

Urteilsdienst für den Betriebsrat

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



SEITE 5

KÜNDIGUNG

Kündigung wegen vulgärer Kritik
nicht wirksam

SEITE 6–7

ÜBERHANGSMANDATE

Wann sie zum Tragen kommen und
wie sie funktionieren



Friederike Becker-Lerchner

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

[Editorial

Liebe Betriebsrätin, lieber Betriebsrat,

das Jahr 2026 steht kurz bevor. Ihnen an dieser Stelle ein gutes, glückliches und erfolgreiches neues Jahr!

Für Sie wird es ein besonderes Jahr. Schließlich endet die derzeitige Amtszeit der meisten von Ihnen in den kommenden Monaten. Wichtig ist deshalb, dass Sie sich jetzt auf die zahlreichen Herausforderungen konzentrieren, die in diesem Jahr zu bewältigen sind.

Ein wichtiger Schritt dazu ist die Vorbereitung der Betriebsratswahl. Haben Sie bis dato noch nicht mit den Vorbereitungen gestartet, wird es jetzt höchste Zeit. Schließlich muss der Wahlvorstand spätestens 10 Wochen vor Ende der Amtszeit bestellt werden, damit er dann auch genug Zeit hat, die Betriebsratswahl vorzubereiten. Die Bestellung ist Ihre Aufgabe als amtierender Betriebsrat. Wollen Sie selbst als Wahlvorstand agieren, kümmern Sie sich um einen möglichst ausgewogenen Kandidatenkreis. Schließlich soll das Gremium alle Belegschaftsinteressen widerspiegeln. Zudem ist es wichtig, dass ihm abhängig von der Größe auch einige Verhandlungsprofis angehören. Denn der Erfolg in den Verhandlungen ist maßgeblich für den Erfolg Ihres Gremiums. Ihnen ein glückliches Händchen bei der Betriebsratswahl.

Herzliche Grüße

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Inhalt

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Online-Krankschreibung ohne Kontakt zum Arzt kann Kündigung rechtfertigen Seite 3

Krankmeldung nach Kündigung: Hier hat der Arbeitnehmer trotzdem Anspruch auf Entgeltfortzahlung Seite 4

Kündigung wegen vulgärer Kritik nicht wirksam Seite 5

Sexuelle Belästigung: Arbeitgeber muss 70.000 € Abfindung zahlen..... Seite 8

Gleichbehandlungsgrundsatz: Befristet beschäftigte Arbeitnehmer müssen nicht Korrektur des Tarifvertrags abwarten 10

Firmenwagen ersetzt nicht den Mindestlohn.... 12

SCHWERPUNKTTHEMA

Übergangsmandate: Wie sie funktionieren und wann sie zum Tragen kommen Seite 6–7

IHRE FRAGEN

Arbeitszeit: Fällt die Betriebsratsarbeit unter das Arbeitszeitgesetz? Seite 9

Arbeitsplatz fällt weg: Darf unser Kollege eine Kündigung verlangen?..... Seite 9

BETRIEBSVEREINBARUNG

Leistungsabhängige Bezahlung Seite 11

Impressum: Urteilsdienst für den Betriebsrat

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | Fax: 0228/369 64 80 | ISSN 1641–2179 | Vorstand: Richard Rentrop, Bonn | Redaktionell Verantwortliche: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | Chefredakteurin: Friederike Becker-Lerchner, RAin, Berlin | Produktmanagement: Carolin Herrmann, Bonn | Schlussredaktion: Nicole Brockmann Duarte, Madrid | Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen | Gestaltung: Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | Bildrechte: S. 1: stockpics; S. 5: fovito; S. 10: Andrey Popov – alle AdobeStock | Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | Erscheinungsweise: 24 x pro Jahr; Alle Angaben in „Urteilsdienst für den Betriebsrat“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2025 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | Telefon der Redaktion: 030/443 172 46 | E-Mail (Redaktion): becker@adiuva.de | E-Mail (Kundenservice): service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Fristlose Kündigung | Lesezeit 2 Minuten

Online-Krankschreibung ohne Kontakt zum Arzt kann Kündigung rechtfertigen

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (AU-Bescheinigungen) führen häufig zum Streit zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Ganz besonders, wenn ein Online-Attest vorgelegt wird. Denn nach der Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses zur Arbeitsunfähigkeit (GB-A) dürfen AU-Bescheinigungen nur nach ärztlichen Untersuchungen ausgestellt werden, die nach telefonischer Anamnese oder als Videosprechstunde durchgeführt wurden. Hier musste das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm über die Konsequenzen in einem Fall entscheiden, in dem ein Arbeitnehmer eine Krankmeldung ohne jegliche ärztliche Untersuchung übermittelt hatte (5.9.2025, Az. 14 SLa 145/25).

Arbeitnehmer meldet sich arbeitsunfähig krank

Der Fall: Der Arbeitnehmer, ein IT-Berater, hatte sich im August 2024 arbeitsunfähig krankgemeldet. Und zwar für 4 Tage. Grundlage der Krankmeldung sollte ein Online-Attest sein, das er auf der Website eines Online-Anbieters erwarb.

Auf der Internetseite des Online-Anbieters wurden ein „AU-Schein“ ohne Gespräch und ein „AU-Schein“ mit Gespräch angeboten. Die Bescheinigung mit Gespräch war teurer als die ohne.

Der Arbeitnehmer entschied sich für ein Attest ohne Gespräch. Er hatte deshalb keinen direkten Kontakt zu einem Arzt bzw. einer Ärztin. Kurze Zeit nach der entsprechenden Bestellung erhielt er ein Attest per E-Mail. Optisch ähnelte es sehr dem früher verwendeten „gelben Schein“. Nach diesem Attest war er von einem Privatarzt per Telemedizin für 4 Tage arbeitsunfähig krankgeschrieben.

Der Arbeitnehmer reichte das Attest in der vorgesehenen Form über das firmeneigene Meldesystem ein und nahm nach Ende der Krankschreibung seine Arbeit wieder auf.

Personalabteilung zweifelt an Echtheit

Da sich über den Datenaustausch mit den Krankenkassen keine elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) abrufen ließ und die Bescheinigung einen Hinweis enthielt, dass sie nicht von einem deutschen Vertragsarzt ausgestellt worden war, kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers außerordentlich fristlos, hilfsweise ordentlich zum nächsten Termin.

Arbeitnehmer wehrt sich mit Kündigungsschutzklage

Dagegen wehrte sich der Arbeitnehmer mit einer Kündigungsschutzklage. Vor dem Arbeitsgericht hatte er damit Erfolg. Der Arbeitsrichter entschied, dass es keinen nach § 626 Abs. 1 BGB erforderlichen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung gebe. Das Gericht räumte zwar ein, dass der Beweiswert des Attests erschüttert sei. Deshalb habe der Beschäftigte gegen seine Pflicht, einen ordnungsgemäßen und korrekten Nachweis seiner Arbeitsunfähigkeit zu erbringen, verstoßen. Das habe er jedoch nicht durch ein aktives Verhalten getan. Deshalb wäre eine Abmahnung als milderer Mittel ausreichend gewesen. Der Arbeitgeber zog daraufhin vor das LAG, mit Erfolg.

