanden und hat der Kollegin sein Missfallen über ihre Entscheidung auch zu verstehen gegeben.

Seine Reaktion ist unseres Erachtens allerdings nicht mit dem Gesetz zu vereinbaren. Er hat der Kollegin angedroht, ihr zu kündigen, wenn sie tatsächlich Pflegezeit beansprucht. Geht das?

Antwort: Sie und Ihre Kollegen haben Anspruch auf Pflegezeit

Nein, das geht nicht, da liegen Sie ganz richtig. Arbeitnehmer haben bereits seit Längerem einen Anspruch, ihre Angehörigen zu pflegen. Sie können nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG)

- entweder kurzzeitig eine Pflege von 10 Tagen beanspruchen, wenn der Pflegebedarf akut aufgetreten ist (§ 2 PflegeZG). Das kann z. B. nach einer schweren Operation oder einem Unfall der Fall sein, wenn sich ein Angehöriger noch nicht wieder selbst versorgen kann. Oder sie können
- für ein halbes Jahr in Pflegezeit gehen (§ 3 PflegeZG).

Wer von diesem Recht Gebrauch macht, erlangt parallel dazu durch seine entsprechende Entscheidung Sonderkündigungsschutz. Und zwar ab dem Zeitpunkt der Ankündigung (§ 5 Abs. 1 PflegeZG). Das heißt: Ihre Kollegin genießt – selbst wenn die Pflegezeit erst in 3, 4 oder 5 Monaten beginnen soll – jetzt bereits Kündigungsschutz. Die Drohung Ihres Arbeitgebers geht deshalb ins Leere.



MEIN TIPP

Ihre Kolleginnen und Kollegen müssen die Pflegebedürftigkeit nachweisen

Damit Ihre Kollegin den Anspruch tatsächlich erfolgreich geltend machen kann, muss sie nachweisen können, dass es sich bei der zu pflegenden Person um einen Verwandten handelt; also einen Großeltern- oder Elternteil bzw. ihren Mann oder ihre Kinder. Zudem muss sie einen aktuellen Nachweis erbringen, dass die Person pflegebedürftig ist. Der Betroffene muss wenigstens den Pflegegrad 1 haben. Weisen Sie Ihre Kollegin darauf hin, dass Ihr Arbeitgeber das Vorliegen der Voraussetzungen akribisch prüfen wird.

Betriebsjubiläum | Lesezeit 1 Minute

Darf unser Arbeitgeber ein Betriebsjubiläum am Sonntag feiern?

Frage:

In unserem Betrieb steht ein Betriebsjubiläum an. Dieses möchte unser Arbeitgeber mit allen Mitarbeitern feiern. Er hat dazu alle Beschäftigten zur Feier an einem Sonntagnachmittag eingeladen. Er kündigt an, über die Lage des Unternehmens und die Zukunft berichten zu wollen und eine Betriebsbegehung anzubieten. Interessenten, die nicht vor Ort teilnehmen können oder wollen bzw. deren Familie auch interessiert ist, können virtuell an der für 3 Stunden geplanten Veranstaltung teilnehmen. Wir als Betriebsrat fragen uns, ob unser Arbeitgeber eine solche Veranstaltung an einem Sonntag planen darf. Zudem interessiert uns, ob es sich für die Teilnehmer um Arbeitszeit handelt und wie diese zu vergüten ist.

Antwort: Betriebsjubiläum kann am Sonntag stattfinden

Ein Betriebsjubiläum kann wie andere Betriebsveranstaltungen, beispielsweise eine Weihnachtsfeier oder ein Sommerfest, auch außerhalb der regulären Arbeitszeit stattfinden. Deshalb ist auch eine für einen Sonntag angesetzte Veranstaltung in Ordnung. Sofern eine solche Veranstaltung nicht während der Arbeitszeit statt-

findet, kann Ihr Arbeitgeber die Teilnahme Ihrer Kollegen und auch Ihre Teilnahme nicht erzwingen. Es handelt sich um Ihre Freizeit. Sie entscheiden, ob Sie teilnehmen oder nicht. Auch wenn eine Veranstaltung während der Arbeitszeit stattfindet, sind Sie häufig nicht verpflichtet, teilzunehmen. In diesem Fall müssen die Kollegen, die nicht teilnehmen, ihre reguläre Arbeitszeit ableisten. Findet eine Betriebsveranstaltung teilweise während der regulären Arbeitszeit und teilweise außerhalb der Arbeitszeit statt, ist sie während der Arbeitszeit zu vergüten. Für die Zeit, an der Sie oder Kollegen außerhalb Ihrer Arbeitszeit teilnehmen, fallen hingegen keine Überstunden oder Zuschläge an. Das heißt für Ihre Veranstaltung an einem Sonntag, dass Ihre teilnehmenden Kollegen und Sie keinen Anspruch auf Vergütung oder Zuschläge haben.



