

Betriebsrat aktuell

Rechtssicher und erfolgreich als Betriebsrat arbeiten



SEITE 3

PROBEZEITKÜNDIGUNG

Wann die Kündigung eine unzulässige Maßregelung darstellt

SEITE 6–7

AUSSCHLUSS

Das sollten Sie zu dem Thema wissen



Friederike Becker-Lerchner

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

[Editorial

Liebe Betriebsrätin, lieber Betriebsrat,

nun befinden wir uns bereits im ersten Quartal 2026. Das wird sicher ein spannendes Jahr. Schließlich ist 2026 Wahljahr. In der Zeit vom 1.3.2026 bis zum 31.5.2026 finden die regulären Betriebsratswahlen statt. Da der Wahlvorstand häufig von Betriebsräten gestellt wird, befinden Sie bzw. einige Kollegen sich jetzt sicherlich in den Vorbereitungen.

Leider wird es bei der anstehenden Wahl keine Möglichkeit der Online-Betriebsratswahl geben. Die Bundesregierung hat sich gegen ein entsprechendes Gesetz entschieden. Das ist schade. Denn das wäre eine echte Neuerung gewesen. Gerade für dezentral organisierte Gremien hätte sie sicherlich die Arbeit erleichtert. Nun werden Sie bzw. Ihr Wahlvorstand wie gehabt Präsenz- und Briefwahl organisieren. Eine wichtige Entscheidung zum Thema lesen Sie auf [Seite 4](#).

Ihre Friederike Becker-Lerchner

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Inhalt

AUS DER RECHTSPRECHUNG

Wann die Kündigung wegen einer Krankmeldung eine unzulässige Maßregelung darstellt **Seite 3**

Betriebsratswahl nach vereinfachtem Wahlverfahren: Vorzeitige Bekanntmachung der Wahlvorschlagslisten **Seite 4**

DSGVO: Schadenersatz nach DSGVO **Seite 5**

Lohnabrechnung irrtümlich zu hoch? Das ändert nichts an den vertraglichen Vereinbarungen **Seite 11**

SCHWERPUNKTTHEMA

Aktuelles Urteil zum Ausschluss aus dem Betriebsrat: Das sollten Sie zu dem Thema wissen! **6–7**

PRAXISWISSEN

Agieren Sie bewusst und hüten Sie sich vor diesem Fehlverhalten **Seite 8**

BETRIEBSVEREINBARUNG

So regeln Sie das Thema Kurzarbeit in Ihrem Betrieb sinnvoll **Seite 9**

IHRE FRAGEN

Dürfen wir den Betriebsrat auch später wählen? **Seite 10**

Gehalt: Ist eine Gehaltskürzung bei einer Versetzung in Ordnung? **Seite 10**

NEWS

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind bereit, mehr zu arbeiten **Seite 12**

Impressum: betriebsrat aktuell

ADIUVA Verlag – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | Fax: 0228/369 64 80 | ISSN 1861-7972
| Vorstand: Richard Rentrop, Bonn | Redaktionell Verantwortliche: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | Chefredakteurin: Friederike Becker-Lerchner, RAin, Berlin | Produktmanagement: Kristin Richter, Bonn | Schlussredaktion: Nicole Brockmann Duarte, Madrid | Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen | Gestaltung: Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | Bildrechte: S. 1: Fand; S. 5: jirsak; S. 6: Marco2811; S. 11: marcus_hofmann – alle AdobeStock | Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | Erscheinungsweise: 12 x pro Jahr; Alle Angaben in „betriebsrat aktuell“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2026 by ADIUVA Verlag, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | Telefon der Redaktion: 030-443 172 46 | Fax der Redaktion: 030-970 057 49 | E-Mail: service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Probezeitkündigung | Lesezeit 2 Minuten

Wann die Kündigung wegen einer Maßregelung eine unzulässige Maßregelung darstellt

Erkrankt ein Arbeitnehmer arbeitsunfähig, legt er seinem Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) vor bzw. sorgt durch den Besuch beim Arzt dafür, dass diese ausgestellt und für den Arbeitgeber abrufbar ist. Ist eine AU ausgestellt, darf der Arbeitnehmer der Arbeit für den entsprechenden Zeitraum fernbleiben. Der Arbeitgeber darf dem bzw. der Beschäftigten zudem nicht wegen der Krankheit kündigen. Eine Kündigung aus Anlass einer Krankheit ist allerdings nur dann eine unzulässige Maßregelung und kann einen Verstoß gegen das Maßregelverbot (§ 612a BGB) darstellen, wenn gerade das zulässige Fernbleiben von der Arbeit sanktioniert werden soll (Landesarbeitsgericht Hessen, 28.3.2025, Az. 10 SLa 916/24).

Streit um die Wirksamkeit einer Probezeitkündigung

Der Arbeitnehmer war als Fahrer bei seinem Arbeitgeber angestellt. Er befand sich noch in der Probezeit, als er ausrutschte und einen Arbeitsunfall erlitt. Bei diesem Arbeitsunfall verletzte er sich so, dass er für eine gewisse Zeit arbeitsunfähig erkrankte. Er reichte deshalb eine AU ein. 2 Tage nach Vorlage der AU bei seinem Arbeitgeber sprach dieser ihm gegenüber die Kündigung aus. Damit war der Arbeitnehmer nicht einverstanden. Er ging zudem davon aus, dass der Arbeitgeber ihm wegen seiner Erkrankung gekündigt hatte. Deshalb stützte er sich darauf, dass der Arbeitgeber durch die Kündigung gegen das Maßregelverbot des § 612a BGB verstoßen habe – allerdings bis dato ohne Erfolg.

Maßregelverbot greift hier nicht

Das Gericht hielt die Kündigung hier für wirksam. Seiner Ansicht nach gab es Hinweise darauf, dass der Arbeitgeber auch aus anderen Gründen unzufrieden war. Es ging davon aus, dass die AU nicht ausschlaggebend für die Kündigung war. Auch wenn sie kurz nach der Krankmeldung kam, war das nur ein zeitlicher Zufall.

Denn es hatte sich z. B. herausgestellt, dass die von einer spanischen Agentur vermittelten Arbeitnehmer, zu denen der Beschäftigte gehörte, nicht angemessen Deutsch sprachen. Darüber hinaus verfügten sie nicht über ausreichende Erfahrung als Fahrer. Deshalb kam es gehäuft zu Verkehrsunfällen.

Der Arbeitnehmer hatte zwar bestritten, an irgendwelchen Verkehrsunfällen beteiligt gewesen zu sein. Unabhängig davon ist jedoch klar und im Hinblick auf einen eventuellen Verstoß gegen das Maßregelverbot wichtig, dass der Arbeitgeber neben dem hier klagenden Arbeitnehmer 2 weiteren Mitarbeitern gekündigt hatte, die zur gleichen Zeit angefangen hatten und ebenfalls über die spanische Agentur vermittelt worden waren. Es handelt sich deshalb nicht um eine herausgreifende Einzelfallentscheidung.

