

Urteilsdienst für den Betriebsrat

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

Betriebsratswahl?
Ganz easy.

Mit dem
WahlCockpit
läuft's einfach rund.



Jetzt kostenfrei aktivieren.
<https://kurzlinks.de/s5x1>

SEITE 3

BETRIEBSRATSWAHL

Zu wenige Bewerber: Nachfrist nicht
zulässig

SEITE 6–7

LOW PERFORMER

Auch grobe Fehler berechtigen nicht
immer zur Kündigung



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,

soziale Medien zu nutzen, ist für viele Menschen selbstverständlich. Auch ich komme daran nicht mehr vorbei. Vor allem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten allerdings sehr bewusst mit den Inhalten umgehen. Jeder Post sollte wohlüberlegt sein im Hinblick auf Inhalt, Reichweite und sonstige Auswirkungen. Schließlich können unbedachte Posts je nach Situation schnell disziplinarische Maßnahmen oder sogar eine Kündigung nach sich ziehen.

Sollten Sie als Betriebsrat mit entsprechenden Vorfällen konfrontiert werden, differenzieren Sie danach, in welchem Zusammenhang für wen gepostet wurde. Zudem muss immer ein unmittelbarer Bezug zum Arbeitsverhältnis bestehen. Ihr Arbeitgeber muss eine irgendwie geartete Gefährdung oder Störung des Betriebsfriedens darlegen können oder aus Aspekten der Fürsorgepflicht gegenüber Kollegen eingreifen müssen. Als Betriebsrat sollten Sie Ihre Kollegen für eine achtsame Social-Media-Nutzung auch bei außerbetrieblichen Angelegenheiten sensibilisieren. Das ist im Sinne aller. Dass ein unpassender Scherz in einer WhatsApp-Gruppe mit Bezug zum Arbeitsplatz aber nicht unbedingt eine fristlose Kündigung nach sich zieht, lesen Sie auf Seite 8.

Herzliche Grüße

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Inhalt

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Zu wenige Bewerber für die Betriebsratswahl: Nachfrist nicht zulässig Seite 3

Videoüberwachung: 15.000 € Entschädigung für 22 Monate Dauerüberwachung Seite 4

Außerordentliche Kündigung wegen Tätlichkeit gegen Vorgesetzten gerechtfertigt Seite 5

Scherz in WhatsApp-Gruppe: Hier war die fristlose Kündigung unwirksam..... Seite 8

Personelle Einzelmaßnahme: Widersprechen Sie als Betriebsrat, müssen Sie konkrete rechtliche Gründe dafür benennen Seite 10

Wer den Datenschutz verletzt, riskiert sein Amt Seite 12

SCHWERPUNKTTHEMA

Low Performer: Auch grobe Fehler berechtigen nicht automatisch zur Kündigung Seite 6–7

IHRE FRAGEN

Haben wir bei einer außertariflichen Gehaltsanpassung ein Mitbestimmungsrecht? Seite 9

Unterrichtungspflicht: Muss unser Arbeitgeber uns hier informieren? Seite 9

BETRIEBSVEREINBARUNG

Minderheitenrechte 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: MINAE; S. 5: New Africa; S. 10: wsf-f – 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

Betriebsratswahl | Lesezeit 2 Minuten

Zu wenige Bewerber für Betriebsratswahl: Nachfrist nicht zulässig

Finden sich bei einer Betriebsratswahl weniger Wahlbewerber, als Sitze vorgesehen sind, muss der Wahlvorstand die Betriebsratswahl ohne Nachfrist für weitere Meldungen durchführen. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) kürzlich entschieden und damit im Vorfeld der im kommenden Jahr anstehenden Betriebsratswahl Klarheit im Hinblick auf das Wahlverfahren geschaffen (22.5.2025, Az. 7 ABR 10/24).

Betriebsrat setzt Nachfrist

Der Fall: In einem Gemeinschaftsbetrieb mit 367 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sollte außerhalb der regulären Wahlperiode eine Betriebsratswahl durchgeführt werden. Entsprechend § 9 BetrVG wären bei dieser Belegschaftsstärke 9 Betriebsratsmitglieder zu wählen gewesen. Allerdings ließen sich bis zum Ablauf der gesetzlichen Frist von 2 Wochen lediglich 6 Kandidaten und Kandidatinnen aufstellen, also zu wenige. Das nahm der Wahlvorstand zum Anlass, eine Nachfrist von etwas mehr als einer Woche zu setzen.

Im Rahmen der Ankündigung der Nachfrist hatte der Wahlvorstand zudem angekündigt, dass ein kleinerer Betriebsrat in der Größe der nächstniedrigeren Staffel des § 9 BetrVG gewählt würde, sofern die erforderliche Anzahl von Kandidaten auch im Rahmen der Nachfrist nicht erreicht würde.

So kam es dann auch. Innerhalb der Nachfrist gingen keine weiteren Wahlvorschläge ein. Die Wahl wurde daraufhin am 15.2.2023 durchgeführt. Alle 6 Bewerber erhielten Stimmen.

Arbeitgeber fechten die Betriebsratswahl an

Die beiden am Gemeinschaftsbetrieb beteiligten Arbeitgeberinnen fochten unmittelbar nach der Bekanntgabe des Wahlergebnisses die Betriebsratswahl nach § 19 BetrVG an. Sie waren der Meinung, das Wahlverfahren sei mit zahlreichen Mängeln behaftet. Sie monierten u. a., dass der Wahlvorstand eine zu kurze Nachfrist für das Einreichen von Wahlvorschlägen gesetzt hatte.

BAG verweist Angelegenheit an das LAG zurück

Das Arbeitsgericht erklärte die Wahl daraufhin für unwirksam. Das Landesarbeitsgericht (LAG) bestätigte die Entscheidung. Dagegen ging der Betriebsrat mit einer Rechtsbeschwerde vor dem BAG vor. Diese führte dazu, dass das BAG den Beschluss aufhob und die Sache zur erneuten Entscheidung ans LAG zurückverwies.

Wahlvorstand musste keine Nachfrist setzen

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass das LAG die Wahl nicht für unwirksam hätte erklären dürfen – vor allem nicht mit der Begründung der zu kurzen Nachfristsetzung. Schließlich habe der Wahlvorstand mit der Nachfrist gegen § 6 Abs. 1 Satz 2 Wahlordnung (WO) verstoßen, da die Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen gesetzlich festgelegt und nicht verlängerbar sei. Eine Verlängerung durch den Wahlvorstand sei deshalb unzulässig gewesen. Die Richter stellten klar, dass eine Nachfrist zur Ergänzung einer gültigen, aber unvollständigen Vorschlagsliste weder vorgesehen noch im Wege der Analogie aus § 9 WO abzuleiten sei. Diese Vorschrift sei vielmehr ausschließlich auf Fälle anwendbar, in denen überhaupt keine gültige Vorschlagsliste eingereicht worden

sei. Der Fall einer gültigen, aber unvollständigen Liste sei dabei nicht vergleichbar, da eine Wahl, wenn auch mit reduzierter Betriebsratsgröße, dennoch durchgeführt werden könne.

