

Betriebsrat aktuell

Rechtssicher und erfolgreich als Betriebsrat arbeiten



SEITE 3

BEFRISTET BESCHÄFTIGT

Betriebsrat hat keinen Anspruch
auf Weiterbeschäftigung

SEITE 6–7

PRAXISÜBERBLICK

Das sind Ihre wichtigsten
Pflichten als Betriebsrat



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,

nach dem DGB-Index Gute Arbeit leisten in Deutschland 44 % der Beschäftigten regelmäßig Überstunden. Der DGB-Index erfasst die Überstunden deutscher Beschäftigter in den Jahren 2020 bis 2024. Danach haben 44 % der Befragten durchschnittlich länger gearbeitet als vertraglich vereinbart. Knapp ein Viertel der Befragten, nämlich 24 %, arbeitet pro Woche sogar mehr als 5 Stunden länger. Dieses Maß an Überstunden führt bei vielen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu überlangen Arbeitszeiten von mehr als 48 Stunden pro Woche. Die praktische Handhabung von Überstunden ist auch im Hinblick auf die zurzeit von der Politik diskutierte wöchentliche Höchstarbeitszeit gefährlich.

Setzen Sie sich dafür ein, dass sich Überstunden in Ihrem Betrieb in Grenzen halten. Das Wichtigste für Sie zu diesem Thema lesen Sie auf [Seite 8](#) in dieser Ausgabe.

Ihre Friederike Becker-Lerchner

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

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: Jenny Sturm; S. 5: VRD; S. 6: DOC RABE Media, mit KI erweitert – 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. © 2025 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

Inhalt

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Befristet beschäftigter Betriebsrat:
Kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung,
wenn das Arbeitsverhältnis endet **Seite 3**

Homeoffice-Standort kann über
das zuständige Gericht entscheiden **Seite 4**

Bundesarbeitsgericht stärkt den
Kündigungsschutz schwangerer
Arbeitnehmerinnen **Seite 5**

Betriebsrat kann unwirksamen Beschluss
nachträglich heilen **Seite 10**

SCHWERPUNKTTHEMA

Praxisüberblick: Das sind Ihre wichtigsten
Pflichten als Betriebsrat **Seite 6–7**

PRAXISWISSEN

Überstunden & Höchstarbeitszeit: So setzen
Sie sich sinnvoll für Ihre Kollegen ein **Seite 8**

MUSTER-BETRIEBSVEREINBARUNG

Gefährdungsbeurteilung
nach § 5 ArbSchG **Seite 9**

IHRE FRAGEN

Können wir die Betriebsratswahlen
2026 online durchführen? **Seite 10**

Betriebsratswahl: Personalwahl vereinbart,
jetzt neue Liste eingereicht: Was nun? **Seite 10**

NEWS

Lohnuntergrenze: Ab 1.1.2026 wird
der Mindestlohn auf 13,90 € erhöht **Seite 12**

Befristet beschäftigter Betriebsrat | Lesezeit 2 Minuten

Kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung, wenn das Arbeitsverhältnis endet

Ein wirksam vereinbartes zeitlich befristetes Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der Befristung. Das gilt auch für Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen aus dem Betriebsrat. Sie haben grundsätzlich keinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung. Sollte Ihr Arbeitgeber allerdings einen Kollegen bzw. eine Kollegin aus dem Gremium benachteiligen, indem er ihm/ihr wegen des Betriebsratsmandats keinen Folgevertrag anbietet, hat der/die Betroffene Anspruch auf Abschluss des entsprechenden Folgevertrags (Bundesarbeitsgericht, 18.6.2025, Az. 7 AZR 50/24).

Arbeitgeber schließt befristeten Arbeitsvertrag mit Betriebsrat ab

Der Arbeitgeber, ein Logistik-Dienstleistungsunternehmen, schloss mit einem Arbeitnehmer Anfang des Jahres 2021 einen zunächst auf 1 Jahr befristeten Arbeitsvertrag. Dieser wurde während der Laufzeit um ein weiteres Jahr bis zum 14.2.2023 verlängert. Im Sommer 2022 wurde der Arbeitnehmer dann in den Betriebsrat gewählt. Von 19 Arbeitnehmern des Unternehmens, die einen im Februar 2023 auslaufenden befristeten Arbeitsvertrag hatten, erhielten 16 ein Angebot auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags. Der befristet beschäftigte Betriebsrat ging allerdings leer aus.

Arbeitnehmer klagt

Das missfiel dem Arbeitnehmer. Er wehrte sich mit einer Klage. In dieser wandte er sich gegen die Befristung und beantragte für den Fall, dass er auf diese Art und Weise keinen unbefristeten Arbeitsvertrag erreichen sollte, hilfsweise, den Arbeitgeber zum Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags ab dem 15.2.2023 zu verpflichten. Und zwar zu den gleichen Bedingungen wie bisher.

Sein Verlangen begründete er damit, dass sein Arbeitgeber ihm keinen unbefristeten Arbeitsvertrag angeboten habe, weil er im Betriebsrat tätig sei.

Insoweit ging er auch darauf ein, dass der Arbeitgeber mit anderen Betriebsräten unbefristete Arbeitsverhältnisse abgeschlossen habe. Diese Betriebsräte hätte jedoch anders als er nicht für die Gewerkschaftsliste kandidiert.

Arbeitgeber mit Betriebsrat nicht zufrieden

Dem hielt der Arbeitgeber entgegen, dass er mit der Arbeitsleistung und dem persönlichen Verhalten des Betriebsrats nicht so zufrieden gewesen sei, dass er das Arbeitsverhältnis hätte unbefristet fortführen wollen.

Befristung wirksam

Der Arbeitgeber konnte sich vor Gericht durchsetzen. Das Gericht hielt die Befristung für wirksam. Die Richter entschieden, dass das unterlassene Angebot eines unbefristeten Folgevertrags nicht auf das Betriebsratsamt des Arbeitnehmers zurückzuführen sei. Sie stellten zudem klar, dass die Wahl eines befristet beschäftigten Arbeitnehmers in den Betriebsrat nicht zu einer unwirksamen Befristung führe. Eine solche Annahme sei durch das Recht der Europäischen Union nicht zwingend vorgegeben. Das einzelne Betriebsratsmitglied sei vielmehr durch die Vorschrift des § 78 Satz 2 BetrVG hinreichend geschützt.

Schadenersatz: Benachteiligung ist nachzuweisen

Der Arbeitnehmer hatte zudem einen Schadenersatzanspruch wegen Benachteiligung geltend gemacht. Auch diesen lehnte das Gericht ab. Die Richter räumten zwar ein, dass dem Betriebsratsmitglied grundsätzlich ein Schadenersatzanspruch zustehe, wenn der Arbeitgeber ihn benachteilige, indem er ihm wegen der Mitgliedschaft im Betriebsrat keinen Folgevertrag anbiete. Allerdings entschieden die Richter hier, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat den Abschluss eines unbefristeten Folgevertrags nicht wegen der Betriebsratstätigkeit verweigert habe.