LAG hält fristlose Kündigung für wirksam

Die Entscheidung: Das LAG entschied, dass die fristlose Kündigung gerechtfertigt sei. Das begründeten die Richter damit, dass

der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber durch die Vorlage des Online-Attests arglistig getäuscht hatte. Schließlich habe er bewusst wahrheitswidrig suggeriert, dass er zur Feststellung der Arbeitsunfähigkeit einen Arzt kontaktiert habe. Denn die AU-Bescheinigung war von einem Arzt ausgestellt worden. In diesem Verhalten sah das Gericht eine schwerwiegende Pflichtverletzung. Das Gericht stellte zudem klar, dass diese Pflichtverletzung so schwer wiege, dass eine fristlose Kündigung ohne eine vorherige Abmahnung zu rechtfertigen sei.

→ FAZIT

Online-Krankschreibung ohne Gespräch rechtfertigt Kündigung

Eine über das Internet erworbene AU-Bescheinigung ohne Gespräch entspricht nicht den Voraussetzungen der in § 4 Abs. 5 Satz 1 und 2 AU-Richtlinie i. d. F. vom 7.12.2023 niedergelegten medizinischen Standards. Legt ein Arbeitnehmer eine entsprechende AU-Bescheinigung vor und täuscht zudem darüber, dass ein Gespräch stattgefunden hat, ist eine fristlose Kündigung ohne vorherige Abmahnung gerechtfertigt.

§ 4 Abs. 5 Satz 1 und 2 AU-Richtlinie

Verfahren zur Feststellung der Arbeitsunfähigkeit

Die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit darf nur aufgrund einer ärztlichen Untersuchung erfolgen. Diese erfolgt unmittelbar persönlich oder mittelbar persönlich im Rahmen einer Videosprechstunde oder nach telefonischer Anamnese nach Maßgabe von Absatz 5a.

ADIUVA IMPULS

Streitigkeiten rund um AU gehören zum betrieblichen Alltag. Weitere interessante Entscheidungen zu diesem Thema lesen Sie unter: www.adiuva.de

Krankmeldung nach Kündigung | Lesezeit 2 Minuten

Hier hat der Arbeitnehmer trotzdem Anspruch auf Entgeltfortzahlung

Wer sein Arbeitsverhältnis kündigt, ist verpflichtet, bis zum Ende der Kündigungsfrist weiterzuarbeiten. Meldet sich ein Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist arbeitsunfähig krank und erscheint nicht zur Arbeit, riskiert er, dass sein Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung einstellt. Denn viele Arbeitgeber gehen davon aus, dass die Arbeitsunfähigkeit in einem solchen Fall nur vorge-täuscht ist und sie nicht zahlen müssen. Das ist allerdings nicht immer richtig. Denn ist der Arbeit-nehmer tatsächlich arbeitsunfähig, hat der Arbeitgeber auch während der Zeit der Kündigungsfrist Entgeltfortzahlung zu leisten. So war es im folgenden Fall (Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf, 18.11.2025, Az. 3 SLa 138/25).

Arbeitnehmer kündigt sein Arbeitsverhältnis

Der Fall: Der Arbeitnehmer war bei einem Serviceunternehmen eines Verkehrsbetriebs als Elektroniker beschäftigt. Er kündigte sein Arbeitsverhältnis am 15.3.2024 schriftlich zum 30.4.2024.

Die Personalabteilung seines Arbeitgebers wies ihn kurze Zeit später darauf hin, dass er eine tarifliche Kündigungsfrist von 2 Monaten habe. Diese habe er einzuhalten. Deshalb könne er erst zum 31.5.2024 aus dem Beschäftigungsverhältnis ausscheiden.

Das missfiel dem Arbeitnehmer. Er kündigte daraufhin gegenüber seinem Vorgesetzten an, dass er zum 30.4.2024 aufhören würde.

Arbeitnehmer meldet sich arbeitsunfähig krank

Der Arbeitnehmer arbeitete daraufhin bis zum 6.5.2024. Am 7.5.2024 meldete er sich per E-Mail bei seinem Vorgesetzten arbeitsunfähig krank. Und zwar bis zum 21.5.2024. Im Anschluss nahm er dann seinen Resturlaub von 7 Tagen. Der 30.5.2024 war ein Feiertag. Für den 31.5.2024 war vorgesehen, dass der Arbeit-nehmer von 7 Uhr bis 13 Uhr arbeiten sollte. Danach sollte er dann seine Firmengegenstände inklusive des Firmenwagens abgeben.

Tätigkeit am letzten Arbeitstag streitig

Ob der Arbeitnehmer am 31.5.2024 tatsächlich zur Arbeit erschien, war bis zum Schluss streitig. Ebenfalls streitig bis zum Schluss war, ob sein Firmenwagen gegebenenfalls schon früher abgeholt worden sei.

Arbeitgeber stellt Entgeltfortzahlung ein

Dem Arbeitgeber missfiel das Verhalten des Arbeitnehmers. Er ging davon aus, dass die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit in der Zeit vom 7.5.2024 bis zum 21.5.2024 nur vorgetäuscht sei. Er stellte deshalb die Entgeltfortzahlung ein.

Arbeitnehmer erhebt Klage auf Entgeltfortzahlung

Dagegen wendete sich der Beschäftigte mit einer Klage auf Entgeltfortzahlung i. H. v. 1.362,60 € brutto. Vor dem Amtsgericht scheiterte er; aber vor dem LAG hatte er Erfolg.

Arbeitnehmer wird Entgeltfortzahlung zugesprochen

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass der Arbeitnehmer Entgeltfortzahlung erhalte. Das begründeten die Richter damit, dass der Arbeitnehmer nach Meinung des Gerichts tatsächlich unter Spannungskopfschmerzen litt, die eine Arbeitsunfähigkeit rechtfertigten.

Vernehmung der Ärztin maßgeblich für die Entscheidung

Zu diesem Schluss kam das Gericht, nachdem es die behandelnde Ärztin im Rahmen des Gerichtsverfahrens vernommen hatte. Diese erklärte u. a., dass es sich um Spannungskopfschmerzen handele, die auf die Belastungssituation am Arbeitsplatz zurückzuführen seien. Solche Kopfschmerzen seien bei dem Arbeitnehmer auch nicht erstmalig aufgetreten. Er habe bereits einen Monat und ein Jahr zuvor bereits unter entsprechenden Beschwerden gelitten. Die Ärztin konnte aus Sicht des Gerichts darüber hinaus die Dauer der Krankschreibung plausibel erklären. Im weiteren Verlauf der Vernehmung erklärte die Ärztin außerdem, dass sie zwar von der belastenden Situation am Arbeitsplatz und der Eigenkündigung wusste. Ihr sei aber nicht klar gewesen, dass auf das Ende der Arbeitsunfähigkeit unmittelbar der Resturlaub folgte.