→ FAZIT

Keine Nachfrist – auch wenn sich zu wenige Kandidaten beworben haben

Die nächsten regulären Betriebsratswahlen stehen kurz bevor. Als Wahlvorstand sollten Sie keine Nachfrist setzen, um eventuell mehr Kandidaten zu motivieren, wenn am Ende der regulären Frist mindestens ein gültiger Wahlvorschlag eingegangen ist. Führen Sie die Wahl im Zweifel mit den vorhandenen Kandidaten durch – auch wenn das weniger sind als gesetzlich vorgesehen. Passen Sie dann die Betriebsratsgröße an die Kandidatenzahl an. Am besten stehen Sie und Ihre Kollegen da, wenn Sie ausreichend Kandidaten motivieren können, sich für den Betriebsrat zu engagieren. Wie Sie die im Zweifel finden, erfahren Sie auch in unseren Webinaren zur Betriebsratswahl.

§ 6 Abs. 1 WO

Vorschlagslisten

Sind mehr als fünf Betriebsratsmitglieder zu wählen, so erfolgt die Wahl aufgrund von Vorschlagslisten, sofern nicht die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens vereinbart worden ist (§ 14a Absatz 5 des Gesetzes). Die Vorschlagslisten sind von den Wahlberechtigten vor Ablauf von zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand einzureichen.

ADIUVA IMPULS

Das BAG hat entschieden: keine Nachfrist bei zu wenigen Kandidaten. Jetzt kommt es darauf an, rechtzeitig die richtigen Menschen zu gewinnen. Wie das gelingt, zeigen Ihnen die „4 goldenen Regeln für eine erfolgreiche Kandidatenkür“ im ADIUVA-Onlinebereich unter <https://tinyurl.com/ADIUVA>



Videoüberwachung | Lesezeit 2 Minuten

15.000 € Entschädigung für 22 Monate Dauerüberwachung

In vielen Betrieben ist das Thema Mitarbeiterüberwachung längst kein Randthema mehr. Video- und GPS-Überwachung gehören für so manchen Arbeitgeber einfach dazu. Das wird in Teilen auch immer einfacher, weil die technischen Möglichkeiten ständig zunehmen. Allerdings nehmen damit auch die Verstöße gegen Persönlichkeitsrechte sowie den Datenschutz zu. Das geht nicht und wird – zumindest – auch nicht immer geduldet. So hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung einem Arbeitnehmer 15.000 € Entschädigung wegen einer permanenten, unzulässigen Videoüberwachung über einen Zeitraum von 22 Monaten zugestanden (28.5.2025, Az. 18 SLa 959/24).

Unzulässige Videoüberwachung auf dem Firmengelände

Der Fall: Der Arbeitgeber, ein Stahlverarbeitungsunternehmen, überwachte einen Arbeitnehmer trotz dessen ausdrücklichen Widerspruchs insgesamt fast 2 Jahre an dessen Arbeitsplatz.

Der Arbeitgeber hatte in seiner 15.000 Quadratmeter großen Produktionshalle, angrenzenden Lagern und Büros rund um die Uhr Videoaufnahmen angefertigt. Dabei erfassten die aufgestellten Videokameras auch den Arbeitsplatz des Arbeitnehmers sowie Bereiche, die dieser regelmäßig aufsuchte. So konnte mit den Kameras zum Beispiel festgestellt werden, wann er sich auf dem Weg zum Büro oder auch zum Pausenraum oder WC befand.

Arbeitnehmer beruft sich auf Persönlichkeitsrechtsverletzung

Der Arbeitnehmer fühlte sich durch die Videoaufnahmen in seinem Persönlichkeitsrecht verletzt. Er widersprach der Maßnahme deshalb ausdrücklich. Er hatte sich allerdings zuvor in seinem Arbeitsvertrag damit einverstanden erklärt, dass im Rahmen der Zweckbestimmung des Arbeitsverhältnisses unter Beachtung der Vorschriften des Datenschutzes die personenbezogenen Daten verarbeitet werden können.

Die Kameraüberwachung war zudem bereits Gegenstand eines Rechtsstreits, den die Parteien 2023 geführt und per Vergleich beendet hatten. In dem Vergleich hatte der Arbeitgeber sich verpflichtet, dem Arbeitnehmer Auskunft über die Kameras zu erteilen, vor allem hinsichtlich der Betriebszeiten, Anzahl und Aufnahmen sowie Speicherdauer.

Der Arbeitgeber begründete die Videoüberwachung damit, dass diese aus Sicherheitsgründen notwendig sei. Er berief sich auf die Einhaltung des Arbeitsschutzes sowie eine Diebstahlprävention als rechtfertigende Maßnahmen. Der Arbeitgeber setzte die Maßnahme deshalb trotz des Widerspruchs fort.

Das missfiel dem Arbeitnehmer. Er forderte die Unterlassung der Videoüberwachung und -aufzeichnung sowie die Zahlung einer Entschädigung.

Unterlassung „nein“, Schmerzensgeld „ja“

Das Arbeitsgericht sprach dem Arbeitnehmer eine Entschädigung in Höhe von 15.000 € zu. Die Unterlassung war nicht mehr Gegenstand der Entscheidung, da dem Arbeitnehmer zwischenzeitlich fristlos gekündigt worden war.

Der Arbeitgeber wollte die Entschädigung nicht hinnehmen und legte Berufung ein. In dieser rechtfertigte er die Videoüberwachung mit Diebstahls- und Arbeitssicherheitsgründen – allerdings ohne Erfolg.

Keine tragfähige Rechtsgrundlage

Die Entscheidung: Auch das LAG Hamm sprach dem Arbeitnehmer eine Entschädigung in Höhe von 15.000 € zu. Das begründeten die Richter damit, dass weder § 26 Bundesdatenschutzgesetz noch Art. 6 Datenschutzgrundverordnung die Maßnahme tragen. Außerdem habe keine Einwilligung vorgelegen.

Zur Begründung verwiesen die Richter zudem darauf, dass es sich bei dem Vorgehen des Arbeitgebers um einen schweren Eingriff in das Persönlichkeitsrecht handele. Die ungewöhnlich hohe Entschädigung begründete das Gericht damit, dass der Arbeitnehmer durch die flächendeckende Überwachung über einen sehr langen Zeitraum psychisch gelitten habe. Das Gericht stellte im Zusammenhang mit der Entscheidung allerdings auch klar, dass die Entschädigung nicht nur dem Kläger zugutekommen, sondern auch als Signal an andere Arbeitgeber dienen solle. Das Gericht hoffe, dass die außergewöhnliche Höhe der Entschädigung dazu beitrage, dass andere Arbeitgeber in Zukunft bei vergleichbaren Maßnahmen die Rechte der Mitarbeiter besser respektieren.