→ FAZIT

Befristeter Vertrag endet mit Ablauf der Befristung

Die Wahl eines Arbeitnehmers in den Betriebsrat, der auf Basis eines wirksam befristeten Arbeitsvertrags beschäftigt ist, ändert nichts an der ursprünglichen Vereinbarung. Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin kann nach Ablauf der Befristung nicht gezwungen werden, den Betriebsrat weiterzubeschäftigen. Um eine Benachteiligung und einen daraus resultierenden Schadenersatzanspruch geltend zu machen, muss der Betroffene konkrete Anhaltspunkte für eine entsprechende Benachteiligung darlegen.

§ 78 BetrVG

Schutzbestimmungen

Die Mitglieder des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, ... des Wirtschaftsausschusses ... dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. Eine Begünstigung oder Benachteiligung liegt im Hinblick auf das gezahlte Arbeitsentgelt nicht vor, wenn das Mitglied einer in Satz 1 genannten Vertretung in seiner Person die für die Gewährung des Arbeitsentgelts erforderlichen betrieblichen Anforderungen und Kriterien erfüllt und die Festlegung nicht ermessensfehlerhaft erfolgt.

Gerichtliche Zuständigkeit | Lesezeit 2 Minuten

Homeoffice-Standort kann über das zuständige Gericht entscheiden

Arbeiten Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer überwiegend im Homeoffice und kommt es zu einer gerichtlichen Auseinandersetzung zwischen ihnen und ihrem Arbeitgeber, kann die Tatsache der ausschließlichen Homeoffice-Tätigkeit Auswirkungen auf den Gerichtsstandort haben. Das lässt sich einer neuen Entscheidung des Arbeitsgerichts Gera entnehmen (6.3.2025, Az. 4 Ca 131/25).

Widerruf einer reinen Homeoffice-Tätigkeit

Die Arbeitnehmerin hatte ihre Arbeit seit Beginn ihres Arbeitsverhältnisses Anfang Juni 2023 bis zum Beginn ihrer Arbeitsunfähigkeit Anfang Januar 2025 ausschließlich aus dem Homeoffice erledigt.

In ihrem Arbeitsvertrag war als Arbeitsort Köln, der Geschäftssitz des Arbeitgebers, festgehalten. Dort hat sie jedoch nicht bzw. nur ausnahmsweise und keinesfalls regelmäßig gearbeitet.

Anfang Dezember 2024 widerrief der Arbeitgeber die Erlaubnis zur ausschließlichen Homeoffice-Tätigkeit. Das wollte die Arbeitnehmerin nicht hinnehmen. Es kam zu einer Auseinandersetzung, die vor Gericht landete.

Dort spitzte sich der Streit zunächst über die Zuständigkeit des Gerichts bzw. des Gerichtsstandorts zu. Die Parteien stritten darüber, ob die Arbeitnehmerin an ihrem Wohnort klagen durfte oder ob sie eine entsprechende Klage am Geschäftssitz des Arbeitgebers hätte einreichen müssen. Um diese Auseinandersetzung geht es hier.

Arbeitnehmerin konnte in Gera klagen

Das Gericht entschied, dass die Arbeitnehmerin sich am Arbeitsgericht ihres Wohnortes gegen den Widerruf der ausschließlichen Homeoffice-Tätigkeit wehren durfte. Das begründeten die Richter damit, dass sich die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Gera aus § 48 Abs. 1a Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) ergebe. Danach sei für Streitigkeiten das Gericht zuständig, in dessen Bezirk der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet bzw. zuletzt gewöhnlich verrichtet hat. Das Gericht präziserte darüber hinaus: Ist ein „gewöhnlicher Arbeitsort“ nicht feststellbar, ist das Gericht zuständig, von dessen Bezirk aus der Arbeitnehmer seine Arbeit gewöhnlich verrichtet. Der gewöhnliche Arbeitsort der Arbeitnehmerin habe sich am Homeoffice-Standort in Jena befunden. Denn von Jena aus habe die Arbeitnehmerin regelmäßig gearbeitet.

Maßgeblich ist der Wille von Arbeitgeber und Mitarbeiterin

Entscheidend für diese Beurteilung sei, wo der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung nach dem übereinstimmenden Willen der Vertragsparteien tatsächlich erbringe. Dabei komme es, sofern die Arbeitsleistung tatsächlich an einem anderen Ort erbracht wird, nicht darauf an, wo sich der Arbeitsort nach dem Arbeitsvertrag befindet. Auch die Tatsache, dass der allgemeine Gerichtsstandort des Arbeitgebers Köln sei, sei unerheblich.

Es sei zudem auch unerheblich, ob und von wo aus ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin Arbeitsanweisungen empfangen. Auch darauf, wo die Zahlung der Vergütung veranlasst werde, komme es nicht an.

Das Gericht wies in seiner Entscheidung zudem darauf hin, dass auch die Tatsache, dass die Arbeitnehmerin hin und wieder eine Dienstreise unternahm und vom Betriebsstandort des Arbeitgebers aus Köln tätig wurde, nicht zu einer anderen Entscheidung führe.

→ FAZIT

Ausschließliches Homeoffice ist gewöhnlicher Arbeitsort

Ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin, der/die ausschließlich im Homeoffice tätig wird, kann nach einem Widerruf der Homeoffice-Tätigkeit an seinem/ihrer Wohnsitz wegen dieses Widerrufs klagen. Haben Sie auch Kolleginnen und Kollegen, die ausschließlich im Homeoffice arbeiten? Dann weisen Sie sie auf diese Entscheidung hin. Der Gerichtsstandort am Wohnsitz gilt für Kolleginnen und Kollegen, die ausschließlich remote arbeiten, auch für andere arbeitsrechtliche Streitigkeiten mit dem Arbeitgebenden, beispielsweise Kündigungen, wenn kein anderer Gerichtsstandort im Arbeitsvertrag festgelegt wurde.

§ 48 Abs. 1a ArbGG

Rechtsweg und Zuständigkeit

(1a) Für Streitigkeiten nach § 2 Abs. 1 Nr. 3, 4a, 7, 8 und 10 sowie Abs. 2 ist auch das Arbeitsgericht zuständig, in dessen Bezirk der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet oder zuletzt gewöhnlich verrichtet hat. Ist ein gewöhnlicher Arbeitsort im Sinne des § 1 nicht feststellbar, ist das Arbeitsgericht örtlich zuständig, von dessen Bezirk aus der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet oder zuletzt gewöhnlich verrichtet hat.

INFO: Zuständigkeit

Welches Arbeitsgericht angerufen werden muss

Ist ein gewöhnlicher Arbeitsort nicht feststellbar, ist das Arbeitsgericht örtlich zuständig, von dessen Bezirk der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin seine bzw. ihre Arbeit gewöhnlich verrichtet.