→ FAZIT

Vorsicht mit AU-Bescheinigungen und Kündigungen

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten vorsichtig mit Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (AU-Bescheinigungen) und Kündigungen sein. Denn geht es um die Entgeltfortzahlung, müssen sie damit rechnen, dass sie trotz einer AU-Bescheinigung darlegen werden müssen, dass sie tatsächlich arbeitsunfähig erkrankt waren. Dazu müssen sie u. U. den behandelnden Arzt von der Schweigepflicht entbinden. Grundsätzlich hat die AU-Bescheinigung aber auch weiterhin einen hohen Beweiswert. In der Regel gilt das jeweilige Attest.

§ 3 Abs. 1 EGFZ

Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit an seiner Arbeitsleistung gehindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zu einer Dauer von 6 Wochen.

Kündigung | Lesezeit 2 Minuten

Kündigung wegen vulgärer Kritik nicht wirksam

Vulgäre Äußerungen oder eine in vulgärer Sprache geäußerte Kritik eines Arbeitnehmers an einem Vorgesetzten rechtfertigen nicht zwingend eine Kündigung. Das gilt vor allem, wenn es sich eher um eine allgemeine Kritik an der Mitarbeiterführung handelt als um eine persönliche Beleidigung. Das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf kürzlich entschieden (18.11.2025, Az. 3 SLa 699/24).

Arbeitnehmer wird abgemahnt

Der Fall: Der Arbeitnehmer arbeitet seit dem Jahr 2020 bei seinem Arbeitgeber, einem Verteilzentrum. Zuletzt war er in der Dauernachtschicht beschäftigt. Im April 2024 erhielt er Abmahnungen. Ihm wurde vorgeworfen, seinen Arbeitsplatz verlassen sowie seine damalige Vorgesetzte beleidigt zu haben.

Arbeitnehmer soll auch neue Vorgesetzte beleidigt haben

Im August 2024 gab es einen weiteren Vorfall. Dieses Mal geriet der Arbeitnehmer mit seiner neuen Vorgesetzten in eine Auseinandersetzung. Diese behauptete, er habe sie grob fahrlässig beleidigt. Konkret soll er auf Türkisch gesagt haben: „Du hast die Mutter der Schicht gef...“ Diesem Vorwurf widerspricht der Arbeitnehmer. Er behauptet, er habe gesagt: „Du hast die Schichtmutter weinen lassen.“ Diese Redewendung bedeute im Deutschen sinngemäß, es werde in der Schicht viel Druck ausgeübt.

Der türkische Ausdruck könne leicht missverstanden und mit der unanständigen Version, die die Beklagte verstand, verwechselt werden. Aufgrund der Entfernung und der grundsätzlichen Lautstärke sei er missverstanden worden.

Der Arbeitgeber kündigte das Beschäftigungsverhältnis dennoch mit Schreiben vom 18.9.2024 ordentlich zum 31.10.2024.

Arbeitsgericht schmettert Kündigungsklage ab

Der Arbeitnehmer wehrte sich mit einer Kündigungsschutzklage gegen die Kündigung. Das Arbeitsgericht wies diese ab. Vor dem LAG hatte der Arbeitnehmer dann aber Erfolg.

Kündigung unwirksam

Die Entscheidung: Das Gericht ging davon aus, dass der Arbeitnehmer die Äußerungen im Wesentlichen so getätigt hatte, wie es von der Vorgesetzten geschildert wurde. Das begründeten die Richter mit dem Ergebnis der getätigten Beweisaufnahmen. Dabei handelte es sich unter anderem um die Vernehmung der Vorgesetzten.

Aus den Aussagen der Zeugen habe sich allerdings auch ergeben, dass die Äußerungen nicht als schwerwiegende, persönlich herabwürdigende Beleidigungen gemeint und zu verstehen waren. Aus Sicht des Gerichts handelte es sich vielmehr um eine in vulgärer Sprache geäußerte Kritik, die sich auf die Art und Weise der Schichtführung als solche bezog – und nicht als persönliche Beleidigung gemeint war.

Diese Kritik rechtfertige jedoch nicht ohne Weiteres eine Kündigung. Das Gericht entschied vielmehr, dass der Ausspruch der ordentlichen Kündigung angesichts der besonderen Umstände der Konfliktsituation sowie unter Abwägung der wechselseitigen Interessen als unverhältnismäßig anzusehen sei.

→ FAZIT

Maßgeblich ist eine schwerwiegende, persönliche Beleidigung

Klar ist nach dieser Entscheidung: Vulgäre Ausdrucksweise, auch im Zusammenhang mit Kritik gegenüber anderen Menschen, wird nicht immer als Beleidigung gewertet, die eine ordentliche Kündigung rechtfertigt. Entscheidend dafür, ob eine Kündigung als wirksam angesehen wird, ist vielmehr die Absicht, die ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin mit einer entsprechenden Äußerung hat.

Geht es wie hier um eine allgemeine Kritik, rechtfertigt diese eine Kündigung eher nicht, obwohl sie vulgär formuliert war. Zielt eine vulgäre Kritik darauf ab, einen anderen Arbeitnehmer oder Arbeitgeber schwerwiegend persönlich herabzuwürdigen oder zu beleidigen, könnte eine ordentliche Kündigung wirksam sein.

Selbstverständlich dürfen Sie als Arbeitnehmer und Betriebsrat Kritik üben. Ich empfehle Ihnen allerdings dringend, in jeder Situation sachlich zu bleiben. Haben Sie das Gefühl, dass Sie Kritik zu einem Zeitpunkt nicht sachlich äußern und begründen können, warten Sie ein wenig, am besten einen Tag. Vermeiden Sie unsachliche oder gar vulgäre Äußerungen. Eine solche Ausdrucksweise schränkt Ihre Glaubwürdigkeit u. U. langfristig und auch in anderen Prozessen ein.



Übergangsmandate | Lesezeit 4 Minuten

Wann sie zum Tragen kommen und wie sie funktionieren

Die Wirtschaft vermeldet zurzeit vor allem schlechte Nachrichten. Viele Arbeitgeber bauen Arbeitsplätze ab bzw. verlagern sie ins Ausland. Verkündet Ihr Arbeitgeber Ihnen, dass er die Produktion Ihres Betriebs an einen neuen Arbeitgeber, z. B. einen Wettbewerber, verkaufen will, werden Sie sich zunächst darum bemühen, das Beste für Ihre betroffenen Kollegen herauszuholen. Das ist klar. Aber auch Sie als Betriebsrat sind vielleicht von einer solchen Entscheidung betroffen. Schließlich wird eventuell ein Teil Ihres Gremiums mit auf den neuen Eigentümer übergehen. Zudem reduziert sich die Zahl der Arbeitnehmer insgesamt und damit die Größe des Betriebsrats. In diesen Fällen entsteht – abhängig von der Konstellation im Einzelfall – unter Umständen ein Übergangsmandat.