→ FAZIT

Schützen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen

Eine Videoüberwachung ist grundsätzlich eine technische Überwachungseinrichtung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Deshalb haben Sie ein Mitbestimmungsrecht. In Arbeitsräumen kann eine offene Videoüberwachung ausnahmsweise zulässig sein, wenn Ihr Arbeitgeber damit ein konkretes legitimes Ziel verfolgt, z. B. Diebstahlprävention. In Sozialräumen, wie Pausen- oder Sanitärräumen oder auch Umkleiden, ist eine mögliche Überwachung ein besonders sensibles Thema. Denn hier hat im Zweifel eine Interessenabwägung stattzufinden. Dabei überwiegen fast immer Ihre bzw. die Interessen Ihrer Kollegen, nicht überwacht zu werden. Setzen Sie Ihrem Arbeitgeber im Zweifel klare Grenzen und lassen Sie sich – abgesehen von im Einzelfall begründeten Ausnahmen – nicht auf die Überwachung in Sozialräumen ein.

Außerordentliche Kündigung | Lesezeit 2 Minuten

Kündigung wegen Tätlichkeit gegen Vorgesetzte gerechtfertigt

Tätlichkeit gegenüber einem Vorgesetzten kann eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Und zwar auch dann, wenn sie nicht mit erheblicher Gewaltanwendung verbunden war. Denn Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können im Fall eines derartigen respektlosen Verhaltens konsequent handeln. Das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung klargestellt (25.8.2025, Az. 15 SLa 315/25).

Arbeitnehmer weist Gruppenleiter unter Anwendung von Tätlichkeit zurück

Der Fall: Der Arbeitnehmer war seit Februar 2019 bei seinem Arbeitgeber, einem Logistikunternehmen, als Be- und Entlader beschäftigt. Im Oktober 2024 erwischte ihn sein Vorgesetzter, der Gruppenleiter, wie er während der Arbeitszeit sein privates Smartphone nutzte. Die Nutzung privater Smartphones während der Arbeitszeit ist den Beschäftigten jedoch untersagt. Nachdem der Gruppenleiter sich dem Arbeitnehmer wegen dieser Angelegenheit genähert hatte, sagte dieser: „Hau ab hier.“ Parallel dazu stieß er ihn mit der rechten Hand gegen die linke Schulter und trat mit dem rechten Fuß in Richtung des Gruppenleiters. Dabei berührte er ihn. Danach äußerte der Arbeitnehmer noch etwas gegenüber dem Gruppenleiter und vollführte eine Geste mit erhobenem Zeigefinger. Nachdem der Gruppenleiter dann gegangen war, widmete sich der Arbeitnehmer wieder seinem Smartphone.

Das alles ließ sich anhand von Videoaufnahmen nachvollziehen.

Betriebsrat stimmt Kündigung zu

3 Tage nach dem Vorfall hörte der Arbeitgeber den Betriebsrat zu einer außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung an. Der Betriebsrat erteilte daraufhin am selben Tag seine Zustimmung. Der Arbeitgeber kündigte im Anschluss umgehend. Der Arbeitnehmer wehrte sich sodann mit einer Kündigungsschutzklage gegen die Kündigung.

Arbeitsgericht entscheidet zugunsten des Arbeitnehmers

Das Arbeitsgericht gab der Klage statt. Es begründete seine Entscheidung damit, dass es weder die ordentliche noch die außerordentliche Kündigung ohne eine vorherige Abmahnung für verhältnismäßig hielt. Das LAG sah das anders.

LAG hält außerordentliche Kündigung für wirksam

Die Entscheidung: Das LAG hielt die Voraussetzungen für eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB für gegeben. Zur Begründung verwies das Gericht darauf, dass Tatsachen vorlagen, aufgrund derer dem Beklagten unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Abschluss der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden konnte. Die Richter stellten zwar klar, dass sie nicht davon ausgingen, dass der Arbeitnehmer dem Vorgesetzten durch den Stoß und den Tritt erhebliche Schmerzen zugefügt habe. Die Tätlichkeit gegenüber einem Vorgesetzten könne aber eine außerordentliche Kündigung auch dann rechtfertigen, wenn es keine erheblichen gewalttätigen Anwendungen gab. Aus Sicht

des Gerichts war ein vorheriges Fehlverhalten des Gruppenleiters nicht zu erkennen. Insoweit sagten die Richter, dass es durchaus unangemessen sein kann, auf das Smartphone eines anderen zu schauen. Hier sei aber zugunsten des Gruppenleiters davon auszugehen, dass dieser sich nur habe vergewissern wollen, dass es sich um ein privates Telefon handle.

Im Rahmen der Abwägung der gegenseitigen Interessen berücksichtige das Gericht deshalb aufseiten des Arbeitnehmers nur die 5-jährige Betriebszugehörigkeit. Demgegenüber wog jedoch die Pflichtverletzung schwerer. Eine vorherige Abmahnung hielt das Gericht angesichts der schweren Pflichtverletzung für entbehrlich.

→ FAZIT

Auch Tätlichkeit ohne erhebliche Gewaltanwendung rechtfertigt Kündigung

Eine außerordentliche Kündigung ist eine Kündigung, die das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung beendet, wenn ein wichtiger und schwerwiegender Grund vorliegt. Sie muss das letzte Mittel sein (Ultima Ratio) und kann nur ausgesprochen werden, wenn die Fortführung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende der Kündigungsfrist unzumutbar ist. Grund hierfür kann u. a. eine Gewaltandrohung sein. Klar ist nach dieser Entscheidung, dass die Tätlichkeit gegenüber einem Vorgesetzten eine außerordentliche Kündigung auch rechtfertigen kann, wenn sie nicht mit viel Gewalt erfolgt.



Low Performer | Lesezeit 4 Minuten

Auch grobe Fehler berechtigen nicht immer zur Kündigung

Fehler macht jeder einmal – auch Arbeitnehmer. Allerdings gibt es Fehler, die für Ihren Arbeitgeber besonders teuer werden. Liegt dann u. U. noch ein grobes Fehlverhalten vor, ist der Gedanke an eine Kündigung nicht weit. Gleiches gilt, wenn Ihr Arbeitgeber feststellt, dass ein Kollege bzw. eine Kollegin allgemein leistungsschwächer ist. Jedoch führt selbst ein grober Fehler oder eine allgemeine Leistungsschwäche nicht automatisch dazu, dass Ihr Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis fristlos kündigen darf. Hinzu kommt, dass nicht jede erbrachte Minderleistung auf ein reduziertes Leistungsvermögen des Kollegen zurückzuführen ist. Nicht selten sind auch unklare Vorgaben oder sogar eine schlechte Maschinen- und Arbeitsplatzausstattung ursächlich. In all diesen Fällen sind Sie als Betriebsrat gefragt.

2 Arten von Leistungsmängeln

Die folgende Unterscheidung sollten Sie vornehmen, um eventuelle Defizite differenzieren zu können:

Schlechtleistung: Die von Ihrem Kollegen bzw. Ihrer Kollegin geleistete Arbeit entspricht nicht dem durchschnittlichen Qualitätsstandard.