Kündigung | Lesezeit 2 Minuten

Bundesarbeitsgericht stärkt den Kündigungsschutz schwangerer Arbeitnehmerinnen

Ab Zugang einer Kündigung können Ihre Kolleginnen und Kollegen im Normalfall nur innerhalb von 3 Wochen Kündigungsschutzklage erheben. Das gilt grundsätzlich auch für schwangere Kolleginnen. Lediglich wenn eine Mitarbeiterin unverschuldet erst später erfährt, dass sie zum Zeitpunkt der Kündigung schwanger war, kann sie danach noch innerhalb von 2 Wochen klagen (§ 5 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)). Doch diese Frist dürfte nun unwirksam sein. Denn das Bundesarbeitsgericht hat kürzlich entschieden, dass eine verspätete Kündigungsschutzklage nach § 5 Abs. 1 Satz 2 KSchG zuzulassen ist, wenn eine Kollegin schuldlos erst nach Ablauf der Klagfrist des § 4 Satz 1 KSchG Kenntnis von einer bestehenden Schwangerschaft erhält (3.4.2025, Az. 2 AZR 156/24).

Arbeitgeber kündigt Beschäftigungsverhältnis von Arbeitnehmerin

Der Arbeitgeber, eine Arztpraxis, kündigte das Arbeitsverhältnis seiner Behandlungsassistentin am 14.5.2022 ordentlich zum 30.6.2022. Das Kündigungsschreiben ging der Arbeitnehmerin am selben Tag zu. Am 29.5.2022 führte die Gekündigte einen Schwangerschaftstest durch, der positiv ausfiel. Sie informierte daraufhin umgehend ihren Arbeitgeber. Parallel dazu bemühte sie sich sofort um einen Termin beim Frauenarzt. Den erhielt sie jedoch erst für den 17.6.2022.

Die Gynäkologin bestätigte daraufhin die Schwangerschaft und berechnete den voraussichtlichen Geburtstermin für den 2.2.2023. Durch Rückrechnung um 280 Tage wurde der Beginn der Schwangerschaft auf den 28.4.2022 datiert.

Arbeitnehmerin beantragt nachträgliche Zulassung

Am 13.6.2022 reichte die Arbeitnehmerin Kündigungsschutzklage ein und beantragte die nachträgliche Zulassung. Am 21.6.2022 reichte sie ein ärztliches Zeugnis beim Arbeitsgericht ein, das eine bei ihr am 17.6.2022 festgestellte Schwangerschaft in der ca. 7. + 1 Schwangerschaftswoche bestätigte. Die Arbeitnehmerin stellte sich auf den Standpunkt, dass die Kündigungsschutzklage nach § 5 Abs. 1 Satz 2 KSchG nachträglich zuzulassen sei.

Dem hielt der Arbeitgeber entgegen, dass die Vorschrift nicht einschlägig sei. Das begründete er damit, dass die Arbeitnehmerin das Ergebnis des positiven Schwangerschaftstests bereits während der regulären Klagfrist kannte. Diese Argumentation überzeugte das Gericht jedoch nicht.

Kündigungsschutzklage muss nachträglich zugelassen werden

Das Gericht entschied, dass die Kündigung der Arbeitnehmerin wegen Verstoßes gegen das Kündigungsschutzverbot aus § 17 Abs. 1 Nr. 1 Mutterschutzgesetz unwirksam sei. Es räumte zwar ein, dass die Klagfrist nicht gewahrt worden war, entschied insoweit allerdings, dass die Klage nachträglich zuzulassen sei. Das begründeten die Richter damit, dass die Arbeitnehmerin erst mit der frühestmöglichen frauenärztlichen Untersuchung positive Kenntnis von ihrer Schwangerschaft erlangt habe. Denn ein Schwangerschaftstest sei insoweit zu unzuverlässig. Er habe die Kenntnis nicht vermitteln können. Auch im Hinblick auf die Tatsache, dass der Arzttermin erst relativ spät nach der Durchführung des Schwangerschaftstests stattgefunden hatte, äußerte sich das

Gericht. Es stellte klar, dass der Arbeitnehmerin nicht anzulasten sei, dass sie den Arzttermin verzögert habe.

→ FAZIT

Mehr Schutz für schwangere Arbeitnehmerinnen

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben grundsätzlich 3 Wochen Zeit, sich mit einer Kündigungsschutzklage gegen eine aus ihrer Sicht unbegründete Kündigung zu wehren (§ 4 KSchG). Erfährt allerdings eine schwangere Arbeitnehmerin erst nach Ablauf der Frist von ihrer Schwangerschaft, kann sie unter bestimmten Voraussetzungen eine nachträgliche Zulassung der Kündigungsschutzklage beantragen. Maßgeblich ist dabei der Zeitpunkt, wenn die Schwangerschaft einwandfrei feststeht. Das ist nach allgemeiner Ansicht nach dem entsprechenden Besuch beim Frauenarzt der Fall.



Werdende
Mütter

Schwangere
sind gesetzlich
geschützt.

Pflichten | Lesezeit 5 Minuten

Praxisüberblick: Das sind Ihre wichtigsten Pflichten als Betriebsrat

Als Betriebsratsmitglied übernehmen Sie eine verantwortungsvolle Position für Ihre Kollegen und den Betrieb. Mit dieser Rolle sind jedoch nicht nur Rechte, sondern auch wichtige Pflichten verbunden. Unser Beitrag zeigt Ihnen übersichtlich, welche gesetzlichen Verpflichtungen Sie beachten müssen, um rechtssicher zu handeln und Ihre Arbeit erfolgreich zu gestalten.

Das Neutralitätsgebot: Weder Vorteile noch Nachteile für Betriebsratsmitglieder

Ein zentraler Grundsatz Ihrer Tätigkeit besagt, dass Ihnen aus der Betriebsratsarbeit weder Vorteile noch Nachteile entstehen dürfen. Dieses Prinzip zielt darauf ab, die Unabhängigkeit und Neutralität des Betriebsrats zu gewährleisten. Konkret bedeutet dies, dass Sie Vergünstigungen aufgrund Ihrer Betriebsrats Tätigkeit nicht annehmen dürfen. Dazu gehören z. B.

- besonders günstige Konditionen bei Firmendarlehen,
- vom Arbeitgeber bezahlte Urlaubsreisen,
- bevorzugte oder vergünstigte Zuweisung einer Werkswohnung.

Ebenso unzulässig wären zusätzliche Urlaubstage, die Zahlung von Sitzungsgeldern, ein erhöhtes Arbeitsentgelt oder bevorzugte Beförderungen und Höhergruppierungen.



MEIN TIPP

Vermeiden Sie diese Falle

Und natürlich dürfen Sie solche Vorteile nicht nur nicht annehmen, sondern auch nicht fordern. Vermeiden Sie jede Äußerung, die so interpretiert werden könnte, als erwarteten Sie Vorteile wegen Ihrer Betriebsratszugehörigkeit. Sie würden sich damit sehr angreifbar machen.

