

Urteilsdienst für den Betriebsrat

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



SEITE 3

ÜBERSTUNDEN

Teilzeitkräfte dürfen nicht
benachteiligt werden

SEITE 6–7

VORSCHLAGSWESEN

Spornen Sie Ihre Kollegen an,
Prozesse zu verbessern



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,

zum 1.1.2026 ist der Mindestlohn um 1,08 € auf 13,90 € pro Stunde gestiegen. Im Hinblick auf die allgemeine Preissteigerung ist das aus meiner Sicht auch nur richtig. Allerdings sehen das nicht alle so. Vor allem bei den Arbeitgebern steht der Lohnkostenanstieg durch die Erhöhung im Vordergrund. Nach einer aktuellen Konjunktumfrage des Info-Instituts wollen 22 % der direkt von der Mindestloohnerhöhung betroffenen Unternehmen als Reaktion auf diese Maßnahme in nächster Zeit Jobs abbauen. Auffallend sei, dass die Reaktionen der Arbeitgeber bei dieser Mindestloohnerhöhung wesentlich schärfer ausfallen als bei der Mindestloohnerhöhung 2022, wo der Mindestlohn um 1,55 € erhöht wurde.

Ob die Arbeitgeber letztlich tatsächlich viele Arbeitsplätze abbauen, bleibt abzuwarten. Denn sowohl bei der Einführung des Mindestlohns als auch bei der Erhöhung ist der Verlust vieler Arbeitsplätze prognostiziert worden. Am Ende ist der Arbeitsplatzverlust aber nie so hoch ausgefallen wie vorausgesagt. Nichtsdestotrotz kann es auch Ihren Betrieb treffen. Sie sollten deshalb jetzt wachsam sein und Kündigungen, zu denen Sie angehört werden, im Hinblick auf ihre Wirksamkeit besonders genau prüfen.

Herzliche Grüße

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Inhalt

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Überstunden: Teilzeitkräfte dürfen nicht benachteiligt werden Seite 3

Betriebsräte begünstigt – Geschäftsführer haftet für Gehaltsprivilegien Seite 4

BAG kippt Urlaubsrechtsprechung nach Kalendertagen Seite 5

Wann ein Zuschuss zum Mutterschaftsgeld auf den Referenzzeitraum anzurechnen ist Seite 8

Haftet Arbeitnehmer für Schaden? Seite 10

Dienstwagen bleibt bei Arbeitnehmer hier auch bei langer Krankheit ohne zusätzliche Kosten Seite 12

SCHWERPUNKTTHEMA

Betriebliches Vorschlagswesen:
Spornen Sie Ihre Kollegen an,
Prozesse zu verbessern Seite 6–7

IHRE FRAGEN

Betriebsratswahl: Wann müssen wir die Briefwahlunterlagen automatisch verschicken? Seite 9

Teilzeitarbeit: Wann darf unser Arbeitgeber ein Teilzeitgesuch ablehnen? Seite 9

BETRIEBSVEREINBARUNG

Kurzarbeit Seite 11

Impressum: Urteilsdienst für den Betriebsrat

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | Fax: 0228/369 64 80 | ISSN 1641–2179 | Vorstand: Richard Rentrop, Bonn | Redaktionell Verantwortliche: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | Chefredakteurin: Friederike Becker-Lerchner, RAin, Berlin | Produktmanagement: Carolin Herrmann, Bonn | Schlussredaktion: Nicole Brockmann Duarte, Madrid | Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen | Gestaltung: Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | Bildrechte: S. 1 & S. 6: Johannes; S. 5: pla2na – 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. © 2026 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

Überstunden | Lesezeit 2 Minuten

Teilzeitkräfte dürfen nicht benachteiligt werden

Wird eine tarifliche Mehrarbeitsvergütung an die wöchentliche Arbeitszeit geknüpft, muss eine eventuell geringere Arbeitszeit von Teilzeitkräften berücksichtigt werden. Denn Teilzeitkräfte haben einen Anspruch auf Zuschläge für Mehrarbeit. Und zwar ohne dass die Tarifparteien zunächst etwaige diskriminierende Regelungen nachbessern müssen (Bundesarbeitsgericht (BAG), 26.11.2025, Az. 5 AZR 118/23).

Teilzeitkräfte dürfen nicht benachteiligt werden

Der Fall: Geklagt hatte ein Arbeitnehmer aus dem bayerischen Groß- und Außenhandel. Laut Arbeitsvertrag war er 30,8 Stunden pro Woche für seinen Arbeitgeber tätig. Auf sein Beschäftigungsverhältnis war ein Manteltarifvertrag (MTV) anwendbar, der für Vollzeitbeschäftigte eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 37,5 Stunden vorsieht.

Darüber hinaus enthielt der MTV eine Regelung, nach der bis einschließlich der 40. Wochenstunde kein Mehrarbeitszuschlag zu leisten ist. Tarifliche Mehrarbeit ist demnach erst ab der 41. Wochenstunde zu bezahlen. Bei Eintreten der Voraussetzungen sind 25 % mehr zu vergüten.

Teilzeit-Arbeitnehmer klagt auf Mehrarbeitszuschläge

Der in Teilzeit tätige Arbeitnehmer fühlte sich durch diese Regelung gegenüber seinen in Vollzeit tätigen Kolleginnen und Kollegen benachteiligt. Er verlangte deshalb die Mehrarbeitszuschläge in Relation zur Arbeitszeit, also sobald er seine Arbeitszeit um 1,2 Stunden überschreitet (nach § 4 Abs. 1 Satz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)).