Minderleistung: Die Menge der von Ihrem Kollegen bzw. Ihrer Kollegin erbrachten Arbeit ist nicht ausreichend.

Im Hinblick auf die Prüfung eines eventuellen Kündigungsgrundes ist zudem die zeitliche Komponente zu prüfen: Handelt es sich um eine dauerhafte Minderleistung?

Wann ein Dauer-Defizit vorliegt

Von einem dauerhaften Defizit ist auszugehen, wenn ein Kollege bzw. eine Kollegin seit mindestens 6 Monaten 50 % weniger Werkstücke produziert als vergleichbare andere Kollegen.

Eine einmalige Fehlleistung liegt hingegen vor, wenn ein Kollege oder eine Kollegin grob fahrlässig einen Schaden verursacht.

Maßgeblich ist der Einzelfall

Abhängig von den Umständen im Einzelfall kann bereits ein schwerwiegender Fehler für eine Abmahnung oder sogar eine Kündigung ausreichen. So z. B., wenn durch den Fehler das Leben oder die Gesundheit von Kolleginnen und Kollegen gefährdet ist, oder unter Umständen auch, wenn der Ruf und damit die Wirtschaftlichkeit des Betriebs ernsthaft in Gefahr ist.

Die hier aufgeführten unterschiedlichen Punkte zeigen Ihnen bereits, dass es bei der eventuellen Kündigung eines Low Performers auf jede Einzelheit ankommt. Ich empfehle Ihnen deshalb, jedes Mal die Umstände im Einzelfall genau zu prüfen. Empfehlen Sie dem bzw. der jeweiligen Betroffenen zudem, eine Kündigung im Zweifelsfall anwaltlich bzw. gerichtlich auf ihre Wirksamkeit hin prüfen zu lassen.



**SOGAR EIN GROBER FEHLER ODER
EINE ALLGEMEINE LEISTUNGS-
SCHWÄCHE BERECHTIGEN NICHT
AUTOMATISCH ZUR FRISTLOSEN
KÜNDIGUNG.**

Das müssen Sie stets vor Augen haben

Eine verhaltensbedingte Kündigung kann Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin nur aussprechen, wenn der Kollege/die Kollegin die Leistungsmängel schuldhaft verursacht hat. Denn darin liegt auch immer ein Verstoß gegen seine/ihre arbeitsvertraglichen Pflichten.

Eine solche schuldhaft Schlechtleistung ist gegeben und eine verhaltensbedingte Kündigung kommt in Betracht, wenn ein Kollege seine persönliche Leistungsfähigkeit nicht angemessen ausschöpft. Hier gilt die folgende Regel: Jeder Arbeitnehmer bzw. jede Arbeitnehmerin muss tun, was er/sie soll, und zwar so gut, wie er/sie es kann.

Hier kommt eine verhaltensbedingte Kündigung in Betracht

Nicht jeder, der weniger gut arbeitet, ist gleich ein Low Performer. Denn eine Unterschreitung der Durchschnittsleistung anderer vergleichbarer Kollegen von bis zu einem Drittel muss Ihr Arbeitgeber grundsätzlich hinnehmen. Unterschreitet ein Kollege allerdings die Durchschnittsleistung über einen längeren Zeitraum um mehr als ein Drittel, besteht eine hohe Wahrscheinlichkeit, dass der Kollege weniger arbeitet, als er könnte. Diese Tatsache verschafft Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin einen Grund für eine verhaltensbedingte Kündigung. Allerdings ist auch hier fast immer der Ausspruch einer vorherigen Abmahnung notwendig.

Was bei einer personenbedingten Kündigung gilt

Im Hinblick auf eine Kündigung wegen Schlechtleistung kommt zudem eine personenbedingte Kündigung in Betracht. Sie ist an andere Voraussetzungen geknüpft. Ihr Arbeitgeber kann das Beschäftigungsverhältnis auch dann kündigen, wenn dem Kollegen kein persönlicher Vorwurf aus seiner mangelhaften Arbeitsleistung gemacht werden kann. Eine personenbedingte Kündigung kommt immer dann in Betracht, wenn ein Kollege bzw. eine Kollegin zwar willig ist, seine/ihre Arbeit zu erledigen – es aber aus persönlichen Gründen nicht kann. Auch hier gilt: Maßgeblich ist der jeweilige Einzelfall. Bei einer personenbedingten Kündigung gilt: Eine dauerhafte Minderleistung um mehr als ein Drittel ist grundsätzlich ausreichend.

Wichtig: Maßgeblich ist die Zukunft

Hierbei kommt es nicht entscheidend auf die Leistungen in der Vergangenheit an. Maßgeblich ist die Prognose für die Zukunft.

Wenn Ihr Arbeitgeber sich von einem Low Performer trennen will: So reden Sie mit

Solange es nur um den Umgang mit Low Performern geht, sind Sie nicht zu beteiligen. Sie bestimmen erst mit, wenn es tatsächlich um eine Kündigung geht. Denn plant Ihr Arbeitgeber eine Kündigung, muss er Sie zunächst anhören (§ 102 BetrVG). Wie bei allen anderen Kündigungen auch, können Sie jedoch nur widersprechen, wenn einer der in § 102 Abs. 3 Nr. 1 bis 5 BetrVG genannten Gründe vorliegt.

Trennung von Low Performern prüfen

Prüfen Sie eine geplante oder drohende Kündigung anhand der folgenden Schritt-für-Schritt-Anleitung auf mögliche Gegenargumente hin.

Schritt 1: Ist eine Schlechtleistung definiert?

Um herausfinden zu können, ob eine Schlechtleistung vorliegt, muss Ihr Arbeitgeber klar definiert haben, was er von dem Kolle-

gen verlangt. Nur so lässt sich letztlich feststellen, ob der Kollege den Soll-Zustand erreicht hat oder nicht. Welche Leistungsvorstellungen Ihr Arbeitgeber hat, richtet sich in erster Linie nach den Vereinbarungen im Arbeitsvertrag. Zu berücksichtigen sind bei der Gesamtbetrachtung aber auch die Möglichkeiten des Arbeitnehmers. Ich empfehle Ihnen, die Aufzeichnungen einzufordern, aus denen eventuelle Arbeitsdefizite ersichtlich sind. Unter Umständen lassen sich daraus Gegenargumente ableiten, die eine eventuelle Schlechtleistung relativieren.



MEIN TIPP

Prüfen Sie ein mögliches willkürliches Verhalten

Prüfen Sie genau, ob die Bewertung Ihres Arbeitgebers eventuell den Eindruck hinterlässt, als habe Ihr Arbeitgeber willkürlich gehandelt. Bereiten Sie in diesem Fall eine entsprechende Begründung vor.

Schritt 2: Gab es ein Personalgespräch?