Wichtig ist jedoch zu verstehen, dass Sie gleichzeitig Anspruch darauf haben, nicht schlechter gestellt zu werden als vergleichbare Kollegen. Das Gesetz schützt Sie vor Benachteiligungen aufgrund Ihrer Betriebsrats Tätigkeit. Wenn ein vergleichbarer Mitarbeiter mit ähnlicher beruflicher Entwicklung eine Gehaltserhöhung erhält, können auch Sie diese einfordern.

Interessenwahrnehmung für die Belegschaft

Als Vertreter der Arbeitnehmer haben Sie die wichtige Aufgabe, deren Interessen wahrzunehmen. Dies umfasst verschiedene konkrete Pflichten. Sie müssen Beschwerden Ihrer Kollegen entgegennehmen und, sofern Sie diese für berechtigt halten, beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinwirken. Diese Verpflichtung ergibt sich aus § 85 Abs. 1 BetrVG und ist ein wesentlicher Bestandteil Ihrer Interessenvertretung.

Oft ist unbekannt, dass Sie verpflichtet sind, von Mitarbeitern vorgeschlagene Themen entgegenzunehmen und diese binnen 2 Monaten auf die Tagesordnung einer Betriebsratssitzung zu setzen. Voraussetzung ist, dass der Vorschlag von mindestens 5 % der Arbeitnehmer unterstützt wird (§ 86a BetrVG). Diese Vorschrift

stellt sicher, dass auch Anliegen der Belegschaft, die nicht direkt vom Betriebsrat initiiert wurden, angemessen behandelt werden. Sie haben dabei kein Wahlrecht. Stellt eine ausreichende Anzahl von Mitarbeitern einen solchen Antrag, muss sich der Betriebsrat damit beschäftigen.

Außerdem müssen Sie natürlich sämtliche Ihnen nach dem Betriebsverfassungsgesetz zugewiesenen Aufgaben auch tatsächlich erfüllen. Es wäre ein Pflichtverstoß, wenn der Betriebsrat sich z. B. nicht mit einer mitgeteilten Kündigungsabsicht des Arbeitgebers beschäftigen würde (§ 102 BetrVG).



WICHTIG

Ignorieren macht angreifbar

Wenn der Arbeitgeber an Sie als Betriebsrat herantritt (z. B. im Rahmen einer beabsichtigten Kündigung, einer personellen Einzelmaßnahme oder im Zusammenhang mit einem nach § 87 BetrVG mitbestimmungspflichtigen Thema), dürfen Sie das nicht ignorieren. Als Betriebsrat müssen Sie sich damit beschäftigen. Andernfalls droht im Extremfall die gerichtliche Auflösung des Betriebsrats, weil er seine Aufgaben nicht wahrnimmt.



IHRE AUFGABEN –
IHRE PFLICHT

Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit

Das Gesetz verpflichtet Sie außerdem zur vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber (§ 2 Abs. 1 BetrVG). Dieses Kooperationsgebot ist keine Einbahnstraße, sondern gilt für beide Seiten gleichermaßen. Der Gesetzgeber möchte damit den Grundsatz „Kooperation statt Konfrontation“ verwirklichen.

Deshalb sind Sie verpflichtet, mindestens einmal monatlich mit dem Arbeitgeber zu einer Besprechung zusammenzutreffen. Dabei müssen Sie über strittige Fragen mit ernstem Willen zur Einigung verhandeln und Vorschläge über die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten unterbreiten (§ 74 Abs. 1 BetrVG). Aber: Eine einseitige Interessenvertretung, die nur die Arbeitnehmerinteressen im Blick hat, entspricht nicht dem BetrVG. Nach § 2 BetrVG erfolgt die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat „zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs“.

Aus dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit folgt auch, dass Sie verpflichtet sind, innerbetriebliche Vorgänge zunächst nicht in die Öffentlichkeit zu tragen. Sie müssen immer versuchen, eine innerbetriebliche Lösung zu finden und auf diesem Weg Interessengegensätze zu klären. Ein Verstoß gegen diese Pflicht kann schwerwiegende Konsequenzen haben. Wenn Sie beispielsweise vertrauliche Informationen über geplante betriebsbedingte Kündigungen an die Presse weitergeben, um Ihre Verhandlungsposition zu stärken, liegt ein massiver Verstoß gegen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit vor.



MEIN TIPP

Keine Pflicht zum Kompromiss

Der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit verpflichtet Sie aber nicht, um jeden Preis einen Kompromiss einzugehen. Sie können durchaus auf Ihrem Standpunkt beharren und müssen nicht jeder Forderung des Arbeitgebers nachgeben. Es handelt sich vielmehr um eine Einlassungs- und Erörterungspflicht, die beide Seiten ernst nehmen müssen. Kommen Sie und der Arbeitgeber bei Meinungsverschiedenheiten zu keiner gemeinsamen Lösung, ist das noch lange kein Pflichtverstoß. In mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten entscheidet dann die Einigungsstelle, in anderen Fällen das Arbeitsgericht.

Wahrung des Betriebsfriedens

Sie haben eine besondere Verantwortung für die Wahrung des Betriebsfriedens nach § 74 Abs. 2 BetrVG. Das Gesetz untersagt Ihnen alle Betätigungen, die den Arbeitsablauf und den Betriebsfrieden stören könnten. Konkret bedeutet dies z. B., dass Arbeitsk Kampfmaßnahmen wie Aussperrungen und Streiks zwischen Ihnen als Betriebsrat und dem Arbeitgeber untersagt sind.

Streitthema Parteipolitik: Was dürfen Sie – was nicht?

Ein besonders wichtiger Aspekt ist das Verbot der parteipolitischen Betätigung im Betrieb. Sie dürfen sich innerhalb des Betriebs nicht für politische Parteien betätigen. Das ist unabhängig davon, ob es sich um verfassungskonforme oder vom Bundesverfassungsgericht verbotene Parteien handelt. Untersagt sind z. B. jede Form von parteipolitischer Propaganda oder Werbung, die Veranlassung von Resolutionen sowie die Sammlung von Geldspenden oder

Unterschriften für politische Zwecke. Auch die Verbreitung politischer Zeitungen, Druckschriften, Anschläge oder Flugblätter sowie das Abhalten politischer Abstimmungen und Umfragen sind dem Betriebsrat verboten. Politische Stellungnahmen zu außerbetrieblichen Maßnahmen oder Ereignissen sind ebenfalls untersagt.

Nicht erfasst von diesem Verbot sind persönliche Gespräche zwischen Betriebsrat, Arbeitgeber und einzelnen Mitarbeitern über politische Themen. Wenn jedoch durch parteipolitische Betätigung der Betriebsfrieden oder der Betriebsablauf konkret gestört wird, kann der Arbeitgeber rechtliche Schritte einleiten. Bei besonders groben Verstößen gegen das Verbot der parteipolitischen Betätigung kann der Ausschluss einzelner Mitglieder oder die Auflösung des gesamten Betriebsrats beim Arbeitsgericht beantragt werden.