Was mit dem Betriebsrat bei Betriebsänderungen passiert

Der Betriebsrat wird stets für eine bestimmte Zeit gewählt. Änderungen der Organisationsstrukturen können Auswirkungen auf den Bestand bzw. den Umfang seiner Zuständigkeit haben. Abhängig von der jeweiligen neu geschaffenen Organisationsstruktur kann die Neuwahl des Betriebsrats erforderlich sein. Soweit die von der Organisationsänderung betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht mehr wieder in den Betrieb eingegliedert werden, für den bereits ein Betriebsrat gewählt ist, werden sie bis zur Neuwahl des Betriebsrats betriebsverfassungsrechtlich nicht mehr repräsentiert. Gleiches gilt im Falle einer Teilung. Um eine betriebsratslose Zeit zu verhindern, regelt § 21a BetrVG die Voraussetzungen und die Dauer eines allgemeinen Übergangsmandats.

Wann ein Übergangsmandat entsteht

Ein Übergangsmandat entsteht, wenn sich die Identität eines Betriebs durch eine Spaltung oder Zusammenfassung des Betriebs so ändert, dass eine neue betriebliche Einheit entsteht (§ 21a BetrVG). Das heißt: Wird ein Betriebsteil abgespalten, kann es

sein, dass der bisherige Betriebsrat weiterhin für den abgespaltenen Teil zuständig ist. Er hat dann ein Übergangsmandat. Dies ist grundsätzlich auf 6 Monate beschränkt.

Kriterien für den Betriebsübergang nach § 613a BGB sind maßgeblich

Für die Bewertung, ob eine neue Einheit im Sinne des § 21a BetrVG entstanden ist, gelten die für den Betriebsübergang maßgeblichen Kriterien nach § 613a BGB.

Die Betriebsänderung muss zudem dazu führen, dass der bisherige Betriebsrat nach den allgemeinen Regeln nicht im Amt bleibt.

Spaltung: Das ist eine Betriebsänderung nach § 111 Nr. 3 BetrVG

Eine Spaltung ist in der Regel eine Betriebsänderung nach § 111 Nr. 3 BetrVG. Der Ursprungsbetrieb wird aufgelöst. Dadurch kommt es zu einer Veränderung der Betriebsorganisation, die sich auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auswirkt. In der Praxis bedeutet das meist eine Umwandlung, bei der ein Unternehmen in 2 oder mehr Teile aufgeteilt wird, die entweder auf bestehende oder neu gegründete Unternehmen übertragen werden.



Checkliste: Übergangsmandat entstanden?

Prüfpunkt	Ja/Nein
Spaltung eines Betriebs i.S.d. § 21 a Abs. 1 BetrVG liegt vor?	☐
Zusammenlegung eines Betriebs i.S.d. § 21 a Abs. 2 BetrVG ist gegeben?	☐
Durch die Spaltung (§ 111 Nr. 3 BetrVG = Ursprungsbetrieb wird aufgelöst) bzw. Zusammenlegung hat sich die Identität des Betriebs verändert. Für die Bewertung, ob eine neue Einheit i.S.d. § 21 a BetrVG entstanden ist, werden die für den Betriebsübergang maßgeblichen Kriterien (§ 613 a BGB) herangezogen.	☐
Bei Zusammenlegung: Der nach Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer größte Betrieb bzw. Betriebsteil hat das Übergangsmandat erhalten. Im „neuen“ Betrieb ist kein Betriebsrat im Amt.	☐
Können Sie alle Fragen mit Ja beantworten, ist ein Übergangsmandat entstanden.	



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

Auch Zusammenführungen können ein Übergangsmandat auslösen

Auch den umgekehrten Fall kann es durchaus geben: Das Übergangsmandat kommt auch bei der Zusammenfassung von Betrieben zum Tragen. Bisher eigenständig geführte Betriebe oder auch Betriebsteile werden zusammengefasst. Dadurch entsteht ein neuer Betrieb, was zur Folge hat, dass sich die Betriebsorganisation verändert.

Betriebsorganisation muss sich ändern und neuer Betrieb muss betriebsratsfähig sein

Auch andere Umstrukturierungen von Unternehmen können ein Übergangsmandat auslösen. Maßgeblich ist für das Entstehen, dass es tatsächlich zu einer Änderung der Betriebsorganisation kommt. Zudem muss der durch die Umstrukturierung entstehende Betrieb betriebsratsfähig sein.

Wann bei Umstrukturierungen kein Übergangsmandat entsteht

Nicht jede Umstrukturierung führt zum Entstehen eines Übergangsmandats.

Kein Übergangsmandat entsteht bei ...

- einer bloß räumlichen Verlegung des Betriebs,
- einer bloßen Änderung des Betriebsinhabers,
- einem Wechsel der Gesellschafter ohne eine Änderung der Rechtsform des Unternehmens.

Kein Übergangsmandat bei Bestehen eines Betriebsrats im neuen Betrieb

Zudem entsteht kein Übergangsmandat, wenn für den neuen Betrieb bereits ein Betriebsrat besteht. Schließlich werden die aufgenommenen Arbeitnehmer in diesem Fall Teil des neuen Betriebs und deshalb vom für den Betrieb bereits bestehenden Betriebsrat repräsentiert.



MEIN TIPP

Prüfen Sie, ob Sie eine Betriebsratswahl einleiten müssen

All diese Änderungen können aber stets dazu führen, dass in einem der Betriebe, also sowohl im abgebenden als auch im aufnehmenden, der Betriebsrat neu gewählt werden muss.

Wie das Übergangsmandat ausgeübt wird

Ziel des Übergangsmandats ist es, eine betriebsratslose Zeit zu verhindern. Es geht also um eine schnelle, unkomplizierte Übergangslösung. Deshalb bleibt der Betriebsrat während des Übergangsmandats in seiner bisherigen personellen Zusammensetzung bestehen. Das gilt zumindest so lange, wie nicht mehrere Betriebsräte für ein Übergangsmandat in Betracht kommen. In diesem Fall kommt es dann maßgeblich auf die Größe der jeweiligen Betriebe an.

Grundsätzlich übt der Betriebsrat des nach Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer größten Betriebs das Übergangsmandat aus. Und zwar auch wieder in der entsprechenden personellen Zusammensetzung.

Besteht in dem Betrieb allerdings kein Betriebsrat, ist der Betriebsrat des nach Zahl der Arbeitnehmer nächstgrößeren Betriebs berechtigt, das Übergangsmandat auszuüben.

Diese Rechte und Pflichten ergeben sich aus dem Mandat

Die sich aus dem Übergangsmandat ergebenden Rechte und Pflichten sind inhaltlich nicht eingeschränkt. Vor dem Hintergrund des Ziels, eine betriebsratslose Zeit zu vermeiden, übt der Übergangsbetriebsrat alle Rechte und Pflichten aus, die dem zukünftigen Betriebsrat des Betriebs auch obliegen.

Das heißt, der Übergangsbetriebsrat führt Sprechstunden durch und hält Betriebsversammlungen ab. Zudem ist er berechtigt, Betriebsvereinbarungen abzuschließen. Auch sonst kann er sämtliche Beteiligungs- bzw. Mitbestimmungsrechte im personellen und wirtschaftlichen Bereich ausüben.

Wenn es während seiner Amtszeit notwendig ist, kann der Betriebsrat auch Gerichtsverfahren einleiten bzw. durchführen.