Bedeutung des Maßregelverbots

Das Maßregelverbot in § 612a BGB besagt, dass der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin nicht deshalb bei einer Maßnahme benachteiligen darf, weil dieser bzw. diese in zulässiger Weise seine/ihre Rechte ausübt.

Ein Verstoß gegen das Maßregelverbot des § 612a BGB kann vorliegen, wenn der Arbeitnehmer eine AU vorlegt. Schließlich macht ein Arbeitnehmer mit der AU-Vorlage zugleich sein Recht geltend, nicht zur Arbeit erscheinen zu müssen.

Ihre Rolle als Betriebsrat

Bei einer Probezeitkündigung sind Sie als Betriebsrat genauso anzuhören (§ 102 BetrVG) wie bei jeder anderen Kündigung auch. Auch bei einer Probezeitkündigung hat Ihr Arbeitgeber Sie über die Gründe der Kündigung zu unterrichten. Insoweit ist wichtig für Sie zu wissen, dass Ihr Arbeitgeber Ihnen nicht bewusst wichtige Inhalte verschweigen darf und Sie so u. U. über wichtige Umstände in die Irre führt.

Als Betriebsrat können Sie auch einer Kündigung in der Warte- und Probezeit widersprechen, etwa wegen Verstößen gegen das Maßregelverbot oder wenn aus Sicht des Betriebsrats eine Diskriminierung, Sittenwidrigkeit oder auch ein Verstoß gegen Treu und Glauben vorliegt.

Auch bei einer Anhörung in der Wartezeit oder Probezeit gilt die Anhörungsfrist von einer Woche. Das sollten Sie auf jeden Fall im Blick haben. Denn häufig kündigen Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen kurz vor Ende der Probezeit, sodass die Wartezeit vor der Anhörungsfrist oder mit dieser abläuft. In solchen Fällen sollten Sie – wenn Sie widersprechen wollen – nicht zu schnell widersprechen. Denn können Sie durch das volle Ausschöpfen der Anhörungsfrist dafür sorgen, dass die Probezeit endet, bevor Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin kündigt, profitiert der/die Betroffene vom Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz.

→ FAZIT

Während der Probezeit hat der Arbeitgeber mehr Spielraum bei einer Kündigung

Grundsätzlich können Arbeitgeber während der Probezeit leichter kündigen. Sie benötigen in der Regel keinen Grund.

§ 612a BGB

Maßregelungsverbot

Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme nicht benachteiligen, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausübt.

Betriebsratswahl nach vereinfachtem Verfahren | Lesezeit 2 Minuten

Vorzeitige Bekanntmachung der Wahlvorschlagsliste ist kein Anfechtungsgrund

Der Wahlvorstand ist für die Durchführung der Betriebsratswahl zuständig. Macht er in diesem Rahmen die Wahlvorschlagsliste im vereinfachten einstufigen Wahlverfahren des Betriebsrats vor Ablauf der gesetzlichen Frist bekannt, begründet dies noch nicht die Anfechtbarkeit der Wahl. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung klargestellt (27.11.2024, Az. 7 ABR 32/23).

Wahlvorstand erlässt Wahlausschreiben

In einem Gemeinschaftsbetrieb (Bildung eines gemeinsamen Betriebs mehrerer Unternehmen) mit ca. 77 Arbeitnehmern wurde am 16.5.2022 ein neuer Betriebsrat gewählt. Der vom vorherigen Betriebsrat bestellte Wahlvorstand hatte am 24.3.2022 ein Wahlausschreiben unter Angabe der Firmenadresse erlassen. In diesem wies er darauf hin, dass Einwände gegen die Wählerliste vor Ablauf der 3 Tage seit Aushang des Wahlausschreibens schriftlich einzulegen seien. Als Stichtag wurde der 25.4.2022 genannt. Als letzter Termin zur Einreichung von Wahlvorschlägen wurde der 6.5.2022 genannt.

Beim Wahlvorstand gingen keine Einsprüche gegen die Wählerliste ein.

Wahlvorstand sammelt Stützunterschriften

Daraufhin sammelte der Wahlvorstand, dem auch der frühere Betriebsratsvorsitzende angehörte, am 6.5.2022 ab 10 Uhr 16 Stützunterschriften für eine Wahlvorvorschlagsliste, auf der 8 Bewerber aufgeführt waren. Zwischen 14.30 Uhr und 15 Uhr wurde der Wahlvorschlag am selben Tag für gültig anerkannt und bekannt gegeben.

Am 16.5.2022 folgte die Wahlversammlung. Am 20.5.2022 fand die öffentliche Stimmauszählung statt. Die Namen der gewählten Betriebsratsmitglieder wurden am 30.5.2022 bekannt gegeben.

Die Arbeitgeberinnen fochten die Wahl an

Die beiden Arbeitgeberinnen und Trägerinnen des Gemeinschaftsbetriebs haben die Wahl daraufhin angefochten. Sie waren der Meinung, dass das Wahlausschreiben fehlerhafte Angaben enthielt. Dabei stellten sie darauf ab, dass der Vorgänger-Betriebsratsvorsitzende im Zusammenhang mit dem Sammeln von Stützunterschriften als Mitglied des Wahlvorstands unter Missachtung der Neutralitätspflicht auf einen Arbeitnehmer eingewirkt habe. Darüber hinaus hätte er nur für sich selbst um Stützunterschriften werben dürfen. Ein weiterer Punkt, den die beiden monierten, war, dass die bereits am Nachmittag des 6.5.2022 ausgehängte Liste mit 8 Bewerbern vor Ablauf der gesetzlichen Mindestfrist zur Einreichung von Wahlvorschlägen und damit auch zu Unrecht verfrüht bekannt gegeben wurde. Durch die verfrühte Bekanntmachung seien weitere Wahlvorschläge verhindert worden.

Der Betriebsrat wehrte sich und beantragte, das Begehren der Arbeitgeberinnen abzuweisen.

BAG weist Entscheidung an das LAG zurück

Das Arbeitsgericht gab dem Antrag der Arbeitgeberinnen statt. Es erklärte die Betriebsratswahl für unwirksam. Das Landesarbeits-

gericht (LAG) hat die hiergegen gerichtete Beschwerde zurückgewiesen. Dagegen ging der Betriebsrat mit einer Beschwerde vor dem BAG vor.