Beachten Sie Geheimhaltungspflichten

Im Rahmen Ihrer Betriebsratsarbeit werden Ihnen häufig (noch) nichtöffentliche oder vertrauliche Informationen oder Pläne des Arbeitgebers bekannt werden. Als Betriebsratsmitglied unterliegen Sie einer strikten Geheimhaltungspflicht nach § 79 BetrVG. Diese Pflicht ist von grundlegender Bedeutung, da von der Geheimhaltung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen sowohl die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens als auch die Sicherung der Arbeitsplätze abhängt.

Unter Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse fallen z. B. Absatzplanungen, Informationen über die Auftragslage und Umsatzhöhe, Dienstleistungen sowie Konstruktionszeichnungen und Rezepturen. Ebenso gehören dazu Informationen über die Liquidität des Unternehmens einschließlich unveröffentlichter Jahresabschlüsse, Mengen- oder Preiskalkulationen samt den zugehörigen Unterlagen sowie Informationen über neue technische Waren oder Mängel an hergestellten Produkten. Auch Lohn- und Gehaltsdaten, Vorzugspreise und Informationen über gesetzeswidrige Vorgänge können Geschäftsgeheimnisse darstellen.

Sie dürfen Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse weder offenbaren noch verwerten. Voraussetzung für diese Verpflichtung ist jedoch, dass Ihnen das Geheimnis aufgrund Ihrer Funktion als Arbeitnehmervertretung bekannt geworden ist und der Arbeitgeber es ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet hat.

Verstöße gegen die Geheimhaltungspflicht haben schwerwiegende Konsequenzen. Der Arbeitgeber kann beim Arbeitsgericht die Unterlassung verlangen oder bei bereits begangenen Verstößen den Ausschluss einzelner Mitglieder oder die Auflösung des gesamten Betriebsrats beantragen. In Extremfällen kann er Ihnen den Einblick in bestimmte Unterlagen verwehren, bis Sie sich bereit erklären, künftig Ihre Geheimhaltungspflicht einzuhalten.



FAZIT

Pflichterfüllung sichert Sie ab und hilft Ihnen

Als Betriebsratsmitglied tragen Sie eine große Verantwortung für Ihre Kollegen und den Betrieb. Das Beachten Ihrer gesetzlichen Pflichten schützt nicht nur Sie selbst vor rechtlichen Konsequenzen, sondern stärkt auch das Vertrauen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber. Dieses Vertrauen ist die Grundlage für eine erfolgreiche Interessenvertretung zum Wohl aller Beschäftigten.

Überstunden & Höchstarbeitszeit | Lesezeit 2 Minuten

So setzen Sie sich sinnvoll im Sinne Ihrer Kolleginnen und Kollegen ein

Noch immer leisten viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer regelmäßig Überstunden. Nach neuesten Erkenntnissen arbeiten Beschäftigte auch immer wieder über die gesetzliche Höchstarbeitszeit hinaus. Das kommt gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten häufiger vor, wenn Arbeitgeber als Einsparmaßnahme viel Personal abbauen. Gesund ist das zumindest auf längere Sicht nicht. Leisten auch Ihre Kolleginnen und Kollegen immer wieder Überstunden? Dann nehmen Sie Einfluss. Wie? Das lesen Sie im Folgenden.

Bei Überstunden bestimmen Sie als Betriebsrat mit

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) können Sie verlangen, bei der Entscheidung über die vorübergehende Verlängerung der Arbeitszeit, also über die Anordnung von Überstunden, beteiligt zu werden.

Differenzierung Überstunden – Mehrarbeit

An dieser Stelle möchte ich kurz auf die Unterscheidung von Überstunden und Mehrarbeit eingehen. Die beiden Begriffe werden häufig als Synonyme verwendet. Sie unterscheiden sich jedoch.

Unter Überstunden wird das Überschreiten der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit verstanden. Mehrarbeit bezeichnet hingegen den Fall, dass die gesetzliche Arbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) überschritten wird.

Ihr Mitbestimmungsrecht besteht nur, wenn die Arbeitszeit aus betrieblichen Gründen verlängert werden soll.

Hier bestimmen Sie mit

Ihr Mitbestimmungsrecht erstreckt sich auf folgende Fragen:

- Sollen überhaupt Überstunden geleistet werden?
- Wann sollen Überstunden geleistet werden?
- In welchem Umfang sollen Überstunden erbracht werden?
- Welche Kollegen sollen Überstunden leisten?
- Wie vergütet der Arbeitgeber die Überstunden?

Ihr Mitbestimmungsrecht bezieht sich auf alle im Zusammenhang mit den Überstunden anfallenden Fragen.

Sogar Freiwillige sind erfasst

Ihr Mitbestimmungsrecht besteht auch, wenn ein Kollege die Überstunden freiwillig leistet. Sogar von Ihrem Arbeitgeber nicht ausdrücklich angeordnete, sondern lediglich geduldete Überstunden unterliegen Ihrer Mitbestimmung.

Wann Sie ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG haben

In den folgenden Fällen haben Sie ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG:

- bei der Einführung von Bereitschaftsdiensten oder Rufbereitschaft außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit.
- bei Sonderschichten und Arbeitsausfällen an einzelnen Tagen.
- bei einer Mitarbeiterversammlung außerhalb der üblichen Arbeitszeit, wenn Ihr Arbeitgeber die Teilnahme anordnet bzw. die Mitarbeiter anderweitig verpflichtet sind.

Eingeschränktes Mitbestimmungsrecht

In Fällen höherer Gewalt ist Ihr Mitbestimmungsrecht eingeschränkt. In diesen Fällen hat Ihr Arbeitgeber das Recht, ohne das Vorliegen Ihrer Zustimmung Anordnungen und Maßnahmen, die Überstunden beinhalten, einzuleiten. Dabei muss es sich um eine unvorhergesehene und schwerwiegende Situation, um einen Notfall, handeln. Sie müssen dann für Ihren Arbeitgeber entweder nicht erreichbar sein oder nicht zur rechtzeitigen Beschlussfassung in der Lage sein. Ihr Arbeitgeber muss also zum sofortigen Handeln gezwungen sein.

Höchstarbeitszeit von 10 Stunden pro Tag

Sie sowie Ihre Kolleginnen und Kollegen dürfen durchschnittlich bis zu 8 Stunden pro Werktag arbeiten (§ 3 ArbZG). Die offiziellen Werktage sind dabei Montag bis Samstag. Das heißt, dass ein Arbeitnehmer $6 \times 8 = 48$ Stunden pro Woche arbeiten darf.