Arbeitgeber besteht auf Überschreiten der 40 Stunden

Der Arbeitgeber wollte die Mehrarbeitszuschläge nicht leisten. Er war der Meinung, dass ein Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag auch erst nach Erreichen der 40. Stunde besteht. Seine Position begründete er damit, dass Sinn und Zweck der Mehrarbeitszuschläge der Ausgleich einer besonderen Belastung sei. Dieser ergebe sich erst bei einer Arbeitszeit von mehr als 40 Stunden pro Woche. Er stellte zudem klar, dass er damit aus seiner Sicht die Teilzeitkräfte nicht benachteilige.

Tarifliche Regelung zu Mehrarbeitszuschlägen diskriminiert Teilzeitbeschäftigte

Die Entscheidung: Nachdem der Arbeitnehmer in den Vorinstanzen mit seiner Klage keinen Erfolg gehabt hatte, siegte er nun vor dem BAG.

Das Gericht entschied, dass die Regelung im MTV Teilzeitbeschäftigte i. S. v. § 4 Abs. 1 TzBfG benachteilige.

Schließlich sehe sie keine Absenkung der Grenze für die Gewährung eines Mehrarbeitszuschlags anteilig zur Arbeitszeit vor.

Kein sachlicher Grund erkennbar

Ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung sei nicht erkennbar. Die vom Europäischen Gerichtshof (EuGH) vorgegebenen Anforderungen seien zu beachten. Die Begründung, dass eine Arbeitszeit von 40 Stunden aus Gründen des Gesundheitsschutzes besonders belastend sei, rechtfertige die Regelung nicht.

Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen muss sich nach individueller Arbeitszeit richten

Das Gericht stellte klar, dass Teilzeitbeschäftigte deshalb einen Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge hätten, wenn sie ihre individuelle wöchentliche Arbeitszeit proportional zur Zuschlagsgrenze für Vollzeitbeschäftigte überschreiten. Entsprechend hatte das BAG auch bereits 2024 entschieden, nachdem es eine Sache dem EuGH zur Vorabentscheidung vorgelegt hatte.

Das Gericht äußerte in seiner Entscheidung zudem, dass es die direkte Anpassung auch entscheiden konnte, ohne dass den Tarifvertragsparteien zuvor Gelegenheit zur Beseitigung der Diskriminierung gegeben wurde.

Da das Landesarbeitsgericht bisher keine Feststellungen zur geleisteten Mehrarbeit getroffen hat, also wie viele Stunden der Arbeitnehmer tatsächlich mehr gearbeitet hat, hat das BAG die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung zurückverwiesen.

➔ FAZIT

Mehrarbeitszuschläge sind auch bei Teilzeitkräften zu zahlen ...

... wenn die individuell vereinbarte Wochenarbeitszeit überschritten wird. Teilzeitkräften steht der tarifvertragliche Mehrarbeitszuschlag nach § 612 Abs. 2 BGB i. V. m. § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG zu, wenn sie ihre individuelle wöchentliche Arbeitszeit proportional zur Zuschlagsgrenze für Vollzeitbeschäftigte überschreiten. Für den hier vorliegenden Tarifvertrag bedeutet das, dass die Grenze von 40 Stunden anteilig herunterzurechnen ist.

§ 4 Abs. 1 TzBfG

Verbot der Diskriminierung

Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.

Kündigung eines Geschäftsführers | Lesezeit 2 Minuten

Betriebsräte begünstigt: Geschäftsführer haftet für Gehaltsprivilegien

Geschäftsführer haben weitreichende Pflichten. Das geht auch aus dieser Entscheidung hervor. Verletzen sie ihre Überwachungs- und Kontrollpflichten, riskieren sie unter Umständen ihren Job. Das gilt zumindest, wenn sie von Unregelmäßigkeiten erfahren oder solche sogar mitunterzeichnen, ohne tätig zu werden und für Berichtigung zu sorgen (Oberlandesgericht (OLG) Frankfurt/Main, 20.11.2025, Az. 5 U 15/24).

Aufsichtsrat kündigt Geschäftsführer

Der Fall: Der Arbeitgeber betreibt den öffentlichen Nahverkehr in Wiesbaden. Der gekündigte Beschäftigte war dort seit 2014 als Geschäftsführer angestellt. Zuletzt war er u. a. für den Bereich Personal zuständig.

Im Herbst 2021 erhielt die Stadt verschiedene anonyme Hinweise auf Unregelmäßigkeiten in der Geschäftsführung. Das nahm der Arbeitgeber zum Anlass, eine umfassende Sachverhaltsaufklärung zu starten. Er schaltete dazu unter anderem eine externe Rechtsanwaltskanzlei ein. Auf Basis eines Zwischenberichts dieser Kanzlei kündigte der Aufsichtsrat dem Geschäftsführer im März 2022 fristlos.

Geschäftsführer zieht vor Gericht

Der Geschäftsführer verlangte daraufhin die Vergütung bis zum Vertragsende und eine Tantieme für das Jahr 2021. Das Landgericht (LG) sprach ihm einen Anspruch auf die Tantieme für das Jahr 2021 in Höhe von 24.000 € zu. Einen Anspruch auf Zahlung der restlichen Vergütung bis zum Vertragsende lehnten die Richter jedoch ab.