BAG: Wahl nicht wegen vorzeitigem Aushang unwirksam

Das Gericht entschied, dass die Wahl nicht wegen eines Aushangs der Wahlvorschlagsliste vor Ablauf der gesetzlichen Mindestfrist für Wahlvorschläge für unwirksam zu erklären sei. Die Richter stellten in ihrer Begründung klar, dass die Wahl grundsätzlich wegen eines Verstoßes gegen die wesentlichen Wahlvorschriften angefochten werden könne (§ 19 Abs. 1 und 2 BetrVG). Dies gelte allerdings nicht, wenn der Verstoß das Wahlergebnis nicht beeinflussen könne oder geändert habe.

§ 36 Abs. 5 Satz 3 Wahlordnung sieht vor, dass der Wahlvorstand die Liste nach Ablauf der gesetzlichen Mindestfrist in gleicher Weise wie das Wahlausschreiben bekannt zu machen habe. Maßgeblich für die Mindestfrist ist § 14a Abs. 3 Satz 2 1. HS BetrVG. Danach sind Wahlvorschläge bis eine Woche vor der Wahlversammlung zu äußern.

Eine Regelung dazu, dass die Bekanntmachung vor Ablauf der gesetzlichen Mindestfrist strikt untersagt sei, fehlt. Die Richter wiesen zudem darauf hin, dass die Regelung dazu führe, dass der Wahlvorstand nach Ablauf der gesetzlichen Mindestfrist dazu verpflichtet sei, die anerkannten Wahlvorschläge bekannt zu geben. Daraus folge jedoch nicht, dass es ihm zugleich verboten sei, einen Wahlvorschlag vorzeitig zu veröffentlichen.

→ FAZIT

Frühzeitige Bekanntgabe des Wahlvorschlags allein liefert keinen Anfechtungsgrund

Im vereinfachten Wahlverfahren zur Betriebsratswahl wird der Wahlvorstand spätestens 4 Wochen vor Ablauf der Amtszeit des amtierenden Betriebsrats bestellt. Spätestens 1 Woche vor der Wahlversammlung müssen zudem die Wahlvorschläge eingereicht werden (§ 14 Abs. 4 BetrVG).

Danach sind die Wahlvorschläge unverzüglich vom Wahlvorstand schriftlich zu bestätigen und zu prüfen. Ist ein Wahlvorstand früher dran und gibt er den Wahlvorschlag deshalb früher bekannt, kann Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeber die Betriebsratswahl deshalb nicht wirksam anfechten.

DSGVO | Lesezeit 2 Minuten

Schadenersatz nach DSGVO

Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen können nach der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) unter Umständen Schadenersatz verlangen, wenn Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin Ihre personenbezogenen Daten mit einem Personalverwaltungssystem in eine Cloud auf einem amerikanischen Server hochlädt. Mit einem entsprechenden Fall musste sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) kürzlich auseinandersetzen, und es entschied zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (8.5.2025, Az. 8 AZR 209/21).

Arbeitgeberin hält Betriebsvereinbarung nicht ein

Die Arbeitgeberin entschied im Jahr 2017, das cloudbasierte Personalverwaltungssystem „Workday“ konzernweit einzuführen und dieses statt des bis dato genutzten SAP-Systems zu verwenden. Die Server von Workday stehen in den USA. Wie bei der Einführung komplizierter IT-Systeme üblich, sollte Workday in einem Testbetrieb vorab ausprobiert werden. Bei solchen Testbetrieben ist es zudem üblich, dass nach einer gewissen Phase nicht nur sogenannte Dummy-Daten genutzt werden, sondern vielmehr auch Echt Daten der Beschäftigten.

Um die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Einführung von IT-Systemen zu wahren, einigten sich der Arbeitgeber und der Betriebsrat auf eine Betriebsvereinbarung. Diese ermöglichte es dem Arbeitgeber, bestimmte personenbezogene Daten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an die Software zu übermitteln. Zu den in diesem Rahmen erlaubten Daten gehörten Name, Eintrittsdatum, Arbeitsort sowie geschäftliche Kontaktdaten wie geschäftliche Telefonnummer und E-Mail-Adresse.

Allerdings hielt sich der Arbeitgeber nicht an die Vorgaben. Im Testbetrieb wurden mehr Daten übermittelt, als die Betriebsvereinbarung vorsah.

Arbeitnehmer stellt Missbrauch fest

Ein Arbeitnehmer, der Betriebsratsvorsitzende, fand heraus, dass während des Testbetriebs auch sensible Daten wie Gehaltsdaten, seine private Wohnanschrift und Steuer-IDs an die Konzernmuttergesellschaft weitergegeben wurden. Der Arbeitnehmer war mit der Übertragung nicht einverstanden. Er forderte deshalb Schadenersatz in Höhe von 3.000 € nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO. Seine Forderung begründete er damit, dass der Arbeitgeber nicht befugt gewesen sei, ihn betreffende personenbezogene Daten, die über die Regelungen in der Betriebsvereinbarung hinausgehen, im Rahmen des Testbetriebs zu verarbeiten.

Erfolg vor dem EuGH

Vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg hatte der Arbeitnehmer keinen Erfolg (25.2.2021, Az. 17 Sa 37/20). Das Gericht begründete seine ablehnende Entscheidung damit, dass reine Befürchtungen, US-Behörden und Konzerngesellschaften könnten unbefugt auf Daten zugreifen, keinen ersatzfähigen Schaden darstellen.

Der Arbeitnehmer zog deshalb vor das BAG. Dieses legte die Sache zunächst dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) in Luxemburg vor, wo die Richter daraufhin klarstellten, dass Regelungen in Betriebsvereinbarungen stets den Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes und der DSGVO entsprechen müssen (EuGH, 19.12.2024, Az. C-65/23).

BAG spricht Schadenersatz für Kontrollverlust zu

Das BAG orientierte sich an der Rechtsprechung des EuGH. Es sprach dem Arbeitnehmer einen Anspruch auf Schadenersatz zu – allerdings nur in Höhe von 200 €. In ihrer Begründung wiesen die Richter darauf hin, dass der Arbeitgeber mehr personenbezogene Daten an die Konzernobergesellschaft übermittelt habe, als es die Betriebsvereinbarung zulasse. Das Gericht stellte zudem klar, dass die Übertragung im Testbetrieb nicht notwendig gewesen sei. Deshalb habe der Arbeitgeber insoweit gegen die DSGVO verstoßen.

→ FAZIT

Kontrollverlust über Daten reicht aus

Die DSGVO ist seit dem Jahr 2018 in Kraft. Seitdem richtet sich der Beschäftigtendatenschutz vor allem nach den entsprechenden Regelungen. Für einen Schadenersatzanspruch nach der DSGVO reicht grundsätzlich der Kontrollverlust über die Daten aus. Die Entscheidung zeigt zudem, dass das BAG der Linie des EuGH auch im Hinblick auf die Höhe des Schadens gefolgt ist. Denn der erreichte Wert von 200 € bleibt weit unter dem Wert der eingeklagten 3.000 €. Damit stellt das BAG klar, dass es ebenfalls davon ausgeht, dass der Schadenersatzanspruch nach Art. 82 DSGVO keine Straffunktion erfüllt.