Übergangsbetriebsrat bestellt Wahlvorstand

Da das Übergangsmandat nur zeitlich befristet besteht, hat der Übergangsbetriebsrat zudem die Pflicht, unverzüglich einen Wahlvorstand für die Wahl eines neuen Betriebsrats zu bestellen (§ 21a Abs. 1 Satz 2 BetrVG). Schließlich soll eine betriebsratslose Zeit nach dem Ende des Übergangsmandats im Betrieb verhindert werden.

Wer die Kosten des Übergangsbetriebsrats trägt

Wer die Kosten des Übergangsmandats trägt, ist allerdings gesetzlich nicht geregelt. Klar ist aber, dass auch der Betriebsrat des Übergangsmandats in seiner Tätigkeit nicht durch eventuelle Kosten gehindert werden soll. Das Verbot der Finanzierung von Tätigkeiten des Betriebsrats durch Arbeitnehmerbeiträge gilt zudem auch für den Übergangsbetriebsrat.

Für die Kosten des Übergangsmandats gilt deshalb die allgemeine Kostenregelung des § 40 BetrVG.



ACHTUNG

Neuer Betriebsrat ersetzt Übergangsbetriebsrat sofort

Nach der Bekanntgabe des Wahlergebnisses ist der für den entsprechenden Betrieb neu gewählte Betriebsrat anstelle des „Übergangsbetriebsrats“ am Verfahren zu beteiligen.



§ 21a Abs. 1 Satz 1, 2 BetrVG

Übergangsmandat

Wird ein Betrieb gespalten, bleibt dessen Betriebsrat im Amt und führt die Geschäfte für die ihm bislang zugeordneten Betriebsteile weiter, soweit sie die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 erfüllen und nicht in einen Betrieb eingegliedert werden, in dem ein Betriebsrat besteht (Übergangsmandat). Der Betriebsrat hat insbesondere unverzüglich Wahlvorstände zu bestellen.

Sexuelle Belästigung | Lesezeit 2 Minuten

Arbeitgeber muss fast 70.000 € Abfindung zahlen

Immer wieder müssen sich die Gerichte mit Fällen von sexueller Belästigung auseinandersetzen. So auch in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung des Landesarbeitsgericht Köln (9.7.2025, Az. 4 SLa 97/25). In dem Fall hatte ein Arbeitgeber eine seiner Mitarbeiterinnen auf übelste Art und Weise sexuell belästigt. Das Gericht löste in der Folge das Arbeitsverhältnis auf und setzte eine Abfindung in Höhe von fast 70.000 € fest.

Arbeitgeber belästigt Assistentin der Geschäftsführung

Der Fall: Die Arbeitnehmerin arbeitete als Assistentin der Geschäftsführung. Im Zusammenhang mit der Vorbereitung eines Kundentermins schickte der Geschäftsführer mehrere private Nachrichten über WhatsApp an die Arbeitnehmerin. In diesen Nachrichten machte er anzügliche Bemerkungen zu ihrer Kleidung. Außerdem äußerte er sich mit sexualisierten Aufforderungen. So verlangte er in den Nachrichten zum Beispiel, sie sollte „rockmäßig was Kurzes und dekolletémäßig irgendwie was anziehen“. Zudem solle sie High Heels und rote Fußnägels tragen. Darüber hinaus richtete er eine weitere Aufforderung an sie: „Gaaaaaanz wichtig. Nichts unter den Rock anziehen.“

Die Arbeitnehmerin reagierte zurückhaltend auf die entsprechenden Nachrichten. Sie antwortete mit Lach-Smileys und schrieb „ne, ne“.

Das missfiel dem Arbeitgeber so sehr, dass er wiederum mit arbeitsrechtlichen Sanktionen reagierte. Zudem formulierte er ausfallende Texte und beleidigte die Arbeitnehmerin mit Begriffen wie „dumme Frau“ und „hässliche Fresse“. Als weitere Maßnahme schickte er sie für 2 Wochen nach Hause und drohte ihr mit Gehaltskürzungen. Darüber hinaus forderte er die Rückgabe von Geschenken, genauso wie den Firmenwagen.

In der Folgezeit forderte er sie dann aber zu einem gemeinsamen Besuch einer Therme auf. Als sie diesen ablehnte, kündigte der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis mit der Arbeitnehmerin.

Diese wehrte sich mit einer Kündigungsschutzklage. Darin machte sie hilfsweise einen Weiterbeschäftigungsanspruch geltend und forderte auch die Ausstellung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses. Letztlich beantragte sie die gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung.

Arbeitgeber wird zur Zahlung einer Abfindung verurteilt

Die Entscheidung: Die Arbeitnehmerin war mit ihrer Klage erfolgreich. Das Gericht entschied, dass die Kündigung wegen eines unzumutbaren Verhaltens des Arbeitgebers als sozialwidrig einzustufen sei. Das begründeten die Richter damit, dass die dauernden Belästigungen und die Eskalation des Konflikts zu einer Lage führten, in der eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen war.

Zudem hatte die Arbeitnehmerin wegen der erheblichen Belastungen eine posttraumatische Belastungsstörung entwickelt.

Nach Meinung des Gerichts war nicht davon auszugehen, dass das zerstörte Vertrauensverhältnis in absehbarer Zeit wiederhergestellt werden könnte.

So berechnete das Gericht die Höhe der Abfindung

Bei der Bemessung der Abfindungshöhe wertete das Gericht die besonderen Umstände des Falles. Es wich von der üblichen Bemessungshöhe, also der Regelabfindung von 0,5 Gehältern pro Beschäftigungsjahr, ab und legte einen Gesamtabfindungsfaktor von 2 Monatsgehältern pro Beschäftigungsjahr zugrunde. Maßgeblich hierfür waren die Schwere der Persönlichkeitsverletzungen, die gesundheitlichen Folgen sowie das bewusste Ausnutzen der Machtstellung durch den Geschäftsführer. Die Richter wiesen darauf hin, dass in diesem Fall die Abfindung auch eine Genugtuungsfunktion habe, vergleichbar mit der eines Schmerzensgelds.



MEIN TIPP

Schützen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen vor sexuellen Belästigungen

Sexuelle Belästigungen sind heute leider ein weit verbreitetes Phänomen und Problem in den Unternehmen, obwohl sie ein schweres Fehlverhalten sind. Dieses darf weder im üblichen Arbeitsalltag noch in einem lockeren Umfeld wie z. B. auf einer Betriebsfeier toleriert werden. Ihr Arbeitgeber hat Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen vor sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz zu schützen. Das ergibt sich u. a. auch aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Dort ist schwarz auf weiß geregelt, dass keine Arbeitnehmerin und kein Arbeitnehmer benachteiligt werden darf, wenn sie/er unerwünschtem sexuellem Verhalten von Arbeitskollegen oder Vorgesetzten ausgesetzt ist (§ 3 Abs. 4 AGG).

Ihre Aufgabe als Betriebsrat ist es, zu überwachen, dass Ihr Arbeitgeber auch hier seinen Pflichten nachkommt und unverzüglich Abhilfe schafft, wenn sich ein entsprechender Fall ereignen sollte.