In der Praxis passiert es immer wieder, dass ein Arbeitgeber oder eine Arbeitgeberin sich zwar über die angeblich schlechteren Leistungen eines Arbeitnehmers beschwert, diesen aber gar nicht über seine/ihre Einschätzungen unterrichtet – bis dem Arbeitgeber eines Tages die Hutschnur platzt und er den Beschäftigten mit dem Vorwurf gravierender, für den Betrieb untragbarer Schlechtleistungen konfrontiert. Machen Sie es sich zur Aufgabe, dafür zu sorgen, dass Ihr Arbeitgeber schlechte Leistungen von Kollegen frühzeitig sachlich anspricht, damit diese eine Chance haben, sich zu bessern.

Schritt 3: Leistungsziele festlegen

Ein Gespräch allein reicht allerdings nicht. Damit sich eine eventuelle Leistungsschwäche später auch richtig beurteilen lässt, sollte Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin im Personalgespräch eine Zielvereinbarung mit dem Kollegen/der Kollegin vereinbaren. Diese sollte konkrete Ziele festlegen, die innerhalb eines realistischen Zeitraums umsetzbar sind.

Schritt 4: Wie Sie sich bei einer Abmahnung verhalten

Ändert sich trotz Personalgesprächs und Zielvereinbarung nichts an den Schlechtleistungen und ist ein weiteres Mitarbeitergespräch nicht erfolgversprechend, wird Ihr Arbeitgeber wahrscheinlich eine Abmahnung aussprechen.

Sie sollten es sich hier zur Aufgabe machen, mit Ihren betroffenen Kollegen gemeinsam zu beraten, ob es sinnvoll ist, eine schriftliche Gegendarstellung zu formulieren.

Schritt 5: Wenn Ihr Arbeitgeber kündigt

Werden die Leistungen nach Durchführung all dieser Maßnahmen nicht deutlich besser, wird Ihr Arbeitgeber eine Kündigung aussprechen wollen. Hier kommt es entscheidend darauf an, dass er die richtige Kündigungsart und das Vorliegen der Voraussetzungen auch darlegen kann. Prüfen Sie bei Ihrer Anhörung, welche Gegenargumente Sie einer Kündigung entgegenhalten können, und formulieren Sie diese in Ihrer Stellungnahme, um Ihre Kollegen optimal in einem potenziellen Kündigungsschutzverfahren zu unterstützen.

Kündigung nach schlechtem Scherz | Lesezeit 2 Minuten

Hier war die fristlose Kündigung unwirksam

Elektronische Geräte und Social Media haben auch in unserem Berufsleben einen immer höheren Stellenwert. Dennoch sollten weder Sie oder Ihre Kollegen, noch Ihr Arbeitgeber diese in allen Situationen nutzen. Gerade die private Nutzung von Social Media sollte im Hinblick auf das berufliche Umfeld wohlüberlegt erfolgen. Schließlich kann ein unbedachter Scherz, der in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz steht, auf einem Portal wie Instagram oder in einer WhatsApp-Gruppe u. U. schnell eine Kündigung nach sich ziehen. Allerdings sind solche Kündigungen nicht immer wirksam, wie die folgende Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Schleswig-Holstein zeigt (19.8.2025, Az. 1 Sa 104/25).

Arbeitnehmer lässt Ansprache filmen und stellt sie in WhatsApp-Gruppe ein

Der Fall: Der Arbeitnehmer ist bei seinem Arbeitgeber seit dem Jahr 2018 im Bereich Logistik und Patiententransport der Werksfeuerwehr beschäftigt. Im Juli 2024 verkündete er den angeblichen Tod eines Kollegen (L) im Rahmen einer ca. 2-minütigen Ansprache. Dabei trug er die Uniform der Werksfeuerwehr. Seine Ansprache verkündete er über den Außenlautsprecher des Gerätewagens der Werksfeuerwehr. Während seiner Ansprache ließ er sich von einem Kollegen filmen. Den entsprechenden Film stellte er noch am selben Tag in einen WhatsApp-Gruppenchat ein, in dem mehrere Kollegen Mitglied waren, u. a. auch L.

Anfang Oktober 2024 erfuhr die Arbeitgeberin von dem Video. Sie ordnete umgehend eine Aufklärung des Sachverhalts an. Dazu wurde u. a. der noch lebende Kollege L befragt. Er erklärte im Ergebnis, dass er das Video als Scherz aufgefasst habe. Der Arbeitnehmer selbst erklärte, dass die Kollegen der WhatsApp-Gruppe sich öfter entsprechende Späße in dem Chat zuspielten.

Arbeitgeberin hört Betriebsrat zu außerordentlicher Kündigung an

Daraufhin hörte die Arbeitgeberin den Betriebsrat zu einer außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Arbeitnehmers an. Der Betriebsrat widersprach der Kündigung jedoch noch am selben Tag. Die Arbeitgeberin kündigte das Arbeitsverhältnis dennoch fristlos, hilfsweise ordentlich.

Arbeitnehmer erhebt Kündigungsschutzklage

Gegen die Kündigung erhob der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage. Diese begründete er damit, dass die Arbeitgeberin die Frist nach § 626 Abs. 2 BGB nicht eingehalten habe. Denn es fehle an einem Kündigungsgrund. Schließlich habe er das Video während einer Arbeitspause drehen lassen und eingestellt.

Arbeitgeberin besteht auf Fristwahrung

Die Arbeitgeberin war der Meinung, die Frist nach § 626 Abs. 2 BGB gewahrt zu haben. Sie berief sich darauf, dass die Anhörung des Arbeitnehmers wegen dessen längerer Abwesenheit durch „Freiwoche“ und frei nicht früher möglich gewesen wäre. Zudem berief sich die Arbeitgeberin darauf, dass die Einsatzbereitschaft der Werksfeuerwehr während der Zeit durch das Umparken von Fahrzeugen gefährdet gewesen wäre. Das Arbeitsgericht hielt die Kündigungen für unwirksam und verurteilte die Arbeitgeberin, das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer fortzusetzen. Auch vor dem LAG hatte der Arbeitnehmer Erfolg.

Fristlose Kündigung ist unwirksam

Die Entscheidung: Das LAG erklärte die fristlose Kündigung für unwirksam. Das begründeten die Richter damit, dass es an einem wichtigen Grund i. S. d. § 626 Abs. 1 BGB fehle.

Schließlich habe der Arbeitnehmer das Video während seiner Arbeitspause aufgenommen und in den entsprechenden WhatsApp-Chat eingestellt. Er habe deshalb nicht gegen seine Pflicht zur Arbeitsleistung verstoßen.

Die Richter räumten zwar ein, dass der Arbeitnehmer durch sein Vorgehen gegen seine Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen der Arbeitgeberin verstoßen habe (§ 241 Abs. 2 BGB). Denn auch die Pflicht zur Wahrung des Betriebsfriedens gehöre zu den schützenswerten Interessen. Jedoch war das Video hier erkennbar „nur“ als geschmackloser Scherz zu erkennen.