DSGVO
Schadenersatz
bei Kontroll-
verlust von Daten

Ausschluss | Lesezeit 4 Minuten

Aktuelles Urteil zum Ausschluss aus dem Betriebsrat: Das sollten Sie zu dem Thema wissen!

Viele Arbeitgeber haben bereits die Erfahrung gemacht, dass aktive und engagierte Betriebsräte für das Unternehmen gut sind. Mitarbeiter fühlen sich wohler und sicherer, die Produktivität steigt. Das ist aber noch nicht bei allen Arbeitgebern angekommen. Immer wieder greifen sie dann zu einer schweren Keule, dem Antrag zum Ausschluss von Betriebsratsmitgliedern aus dem Betriebsrat. Ein aktuelles Urteil zeigt, wie schnell gute Absichten des Betriebsrats für ihn problematisch werden können.

Im Beschluss des Landesarbeitsgerichts (LAG) Hessen vom 10.3.2025 (Az. 16 TaBV 109/24) ging es um Fragen des Datenschutzes in der Betriebsratsarbeit.

Der Fall: Ein Betriebsratsvorsitzender war in der Vergangenheit bereits abgemahnt worden, weil in seinem dienstlichen Mail-Account eine Weiterleitung für alle eingehenden Mails an seine private E-Mail-Adresse eingerichtet war. Trotzdem leitete er später wiederholt eine Personalliste mit hochsensiblen Daten (Namen, Geburtsdaten, Gehälter) an seine private E-Mail-Adresse weiter, um von zu Hause aus arbeiten zu können. Er begründete dies unter anderem damit, dass er zu Hause über einen größeren Bildschirm verfüge, an dem die Bearbeitung umfangreicher Listen leichter sei.

Als der Arbeitgeber hiervon erfuhr, sah er in diesem Verhalten einen Verstoß gegen datenschutzrechtliche Vorgaben. Er leitete deshalb ein Ausschlussverfahren gegen den Betriebsratsvorsitzenden gemäß § 23 BetrVG ein.

Die Entscheidung: Auf Antrag des Arbeitgebers entschied das Arbeitsgericht, dass der Betriebsratsvorsitzende aus dem Betriebsrat ausgeschlossen wird.

§ 23 Abs. 1 BetrVG

Ausschluss aus dem Betriebsrat

(1) Mindestens ein Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer, der Arbeitgeber oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft können beim Arbeitsgericht den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Betriebsrat oder die Auflösung des Betriebsrats wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen. Der Ausschluss eines Mitglieds kann auch vom Betriebsrat beantragt werden.

Das LAG Hessen bestätigte in zweiter Instanz, dass das Weiterleiten sensibler Personaldaten an eine private E-Mail-Adresse ein grober Verstoß gegen betriebsverfassungsrechtliche Pflichten ist. Der Ausschluss aus dem Betriebsrat war gerechtfertigt, da das Vertrauen in die ordnungsgemäße Amtsführung nachhaltig zerstört wurde.

Diese Pflichtverstöße erkannte das Gericht

Zum Verhängnis wurde dem Betriebsratsvorsitzenden die vorherige Abmahnung wegen eines vergleichbaren Sachverhalts. Auch der große Bildschirm war kein Argument, das die Richter gelten ließen. Das Gericht betonte die besondere Verantwortung von Be-

triebsratsmitgliedern im Umgang mit personenbezogenen Daten und die Notwendigkeit strikter Einhaltung von Datenschutzvorschriften. Diese sah das Gericht – genau wie der Arbeitgeber – als verletzt an.



MEIN TIPP

Arbeitgeber muss Technik bereitstellen

Der Betriebsrat benötigt eine sichere IT-Infrastruktur. Private Geräte und E-Mail-Adressen sind für sensible Betriebsratsdaten hochriskant. Als Betriebsrat haben Sie einen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber Ihnen die erforderliche Technik zur Verfügung stellt. Bestehen Sie hierauf, z. B. auf einen entsprechend großen Monitor, wenn umfangreiche Listen zu bearbeiten sind.

Geben Sie dem Arbeitgeber keine Vorlage

Diese Entscheidung zeigt, wie schnell auch eine gut gemeinte Absicht von Betriebsratsmitgliedern zum Bumerang werden kann.



**GEBEN SIE DEM
ARBEITGEBER
KEINEN GRUND**

Als Betriebsrat sollten Sie streng darauf achten, dem Arbeitgeber keine Vorlage zu geben, um Sie aus dem Betriebsrat „herauszukegeln“. Sonst wird er diese voraussichtlich früher oder später nutzen. Für Sie sind aber nicht nur Datenschutzverstöße gefährlich.

Die folgende Rechtsprechungsübersicht zeigt Ihnen beispielhaft, in welchen Fällen Arbeitsgerichte Mitglieder eines Betriebsrats aus diesem ausgeschlossen haben. Das hilft Ihnen bei der Orientierung und schützt Sie vor Fehlern, die Ihre Position gefährden.



Rechtsprechungsübersicht zu § 23 Abs. 1 BetrVG (Beispiele)

Rechtsprechungsübersicht zu § 23 Abs. 1 BetrVG (Beispiele)

(Wiederholte) Verletzung der Schweigepflicht	BAG, 5.9.1967, Az. 1 ABR 1/67
Weitergabe von Gehaltslisten an außerbetriebliche Stellen (z. B. Gewerkschaften)	BAG, 22.5.1959, Az. 1 ABR 2/59
Persönliche Beleidigungen anderer Betriebsratsmitglieder	LAG Hessen, 23.5.2013, Az. 9 TaBV 17/13
Diffamierung und grobe Beschimpfung des Arbeitgebers	ArbG Marburg, 28.5.1999, Az. 2 BV 3/99
Falsche Angaben von freigestellten Betriebsratsmitgliedern zum Zweck der Tätigkeit außerhalb des Betriebs	BAG, 21.2.1978 Az. 1 ABR 54/76
Wiederholte parteipolitische Agitation im Betrieb oder Behandlung parteipolitischer Fragen in einer Betriebsversammlung, insbesondere wenn dadurch der Betriebsfrieden gestört wird	z. B. LAG Düsseldorf, 23.6.1977, Az. 3 TaBV 8/77
Grundsätzliche Ablehnung der Zusammenarbeit mit gewerkschaftlich anders organisierten Betriebsratsmitgliedern	BAG, 5.9.1967 Az. 1 ABR 1/67
Beharrliche, zielgerichtete Verweigerung der Teilnahme an Betriebsratssitzungen, um die Funktionsfähigkeit des Betriebsrats dadurch zu stören	ArbG Halle, 17.9.2013, Az. 3 BV 41/12

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



Nicht alles, was den Arbeitgeber stört, ist relevant

Der Ausschluss von durch die Belegschaft gewählten Betriebsratsmitgliedern aus dem Betriebsrat durch das Arbeitsgericht ist der stärkste vorstellbare Eingriff in die Wahlrechte der Mitarbeiter.