ADIUVA IMPULS

Sind Sie als Betriebsrat manchmal mit sehr komplizierten Fragen konfrontiert? Sind Sie hier und da unsicher und hätten gern eine allgemeine Einschätzung der Situation? Dann melden Sie sich unter: www.adiuva.de

Privatfahrzeug | Lesezeit 2 Minuten

Das Wichtigste, was Sie zur dienstlichen Nutzung eines Privatfahrzeugs wissen müssen

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unternehmen Dienstreisen auch immer einmal wieder mit dem privaten Pkw. In der Praxis stellt sich deshalb die Frage: Sind Beschäftigte versichert, wenn sie das eigene Auto für solche Arbeitsausflüge nutzen? Inwieweit haftet der Arbeitgeber für unfallbedingte Schäden? Ausschlaggebend ist der direkte Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit.

Arbeitgeberhaftung bei beruflich bedingten Fahrten

Nach der Rechtsprechung haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber bei entsprechender Anwendung des § 670 BGB einen Anspruch auf Ersatz des Sachschadens, der ihnen während einer Dienstreise mit dem privaten Pkw entsteht.

Voraussetzung ist allerdings, dass die berufliche Tätigkeit im Fokus steht. Zudem muss der Arbeitgeber den Einsatz des privaten Pkw angewiesen haben. Denn in diesem Fall gibt es eine betriebliche Risikosphäre, die eine Haftung des Arbeitgebers begründet.

Firmenwagen, die zur allgemeinen Verfügung stehen, auszuhandeln.



MEIN TIPP

Schließen Sie eine Betriebsvereinbarung ab

Sollten Ihre Kolleginnen und Kollegen immer wieder ihren privaten Pkw für dienstliche Fahrten einsetzen, z. B. weil sie als ambulante Pflegekräfte oder im Außendienst beschäftigt sind, sollten Sie als Betriebsrat versuchen, sich mit Ihrem Arbeitgeber auf eine Betriebsvereinbarung zu einigen. Ein Muster zur Orientierung lesen Sie im Folgenden.



BEISPIEL

Hier haftet der Arbeitgeber

Wird ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin z. B. damit beauftragt, Arbeitsmittel zu kaufen oder dienstliche Unterlagen irgendwo abzuholen, sind die jeweiligen Personen auf dem direkten Weg zum Zielort und wieder zurück an den Arbeitsplatz versichert.

Gleiches gilt, wenn der Einsatz des privaten Pkw aufgrund betrieblicher Gründe zwingend erforderlich ist. Als zwingend erforderlich gilt der Einsatz des privaten Pkw, wenn der Arbeitgeber ohne den Einsatz des privaten Pkw dem Arbeitnehmer ein Betriebsfahrzeug zur Verfügung stellen müsste. Denn in diesem Fall müsste er auch das damit verbundene Unfallrisiko tragen. Ebenfalls zwingend erforderlich ist der Einsatz, wenn das Fahrzeug für Transporte eingesetzt wird, die mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht möglich sind, bzw. wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin seine/ihre Arbeit anders nicht erbringen könnte.

INFO: Dienstliche Nutzung des Privatautos

Was Ihre Kolleginnen und Kollegen dürfen

Die dienstliche Nutzung eines Privatfahrzeugs ist grundsätzlich zulässig. Sie erfordert allerdings eine korrekte Abrechnung und Versicherung.

Arbeitnehmer können grundsätzlich die betrieblich gefahrenen Kilometer als Werbungskosten geltend machen oder eine Kilometerpauschale von ihrem Arbeitgeber erhalten.

Vorsicht beim Einsatz des privaten Pkw

Dass im Fall eines Schadens Streit vorprogrammiert ist, ist klar. Schließlich wird der Arbeitgeber nicht zahlen wollen, der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin den Schaden aber ersetzt haben wollen. Unter Umständen wird ein betroffener Arbeitgeber zudem versuchen, zumindest einen Teil des Schadens auf den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin abzuwälzen.