Darüber hinaus sei das Video ausschließlich in der WhatsApp-Gruppe veröffentlicht worden, deren Mitglieder den Inhalt offensichtlich einordnen konnten.

→ FAZIT

Kündigung war unwirksam, Umparken nicht berücksichtigt

Der Punkt der mangelnden Einsatzbereitschaft, auf den sich die Arbeitgeberin gegenüber dem Arbeitsgericht berufen hatte, fand vor dem LAG keine Berücksichtigung. Denn hier hatte die Arbeitgeberin diesen nicht erneut ins Verfahren eingebracht. Auch daraus ließ sich deshalb kein wichtiger Grund im Sinne einer fristlosen Kündigung kreieren. Klar ist nach dieser Entscheidung, dass es auf den Einzelfall ankommt. Nicht jeder geschmacklose Scherz, der über Social Media veröffentlicht wird und in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis steht, zieht notwendigerweise eine Kündigung nach sich. Wird das Posting in der Freizeit gefertigt und in einer begrenzten Gruppe geteilt, die den Inhalt einordnen kann, kann eine entsprechende Arbeitgeberkündigung unwirksam sein. Sollten Sie allerdings Wind davon bekommen, dass Kolleginnen oder Kollegen ihre Pausenzeiten nutzen, um unpassende Scherze via Social Media zu veröffentlichen, versuchen Sie an die Betroffenen zu appellieren. Schließlich ist das Risiko einer Abmahnung oder Kündigung weiterhin gegeben.

Gehalt | Lesezeit 1 Minute

Haben wir bei außertariflichen Gehaltsanpassungen ein Mitbestimmungsrecht?

Frage:

Für unseren Betrieb gilt ein Tarifvertrag, in dem es die Möglichkeit gibt, auch außertarifliche Gehaltsanpassungen vorzunehmen. In den letzten Jahren hat unser Arbeitgeber immer wieder davon Gebrauch gemacht. Jetzt hat unser Arbeitgeber allerdings mitgeteilt, dass diese Möglichkeit der außertariflichen Anpassungen nicht bzw. nur noch sehr eingeschränkt genutzt werden soll. Für den Fall, dass sie genutzt werden soll, ist zuvor die Zustimmung der Geschäftsführung einzuholen. Wir fragen uns, ob unser Arbeitgeber das so entscheiden kann. Haben wir als Betriebsrat nicht ein Mitbestimmungsrecht?

Antwort: Bei der Verteilung bestimmen Sie mit

Als Betriebsrat haben Sie ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei der betrieblichen Lohngestaltung, soweit

es um die Verteilung der Gesamtvergütung geht. Das gilt grundsätzlich auch bei außertariflichen Gehaltsanpassungen, allerdings nur, sofern die entsprechende tarifliche Regelung eine Öffnungsklausel enthält und eine entsprechende Anpassung zu einer Änderung des Lohngefüges führt.

Ob Ihr Arbeitgeber außertarifliche Gehaltsanpassungen nutzt oder nicht, entscheidet er grundsätzlich allein. Erst in dem Moment, wo er darauf zurückgreift, kommen Sie als Betriebsrat ins Spiel.

In Ihrem Fall kommt es jetzt deshalb darauf an, ob Ihr Arbeitgeber diese Gehaltsanpassungen überhaupt noch nutzt. Für den Fall, dass er solche Anpassungen nutzt, sind Sie zu beteiligen, wenn Sie darlegen können, dass der jeweilige Einzelfall zur Änderung des gesamten Lohngefüges führt. Denn Ihr Mitbestimmungsrecht setzt einen kollektivrechtlichen Zusammenhang voraus. Das wäre also stets zunächst zu prüfen.

Unterrichtungspflicht | Lesezeit 1 Minute

Muss unser Arbeitgeber uns hier nicht informieren?

Frage:

Unser Betrieb gehört zu einem großen amerikanischen Unternehmen. Nun plant der Arbeitgeber, die Betriebsstruktur grundlegend zu ändern. Über dieses Vorhaben hat er uns in der Form unterrichtet, dass er uns die Maßnahmen sowie den zeitlichen Horizont, in dem die Änderungen vorgenommen werden sollen, erklärt hat. Zu den Auswirkungen auf unsere Kolleginnen und Kollegen sagte er nichts. Obwohl wir die Holding um weitere Informationen gebeten haben, erhalten wir keine entsprechenden Informationen oder Unterlagen. Können wir detaillierte Informationen einfordern? Was können wir tun?

Antwort: Sie haben Anspruch auf Information

Sie liegen richtig, dass Sie umfassende Informationsrechte haben. Schließlich gelten für die Information des Betriebsrats über die geplante Betriebsänderung nach § 111 BetrVG die gleichen Grundsätze wie für Ihre Informationsrechte nach § 80 Abs. 2 BetrVG. Sie müssen rechtzeitig und umfassend unterrichtet werden.

Bei Betriebsänderungen nach § 111 BetrVG ist es in der Tat wichtig, dass Sie als Betriebsrat zu Beginn einbezogen werden bzw. die Unterrichtung zu Beginn erfolgt und nicht erst kurz vor Beginn der Umsetzung. Im Zweifel sind Sie deshalb gut beraten, wenn Sie die wichtigen Informationen durch gezieltes Nachfragen bei Ihrem Arbeitgeber einfordern.

Unter Umständen hat Ihr Arbeitgeber nach entsprechender Unterrichtung über eine geplante Betriebsänderung im Zweifel auch einen Interessenausgleich mit Ihnen als Betriebsrat zu beraten. Voraussetzung ist natürlich, dass es sich um eine Betriebsänderung

nach § 111 BetrVG handelt. Darunter versteht man jede Änderung der betrieblichen Organisation, der Struktur, des Tätigkeitsbereichs, der Arbeitsweise, des Standorts, sofern die entsprechenden Maßnahmen wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder für erhebliche Teile von ihr zur Folge haben.



MEIN TIPP

Informieren Sie Ihren Arbeitgeber über Ihre umfassenden Beratungsrechte

Ich empfehle Ihnen, Ihren Arbeitgeber zunächst über Ihre umfassenden Beteiligungsrechte nach deutschem Recht zu unterrichten. Fordern Sie ihn zudem auf, Sie als Betriebsrat nach deutschem Recht zu beteiligen. Drohen Sie im Zweifel das Einleiten rechtlicher Schritte an.



§ 111 Satz 1 BetrVG

Betriebsänderungen

In Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Unternehmer den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten.

Personelle Einzelmaßnahme | Lesezeit 2 Minuten

Widersprechen Sie als Betriebsrat, müssen Sie konkrete rechtliche Gründe dafür benennen

Arbeiten in Ihrem Betrieb regelmäßig mehr als 20 Beschäftigte, muss Ihr Arbeitgeber vor jeder Einstellung sowie Ein- und Umgruppierung Ihre Zustimmung einholen (§ 99 Abs. 1 BetrVG). Diese dürfen Sie verweigern, wenn einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG aufgeführten Gründe vorliegt. Im folgenden Fall hat der Betriebsrat einer rückwirkenden Umgruppierung mit einer pauschalen Begründung widersprochen. Das reichte dem Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen nicht (23.4.2025, Az. 2 TaBV 69/24).