Daher fordert das Gesetz zu Recht, dass ein „grober“ Verstoß gegen Pflichten des Betriebsratsmitglieds vorliegen muss.

Das Fehlverhalten muss dazu einiges Gewicht haben. Insbesondere ist nicht jedes Verhalten, das den Arbeitgeber oder andere Antragsberechtigte stört, ausreichend, um den Ausschluss zu begründen. In der Regel **nicht** ausreichen wird daher

- fehlende Kompromissbereitschaft
- sachliche Auseinandersetzungen im Betriebsrat
- Strafanzeigen in Bezug auf den Arbeitgeber, sofern diese nachvollziehbar und nicht rechtsmissbräuchlich sind
- gewerkschaftliche Betätigung oder die Werbung für eine Gewerkschaft, solange dabei kein Druck auf Beschäftigte ausgeübt wird.

! WICHTIG

Abmahnung ist nicht erforderlich

Anders als bei einer Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten ist eine vorherige Abmahnung nicht nötig.

Ausreichend, aber auch erforderlich ist eine einmalige, grobe Pflichtverletzung. Mehrfache leichte Pflichtverletzungen reichen nur für den Ausschluss aus dem Betriebsrat, wenn diese wegen

der Beharrlichkeit einen groben Verstoß darstellen. Ob das so ist, entscheidet das Arbeitsgericht. Das Risiko trägt der Antragsteller, also in der Regel der Arbeitgeber.

Ohne Verschulden geht es nicht

Betriebsratsmitglieder können in der Regel nur dann aus dem Betriebsrat ausgeschlossen werden, wenn sie den groben Pflichtverstoß vorsätzlich oder grob fahrlässig begangen haben. Ein unverschuldeter Rechtsirrtum bei dem handelnden Betriebsratsmitglied kann also die Ausschlussgefahr beseitigen.



MEIN TIPP

Im Zweifel beraten lassen

Das Argument, man habe seine Pflichten nicht gekannt, wird allerdings meist wenig überzeugen. Lassen Sie sich im Zweifel beraten, ob Sie etwas dürfen oder nicht dürfen!

So geht es nach dem Ausschluss eines Betriebsratsmitglieds weiter

Wenn das Arbeitsgericht ein Betriebsratsmitglied aus dem Betriebsrat ausschließt, ist damit der Betriebsrat nicht aufgelöst. Lediglich das Amt des ausgeschlossenen Mitglieds ist mit Rechtskraft des Beschlusses beendet.

Das Arbeitsgericht wird auch kein Ersatzmitglied für das ausgeschlossene Betriebsratsmitglied benennen. Vielmehr rückt ein Ersatzmitglied in den Betriebsrat nach (§ 25 BetrVG).

Kosten | Lesezeit 2 Minuten

Agieren Sie bewusst – hüten Sie sich vor diesem Fehlverhalten

Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Kosten Ihrer Betriebsratsarbeit zu tragen (§ 40 Abs. 2 BetrVG). Das heißt allerdings nicht, dass er jede Ausgabe tragen muss. Sie müssen zumindest immer darlegen können, dass die Kosten erforderlich sind, um Ihre Aufgaben bewältigen zu können. Das zieht immer wieder Auseinandersetzungen darüber nach sich, welche Kosten Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin tatsächlich übernehmen muss – gerade jetzt in wirtschaftlich schwierigen Zeiten.

Die Kosten trägt Ihr Arbeitgeber

Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin hat grundsätzlich die Kosten zu tragen, die erforderlich sind, damit Sie Ihre Arbeit als Betriebsrat ordnungsgemäß ausführen können. Dabei kann es sich um alle möglichen, unterschiedlichen Kosten handeln.

Als Betriebsrat haben Sie deshalb in jedem Einzelfall abzuwägen, ob Sie die jeweiligen Kosten tatsächlich verursachen dürfen. Sie dürfen dabei nicht nach Ihrem eigenen subjektiven Ermessen handeln.

Sie haben sich vielmehr auf den Standpunkt eines vernünftigen Dritten zu stellen. Dabei sollten Sie sich immer auch die Frage stellen, ob Sie in der jeweiligen Situation die geplanten Kosten in der entsprechenden Höhe verursachen dürfen und ob es nicht eine Möglichkeit gibt, die Kosten zu reduzieren. Denn Sie unterliegen auch dem sogenannten Kostenminimierungsprinzip.

Verhältnismäßigkeit muss gegeben sein

Neben der Erforderlichkeit müssen die Kosten dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entsprechen. Sie als Betriebsrat müssen darauf achten, dass die vom Betriebsrat verursachten Kosten nicht unverhältnismäßig hoch sind.



Überblick: 3 Voraussetzungen für die Kostenübernahme

Prüfpunkt	Ja	Nein
Ist die vertraglich vereinbarte Leistung – zum Beispiel die Beschaffung von Sachmitteln, der Besuch einer Seminarveranstaltung, die Beauftragung eines Sachverständigen – zur Erfüllung der Ihnen betriebsverfassungsrechtlich übertragenen Aufgaben erforderlich?	☐	☐
Sind die dadurch entstehenden Kosten angemessen?	☐	☐
Haben Sie einen entsprechenden Beschluss gefasst?	☐	☐
Sofern Sie nur eine dieser Fragen mit „Nein“ beantworten, muss Ihr Arbeitgeber Ihnen die Kosten im Zweifel nicht erstatten.		

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



Prüfen Sie interne Unterstützung, bevor Sie externe Hilfe beanspruchen

Zum Kostenminimierungsprinzip gehört auch, dass Sie, sofern Sie die Unterstützung durch einen Sachverständigen benötigen, zunächst sämtliche internen Möglichkeiten ausschöpfen, bevor Sie einen externen Sachverständigen beauftragen. Sie müssen also zunächst Hilfe bei den entsprechenden Kolleginnen und Kollegen aus Ihrem Unternehmen suchen.

Sollten Sie das Gefühl haben, dass Ihnen die interne Unterstützung nicht ausreicht, können Sie den Beschluss zur Beauftragung eines externen Sachverständigen fassen und bei Ihrem Arbeitgeber die Kostenübernahme beantragen.