Die tägliche Arbeitszeit kann grundsätzlich auf bis zu 10 Stunden verlängert werden. Der betreffende Kollege muss dann an anderen Tagen weniger arbeiten. Denn der Durchschnitt pro Tag darf höchstens 8 Stunden betragen. Der entsprechende Ausgleich muss innerhalb von 6 Monaten oder 24 Wochen erreicht werden.

Noch gilt diese Regelung zur Höchstarbeitszeit. Allerdings ist in der Politik im Gespräch, eine Höchstwochenarbeitszeit festzulegen. Das ist nach den Regeln der EU möglich.

Für Ihre Kolleginnen und Kollegen wäre das allerdings unter Umständen eine schlechte Lösung. Schließlich bestünde die Gefahr von noch mehr geblähten Überstunden. Bis dato ist insoweit nichts entschieden. Es bleibt abzuwarten, wie die neue Regierung damit umgehen wird.

➔ FAZIT

Setzen Sie sich für einen überlegten Umgang mit Überstunden ein

Haben Sie bei alledem auch im Blick, dass es einigen Kolleginnen und Kollegen auch gelegen kommt, ihr Gehalt durch paar Überstunden aufzubessern. Sorgen Sie aber in jedem Fall dafür, dass die geltenden Regeln zu Überstunden eingehalten werden. Im Sinne der langfristigen Gesunderhaltung Ihrer Kolleginnen und Kollegen sollten Sie sich bei Ihrem Arbeitgeber dafür einsetzen, dass Überstunden wirklich nur im Ausnahmefall dort, wo es unumgänglich ist, angeordnet werden.



Muster-Betriebsvereinbarung: Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG

Eine Gefährdungsbeurteilung soll dazu beitragen, Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen gesund zu erhalten, indem Belastungen frühzeitig erkannt werden; ferner Erkrankungen mit psychischen Ursachen vorzubeugen, die Zahl der Ausfalltage zu reduzieren sowie gefährdete Beschäftigte länger aktiv im Berufsleben zu halten und damit die Zahl ungewollter Frühverrentungen zu senken. Setzen Sie sich deshalb für eine allgemein gesunde Arbeitsumgebung ein. Am besten einigen Sie sich dazu mit Ihrem Arbeitgeber auf eine Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung. Ein Muster lesen Sie im Folgenden.

Muster-Betriebsvereinbarung: Gefährdungsbeurteilung

Zwischen dem Arbeitgeber der ... (Name des Unternehmens) und dem Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens), vertreten durch ..., wird folgende Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung geschlossen.

Präambel

Die Betriebsvereinbarung zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG soll die Ermittlung und Bewertung von Gesundheitsgefährdungen an den Arbeitsplätzen sowie geeignete Maßnahmen zur Vermeidung bzw. Reduzierung von Gefährdungen sowie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten regeln. Zu diesem Zweck werden Grundsätze für die Durchführung der Arbeitsbedingungen einschließlich der erforderlichen Dokumentationen festgelegt. Arbeitgeber und Betriebsrat stimmen überein, dass eine erfolgreiche Umsetzung des Arbeitsschutzes sowohl im Interesse des Unternehmens als auch der Beschäftigten liegt. Beide Parteien sind sich darüber einig, dass die Gefährdungsbeurteilung den Bereich psychischer Belastungen mit einschließt. Die Gefährdungsbeurteilung ist unter Beteiligung von Führungskräften und Beschäftigten mit einer Erfolgskontrolle durchzuführen.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten in der Arbeitsstätte.

§ 2 Begriffsbestimmungen

Gefährdungsbeurteilung ist die systematische Ermittlung und Bewertung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung mit dem Ziel, erforderliche Maßnahmen des Arbeitsschutzes festzulegen. Gefährdung bezeichnet die Möglichkeit eines Schadens oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung ohne bestimmte Anforderungen an deren Ausmaß oder Eintrittswahrscheinlichkeit.

§ 3 Ziele

Ziel der Beurteilung ist es, die Gefährdungen am Arbeitsplatz zu erkennen und Maßnahmen zu deren Vermeidung oder Reduzierung abzuleiten.

§ 4 Kontrollgremien

Die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung obliegt der Sicherheitsfachkraft. Im Arbeitsschutzausschuss werden die Durchführung, die Maßnahmen, die Umsetzung der Maßnahmen und die Wirksamkeitskontrolle besprochen. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die Mitglieder des Arbeitsausschusses für ihre Aufgabenerfüllung schulen zu lassen.

§ 5 Durchführung

Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbaren folgende Durchführung:

Die Gefährdungsbeurteilung wird in 4 Schritten vorgenommen:

1. Ermittlung der Gefährdungen

2. Bewertung der festgestellten Gefährdungen nach Dringlichkeit und Gefahr
3. Maßnahmenableitung beziehungsweise -einleitung
4. Wirksamkeitsüberprüfung der umgesetzten Maßnahmen, mit dem Ziel, die Belastungen zu reduzieren. Ferner dienen die Wiederholungen der Gefährdungsbeurteilungen nach § 6 der Betriebsvereinbarung der Erfolgskontrolle.

§ 6 Fragebogen „psychische Belastungen“

Die im ArbSchG vorgeschriebenen Maßnahmen zur menschenrechtlichen Gestaltung der Arbeitsplätze beinhalten auch die persönliche Einbindung der Beschäftigten.

Um eine unbeeinflusste Bewertung zu erhalten, wird von Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam ein Fragebogen zu diesem Thema erstellt. Dieser soll von jedem Beschäftigten eigenverantwortlich und anonym ausgefüllt werden.

Arbeitgeber und Betriebsrat werten die Bögen im Anschluss aus und beraten den Umgang mit erkannten Mängeln an Arbeitsplätzen, der Arbeitsorganisation sowie des sozialen Klimas. Im Rahmen der Maßnahmenumsetzung ist die rechtzeitige Beteiligung und Einbeziehung der Beschäftigten sicherzustellen.

§ 7 Zeitpunkt der Beurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung wird bei wesentlichen Veränderungen der Arbeitsplätze und fortlaufend alle 2 Jahre wiederholt. Bei neu eingerichteten Arbeitsplätzen ist vor der Aufnahme der Tätigkeit eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen.

§ 8 Dokumentation

Die Ergebnisse der Gefährdungsanalyse werden von der Sicherheitsfachkraft dokumentiert.

Der Betriebsrat erhält eine Ausgabe der Dokumentation. Nach der Umsetzung der ergriffenen Maßnahmen wird zur Beurteilung von deren Effizienz eine Befragung der Beschäftigten durchgeführt. Ferner dienen die Wiederholungen der Gefährdungsbeurteilungen nach § 6 der Betriebsvereinbarung der Erfolgskontrolle.

§ 9 Inkrafttreten

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft, sie kann von beiden Seiten mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden.

Ort, Datum, Unterschriften

Betriebsratswahlen | Lesezeit 1 Minute

Können wir die Betriebsratswahlen 2026 online durchführen?