Arbeitnehmer bewirbt sich intern auf Ausschreibung

Der Fall: Der Arbeitgeber, ein Unternehmen, das technische Dienstleistungen im Kraftfahrzeugbereich erbringt, wollte einen seiner Beschäftigten rückwirkend in eine höhere Entgeltgruppe eingruppieren. Im November 2023 schrieb der Arbeitgeber eine Stelle als Leiter Profit Center PT Hannover am Standort Hannover zunächst mit einer tariflichen Vergütung nach der Tätigkeitsgruppe F aus. Im Anschluss wurde die Stelle – allerdings ohne dass die Stellenbeschreibung inhaltlich geändert wurde – nochmals als außertarifliche Position mit einer einzelvertraglichen Vergütung ausgeschrieben. Auf diese Ausschreibung bewarb sich der Arbeitnehmer, der bei dem Arbeitgeber bis zu dem Zeitpunkt als Sachverständiger tätig war.

Betriebsrat widerspricht Umgruppierung

Der Arbeitgeber bat den Betriebsrat um Zustimmung zur Versetzung des Arbeitnehmers aus der Funktion eines Sachverständigen auf die Stelle des Leiters Profit Center PT Hannover am Standort Hannover. Parallel dazu bat der Arbeitgeber um die damit einhergehende Umgruppierung von der tariflichen Entgeltgruppe F, Stufe 2, hin zu einer außertariflichen Vergütung. Im Rahmen der Anhörung legte der Arbeitgeber dem Betriebsrat den neuen Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers vor. Im März 2024 stimmte der Betriebsrat der Versetzung zu, verweigerte aber die Zustimmung zur Umgruppierung. Seine Entscheidung begründete er damit, dass die neue Vergütung deutlich über der höchsten tariflichen Eingruppierung liege. Der Betriebsrat verweigerte deshalb seine Zustimmung zur Maßnahme. Dabei verwies er u. a. pauschal auf eine angeblich unzureichende Unterrichtung sowie eine nicht tarifkonforme Ausgestaltung des Arbeitsvertrags des Arbeitnehmers. Darauf wollte der Arbeitgeber es nicht beruhen belassen. Er beantragte deshalb die gerichtliche Ersetzung der Zustimmung nach § 99 Abs. 4 BetrVG.

Arbeitsgericht ersetzt Zustimmung

Die Entscheidung: Das Gericht ersetzte die Zustimmung. Das begründeten die Richter damit, dass die Zustimmung mangels Vorliegens eines Zustimmungsverweigerungsgrunds im Sinne des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG ersetzt werden müsse. Die Richter stellten zudem klar, dass die Umgruppierung wirksam sei, da keine der gesetzlichen Voraussetzungen für eine berechtigte Zustimmungsverweigerung nach § 99 Abs. 2 BetrVG vorgelegen habe. Zudem habe der Arbeitgeber formell seiner Unterrichtungspflicht gegenüber dem Betriebsrat genügt. Die Zustimmung des Betriebsrats sei in diesem konkreten Fall nach § 99 Abs. 4 BetrVG zu ersetzen, denn ein Grund für die Verweigerung der Zustimmung nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG liege hier nicht vor.



Diese Anforderungen stellt das Gericht an die Unterrichtung

Die Richter am LAG stellten fest, dass eine ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrats voraussetze, dass sämtliche relevanten Informationen, die dem Betriebsrat eine sachgerechte Prüfung ermöglichen, vorliegen müssen. Ein Muster-Arbeitsvertrag reiche dafür nach Ansicht des LAG nicht aus. Der Arbeitgeber müsse vielmehr konkret darlegen, welche Arbeitsbedingungen im Einzelfall gelten. Im konkreten Fall hatte der Arbeitgeber dem Betriebsrat jedoch den vollständigen individualvertraglichen Inhalt des Arbeitsvertrags zur Verfügung gestellt. Die gesetzliche Wochenfrist zur Zustimmungsverweigerung begann damit zu laufen. Darüber hinaus habe der Arbeitgeber nachvollziehbar dargelegt, dass die übertarifliche Vergütung den Anforderungen des maßgeblichen Tarifvertrags genüge.



MEIN TIPP

Stützen Sie eine Verweigerung auf konkrete Tatsachen

Stützen Sie sich auf die in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Gründe, wenn Sie die Zustimmung zu einer personellen Maßnahme verweigern wollen. Belegen Sie den jeweils angeführten Grund zudem mit konkreten Tatsachen und stellen Sie einen Zusammenhang her.



Muster-Betriebsvereinbarung: So schützen Sie Minderheiten in Ihrem Betrieb wirksam

Minderheitenrechte sind spezielle Regelungen, die den Schutz und die Förderung von Minderheiten innerhalb großer, sozialer, politischer und wirtschaftlicher Gemeinschaften zum Ziel haben. Es geht dabei meist darum, Benachteiligungen von Minderheiten auszugleichen. Als Betriebsrat sollten Sie sich für die Minderheiten in Ihrem Betrieb einsetzen und diese vor Benachteiligungen schützen. Setzen Sie dabei auch auf eine Betriebsvereinbarung. Wie eine solche aussehen könnte, lesen Sie im Folgenden.

Muster-Betriebsvereinbarung: Minderheitenrechte

Betriebsvereinbarung zwischen der ... (Name des Unternehmens), vertreten durch ... (Name des Geschäftsführers), und dem Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens), vertreten durch ... (Name des Betriebsratsvorsitzenden), zum Thema Minderheitsrechte.

Präambel

Gegenstand dieser Betriebsvereinbarung ist der Schutz von Minderheiten im Betrieb – also von schwerbehinderten Arbeitnehmern, Frauen, Schwangeren, Müttern, ausländischen Beschäftigten und langzeiterkrankten Kollegen. Es soll ein partnerschaftliches Verhältnis im Betrieb gefördert werden.

Diese Betriebsvereinbarung findet auf alle Beschäftigten des Betriebs einschließlich der Bewerber Anwendung.

§ 1 Ziele

Gleichbehandlung und Partnerschaft im Betrieb bedeuten:

Verbot jeder unmittelbaren oder mittelbaren Benachteiligung aufgrund von

1. Hautfarbe und Rasse, Staatsangehörigkeit und Religion, ethnischer und nationaler Herkunft, sexueller Orientierung, Geschlecht, Alter, Behinderung und Schwerbehinderung.
2. Förderung der Chancengleichheit – das heißt tatsächliche Gleichstellung aller Arbeitnehmer im Betrieb, unter Berücksichtigung der besonderen Belastungen und Interessen der in der Präambel genannten Minderheitengruppen. Einsatz gegen Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Anfeindungen im Allgemeinen.