Als Betriebsrat sollten Sie Ihren Kolleginnen und Kollegen grundsätzlich empfehlen, das private Fahrzeug so wenig wie möglich für betriebliche Zwecke zu nutzen. Kolleginnen und Kollegen, die häufiger darauf angewiesen sind, sollten versuchen, einen Firmenwagen auszuhandeln. Alternativ können Sie als Betriebsrat versuchen, mit Ihrem Arbeitgeber die Anschaffung von Pool-Cars, also





Muster-Betriebsvereinbarung zur Nutzung des Privatfahrzeugs für dienstliche Zwecke

Zwischen ... (Name des Unternehmens), vertreten durch ..., und dem Betriebsrat der ..., vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden, wird folgende Betriebsvereinbarung zum Thema Nutzung von privaten Fahrzeugen für dienstliche Einsätze geschlossen.

§ 1 Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten im Betrieb, wenn sie für die Erledigung ihrer Arbeit als ... (Außendienstler, Pflegekraft ...) oder auf ausdrückliche Weisung des Arbeitgebers hin, z. B. um eine Fortbildung zu erreichen, ihren privaten Pkw nutzen.

§ 2 Ziel

Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist es, die Nutzung von Privatfahrzeugen für dienstliche Zwecke eindeutig zu regeln. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihren privaten Pkw zur Erledigung dienstlicher Einsätze nutzen, sollen so die größtmögliche Sicherheit erreichen.

§ 3 Rechte der Arbeitnehmer

Jede Arbeitnehmerin, jeder Arbeitnehmer, jeder Außendienstler ..., die/der nicht über einen Firmenwagen verfügt, wird mit dieser Betriebsvereinbarung ermächtigt, für ihre/seine dienstlichen Einsätze einen privaten Pkw zu nutzen, ohne dass es dafür einer vorherigen Genehmigung bedarf.

Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber angewiesen werden, eine Dienstfahrt zu erledigen, z. B. um an einer Fortbildung teilzunehmen oder Arbeitsmittel abzuholen, dürfen nach entsprechender Weisung ihren privaten Pkw für die Erledigung des jeweiligen Einsatzes nutzen, ohne eine weitere ausdrückliche Genehmigung dafür einzuholen. Voraussetzung ist in diesem Fall, dass sie den direkten Weg zum Zielort und wieder zurück nutzen, sodass die berufliche Tätigkeit im Fokus steht.

Die jeweiligen Arbeitnehmer erhalten für jeden Kilometer, der während des jeweiligen Einsatzes gefahren wird, ein Kilometergeld in Höhe von ... €.

Den Nachweis für die gefahrenen Kilometer erbringen die Arbeitnehmer, indem sie ein Fahrtenbuch führen.

Die Arbeitnehmer erstellen am Ende eines jeden Monats eine Abrechnung der gefahrenen Kilometer.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, die Einzelheiten zur Nutzung ihres privaten Pkw für dienstliche Zwecke auch in Form eines Vertrags direkt mit ihrem Arbeitgeber zu regeln.

§ 4 Pflichten der Beschäftigten

Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, den Wagen angemessen zu versichern. Vor allem verpflichtet sich die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer, eine geeignete Haftpflichtversicherung abzuschließen.

Entscheidet sich die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer für eine Teilkasko- oder Vollkaskoversicherung, kann sie/er den Arbeitgeber an den Kosten der Versicherung beteiligen. In welcher Höhe sich der Arbeitgeber beteiligt, ist im Einzelfall zu besprechen und schriftlich niederzulegen.

§ 5 Dienstfahrten

1. Beginn der Dienstfahrt ist das Verlassen des Betriebsgeländes (Werkstor).
2. Das Wiedererreichen ist das Ende der Dienstfahrt.
3. Nimmt der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin seine/ihre Tätigkeit nicht am Betriebsgelände auf, gelten die Nummern 1 und 2 trotzdem, allerdings mit der Maßgabe, dass das Wort „Betriebsgelände“ durch „Wohnort“ ersetzt wird.
4. Unterbricht der Beschäftigte die Betriebsfahrt zu privaten Zwecken, findet diese Betriebsvereinbarung für die Dauer der Unterbrechung keine Anwendung.