Frage:

Wir beschäftigen uns gerade mit der Vorbereitung der Betriebsratswahlen im nächsten Jahr. Es hieß doch immer, es soll 2026 auch online gewählt werden können. Im BetrVG und der Wahlordnung finden wir nichts zu Online-Wahlen. Was gilt denn nun? Können wir online wählen oder nicht?

Antwort:

Es ist kein Wunder, dass Sie weder im BetrVG noch in der Wahlordnung dazu Regelungen finden. Nach aktuellem Gesetzesstand ist eine Online-Wahl gesetzlich nicht geregelt. Sie ist daher nicht möglich.

Hieran wird sich aller Voraussicht nach bis zum Wahlzeitraum auch nichts mehr ändern. Sie haben zwar insofern recht, als der Entwurf des sog. Bundestariftreuegesetzes (BTTG) ursprünglich auch die Möglichkeit regeln sollte, den Betriebsrat schon ab 2026 online wählen zu können.

Das gilt für die Betriebsratswahlen 2026

Am 10.10.2025 hat der Bundestag das geplante Bundestariftreuegesetz beraten. In dem diskutierten Gesetzesentwurf waren die Regelungen zu den Online-Wahlen jedoch nicht mehr enthalten, sie waren gestrichen worden. Grund dafür sind nach Informationen aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales



Sicherheitsbedenken. Damit dürfte feststehen, dass 2026 keine Änderungen beim Wahlverfahren bei den Betriebsratswahlen zu berücksichtigen sind.

Bereiten Sie also Ihre Betriebsratswahlen so vor wie in der Vergangenheit, d. h. Präsenzwahl und ggf. schriftliche Stimmabgabe, z. B. wenn Beschäftigte zum Wahlzeitpunkt nicht persönlich wählen können.

Betriebsratswahl | Lesezeit 1 Minute

Personenwahl vereinbart, jetzt neue Liste eingereicht: Was nun?

Frage:

Wir sind ein Unternehmen mit 130 Beschäftigten. Wir haben vor Kurzem einen Wahlvorstand für die Betriebsratswahl ernannt. Dieser hat mit unserem Arbeitgeber vereinbart, dass wir die Wahl im vereinfachten Verfahren durchführen. Wir gehen deshalb davon aus, dass wir eine Personenwahl durchführen. Nun hat eine Gruppe von Arbeitnehmern aus der Belegschaft eine Vorschlagsliste eingereicht. Was sollen wir jetzt tun?

Antwort: Vereinfachtes Verfahren setzt Personenwahl voraus

In Betrieben mit in der Regel 100 bis 200 wahlberechtigten Arbeitnehmern können Wahlvorstand und Arbeitgeber die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens vereinbaren (§ 14 a Abs. 5 BetrVG). Sie profitieren von kürzeren Fristen und der Tatsache, dass nur einzelne Personen und keine Listen gegeneinander antreten. Das haben Sie offensichtlich geplant. Zudem gilt im vereinfachten Verfahren die Mehrheitswahl. Das heißt, dass die Kandidaten mit den meisten Stimmen gegeneinander antreten.

Listenwahl setzt mehr als eine gültige Liste voraus

Bei Ihnen hat sich jetzt die Komplikation ergeben, dass Arbeitnehmer eine Vorschlagsliste eingereicht haben. So ganz automatisch, wie sich die Kollegen das u. U. vorstellen, führt das aber in Ihrem Fall nicht zur Verhältniswahl. Schließlich findet eine Verhältniswahl immer nur statt, wenn mehr als eine gültige Vorschlagsliste eingereicht wurde. Sie haben aber bis dato nach meinem Verständnis lediglich einzelne Kollegen aufgestellt.

Darüber hinaus hat sich der Wahlvorstand mit Ihrem Arbeitgeber auf die Durchführung des vereinfachten Verfahrens und damit auf eine Personenwahl geeinigt. Eine entsprechende Vereinbarung könnte zwar grundsätzlich geändert werden, setzt aber voraus, dass sich der Wahlvorstand und Ihr Arbeitgeber erneut zusammensetzen und einen entsprechenden Beschluss fassen.

Auseinandersetzungen rund um die Wahl sind leider oft nicht zu vermeiden. Versuchen Sie die Arbeitnehmer, die die Vorschlagsliste eingereicht haben, davon zu überzeugen, dass sie sich einzeln für die Wahl aufstellen lassen.

Kosten des Betriebsrats | Lesezeit 2 Minuten

Betriebsrat kann unwirksamen Beschluss nachträglich heilen

Für die Betriebsratsarbeit fallen Kosten an. Diese trägt grundsätzlich der Arbeitgeber. Deshalb ist er verpflichtet, die erforderlichen Anwaltskosten des Betriebsrats zu übernehmen, wenn ein wirksamer Beschluss des Gremiums vorliegt. Allerdings können bereits kleinste Fehler einen Betriebsratsbeschluss unwirksam machen. Solche Fehler lassen sich heilen. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) zumindest für einen Formfehler in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung klargestellt (25.9.2024, Az. 7 ABR 37/23).

Streit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat

Der Arbeitgeber, ein Spielzeug-Hersteller, und der Betriebsrat stritten um Rechtsanwaltskosten. Dieser Auseinandersetzung vorgeschaltet war, dass der Arbeitgeber zum 1.10.2020 eine neue Mitarbeiterin als Personalchefin eingestellt hatte. Und zwar ohne den Betriebsrat zu beteiligen. Zwar hatte der Arbeitgeber die Arbeitnehmervertretung Mitte Oktober 2020 schriftlich darüber in Kenntnis gesetzt. Etwaige Nachfragen, die der Betriebsrat dem Arbeitgeber daraufhin schriftlich gestellt hatte, beantwortete er jedoch nicht. Das nahm der Betriebsrat zum Anlass, vom Arbeitgeber die Aufhebung der personellen Maßnahme zu verlangen.

Der Betriebsrat beauftragte zudem einen Rechtsanwalt, der ihn bei der Durchsetzung unterstützten sollte. Die Anwaltskosten in Höhe von etwas mehr als 1.000 € verlangte er von seinem Arbeitgeber erstattet. Der stellte jedoch die Wirksamkeit der Beschlüsse infrage und verweigerte die Übernahme der Anwaltskosten mit der Begründung, dass der Auftrag auf einem unwirksamen Beschluss beruhe.

Als Konsequenz entschied der Betriebsrat, die Kostenübernahme durch den Arbeitgeber vor Gericht einzuklagen.

Diesem Fehler soll der Betriebsrat unterlegen sein

Der Arbeitgeber hält den Beschluss des Betriebsrats für unwirksam, weil bei der Einladung zur Sitzung die gesetzlich vorgeschriebene Reihenfolge der Ersatzmitglieder (§ 25 Abs. 2 BetrVG) nicht eingehalten worden sein soll. Er beantragte deshalb, den Antrag des Betriebsrats, ihn von den Anwaltsgebühren freizustellen, abzuweisen.