Hüten Sie sich vor diesen Fehlern

Es kommt immer einmal wieder vor, dass Betriebsräte entweder gar nicht erst einen entsprechenden Beschluss fassen und die Kostenübernahme von ihrem Arbeitgeber oder ihrer Arbeitgeberin verlangen oder dass der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin die Kostenübernahme verweigert.

In einem entsprechenden Fall sollten Sie keinesfalls eigenständig einen Sachverständigen beauftragen. Denn dann riskieren Sie, dass Sie auf den Kosten sitzen bleiben.

Eine Selbstbeauftragung von Sachverständigen und die unabgesprochene Buchung von Seminaren kann zur Kostenfalle werden. Denn Sie als Betriebsrat haften persönlich, wenn Sie eigenständig in unnötiger Weise externe Berater beauftragen oder für diese zu hohe Honorare vereinbaren.

Vereinbarung muss sein

Bei der Beauftragung von Sachverständigen müssen Sie immer eine Vereinbarung mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin über die jeweilige Hinzuziehung des Sachverständigen treffen (§ 80 Abs. 3 BetrVG).

INFO: Kostentragung

Wenn der Arbeitgeber nicht zahlen muss

Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin hat lediglich die von Ihnen verursachten Kosten zu tragen, die für die Durchführung Ihrer Aufgabe erforderlich sind. Zudem haben Sie zuvor einen entsprechenden Beschluss zu fassen und die Kostenübernahme zu beantragen.



Muster-Betriebsvereinbarung: So regeln Sie Kurzarbeit in Ihrem Betrieb sinnvoll

Kurzarbeit bietet Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin die Möglichkeit, Ihre Kolleginnen und Kollegen bei einem Auftragsmangel vor einem Jobverlust zu bewahren. Wie Sie Kurzarbeit in Ihrem Betrieb im Zweifel regeln können, entnehmen Sie dem folgenden Muster.

Muster-Betriebsvereinbarung: Kurzarbeit

Zwischen der ... (Name des Unternehmens) und dem Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens) wird folgende Betriebsvereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt räumlich für die Betriebsabteilungen ... Persönlich sind von dieser Vereinbarung alle Arbeitnehmer der genannten Abteilungen einschließlich der Auszubildenden erfasst.

§ 2 Anlässe für Kurzarbeit

Kurzarbeit darf nur eingeführt werden, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt. Der Arbeitsausfall muss auf wirtschaftlichen Gründen (etwa Mangel an Rohstoffen) oder aber auch einer Veränderung der betrieblichen Struktur basieren. Zudem muss der Arbeitsausfall vorübergehend sein. Es muss mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit zu erwarten sein, dass in absehbarer Zeit wieder mit dem Übergang zur Vollzeitarbeit zu rechnen ist.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, alles zu versuchen, um den Arbeitsausfall abzuwenden. Diese Pflicht besteht auch während des Bezugs von Kurzarbeitergeld. Hier muss der Arbeitgeber alles versuchen, um den Ausfall an Arbeit zu verringern oder sogar zu beenden.

§ 3 Information des Betriebsrats

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat rechtzeitig und unverzüglich über den Anlass der Kurzarbeit, Beginn und Ende der Kurzarbeit, davon betroffene Abteilungen und Arbeitnehmer, den Umfang der Arbeitszeitreduzierung und die Lage der reduzierten Arbeitszeiten informieren. Darüber hinaus wird der Betriebsrat wöchentlich von der Geschäftsleitung über die Entwicklung des Auftragsstands informiert.

§ 4 Beginn der Kurzarbeit

Die Kurzarbeit beginnt an dem Tag bzw. in der Schicht nach dem die Kurzarbeit auslösenden Ereignis.

§ 5 Ende der Kurzarbeit

Die Kurzarbeit endet an dem Tag bzw. in der Schicht, in der der Produktionsablauf wieder gesichert, die behördliche Maßnahme wieder aufgehoben oder der Störfall wieder beseitigt ist. In allen anderen Fällen endet die Kurzarbeit zum geplanten Zeitpunkt.

Der Beginn und das Ende der Kurzarbeit werden dann in einer gesonderten Anlage zu dieser Betriebsvereinbarung folgendermaßen vereinbart: Mit Wirkung vom ... wird für die Zeit vom ... bis ... Kurzarbeit eingeführt. Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt ... Stunden. Folgende Wochentage sind Arbeitstage: ...

§ 6 Vorzeitige Beendigung

Sollte sich die Auftragslage überraschend wesentlich verbessern, wird die Kurzarbeit vorzeitig beendet. Dies bedarf der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats. Über eine eventuelle Verlängerung der Kurzarbeit ist mit dem Betriebsrat eine neue Vereinbarung zu schließen. Den Arbeitnehmern ist die Verlängerung der Kurzarbeit umgehend bekannt zu geben.

§ 7 Zahlung von Kurzarbeitergeld

Die Geschäftsleitung stellt bei der örtlichen Agentur für Arbeit die erforderlichen Anträge zur Gewährung von Kurzarbeitergeld. Das Kurzarbeitergeld wird vom Betrieb ausgezahlt, nachdem die Agentur für Arbeit die Leistungen erbracht hat.

Die Agentur für Arbeit prüft zunächst, ob die Lage am Arbeitsmarkt es erfordert, die Arbeitnehmer besser in befristete oder unbefristete andere Arbeitsverhältnisse zu vermitteln. Diese Vermittlung ist grundsätzlich vorrangig. Der Arbeitgeber muss deshalb die Zeit der Vermittlung einkalkulieren und dafür sorgen, dass die Entgeltfortzahlung an die Mitarbeiter für diese Zeit gesichert ist. Wird Kurzarbeitergeld gewährt, prüft der Arbeitgeber, ob er eine Vorfinanzierung übernehmen kann. Überstunden werden während der Kurzarbeit weder geleistet noch vergütet.

§ 8 Teilnahme an Gesprächen

Der Betriebsrat nimmt an allen Gesprächen des Arbeitgebers mit der Agentur für Arbeit teil. Die gleichen Unterlagen und Erklärungen, die sie erhält, werden dem Betriebsrat in Kopie zur Verfügung gestellt.

§ 9 Zeitausgleich

Für die reduzierte oder ausfallende Arbeitszeit wird als Ausgleich – soweit vorhanden – ein Zeitguthaben in Form von Gleitzeittagen oder geleisteter und noch nicht abgerechneter Mehrarbeitsstunden herangezogen, die einschließlich etwaiger Zuschläge als Vorarbeit gelten. Alle Arbeitnehmer sind zudem aufgefordert, soweit möglich während der Kurzarbeitsphase Urlaub zu nehmen. Die üblichen Antragsfristen hierzu können verkürzt werden. Urlaubsentgelt, Urlaubsgeld und sonstige betriebliche Sonderzahlungen werden während der Kurzarbeit so gewährt, als wäre normal gearbeitet worden. Der Anspruch auf Freischichten wird durch die Kurzarbeit reduziert.