§ 6 Gefährdungsverteilung

Sollte während einer genehmigten Dienstfahrt am Privatfahrzeug ein Schaden entstehen, wird dieser unter folgenden Voraussetzungen ersetzt: Voller Schadenersatz wird geleistet, wenn der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin den Unfall bzw. den Schaden leicht fahrlässig verursacht hat und ihn/sie kein Verschulden trifft. Anteiliger Schadenersatz wird bei grob fahrlässig verursachten Unfällen geleistet. Die Aufteilung des Schadens entspricht dabei dem Grad des Verschuldens des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin. Kein Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber besteht bei vorsätzlich verursachten Schäden.

Der Schadenersatz umfasst

- die Reparaturkosten
- den Ausgleich einer eventuell verbleibenden Wertminderung
- die Kosten eines Mietwagens bzw. die Zahlung einer Nutzungsausfallentschädigung
- die Kosten der Haftpflichtversicherung, die durch den Verlust des Schadensfreiheitsrabatts entstehen.

Bei einem wirtschaftlichen Totalschaden des privaten Pkw zahlt der Arbeitgeber anstelle der Reparaturkosten den Wiederbeschaffungswert. Übernimmt der Arbeitgeber die Unfallkosten eines Beschäftigten, tritt dieser die Ansprüche gegen den Schädiger an den Arbeitgeber ab.

§ 7 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung nicht berührt.

§ 8 Schlussbestimmungen

Die Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten bis zum Jahresende gekündigt werden. Wird sie gekündigt, 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



Arbeitszeit | Lesezeit 1 Minute

Auch während Krankheit & Urlaub in diesem Fall Anspruch auf Zeitgutschrift

Müssen Kolleginnen und Kollegen für ihre Arbeit eine besondere Arbeitskleidung tragen und legen sie diese im Betrieb an, gehört die dafür benötigte Zeit zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit. In einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) setzten sich die Richter damit auseinander, ob Ihr Arbeitgeber die entsprechende Zeit auch vergüten muss, wenn die Kolleginnen oder Kollegen wegen Krankheit oder Urlaub überhaupt nicht arbeiten (BAG, 14.5.2025, Az. 9 AZR 215/24).

12 Minuten Zeitgutschrift fürs Umkleiden

Der Fall: Der Arbeitnehmer, ein Rettungssanitäter, muss für seine Arbeit Schutzkleidung im Betrieb an- und ablegen. Nach dem anwendbaren Tarifvertrag werden ihm hierfür pro Arbeitsschicht 12 Minuten auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. Der Tarifvertrag regelte zudem, dass bei Urlaub und Krankheit die jeweils dienstplanmäßig vorgesehene Arbeitszeit gutgeschrieben wird. Das nahm der Arbeitgeber zum Anlass, die Zeitgutschrift für das Umkleiden bei Urlaub und Krankheit nicht zu gewähren.

Das missfiel dem Arbeitnehmer. Er hielt das Verhalten seines Arbeitgebers für unzulässig und verlangte eine weitere Zeitgutschrift von 10,4 Stunden auf dem Arbeitszeitkonto. Konkret forderte er 5,8 Stunden für die Krankheitstage und 4,6 Stunden für die Urlaubstage – mit Erfolg.

Zeitgutschrift auch während Krankheit

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass der Arbeitnehmer auch während der Arbeitsunfähigkeit und während eines Urlaubs Anspruch auf die Zeitgutschrift habe. Das machten die Richter an der Tatsache fest, dass der Arbeitnehmer verpflichtet war, die Schutzkleidung im Betrieb an- und abzulegen. Der Tarifvertrag sehe dafür zulässigerweise eine Pauschalierung in Form der Zeitgutschrift von 12 Minuten vor.

Tarifverträge können abweichende Regelungen treffen ...

Das gilt auch für die Berechnung der Entgeltfortzahlung bei Krankheit und des Urlaubsentgelts. Dabei kann diese von den gesetzlichen Regelungen abweichen. Im Arbeitsvertrag sind aber nur Abweichungen wirksam, die Sie und Ihre Kollegen besserstellen.



Ihre Betriebsratswahl 2026

Schritt für Schritt, stressfrei und rechtssicher!

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

Informieren Sie sich hier zu den Seminarinhalten und Terminen

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



Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe

NACH SCHERZ
Hier war die fristlose Kündigung unwirksam

LOW PERFORMER
Keine Kündigung nach groben Fehlern

MUSTER-BETRIEBSVEREINBARUNG
Minderheitenrechte