Aufsichtsrat reagiert mit Gegenklage

Der Aufsichtsrat legte seinerseits ebenfalls eine Klage ein. Und zwar auf Feststellung, dass die außerordentliche Kündigung wirksam ist. Damit hatte er vor dem LG auch Erfolg.

Beide Parteien zogen mit Berufungen vor das OLG; allerdings ohne Erfolg.

Arbeitsverhältnis durch außerordentliche Kündigung beendet

Die Entscheidung: Das Gericht hielt die Kündigung für wirksam. Es liege ein wichtiger Grund vor. Das begründeten die Richter damit, dass der Geschäftsführer, auch wenn er formal nicht für die entsprechenden Gehaltserhöhungen zuständig war, diese mitunterzeichnet hatte. Vor allem habe er in diesem Zusammenhang eine Kontroll- und Überwachungspflicht. Es wäre seine Aufgabe gewesen, die Zulagen und Höhergruppierungen, vor allem die der Betriebsratsmitglieder und Schwerbehindertenvertreter, kritisch zu prüfen. Das gelte insbesondere, wenn sie wie hier sachlich nicht gerechtfertigt waren.

Geschäftsführer hat Anspruch auf Tantieme

Das Gericht hielt auch den Zuspruch der Tantieme in Höhe von 24.000 € für das Jahr 2021 für korrekt. Die Richter stellten klar, dass der Geschäftsführer nicht treuwidrig handele, wenn er diesen Anspruch trotz seiner Pflichtverletzungen geltend mache.

Das Gericht entschied insoweit auch, dass Pflichtverletzungen zwar grundsätzlich Gegenansprüche begründen können. Diese verwehren dem Geschäftsführer aber nicht pauschal die Vergütungsansprüche.

→ FAZIT

Begünstigung von Betriebsräten nicht zulässig

Ihr Arbeitgeber darf Sie als Betriebsrat weder benachteiligen noch begünstigen. Damit entsprechende Fälle nicht eintreten, hat er insoweit Überwachungs- und Kontrollpflichten. Er kann in diesem Rahmen auch für Vorgänge außerhalb seines eigentlichen Bereichs verantwortlich gemacht werden. Ihr Arbeitgeber sollte also in allen Bereichen darauf achten, dass Sie als Betriebsrat weder benachteiligt noch begünstigt werden. Sollte er Unregelmäßigkeiten feststellen, ist es seine Aufgabe, schnell Abhilfe zu schaffen und die jeweiligen Fehler zu korrigieren.

INFO: Kündigung

Unterschied Kündigung Geschäftsführer – Kündigung Arbeitnehmende

Die Kündigung eines Geschäftsführers und die eines Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin unterscheiden sich im Wesentlichen dadurch, dass der Geschäftsführer keinen allgemeinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) genießt. Deshalb kann Geschäftsführern in der Regel ohne Angabe eines Grundes gekündigt werden. Das ist bei Arbeitnehmern nicht möglich. Denn sofern Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Betrieb beschäftigt sind, in dem regelmäßig mehr als 10 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeiten, und das jeweilige Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate besteht – die Wartezeit also abgelaufen ist –, profitieren sie vom Kündigungsschutz nach dem KSchG. Darüber hinaus basieren Geschäftsführer-Kündigungen auf dem Dienstvertrag und etwaige sich daraus ergebende Prozesse sind i. d. R. vor dem LG zu führen, während Arbeitnehmerkündigungen dem Arbeitsrecht unterliegen und entsprechende Prozesse vor der Arbeitsgerichtsbarkeit geführt werden.

Urlaub richtig berechnen | Lesezeit 2 Minuten

BAG kippt Urlaubsberechnung nach Kalendertagen

Wie viele Urlaubstage stehen Ihnen tatsächlich zu? Gerade bei Schichtarbeit und unterschiedlichen Dienstzyklen herrscht darüber immer wieder Unsicherheit. Der Urlaubsanspruch und dessen Erfüllung berechnet sich dabei auf der Grundlage von Arbeitstagen und nicht von Kalendertagen. Das entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Fall eines Notfallsanitäters (19.8.2025, Az. 9 AZR 216/24).

Arbeitnehmer arbeitet als Notfallsanitäter

Der Fall: Der Arbeitnehmer, ein Notfallsanitäter, arbeitete bei einem Rettungsdienst. Der Arbeitgeber erbrachte seine Dienstleistungen ganzjährig. Und zwar 24 Stunden pro Tag an 7 Tagen in der Woche.

Auf das Arbeitsverhältnis des Notfallsanitäters finden der TVöD-VKA und diesen ergänzende, ändernde Tarifverträge Anwendung.

Wegen des Schichtbetriebs und einer 7-Tage-Woche errechnete der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer einen kalenderjährlichen Urlaubsanspruch von 42 Tagen. Auf eine entsprechende Anordnung des Arbeitgebers hatte der Arbeitnehmer, wenn er eine Woche Urlaub in Anspruch nahm, auch für in dieser Woche liegende gesetzliche Feiertage sowie für den 24.12. und 31.12. Urlaub zu nehmen.