§ 2 Quotenregelungen

Arbeitgeber und Betriebsrat werden bis zum ... Bereiche ermitteln, in denen die genannten Minderheitengruppen deutlich unterrepräsentiert sind, und konkrete Maßnahmen zur Abhilfe vorschlagen.

§ 3 Gleichbehandlung

Der Grundsatz der Gleichbehandlung ist bei allen personellen, sozialen, organisatorischen sowie Bildungsmaßnahmen zu beachten.

Bei allen personellen Maßnahmen sind im Ausland erworbene vergleichbare Qualifikationen sowie Berufserfahrung zu berücksichtigen. Ausländer dürfen insbesondere bei der Leistungsbeurteilung und dem beruflichen Aufstieg nicht diskriminiert werden. Bei Bedarf werden Deutschkurse vermittelt.

Für Elternzeitler werden Rückkehrprogramme geschaffen, um den Wiedereinstieg in den Job zu erleichtern. Während der Elternzeit werden Elternzeitler schriftlich, per E-Mail oder Post über die Betriebsabläufe und/oder deren etwaige Änderungen informiert.

Bei internen und externen Stellenbesetzungsverfahren sind Bewerber aus Minderheitengruppen bei gleicher Eignung bevorzugt einzustellen, um eine homogene Betriebsstruktur zu gewährleisten bzw. zu schaffen.

Alle Informationen und Mitteilungen an die Beschäftigten sollen so abgefasst werden, dass sie jedem klar verständlich sind. Soweit erforderlich, hat der Arbeitgeber für eine Übersetzung der Mitteilung/Information in die jeweilige Sprache zu sorgen.

§ 4 Schulung der Führungskräfte

Mitglieder der Personalabteilung und Führungskräfte sind jährlich zum Thema Gleichbehandlung zu schulen.

Darüber hinaus stehen diese Schulungen auch allen anderen Beschäftigten offen.

§ 5 Kompetenzverteilung

Der Arbeitgeber trägt die Gesamtverantwortung für die Durchführung dieser Betriebsvereinbarung. Der Betriebsrat überwacht die Einhaltung der Betriebsvereinbarung und prüft, ob weitere Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung erforderlich sind.

§ 6 Kommission

Aufgabe der Kommission ist die Umsetzung der Grundsätze zur Gleichbehandlung und Partnerschaft im Betrieb.

2 Vertreter des Arbeitgebers und 2 des Betriebsrats bilden eine Kommission, in der weitere Maßnahmen zur Gleichbehandlung eruiert, diskutiert, beschlossen und umgesetzt werden.

Erforderliche Maßnahmen werden mit dem Arbeitgeber abgesprochen.

§ 7 Rechte des Betriebsrats

Beteiligungsrechte des Betriebsrats aus dem Betriebsverfassungsgesetz bleiben von der Betriebsvereinbarung unberührt.

§ 8 Inkrafttreten und Beendigung

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft.

Sie kann einseitig durch Kündigung mit einer Frist von 3 Monaten jeweils zum Jahresende oder einvernehmlich durch Aufhebung zu jeder Zeit beendet werden. Sie gilt bis zum Inkrafttreten einer neuen Betriebsvereinbarung fort.

§ 9 Salvatorische Klausel

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

Ort, Datum, Unterschriften

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



Betriebsrat intern | Lesezeit 1 Minute

Wer den Datenschutz verletzt, riskiert sein Amt

Datenschutzverstöße von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern können für Ihren Arbeitgeber sehr teuer werden. Gleiches gilt für Sie als Betriebsrat. Ihr Arbeitgeber muss entsprechende Verstöße deshalb nicht klaglos hinnehmen. Das können Sie der folgenden Entscheidung entnehmen (Landesarbeitsgericht Hessen, 10.3.2025, Az. 16 TaBV 109/24).

Betriebliche E-Mails an die private E-Mail-Adresse weitergeleitet

Der Fall: Ein Betriebsratsvorsitzender hatte bereits eine Abmahnung erhalten. Ursache dieser Abmahnung war, dass er betriebliche E-Mails an seine private E-Mail-Adresse weitergeleitet hatte. Allerdings änderte er sein Verhalten auf die Abmahnung hin nicht.

Nachdem er eine vollständige Personalliste einschließlich der Gehaltsdaten weitergeleitet hatte, beantragte der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht den Ausschluss des Betriebsratsvorsitzenden aus dem Betriebsrat gemäß § 23 Abs. 1 BetrVG.

So hat der Betriebsrat argumentiert

Das missfiel dem Betriebsratsvorsitzenden. Er hielt das nicht für gerechtfertigt. Er begründete sein Verhalten der weitergeleiteten E-Mails damit, dass er die Liste aus Zeitgründen und wegen eines dort größeren Bildschirms zu Hause bearbeiten wollte. Darüber hinaus brachte er noch vor, dass sein Computer zu Hause bzw. die entsprechenden Programme ebenfalls die Anforderungen der DSGVO erfüllen.

Ausschluss des Betriebsratsvorsitzenden

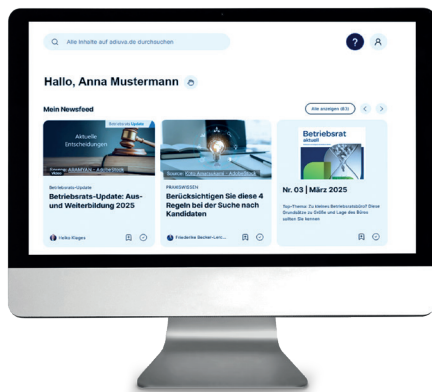
Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass das Weiterleiten der Personalliste an die private E-Mail-Adresse des Betriebsratsvorsitzenden als grober Verstoß gegen den Datenschutz zu beurteilen sei. Es war nicht von den betroffenen Mitarbeitern genehmigt und auch nicht erforderlich. Der Betriebsratsvorsitzende wurde deshalb wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten aus dem Betriebsrat ausgeschlossen.

! ACHTUNG

Wer 2-mal den gleichen Fehler macht

Bei vergleichbarer Pflichtverletzung durch Ihre Kolleginnen oder Kollegen kommt nach einer Abmahnung auch eine Kündigung in Betracht. Weisen Sie Ihre Kollegen gegebenenfalls darauf hin, penibel darauf zu achten, dass sie die datenschutzrechtlichen Anforderungen einhalten.

Service-Tipp: Onlinebereich



Ihr leistungsstarkes Wissensportal

- Ausgabenarchiv
- Digital lesbare Beiträge
- Volltextsuche in allen Ausgaben und Arbeitshilfen
- Arbeitshilfen als Sofort-Downloads
- Expertenkontakt

Jetzt registrieren unter www.adiuva.de/login



Das lesen
Sie in der
nächsten
Ausgabe

**RÜCKZAHLUNG IM
AUSBILDUNGSVERTRAG**
Hier musste der Arbeitnehmer
nicht zahlen

**FAMILIENFREUNDLICHE
UNTERNEHMENSSTRUKTUREN**
Wie Sie sich dafür einsetzen