§ 10 Kündigungen

Betriebsbedingte Kündigungen werden in einem Zeitraum von 6 Monaten nach Beendigung der Kurzarbeit und während der Kurzarbeit nicht ausgesprochen.

§ 11 Qualifizierungsmaßnahmen

Den Beschäftigten wird die Möglichkeit geboten, an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen. Es besteht Einigkeit darüber, dass die ausgefallene Arbeitszeit auch zur Erhöhung der betrieblichen Qualifikation genutzt werden kann.

§ 12 Schlussbestimmungen

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Wirkung zum ... in Kraft. Sie kann beiderseits mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten zum Jahresende schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum ... Die Betriebsvereinbarung entfaltet Nachwirkung.

Ort, Datum, Unterschriften

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



Amtszeit | Lesezeit 1 Minute

Dürfen wir den Betriebsrat auch später wählen lassen?

Frage:

Unsere letzte Betriebsratswahl fand am 16.03.2022 statt. Die nächste Betriebsratswahl wollen wir im März 2026 abhalten. Nun überlegen wir aber, eventuell erst Ende April wählen zu lassen. Jetzt stellen sich uns 2 Fragen: Ist es rechtlich zulässig, den neuen Wahltermin um einen Monat zu verschieben? Verlängert sich die Amtszeit des derzeitigen Betriebsrates um einen Monat oder ergibt sich dadurch eine betriebsratslose Zeit?

Antwort:

Ich rate Ihnen davon ab, die Wahl wie überlegt zu verschieben. Die Amtszeit eines Betriebsrats endet im Regelfall mit Ablauf der vierjährigen Amtsperiode nach § 21 S. 3 Betriebsverfassungsgesetz, spätestens jedoch am 31.5. des Jahres, in dem regelmäßige Betriebsratswahlen stattfinden. Die Amtszeit endet so auch dann, wenn noch kein neuer Betriebsrat gewählt worden ist. Insofern droht ein betriebsratsloser Zustand. Das ist juristisch zwar umstritten. Die Auffassung, dass die Amtszeit nicht endet, findet jedoch keine Stütze im Gesetz und ist daher meines Erachtens nicht tragfähig.

Auch die Rechtsprechung geht davon aus, dass die Amtszeit mit Ablauf der Vierjahresfrist automatisch endet, auch wenn noch kein neuer Betriebsrat gewählt ist.



So heißt es z. B. in dem Urteil des LAG Rheinland-Pfalz vom 15.1.2020: „Mit dem Ende der Amtszeit des alten Betriebsrats wird der Betrieb betriebsratslos. § 21 S. 1 BetrVG sieht eine feste Amtszeit vor. Eine Verlängerung der regelmäßigen Amtszeit über den Ablauf der Vier-Jahres-Frist hinaus ist im Gesetz nicht vorgesehen und insbesondere nicht § 21 S. 3 BetrVG zu entnehmen.“ (Az. 7 Sa 179/19).

Gehalt | Lesezeit 1 Minute

Ist eine Gehaltskürzung bei einer Versetzung in Ordnung?

Frage:

Ein Kollege soll auf einen anderen Arbeitsplatz in einer anderen Abteilung versetzt werden. Bei dieser Angelegenheit will unsere Arbeitgeberin offensichtlich versuchen, das Gehalt des Kollegen zu reduzieren. Denn sie hat ihm einen neuen Arbeitsvertrag, der ein geringeres Gehalt enthält, vorgelegt. Ist das erlaubt?

Antwort: Versetzung vom Direktionsrecht gedeckt?

Ob Ihre Arbeitgeberin Ihren Kollegen auf einen anderen Arbeitsplatz versetzen darf, hängt davon ab, ob die Versetzung von ihrem Direktionsrecht gedeckt ist. Ist das der Fall, kann Ihre Arbeitgeberin den Kollegen grundsätzlich versetzen. Etwas anderes gilt nur, wenn eine Klausel im Arbeitsvertrag des Betroffenen, eine Betriebsvereinbarung oder ein auf das Beschäftigungsverhältnis anwendbarer Tarifvertrag entgegensteht.

Arbeitgeberin muss nach billigem Ermessen vorgehen

Selbst wenn eine Versetzung nach Direktionsrecht möglich ist, kann Ihre Arbeitgeberin diese nicht einfach so vornehmen. Sie ist vielmehr gehalten, nach billigem Ermessen vorzugehen.

Versetzung nicht vorbehalten = Versetzung nicht möglich

Hat sich Ihre Arbeitgeberin im Arbeitsvertrag gar keine Versetzung vorbehalten und ist diese auch nicht aufgrund eines Tarifvertrags oder einer anderen Regelung möglich, darf Ihr Arbeitgeber die Versetzung vornehmen.

Gehaltskürzung setzt Änderungskündigung voraus

Selbst wenn eine Versetzung grundsätzlich möglich ist, kann Ihre Arbeitgeberin in diesem Fall nicht so vorgehen, wie sie es zu planen scheint. Denn über eine Versetzung, die zu finanziellen Nachteilen führt, kann sie nicht allein entscheiden. Über eine Reduzierung des Gehalts muss sie sich mit dem Kollegen verständigen.

Verständigen die beiden sich nicht, bleibt ihm nur übrig, eine Änderungskündigung auszusprechen. Nach alledem, was Sie hier schildern, scheint es mir keinen triftigen betrieblichen Grund zu geben.

Empfehlen Sie Ihrem Kollegen, einer Änderung des Arbeitsvertrags nicht zuzustimmen.

Lohnabrechnung | Lesezeit 2 Minuten

Lohnabrechnung irrtümlich zu hoch? Das ändert nicht an den vertraglichen Vereinbarungen

Arbeitgeber stellen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern monatlich eine Lohnabrechnung aus. Enthält eine solche versehentlich ein zu hohes Gehalt, hat das keine Auswirkungen auf den tatsächlich auszuzahlenden Betrag. Der Arbeitnehmer kann aufgrund dessen nicht verlangen, dass ihm der Arbeitgeber die falsche Summe auszahlt. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung klargestellt (28.1.2025, Az. 7 SLa 378/24).

Arbeitnehmer verlangt Gehalts-Auszahlung entsprechend der Abrechnung

Der Arbeitnehmer, ein 51-jähriger Flugbegleiter, war seit dem Jahr 2000 bei seinem Arbeitgeber, einem großen deutschen Luftfahrtunternehmen, angestellt. Sein Bruttogehalt betrug 5.040 €. Er ist mit einem Grad von 100 schwerbehindert. Zudem ist er seit dem 31.5.2022 arbeitsunfähig erkrankt. Bis zu diesem Zeitpunkt war er als Mitglied der Personalvertretung vollständig von seiner Tätigkeit als Flugbegleiter freigestellt. Darüber hinaus war er auch Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen im Unternehmen; ebenfalls seit 2017.