Arbeitnehmer verlangt 9 Tage mehr Urlaub

In der Praxis fielen beim Arbeitnehmer wiederholt gesetzliche Feiertage in den Urlaub. Das missfiel dem Arbeitnehmer. Er verlangte deshalb die Gutschrift von 9 weiteren Tagen Urlaub. Sein Verlangen begründete er damit, dass er an diesen Tagen keinen Urlaub hätte einreichen müssen, da er nach dem Dienstplan ohnehin nicht hätte arbeiten müssen. Da der Arbeitgeber ihm die entsprechenden Zeiten nicht gutschrieb, zog er vor Gericht.

BAG: Maßgeblich sind die Arbeitstage

Die Entscheidung: Das Gericht stellte klar, dass der Urlaubsanspruch und dessen Erfüllung auf der Grundlage von Arbeitstagen und nicht von Kalendertagen erfolgen muss. Das gelte auch im Rettungsdienst. Schließlich können Grundlage für diese Berechnung nur Tage sein, an denen der Arbeitnehmer auch verpflichtet ist, zu arbeiten. Die Anzahl der Urlaubstage sei deshalb unter Berücksichtigung der für das Urlaubsjahr maßgeblichen Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage zu ermitteln. Das habe zur Folge, dass bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf 5 Tage sich der Urlaubsanspruch danach entsprechend erhöht oder vermindert.

Welche Bedeutung hat das für Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen?

Der Urlaubsanspruch ist gesetzlich geschützt (§ 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)). Dennoch entstehen in der Praxis viele Streitfälle; vor allem in den Bereichen, in denen nicht in der klassischen 5-Tage-Woche gearbeitet wird.

Bei Schichtmodellen und einer unterschiedlichen Verteilung der Arbeitszeit auf die Woche lohnt es sich deshalb, die Berechnung einmal selbst nachzuvollziehen. Denn der jeweilige Urlaubsanspruch muss immer individuell berechnet werden. Verrechnet sich Ihr Arbeitgeber, haben Sie Anspruch auf Nachgewährung der Urlaubstage.

→ FAZIT

Auf den Arbeitstagbezug kommt es an

In der Praxis hängt die Zahl der anzurechnenden Urlaubstage vom Dienstplan ab. Maßgeblich ist, an welchen Tagen Arbeitspflicht besteht. Im Zusammenhang mit Schichtsystemen oder bei wechselnden Diensten ist deshalb eine dienstplanbezogene Betrachtung der Gesamtsituation notwendig.

Mit dieser Entscheidung hat das BAG die Grundsätze des Bundesurlaubsgesetzes und der Entgeltfortzahlung gestärkt.

§ 3 BUrlG

Dauer des Urlaubs

- (1) Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 24 Werktage.
- (2) Als Werktag gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind.



Betriebliches Vorschlagswesen | Lesezeit 4 Minuten

Spornen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen an, Prozesse zu verbessern

Unternehmen müssen sich heute schneller denn je neuen Gegebenheiten anpassen. Natürlich geht es dabei auch immer darum, Prozesse nicht nur zu verändern, sondern vielmehr zu verbessern. Dazu sind die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen auf Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen in der Belegschaft angewiesen. Schließlich kennen die Kolleginnen und Kollegen, die einzelne Prozesse umsetzen, diese viel besser als alle anderen. Sie können deshalb das Verbesserungspotenzial schneller erkennen. Fragen, die in diesem Zusammenhang auftreten, sollen im Rahmen eines betrieblichen Vorschlag- und Verbesserungswesens von den Kolleginnen und Kollegen beantwortet werden.

Einfache Maßnahmen zeigen häufig gute Wirkung

Ihre Kolleginnen und Kollegen sind in der Regel näher an den Arbeitsabläufen dran als Sie und Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin. Da sie meist täglich mit bestimmten Abläufen beschäftigt sind, fällt ihnen oft schneller auf, wie Kosten eingespart und die Produktivität und Qualität gesteigert werden können. Häufig könnten durch einfache Maßnahmen die betrieblichen Abläufe im Unternehmen vereinfacht und verbessert werden. Oft könnte ein Arbeitgeber oder eine Arbeitgeberin durch die Umsetzung eines Verbesserungsvorschlags viel Geld sparen.

Setzen Sie sich dafür ein, dass Verbesserungsvorschläge honoriert werden

Nicht immer machen Ihre Kolleginnen und Kollegen allerdings von sich aus Vorschläge, wie Prozesse optimiert werden können. Für diese Kolleginnen und Kollegen sollten Sie gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber/Ihrer Arbeitgeberin einen Anreiz schaffen. Zudem sollten Sie dafür sorgen, dass ein Kollege bzw. eine Kollegin, der/die einen guten Verbesserungsvorschlag macht, ein angemessenes Honorar dafür erhält. Das motiviert die Kollegen. Das können Sie

am besten in einer Betriebsvereinbarung zum betrieblichen Vorschlagswesen verwirklichen.

Ihre Mitbestimmungsmöglichkeiten

Ihr Mitbestimmungsrecht in § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG erstreckt sich auf die Einführung und Aufhebung sowie die Ausgestaltung von Grundsätzen über das betriebliche Vorschlagswesen. Sie können deshalb mitreden, wenn es darum geht, festzulegen, nach welchen Grundsätzen und Methoden eine Prämie gezahlt werden soll und auf welche Weise der Nutzen eines Verbesserungsvorschlags zu ermitteln ist. Ihr Mitbestimmungsrecht ist erzwingbar. Sie können deshalb von Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin auch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung verlangen.