Welche Mitbestimmungsrechte noch eine Rolle spielen

Als Betriebsrat sind Sie zu einer entsprechenden Kündigung anzuhören (§ 102 BetrVG). Allerdings werden Sie dem Vorhaben Ihres Arbeitgebers in einer solchen Situation wenig entgegenzusetzen können, und sollten es auch nicht. Sie haben zudem ein Mitbestimmungsrecht bei Fragen der betrieblichen Ordnung des Betriebs (§ 87 Abs. 1 BetrVG). Sie können mitbestimmen, unter welchen Voraussetzungen Ihr Arbeitgeber sexuelle Belästigungen im Betrieb ahnen kann bzw. muss. Außerdem ist es Ihre Aufgabe, darüber zu wachen, dass Ihr Arbeitgeber geeignete, vorbeugende Maßnahmen zum Schutz ergreift.

Arbeitszeit | Lesezeit 1 Minute

Fällt die Betriebsratsarbeit unter das Arbeitszeitgesetz?

Frage:

Wir sind zurzeit mit dem Thema Pausen & Betriebsratsarbeit beschäftigt. Wenn wir uns im Gremium treffen, führen wir üblicherweise Ganztagsitzungen durch. Diese Sitzungen unterbrechen wir hin und wieder für einen kurzen Augenblick. Echte Pausen legen wir allerdings nicht ein. Dementsprechend stempeln wir an solchen Tagen auch nicht zwischendurch aus. Ist das in Ordnung? Oder müssen wir die gültigen Pausenregelungen auch während der Betriebsratsarbeit einhalten?

Antwort: Inwieweit die Betriebsratsarbeit unter das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) fällt, ist umstritten

Als Betriebsrat werden Sie für Ihre Gremiumsarbeit genauso vergütet wie für Ihre reguläre Arbeit. Zudem haben Sie ein Recht auf einen Ausgleich, wenn Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit als Arbeitnehmervertreter tätig sind. Das ArbZG gilt grundsätzlich auch für die Betriebsratsarbeit.

Deshalb sollte man sich in Bezug auf die Pausen die Frage stellen, ob das ArbZG genauso anzuwenden ist wie für die reguläre Tätigkeit. Ziel dieses Gesetzes ist es, dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmer nicht überlastet werden. Das Einhalten des Gesetzes ist Arbeitgeberaufgabe.

Bei der Betriebsratsarbeit hat der Arbeitgeber jedoch keinen Einfluss und wird deshalb nicht einschätzen können, wie anstrengend

sie ist. Deshalb lässt sich vertreten, dass die Betriebsrätstätigkeit nicht unter das ArbZG fällt.

Folge dessen wäre, dass es dann auch keine verpflichtenden Pausen für den Betriebsrat gäbe. So ähnlich hat es das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen einmal entschieden (20.4.2015, Az. 12 TaBV 76/14).

Dem steht jedoch eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) in gewissem Rahmen entgegen, das mit Blick auf Nachschichten und Betriebsratssitzungen entschieden hat, dass Zeiten für die Betriebsratsarbeit wie Arbeitszeit zu behandeln sind (18.1.2017, Az. 7 AZR 2224/15).

Legen Sie auch während Gremiumstagen Pausen ein

Die BAG-Rechtsprechung hat mehr Gewicht als die des LAG. Außerdem ist die Entscheidung aktueller. Ich würde ihr deshalb mehr Gewicht beimessen und wäre sehr vorsichtig damit, während Ganztags-Betriebsratssitzungen Pausen zu vermeiden. Ich empfehle vielmehr, wie im ArbZG vorgesehen bei allen Betriebsratsarbeiten, die mehr als 6 Stunden dauern, mindestens 30 Minuten Pause und bei mehr als 9 Stunden 45 Minuten Pause einzulegen. Das tut auch Ihrer Gesundheit gut.

Die Rechtsprechung des LAG Niedersachsen sollten Sie als Argument für „keine Pause während Ganztags-Betriebsratssitzungen“ im Hinterkopf behalten.

Arbeitsplatz fällt weg | Lesezeit 1 Minute

Darf unser Kollege eine Kündigung verlangen?

Frage:

Ein Kollege ist seit mehr als 20 Jahren an seinem Arbeitsplatz beschäftigt. Nun fällt dieser ersatzlos weg. Unser Arbeitgeber hat ihm deshalb einen anderen Arbeitsplatz im Betrieb angeboten. Diesen möchte der Kollege nicht so gerne annehmen. Denn dafür müsste er sich in ein völlig neues Thema noch einmal einarbeiten. Unser Arbeitgeber stellt ihm zwar entsprechende Schulungen zur Verfügung, aber das erscheint ihm alles zu aufwendig. Selbst kündigen oder einen Aufhebungsvertrag schließen möchte er nicht. Am liebsten wäre ihm, wenn unser Arbeitgeber ihm kündigen würde. Kann er das verlangen?

Antwort: Kein Anspruch, vom Arbeitgeber gekündigt zu werden

Fällt der Arbeitsplatz eines Kollegen oder einer Kollegin ersatzlos weg, ist es Aufgabe des Arbeitgebenden, den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin – sofern möglich – an einem anderen ihm bzw. ihr zumutbaren Arbeitsplatz im Unternehmen weiterzubeschäftigen. Das ist das mildere Mittel im Verhältnis zu einer Kündigung. Deshalb erscheint es prinzipiell richtig, dass der Arbeitgeber dem

Arbeitnehmer den angesprochenen Arbeitsplatz anbietet. Ich würde eher nicht davon ausgehen, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer freiwillig kündigt, wenn er einen anderen Arbeitsplatz im Unternehmen für ihn hat. Denn eine Kündigung ist für den Arbeitgeber immer mit Unsicherheiten verbunden. Zudem ist sie durch die häufig anfallenden Abfindungszahlungen auch meist teurer, vor allem bei langjährigen Mitarbeitern.

Kollege müsste selbst kündigen oder sich auf Aufhebungsvertrag einlassen

Er wird deshalb im Zweifel auf die Eigenkündigung des Arbeitnehmers pochen oder einen Aufhebungsvertrag anbieten. Beides ist im Hinblick auf das Arbeitslosengeld und die Sozialversicherungsbeiträge nachteilig für den Arbeitnehmer (Sperrfristen). Denn ein Aufhebungsvertrag wird überwiegend wie eine Eigenkündigung gewertet. Sollte sich die Situation zuspitzen, wird der Arbeitgeber prüfen, ob er den Kollegen versetzen kann (insoweit kommt es auf den Arbeitsvertrag bzw. geltende Tarifverträge etc. an). Sollte das nicht möglich sein, wird er u. U. eine betriebsbedingte Änderungskündigung in Erwägung ziehen.