Dem hielt der Betriebsrat entgegen, dass der fehlerhafte Beschluss durch einen später gefassten Beschluss geheilt worden sei. Damit hatte er Erfolg.

Nachträglicher Beschluss bis zur Prozessentscheidung möglich

Das Gericht gab dem Betriebsrat recht. Es entschied, dass der Arbeitgeber die Anwaltskosten nach § 40 Abs. 1 BetrVG übernehmen müsse. Das begründeten die Richter damit, dass spätestens mit dem zweiten Beschluss eine rückwirkende Genehmigung erfolgt sei. Denn die Entscheidung an sich sei ordnungsgemäß gefasst worden. Der zweite Beschluss beziehe sich explizit nicht nur auf das Kostenübernahmeverfahren, sondern auch auf die Beauftragung der Kanzlei mit der gerichtlichen Geltendmachung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei der Einstellung der Beschäftigten.

Das Gericht stellte aber auch klar, dass der erste Beschluss wegen eines groben Verfahrensfehlers unwirksam war. Denn ein Verstoß gegen die in § 25 Abs. 2 BetrVG vorgesehene Reihenfolge der zu ladenden Ersatzmitglieder sei als grob anzusehen. Schließlich habe das gesetzlich vorgesehene Ersatzmitglied keine Möglichkeit, an der Sitzung teilzunehmen und mit abzustimmen. Das Vorgehen des Gremiums habe zudem zur Teilnahme einer unberechtigten Person an der Sitzung geführt. Der Grundsatz der Nichtöffentlichkeit von Betriebsratssitzungen (§ 30 Abs. 1 Satz 4 BetrVG) sei deshalb verletzt worden.

BAG zeigt Grenze auf

Das Gericht hat in seiner Entscheidung darüber hinaus klargestellt, wo die Grenze für rückwirkende Entscheidungen des Betriebsrats liegt. Nach dieser Entscheidung ist die Genehmigung durch eine nachträgliche Beschlussfassung bis zum Ergehen einer gerichtlichen Entscheidung wirksam. Das heißt für Sie: Im Notfall können Sie einen unwirksamen Beschluss durch einen wirksamen Beschluss bis zur Gerichtsentscheidung heilen.

Darauf sollten Sie es aber natürlich nicht ankommen lassen. Sorgen Sie stattdessen dafür, dass Sie bei allen Beschlüssen, die Sie im Gremium fassen, sicherstellen, dass Sie sämtliche Voraussetzungen einhalten.

→ FAZIT

Ihr Arbeitgeber trägt die Kosten der Betriebsratswahl

Die Entscheidung bestätigt: Ihr Arbeitgeber ist grundsätzlich verpflichtet, die erforderlichen Kosten, die durch Ihre Arbeit als Betriebsrat entstehen, nach § 40 Abs. 1 BetrVG zu tragen. Dazu gehören auch die Kosten, die dadurch entstehen, dass Sie als Betriebsrat einen Rechtsanwalt in einer Betriebsrats-Angelegenheit beauftragen. Voraussetzung ist, dass Sie als Betriebsrat einen wirksamen Beschluss gefasst haben.



Ab 1.1.2026 | Lesezeit 1 Minute

Mindestlohn wird auf 13,90 € erhöht

Die Mindestlohnkommission hatte am 27.6.2025 empfohlen, den Mindestlohn in 2 Schritten bis 2027 zu erhöhen. Das Bundeskabinett hat daraufhin die 5. Mindestlohnanpassungsverordnung beschlossen. Damit erhöht sich der gesetzliche Mindestlohn zum 1.1.2026 auf 13,90 €. In einer zweiten Stufe wird er 2027 auf 14,60 € angehoben.

Minijob-Grenze wird angehoben

Die zweistufige Anhebung des Mindestlohns führt dazu, dass dieser mit der Erhöhung 2027 insgesamt um 14 % steigt (8,42 % bei der Anhebung von 12,82 € auf 13,90 € und dann 5,04 %, wenn er von 13,90 € auf 14,60 € steigt).

Mit dem Mindestlohn erhöht sich auch die vom Mindestlohn abhängige dynamische Geringfügigkeitsgrenze beim Minijob, die wiederum Auswirkungen auf die Untergrenze des Midijobs hat. Von dieser Erhöhung profitieren vor allem Menschen, die im Niedriglohnsektor arbeiten.

Bis dato durften Minijobber bis zu 556 € pro Monat verdienen. Ab 1.1.2026 liegt die Grenze bei 603 €. Die Geringfügigkeitsgrenze wird damit auf 603 € erhöht. Von einem Midijob geht man zurzeit noch aus, wenn das regelmäßige monatliche Bruttoeinkommen zwischen 556,01 € und 2.000 € liegt. Diese Beträge verschieben sich zum 1.1.2026 auf zwischen 603,01 € und 2.100 €. Als Midijobber zahlen Sie nur einen reduzierten Sozialversicherungsbeitrag, der mit steigendem Verdienst ansteigt und bei 2.000 € die volle Beitragshöhe erreicht.

jobber zahlen Sie nur einen reduzierten Sozialversicherungsbeitrag, der mit steigendem Verdienst ansteigt und bei 2.000 € die volle Beitragshöhe erreicht.

Mindestlohn gilt für alle

Der gesetzliche Mindestlohn gilt grundsätzlich für alle volljährigen Arbeitnehmenden. Nur in wenigen Ausnahmen gilt der Mindestlohn nicht. So haben z. B. Langzeitarbeitslose nach einem Neustart während der ersten 6 Monate in der neuen Beschäftigung keinen Anspruch auf den Mindestlohn. Auch für Auszubildende gilt er nicht. Ihre Vergütung richtet sich nach der Auszubildenden-Mindestausbildungsvergütung. Darüber hinaus haben auch Beschäftigte, die ein Pflichtpraktikum oder ein Praktikum unter 3 Monaten absolvieren, keinen Anspruch auf den Mindestlohn. Außerdem gibt es einige Branchen, für die tarifliche Mindestlöhne gelten, die über der gesetzlichen Lohnuntergrenze liegen. Setzen Sie als Betriebsrat sich jetzt dafür ein, dass Ihr Arbeitgeber ab 1.1.2026 den Mindestlohn i. H. v. 13,90 € zahlt.



Ihre Betriebsratswahl 2026

Schritt für Schritt, stressfrei und rechtssicher!

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

Informieren Sie sich hier zu den Seminarinhalten und Terminen

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



Das lesen
Sie in der
nächsten
Ausgabe

LOHNABRECHNUNG ZU HOCH?

Was Sie dazu wissen müssen

KOSTENBEWUSSTSEIN

So hüten Sie sich vor Fehlverhalten

MUSTER-

BETRIEBSVEREINBARUNG

Kurzarbeit