Nutzen Sie diese Möglichkeit. Regeln Sie in einer Vereinbarung, dass betriebliche Verbesserungsvorschläge prämiert werden, wenn Ihr Arbeitgeber und das Unternehmen davon profitieren.

Dieses Ziel hat das betriebliche Vorschlagswesen

Das betriebliche Vorschlagswesen unterstützt den kontinuierlichen Verbesserungsprozess im Unternehmen. Sie und Ihre Kolleginnen



MOTIVIEREN SIE IHRE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN, VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE ZU MACHEN. DAVON PROFITIEREN ALLE IM UNTERNEHMEN.

und Kollegen sollen mitdenken, Optimierungsbedarf erkennen und kommunizieren.

Es geht dabei aber nicht nur um Vorschläge, die mit einer Verbesserung der wirtschaftlichen Lage einhergehen.

Unabhängig von einer möglichen Steigerung der Produktivität sollen vielmehr auch die Fähigkeiten einzelner Arbeitnehmer oder einer Gruppe entwickelt werden.

Ziel ist also auch die Förderung der Persönlichkeit einzelner Kollegen (§ 75 Abs. 2 BetrVG).

Bevor Sie als Betriebsrat mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin die Einzelheiten einer Regelung verhandeln, sollten Sie sich grundsätzlich darüber einig werden, ob Sie ein ständiges Vorschlagsystem einrichten wollen. Alternativ könnten Sie sich auch auf einen Ideenwettbewerb konzentrieren.

Ein Ideenwettbewerb ist sinnvoll, wenn Sie und Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin bereits Verbesserungsbedarf in einem Bereich erkannt haben – es aber bislang noch an einer Lösung fehlt, den Prozess oder Ähnliches tatsächlich zu optimieren.

In den meisten Fällen bietet sich ein kontinuierliches Verbesserungssystem an.

Hinterfragen Sie Prozesse

Viele Arbeitgeber stehen einer Regelung zum betrieblichen Vorschlagswesen kritisch gegenüber. Sie fürchten Aufwand und Kosten und sehen nicht die Vorteile, die sie aus einer entsprechenden Förderung ziehen können.

Dabei liegt die Förderung des betrieblichen Vorschlagswesens auch in ihrem Interesse.

Wer das betriebliche Vorschlagswesen mit dem Ziel nutzt, die Abläufe in seinem Betrieb kritisch zu hinterfragen, verbessert die Prozesse in der Regel schneller.

Wenn Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin zudem etwaige Hinweise der direkt Betroffenen aufnimmt, hat er/sie gute Chancen, die Abläufe gut und nachhaltig zu verbessern.

Außerdem profitiert Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin letztlich davon, dass ein solches System stets dafür sorgt, dass das Bewusstsein aller Arbeitnehmer für betriebliche Abläufe geschärft wird.

Das führt meist gleichzeitig dazu, dass Ihr Arbeitgeber in der Belegschaft mehr Verständnis für notwendige technische und organisatorische Entwicklungen und damit einhergehende Änderungen schafft.

Welche Vorschläge umfasst sind

Das betriebliche Vorschlagswesen bezieht sich auf Verbesserungsvorschläge. Es geht also um Ideen und Vorschläge von Ihnen und Ihren Kollegen aus der Belegschaft, die nach Ihrem bzw. dem Dafürhalten des entsprechenden Arbeitnehmers zur Vereinfachung oder Beschleunigung von Arbeitsvorgängen beitragen.

Verbesserungsvorschläge in diesem Sinn können die Einrichtung von Arbeitskreisen betreffen.

Erfindungen sind nicht erfasst

Erfindungen sind zwar eine zusätzliche Leistung, fallen aber dennoch nicht unter das Gesetz. Da sie i. d. R. patentmusterfähig sind,

gilt für sie das Arbeitnehmererfindungsgesetz. Insoweit sind Sie als Betriebsrat nicht mitbestimmungsberechtigt.

Haben Sie diese Aspekte im Blick

Sind Sie mit Ihrem Arbeitgeber/Ihrer Arbeitgeberin übereingekommen, gemeinsam Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen festzulegen, wird ein Schwerpunkt der Verhandlungen über eine Vereinbarung sein, sich darauf zu einigen, wie die Prüfung der eingereichten Vorschläge vorzunehmen ist. Dabei wird es maßgeblich darum gehen, welche Bewertungsmethoden Anwendung finden sollen und wie bei Streitigkeiten vorzugehen ist.

In der Regel einigen sich Arbeitgeber/Arbeitgeberin und Betriebsrat insoweit auf eine paritätisch besetzte Kommission. Die Mitglieder dieses Ausschusses entscheiden dann in solchen Fällen meist per Mehrheitsentscheidung verbindlich, ob ein Verbesserungsvorschlag die zuvor festgelegten Kriterien beinhaltet und entsprechend umzusetzen und zu vergüten ist.



MEIN TIPP

Genaue Regeln festlegen

Einigen Sie sich mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin grundsätzlich auf ein System zum betrieblichen Vorschlagswesen. Treffen Sie genaue Regelungen zu Ihren Mitbestimmungsmöglichkeiten und dazu, was im Fall einer Auseinandersetzung zu tun ist. Denn Sie können Ihren Arbeitgeber nicht zwingen, bestimmte Verbesserungsvorschläge anzunehmen. Ebenso wenig haben Sie ein Mitbestimmungsrecht bei der Vergütung eines Vorschlags. Sie sind nur gefragt, sofern es um die Grundsätze (auch Verteilungsgrundsätze) geht. Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin kann deshalb allein entscheiden, ob er/sie einen Verbesserungsvorschlag prämiieren möchte. Insoweit handelt es sich um eine mitbestimmungsfreie unternehmerische Entscheidung.