Gleichbehandlungsgrundsatz | Lesezeit 2 Minuten

Verstößt eine Klausel eines Tarifvertrags gegen das Diskriminierungsverbot, ist sie nichtig

Ein Arbeitnehmer, der durch eine gegen das Diskriminierungsverbot nach § 4 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) verstoßende Tarifvertragsklausel benachteiligt wird, kann deshalb Gleichbehandlung mit unbefristet beschäftigten Kolleginnen und Kollegen fordern. Dabei muss er die Tarifvertrags-Korrektur nicht abwarten. Das hat das Bundesarbeitsgericht kürzlich entschieden (13.11.2025, Az. 6 AZR 131/25).

Befristet Beschäftigter fühlt sich durch Tarifvertrag benachteiligt

Der Fall: Der Arbeitnehmer ist seit Juni 2019 bei seinem Arbeitgeber, einem bundesweit agierenden Unternehmen für logistische Dienstleistungen, tätig. Im ersten Jahr war er befristet angestellt. Seit Juni 2020 ist er unbefristet für seinen Arbeitgeber tätig. Auf das Arbeitsverhältnis ist kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit ein Haustarifvertrag anwendbar. In diesem sind Entgeltgruppen mit verschiedenen Gruppenstufen vorgesehen. Danach richtet sich die Bezahlung, neben der Beschäftigungsdauer.

Verlängerung von Gruppenstufenlaufzeiten

Im Rahmen einer umfassenden Reorganisation im Jahr 2019 vereinbarten die Tarifvertragsparteien unter anderem die Verlängerung der Gruppenstufenlaufzeiten für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse nach dem 30.6.2019 neu begründet wurden. Der Arbeitnehmer stellte sich auf den Standpunkt, dass sein Arbeitsverhältnis nicht unter diese Regelung falle, weil er bereits vorher beim Arbeitgeber begonnen hatte. Er bestand auf die Anwendung der kürzeren Gruppenlaufzeiten.

Wiedereinstellungen von Neuregelung erfasst?

Im Kern der Auseinandersetzung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ging es um die Frage, ob von der Regelung auch Fälle der Wiedereinstellung erfasst seien, die vor diesem Stichtag befristet beschäftigt waren. Zudem stritten die Parteien darüber, ob in diesem Fall die dann auch für jede Arbeitnehmergruppe erfolgte Verlängerung der Stufenlaufzeiten im Einklang mit § 4 Abs. 2 TzBfG steht. Danach ist eine Benachteiligung von befristet Beschäftigten ohne Sachgrund verboten.

Tarfnorm verstößt gegen Diskriminierungsverbot

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass die streitige Tarifnorm auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wie den Beschäftigten hier, erfasst, deren befristete Arbeitsverhältnisse nach dem 30.6.2019 erneut begründet wurden. Die Regelung verstößt gegen § 4 Abs. 2 TzBfG, der wiederum das Europarecht umsetzt.

Vom Arbeitgeber vorgelegte Gründe rechtfertigen Ungleichbehandlung nicht

Das Gericht stellte zudem klar, dass die vom Arbeitgeber dargelegten Sachgründe die Ungleichbehandlung nicht rechtfertigen. Deshalb benachteiligen sie den Personenkreis der Beschäftigten, die zuvor beim Arbeitgeber bereits befristet beschäftigt waren.

Arbeitnehmer hat Anspruch auf Gleichbehandlung

Der Arbeitnehmer habe deshalb nach § 612 Abs. 2 BGB i. V. m. § 4 Abs. 2 Satz 3 i. V. m. Satz 1 TzBfG genauso wie die am Stich-

tag unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer Anspruch auf Beibehaltung der kürzeren Gruppenstufenlaufzeiten. Das Gericht sagte auch, dass es diese Entscheidung treffen konnte, ohne den Tarifvertragsparteien zuvor Gelegenheit zur Beseitigung der Diskriminierung zu gewähren. Das begründeten die Richter damit, dass im Hinblick auf unionsrechtlich überformte Diskriminierungsverbote den Tarifvertragsparteien keine primäre Korrekturmöglichkeit einzuräumen sei. Das sei anders, als es der Fall wäre, wenn es um den allgemeinen Gleichheitssatz in Art. 3 Abs. 1 GG ginge.

→ FAZIT

Tarfnorm benachteiligt befristet Beschäftigte

Verstößt eine Tarfnorm gegen das Diskriminierungsverbot nach § 4 Abs. 2 TzBfG, ist sie nichtig (§ 134 BGB). Sind Kolleginnen und Kollegen von einer entsprechenden Benachteiligung betroffen, können sie Gleichbehandlung mit ihren unbefristet beschäftigten Kolleginnen und Kollegen verlangen, ohne dass die Tarifparteien die Norm vorher korrigieren müssen. Weisen Sie als Betriebsrat eventuell davon betroffene Kolleginnen und Kollegen im Zweifel auf ihren Gleichbehandlungsanspruch hin.





Muster-Betriebsvereinbarung: Wie Sie die leistungsabhängige Bezahlung sinnvoll regeln

Immer mehr Arbeitgeber führen eine leistungsbezogene Vergütung ein. Meistens begründen sie es damit, dass durch die Abhängigkeit des Gehalts von der eigenen Leistung die Motivation der Beschäftigten steigt. Das stimmt zwar. Allerdings haben viele Arbeitgeber auch noch etwas anderes im Blick. Sie versuchen, das Unternehmerrisiko auf die Beschäftigten zu verlagern. Regeln Sie deshalb in einer Betriebsvereinbarung zu diesem Thema möglichst konkrete Kriterien.

Muster-Betriebsvereinbarung: Leistungsabhängige Bezahlung

Zwischen dem Arbeitgeber der ... (Name des Unternehmens) und dem Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens) wird unter Berücksichtigung der einschlägigen Bestimmungen des Tarifvertrags die folgende Betriebsvereinbarung zur Leistungsentlohnung geschlossen:

§ 1 Anwendungsbereich

Der Akkord- bzw. Leistungslohn wird in den nachfolgend aufgeführten Bereichen angewendet: ...

Er gilt nur für voll eingearbeitete und leistungsfähige Arbeitnehmer. Diese Voraussetzung ist in der Regel nach Ablauf der Probezeit gegeben.

Die Methoden zur Ermittlung von Zeitfaktoren (Vorgabezeiten) werden ab ... nach dieser Vereinbarung unter Beachtung arbeitswissenschaftlicher Grundsätze auf der Grundlage des ... Tarifvertrags angewandt.

Wesentliche Bestandteile dieser Vereinbarung sind die beigelegten Anlagen: Arbeitsbeschreibungen, betriebliche Richtwerte ...

§ 2 Ermittlung des Erfolgs

Um den Erfolg eines Arbeitnehmers ermitteln zu können, müssen folgende Kennzahlen errechnet werden:

- Anzahl der gemessenen Stücke,
- Anzahl der Personen mit gleicher Arbeitsaufgabe (im Zeitpunkt der Zeitaufnahme),
- Anzahl der Personen, bei denen schon leistungsbezogene Daten im Zusammenhang mit der jeweiligen Zeitaufnahme erfasst wurden; sowie
- die Prämienausgangs- und -endleistung.

Arbeitgeber und Betriebsrat sind sich darüber einig, dass die Daten nur unter repräsentativen Bedingungen ermittelt werden. Grundlage der Ermittlung der Normalzeit ist der ermittelte häufigste Wert.