Auf das Arbeitsverhältnis findet u. a. der Tarifvertrag Personalvertretung Nr. 2 für das Bordpersonal der DL Aktiengesellschaft Anwendung. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die als Mitglieder der Personalvertretung tätig sind, erhalten auf Basis einer internen Regelung zum Ausgleich einer möglichen Einkommensminderung eine sogenannte Mehrflugstundenausgleichszulage. Dabei kam es zu einer Neuberechnung des Gehalts des Arbeitnehmers. Allerdings wurde das Gehalt in der Buchhaltung falsch berechnet. Das führte dazu, dass auf der Lohnabrechnung für August 2023 eine Gutschrift von 7.000 € stand.

Der Arbeitnehmer verlangte daraufhin die Auszahlung des Betrags. Zudem machte er Schadenersatz geltend, denn wegen der Gutschrift musste er eine Nachzahlung an die Krankenkasse leisten, die er erstattet haben wollte.

Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Auszahlung

Das Gericht entschied, dass der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Auszahlung der 7.000 € habe. Zwar sei der Betrag auf der Lohn-

abrechnung ausgewiesen worden, jedoch sei die Lohnabrechnung falsch gewesen. Die Richter wiesen außerdem darauf hin, dass die Lohnabrechnung keine Anspruchsgrundlage darstelle.

Lohnabrechnungen dienen nur der Information

Das Gericht stellte in diesem Zusammenhang klar, dass Lohnabrechnungen lediglich einen Informationscharakter hätten. Sie haben jedoch keine rechtsgestaltende Wirkung und sind deshalb nicht bindend. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können daraus keine Zahlungsansprüche ableiten; vor allem können Beschäftigte aus diesen Mitteilungen nicht ohne Weiteres eine Bestätigung oder sogar eine Veränderung der Rechtslage ableiten.

Hier sei die Gehaltsabrechnung offensichtlich falsch gewesen. Im Rahmen der Rückrechnung seien Positionen wie „Urlaubsabgeltung für 11 Tage“ umfasst worden, auf die der Arbeitnehmer offensichtlich keinen Anspruch hatte.

Kein Anspruch auf Schadenersatz

Das Gericht lehnte zudem auch den vom Arbeitnehmer geltend gemachten Schadenersatzanspruch ab. Diese Entscheidung begründeten die Richter damit, dass der Arbeitnehmer nicht dargelegt hatte, welchen Schaden er durch die Abrechnung erlitten hatte.

→ FAZIT

Keine Zahlung aufgrund falscher Lohnabrechnung

Enthält die Lohnabrechnung einer Ihrer Kolleginnen oder eines Kollegen ein zu hohes Gehalt, kann diese/r von Ihrem Arbeitgeber nicht verlangen, dass ihr/ihm die falsche, zu hoch ausgewiesene Summe ausgezahlt wird. Die Lohnabrechnung stellt dafür keine Anspruchsgrundlage dar. Sie dient ausschließlich der Information. Weisen Sie betroffene Kolleginnen und Kollegen darauf hin.

INFO: Gehaltsabrechnung

Warum Gehaltsabrechnungen wichtig sind

Die Gehaltsabrechnung informiert Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen im jeweiligen Monat über Ihr konkretes Gehalt. Ihrem Arbeitgeber dient sie als Nachweis, dass er alle Vorgaben eingehalten hat.



Engagement bei der Arbeit | Lesezeit 1 Minute

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind bereit, mehr zu arbeiten

Trotz sämtlicher wirtschaftlicher Schwierigkeiten am Markt fehlen vielen Betrieben Fachkräfte. Und zwar immer häufiger. Denn immer mehr Babyboomer steigen aus dem Berufsleben aus. Die Lücke an Fachkräften vergrößert sich ständig – wohl auch, weil viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht bereit sind, mehr zu arbeiten. Selbst wenn sie könnten. Dem widerspricht jetzt allerdings eine aktuelle Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft. Ergebnis der Befragung ist, dass fast drei Viertel der Befragten mehr arbeiten würden, wenn die Rahmenbedingungen stimmen.

Wunsch nach niedrigeren Steuern

Dabei nennen die Befragten vor allem 2 Aspekte. Sie wünschen sich niedrigere Steuern und Sozialabgaben. Eine Verbesserung der finanziellen Situation war den Befragten am wichtigsten und stand auf Platz 1. Als nächstwichtigster Punkt wurde Homeoffice genannt. 57 % der Befragten gaben an, dass sie mehr arbeiten würden, wenn sie häufiger im Homeoffice oder mobil tätig werden könnten. Als 3. Punkt nannten die Befragten, dass sie mehr arbeiten würden, wenn sie sich die Arbeit flexibler einteilen könnten.

Jüngere sind eher bereit, mehr zu arbeiten

Die grundsätzliche Bereitschaft, mehr zu arbeiten, war bei den jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern höher als bei den

älteren. Unter 30-Jährige sind mit 86 % häufiger bereit, mehr zu arbeiten, als 55-Jährige und Ältere. Hier entschieden sich nur 69 % dafür.

Prüfen Sie den jeweiligen Einzelfall

Für Ihre Kolleginnen und Kollegen wird es im Hinblick auf höhere Arbeitszeiten stark darauf ankommen, ob die Rahmenbedingungen stimmen. Zurzeit bewegt sich die Politik nur minimal in die Richtung, wirklich Entlastungen zu schaffen. Als Betriebsrat sollten Sie jegliche Vorhaben Ihres Arbeitgebers/Ihrer Arbeitgeberin, die Mehrarbeit Ihrer Kolleginnen und Kollegen zum Ziel haben, genau prüfen und Ihre Entscheidung von den Bedingungen im jeweiligen Einzelfall abhängig machen.

So geht Betriebsratswahl 2026 – mit dem digitalen WahlCockpit



- Inklusive aller Updates
- Checklisten
- Fristenrechner
- Rechtstipps

Ihre Soforthilfe für eine rechtssichere Betriebsratswahl 2026

- Fristen und Termine automatisch im Blick
- Ermittlung der Mindestsitze nach d'Hondt
- Rechtssichere Vorlagen und Muster
- Kandidaturen erfassen und verwalten
- Berechnung des Wahlergebnisses



Jetzt kostenlosen Zugang sichern: <https://kurzlinks.de/255n>

Das lesen
Sie in der
nächsten
Ausgabe

FRISTLOSE KÜNDIGUNG
Hier war die Kündigung okay

DATENSCHUTZ
So reden Sie mit

MUSTER-
BETRIEBSVEREINBARUNG
Brückentage