Nutzen Sie Ihr Fingerspitzengefühl

Sie als Betriebsrat sollten deshalb diplomatisch vorgehen. Sie sollten Ihren Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin mit Argumenten überzeugen. Führen Sie ihm/ihr die Vorteile vor Augen, die sich für ihn/sie aus einem solchen System ergeben.

Was Sie noch in der Betriebsvereinbarung regeln sollten

Um unnötige Auseinandersetzungen – auch innerhalb der paritätisch besetzten Kommission – zu vermeiden, sollten Sie sich mit Ihrem Arbeitgeber/Ihrer Arbeitgeberin ausdrücklich darauf einigen, was als Verbesserungsvorschlag zu bewerten ist.

Bereiche definieren, für die Verbesserungsvorschläge eingereicht werden können

Legen Sie als Betriebsrat außerdem gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber/Ihrer Arbeitgeberin detailliert fest, für welche Fachgebiete Verbesserungsvorschläge eingereicht werden können. Dann kann Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin später nicht behaupten, dass ein Verbesserungsvorschlag von der Prämierung auszuschließen sei, weil er für einen Bereich vorgenommen wurde, den er/sie nicht für prämiierungswürdig erachtet.

Mutterschutzlohn | Lesezeit 2 Minuten

Wann ein Zuschuss zum Mutterschaftsgeld auf den Referenzzeitraum anzurechnen ist

Die Höhe des Mutterschutzlohns richtet sich nach § 18 Satz 2 Mutterschutzgesetz (MuSchG) grundsätzlich nach dem durchschnittlichen Arbeitsentgelt der letzten 3 Monate. Das gilt normalerweise auch, wenn die Frau vor dem Berechnungszeitraum mehr oder weniger verdient hat. Dieser Durchschnittsverdienst wird nur ausnahmsweise dann nicht zugrunde gelegt, wenn die Vergütung der betroffenen Arbeitnehmerin in ungewöhnlichem Maß schwankt. In diesem Fall ist dann auf den Durchschnittsverdienst der letzten 12 Monate abzustellen. Wie sich eine Winterzulage, die über 3 Monate geleistet wird, auf den Referenzzeitraum auswirkt, musste jetzt das Bundesarbeitsgericht (BAG) entscheiden (9.9.2025, Az. 5 AZR 286/24).

Arbeitnehmerin ist 3 Monate in Kurzarbeit tätig

Der Fall: Die Arbeitnehmerin ist seit 2017 als Flugbegleiterin bei ihrem Arbeitgeber tätig. Ihr Arbeitsentgelt enthält unterschiedliche Bestandteile: feste Anteile, wozu u. a. die Grundvergütung gehört, Sonderzahlungen und variable Bestandteile, wie z. B. eine Mehrflugstundenvergütung und Bordverkaufsprovision. Der Einsatz der in diesem Modell teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer erfolgt während des Jahres in saisonal unterschiedlichem Umfang.

Die Arbeitnehmerin befand sich in der Zeit von März 2020 bis März 2022 in Kurzarbeit. Von Februar 2021 bis Januar 2022 erhielt sie keine Mehrflugstundenvergütung. Bordverkaufsprovisionen erzielte sie zudem nur von August bis Dezember 2021. Im Februar 2021 sowie im November 2021 bis Januar 2022 leistete ihre Arbeitgeberin eine Winterzulage in unterschiedlicher Höhe.

Arbeitnehmerin geht ins Beschäftigungsverbot

Im Februar 2022, also in direktem Anschluss an die Monate, in denen die Winterzulage geleistet wurde, wurde die Arbeitnehmerin schwanger. Ab 6.4.2022 bestand wegen der Schwangerschaft ein Beschäftigungsverbot. Das Kind kam am 6.12.2022 zur Welt. Die Schutzfristen nach § 3 Abs. 1 und 2 MuSchG liefen vom 15.10.2022 bis zum 31.1.2023. Nach Ende der Mutterschutzfrist bestand erneut ein Beschäftigungsverbot für die ihr Kind stillende Arbeitnehmerin.

Arbeitgeber zahlt Mutterschutzlohn

Die Arbeitgeberin zahlte der Arbeitnehmerin in der Zeit vom 6.4.2022 bis zum 14.10.2022 sowie für die Monate ab dem 1.3.2023 einen Mutterschutzlohn. Inzwischen ist die Arbeitnehmerin in Vollzeit angestellt. Im Rahmen des Mutterschutzlohns erhält sie u. a. die Grundvergütung entsprechend einer Vollzeittätigkeit.

Arbeitnehmerin verlangt höheren Mutterschutzlohn

Die Arbeitnehmerin hielt den Mutterschutzlohn für zu gering. Sie war der Meinung, dass bei der Berechnung auf den Referenzzeitraum November 2021 bis Januar 2022 abzustellen sei. Die Beschäftigte ging davon aus, dass bei der Berechnung des Mutterschutzlohns auch die Winterzulage in Höhe von 400 € monatlich mit einzuberechnen sei. Sie verlangte deshalb die Zahlung von 9.700 € brutto. Die Arbeitgeberin sah das anders. Sie hielt der Forderung entgegen, dass bei der Berechnung auf den 12-monatigen Referenzzeitraum abzustellen sei. Da die Arbeitgeberin nicht zahlte, zog die Arbeitnehmerin vor Gericht.