Die Akkorde sind so festzulegen, dass die Arbeitnehmer bei normaler Leistung den Akkordrichtsatz erreichen. Der Akkordrichtsatz ist Tariflohn + 20 %.

§ 3 Verteilzeiten

In den einzelnen Abteilungen werden Verteilzeitaufnahmen gemacht, um einen genauen Verteilprozentsatz erhalten zu können. Der maßgebliche Prozentsatz wird im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegt.

Der Prozentsatz für die persönliche Verteilzeit beträgt mindestens 7 %.

§ 4 Sicherung des Lohns

Kommt es während der Arbeit bei einem Beschäftigten zu Verzögerungen, die er nicht zu vertreten hat und die zudem nicht im Zeitfaktor berücksichtigt sind, muss er dem Arbeitgeber dies unverzüglich mitteilen.

Eine Minderleistung, die nicht durch den Beschäftigten verursacht wurde und die dieser dem Arbeitgeber sofort mitgeteilt, hat keine finanziellen Nachteile für ihn.

In einem solchen Fall erhält der Arbeitnehmer seinen durchschnittlichen Verdienst. Dieser wird auf Basis der letzten 3 Monaten errechnet. Der Arbeitnehmer erhält dabei mindestens den Akkordrichtsatz.

§ 5 Änderung von Akkordwerten

Der Betriebsrat muss der Änderung von Akkordwerten zustimmen.

§ 6 Meinungsverschiedenheiten

Beschäftigte können beim Arbeitgeber die Änderung des Zeitfaktors beantragen.

Der Arbeitgeber muss die Änderung der Vorgabezeit daraufhin neu beurteilen und dem Arbeitnehmer das Ergebnis umgehend mitteilen.

Ist der Arbeitnehmer mit dem Ergebnis der Überprüfung nicht einverstanden, wird eine erneute Prüfung durch den Arbeitgeber vorgenommen. Zu dieser Überprüfung ist der Betriebsrat hinzuziehen. Arbeitgeber und Betriebsrat müssen sich im Rahmen dieser gemeinsamen Prüfung einigen.

Kommt es zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu keiner Einigung, ist eine Einigungsstelle zu bilden. Diese entscheidet verbindlich.

§ 7 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, bleiben die übrigen Regelungen davon unberührt.

Die Vertragsparteien nehmen in diesem Fall unmittelbar Verhandlungen auf, um die unwirksame Regelung durch eine wirksame zu ersetzen.

§ 8 Schlussbestimmungen

Die Betriebsvereinbarung tritt am ... in Kraft.

Sie kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende gekündigt werden.

Im Fall einer Kündigung wirkt die Vereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung zu diesem Thema nach. Die entsprechenden Verhandlungen werden unverzüglich nach Eingang der Kündigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat aufgenommen.

Bestimmungen dieser Vereinbarung, die bei Veränderung von tariflichen oder gesetzlichen Bestimmungen nicht mehr mit diesen übereinstimmen, müssen unverzüglich entsprechend geändert werden. Die Änderung muss schriftlich festgehalten werden.

Ort, Datum

Unterschriften

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



Mindestlohn | Lesezeit 1 Minute

Ein Firmenwagen ersetzt nicht den Mindestlohn

Bei der Vergütung sind einige Arbeitgeber sehr kreativ. Das ändert allerdings nichts an der Tatsache, dass sie den Mindestlohn leisten müssen. Die Überlassung eines Firmenwagens an eine Teilzeilkraft als einzige Vergütung erfüllt diese Voraussetzung nicht. Das hat das Bundessozialgericht (BSG) kürzlich festgestellt (13.11.2025, Az. B 12 BA 8/24 R und B 12 BA 6/23 R).

Einzige Vergütung = Überlassung eines Firmenwagens

Der Fall: Der Arbeitgeber stellte zwei Teilzeilkraften als einzige Vergütung jeweils einen Firmenwagen zur Verfügung. Er zahlte lediglich auf die Überlassung der Pkws Sozialversicherungsbeiträge – allerdings nur auf die Wagen. Nach Betriebsprüfungen forderte die Deutsche Rentenversicherung Bund von ihm die auf den gesetzlichen Mindestlohn entfallenden Beiträge nach.

Arbeitgeber zieht vor Gericht

Dagegen wehrte sich der Arbeitgeber gerichtlich. Vor dem Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen hatte er Erfolg (19.6.2024, Az. L 8 BA 111/20, und 19.4.2023, Az. L 5 BA 1846/22). Vor dem BSG unterlag er.

Arbeitgeber muss Beiträge auf den Mindestlohn zahlen

Die Entscheidung: Das BSG entschied, dass der Arbeitgeber zusätzlich zu den wegen der Überlassung des Firmenwagens bereits entrichteten Sozialversicherungsbeiträgen auch Beiträge auf den gesetzlichen Mindestlohn zahlen muss. In ihrer Begründung stütz-

ten sich die Richter darauf, dass das Überlassen eines Firmenwagens den Mindestlohn nicht erfülle.

Es komme hier nicht darauf an, dass der Arbeitnehmer durch die Leistung weiterer Sozialversicherungsbeiträge mehr als die vereinbarte Vergütung erhalte. Das sei im Zweifel im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer abzuwickeln. Trotzdem bleibt die Beitragsforderung durch die Rentenversicherung wirksam.

! FAZIT

Firmenwagen statt Mindestlohn – das kostet u. U. doppelt

Durch die Überlassung eines Firmenwagens erfüllt der Arbeitgeber nicht den Anspruch auf den Mindestlohn. Er hat mindestens die auf den Mindestlohn entfallenden Sozialversicherungsbeiträge zusätzlich zu den Beiträgen, die er für den Firmenwagen zahlt, zu leisten.

So geht Betriebsratswahl 2026 – mit dem digitalen WahlCockpit

Platz	Name	Vorname	Geburtsdatum	Geschlecht	Art der Beschäftigung	Stimmen
1	Becker	Julia	1986-08-03	weiblich	Telstar	30
2	Fischer	Lars	1987-07-05	männlich	Telstar	30
3	Hoffmann	Mira	1984-03-12	weiblich	Telstar	25
4	Klein	Felix	1983-06-16	männlich	Telstar	15
5	Klein	Anna	1985-01-12	weiblich	Telstar	23
6	Kröger	Simon	1991-04-07	männlich	Telstar	26
7	Kröger	David	1980-11-11	männlich	Telstar	38
8	Kröger	Clara	1979-02-21	weiblich	Telstar	34
9	Schmidt	Lars	1988-12-29	männlich	Telstar	39
10	Schmidt	Lara	1991-08-01	männlich	Telstar	43
11	Weller	Simon	1985-03-25	männlich	Telstar	5
12	Woll	Julia	1986-10-19	weiblich	Telstar	0

- 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

BETRIEBSÜBERGANG
War er hier gegeben oder nicht?

GERICHTSVERFAHREN
So können Sie sich gerichtlich gegen Ihren Arbeitgeber durchsetzen

MUSTER-BETRIEBSVEREINBARUNG
Betriebliche Ordnung