BAG weist Fall zur neuen Entscheidung zurück

Das Arbeitsgericht gab der Klage statt. Das LAG wies dann die Berufung der Arbeitgeberin zurück. Die ging allerdings in Revision. Im Rahmen dieser Revision hob das BAG die Berufungsentscheidung weitgehend auf und wies den Sachverhalt an das LAG zurück.

Beurteilung, ob die 400 € zu berücksichtigen sind oder nicht, so nicht möglich

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass aufgrund der bisherigen Feststellungen nicht beurteilt werden könne, ob die Arbeitgeberin verpflichtet sei, der Arbeitnehmerin die geltend gemachten Differenzbeträge zum bereits gewährten Mutterschutzlohn i. H. v. monatlich 400 € brutto zu zahlen, sowie zusätzlich für die Dauer des fortbestehenden Beschäftigungsverbots ab August 2024 einen um monatlich 400 € brutto höheren Mutterschutzlohn.

Das Gericht stellte klar, dass bei der Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts grundsätzlich der gesetzlich festgelegte Referenzzeitraum zugrunde zu legen ist. Eine gewisse Schwankungsbreite sei jedem Referenzzeitraum und generell der Bildung eines Durchschnitts immanent und rechtfertigt daher für sich genommen noch keine Abweichung von dem gesetzlich vorgesehenen 3-monatigen Referenzzeitraum (§ 18 Satz 2 MuSchG).

Das Gericht stellte klar, dass ausnahmsweise etwas anderes gelte, wenn der 3-monatige Bezugszeitraum nicht geeignet sei, den Durchschnittsverdienst der Frau abzubilden. Ob es hier beim gesetzlichen Referenzzeitraum bleibt oder die Berechnung auf Basis eines 12-monatigen Referenzzeitraums stattfindet, konnte das Gericht so nicht beurteilen. Deshalb wies es den Fall an das LAG zurück.

→ FAZIT

Stark schwankende, variable Vergütung = längerer Referenzzeitraum

In besonders gelagerten Situationen und bei Arbeitszeitmodellen, die zu einer stark schwankenden variablen Vergütung in den einzelnen Monaten führen, ist ein lediglich 3-monatiger Referenzzeitraum nicht sachgerecht. Deshalb kann dieser ausnahmsweise auf 12 Monate ausgedehnt werden. Unterrichten Sie Kollegen über die Möglichkeiten.

Betriebsratswahl | Lesezeit 1 Minute

Wann müssen wir die Briefwahlunterlagen automatisch verschicken?

Frage:

Bei uns stehen demnächst die Betriebsratswahlen an. Ein Teil der bisherigen Kolleginnen und Kollegen aus dem Gremium bildet den Wahlvorstand. Wir setzen uns gerade mit der Briefwahl auseinander und haben dazu eine Frage: Wem müssen wir die Briefwahlunterlagen automatisch zukommen lassen?

Antwort: Maßgeblich ist, dass der oder die Kolleg/in am Wahltag nicht im Betrieb ist

Als Wahlvorstand sind Sie verpflichtet, dafür zu sorgen, dass alle Wahlberechtigten auch die Gelegenheit bekommen, an der Betriebsratswahl teilzunehmen. Deshalb ist es Ihre Aufgabe, Ihren Kolleginnen und Kollegen des Unternehmens, die am Wahltag voraussichtlich nicht im Betrieb sind, die Briefwahlunterlagen automatisch zuzusenden.

Ein Antrag ist in diesen Fällen nicht erforderlich. Es handelt sich um Briefwahl von Amts wegen nach § 24 Abs. 2 Wahlordnung (WO).

Automatisch beliefert werden ...

Ausdrücklich nennt die WO Heimarbeiter, Außendienstmitarbeiter, Telearbeitnehmer und Telearbeitnehmerinnen. Es geht also um die Personen, die laut Arbeitsvertrag regelmäßig oder überwiegend nicht im Betrieb arbeiten.

Denken Sie auch an diese Kolleginnen und Kollegen

Die Liste ist allerdings nicht abschließend. Auch anderen Kolleginnen und Kollegen haben Sie die Briefwahlunterlagen automatisch zuzustellen. Das betrifft z. B. Kolleginnen und Kollegen, bei denen absehbar ist, dass diese sich am Wahltag im Homeoffice befinden.

Darüber hinaus sollten Sie als Wahlvorstand Arbeitnehmerinnen im Mutterschutz sowie Kolleginnen und Kollegen in Elternzeit und Pflegezeit die Unterlagen unaufgefordert zusenden. Gleiches gilt für Ihre langfristig arbeitsunfähig erkrankten Kolleginnen und Kollegen sowie für Kolleginnen und Kollegen, die sich am Wahltag im Urlaub befinden.

Teilzeitarbeit | Lesezeit 1 Minute

Wann darf unser Arbeitgeber ein Teilzeitgesuch ablehnen?

Frage:

Einer unserer Kollegen hat beantragt, seine Arbeitszeit zu reduzieren. Die Wartezeit hatte der Kollege erfüllt, so dass einer Verringerung der Arbeitszeit eigentlich nichts im Wege stand. Unser Arbeitgeber hat den Antrag dennoch abgelehnt. Und zwar aus dringenden betrieblichen Gründen. Wir fragen uns, was insoweit als dringender betrieblicher Grund für unseren Arbeitgeber zählt, der einer Reduzierung der Arbeitszeit entgegenstehen kann. Hat der betroffene Kollege irgendwelche Möglichkeiten, sich dagegen zu wehren?

Antwort: Ablehnung, wenn dringende betriebliche Gründe entgegenstehen

Sie sehen es richtig: Ihr Arbeitgeber darf einen Teilzeitantrag grundsätzlich nur in Ausnahmefällen ablehnen. Ein solcher ist gegeben, wenn der Verringerung der Arbeitszeit dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Ob ein entsprechender dringender betrieblicher Grund gegeben ist oder nicht, ist meist schwer zu beurteilen.

Denn letztlich hängt es davon ab, wie gut Ihr Arbeitgeber begründen kann, dass er das entsprechende Gesuch ablehnen musste, damit der betriebliche Ablauf nicht gestört bzw. die betriebliche Organisation nicht wesentlich beeinträchtigt wird.

Einige Möglichkeiten dazu, wann das der Fall ist, habe ich Ihnen in der folgenden Tabelle zusammengestellt.



Übersicht: Berechtigte Gründe für die Ablehnung

Grund	Erläuterung
Wesentliche Beeinträchtigung der betrieblichen Organisation	Arbeitet der beantragende Kollege in einer Abteilung, die die Tätigkeit in Vollzeit erforderlich macht, kann Ihr Arbeitgeber dem Wunsch nach Verringerung der Arbeitszeit das entsprechende Organisationskonzept entgegenhalten.
Erhebliche Störung des betrieblichen Ablaufs	Gefährdet eine Beschäftigung in Teilzeit den Arbeitsablauf im Betrieb, kann Ihr Arbeitgeber einen entsprechenden Wunsch ablehnen.
Unverhältnismäßig hohe Kosten	Ihr Arbeitgeber kann ein Teilzeitgesuch ablehnen, wenn damit unverhältnismäßig hohe Kosten verbunden sind.
Tarifliche Gründe	Das TzBfG sieht vor, dass Tarifverträge weitere Ablehnungsgründe enthalten können.

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



Haftung | Lesezeit 2 Minuten

Arbeitnehmer verursacht Schaden

Verursacht ein Kollege bzw. eine Kollegin bei der Arbeit einen Schaden, haftet er bzw. sie für einen entstandenen Schaden nur dann in vollem Umfang, wenn er bzw. sie vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat. Darüber hinaus kann im Zweifel auch ein Mitverschulden Ihres Arbeitgebers die Haftung verringern. Wann das konkret gegeben sein kann, lässt sich einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen entnehmen (4.4.2025, Az. 14 SLa 729/24).

Keine Handbremse auf abschüssigem Gelände genutzt

Der Fall: Ein Lkw-Fahrer hatte am 14.7.2022 seine Zugmaschine an einen Auflieger gekoppelt und dabei vergessen, die Handbremse der Zugmaschine anzuziehen. Da sich der Auflieger an einer abschüssigen Stelle befand, rollte das Gespann über das Betriebsgelände und stieß gegen den betrieblich und privat genutzten Pkw des Geschäftsführers. Dadurch wurden beide Fahrzeuge beschädigt. Die Reparaturkosten für den Pkw beliefen sich auf 30.000 €. Die Kosten der Reparatur der Zugmaschine lagen bei knapp 10.000 €.

Die Versicherungen des Arbeitgebers gingen von einer Selbstbeteiligung in Höhe von 5.000 € für die Zugmaschine und von 300 € für den beschädigten Pkw aus. Darüber hinaus unterrichtete ein Sachverständiger den Arbeitgeber am 2.1.2023, also knapp ein halbes Jahr nach dem Ereignis, dass er bei dem Pkw mit einer Wertminderung in Höhe von 2.500 € rechnen müsse.

Arbeitgeber mahnt Arbeitnehmer ab

Am 20.7.2022 mahnte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer wegen des Vorfalls ab. Im Zusammenhang mit der Abmahnung behielt er sich vor, von ihm die Erstattung des Schadens zu verlangen. Diese Ankündigung begründete er damit, dass der Arbeitnehmer den Schaden durch das Nichtanziehen der Handbremse grob fahrlässig verursacht habe.

Am 10.1.2023 verlangt der Arbeitgeber dann vom Arbeitnehmer die Erstattung der Selbstbeteiligung und der Wertminderung. Als der Beschäftigte nicht zahlte, klagte er.

Gericht sieht „nur“ mittlere Fahrlässigkeit

Die Entscheidung: Das Gericht bewertete das Verhalten des Arbeitnehmers als mittlere Fahrlässigkeit. Es stellte klar, dass das Vergessen, die Handbremse einzulegen, grundsätzlich als grob fahrlässig zu beurteilen sei. Hier sei das aber ausnahmsweise nicht der Fall.

Die Richter begründeten ihre Entscheidung u. a. mit dem Alter des Beschäftigten und der zum Zeitpunkt geleisteten Arbeitszeit. Denn der 66-jährige Beschäftigte war zum Unfallzeitpunkt seit knapp 11,5 Stunden im Einsatz. Er hatte also schon länger als eigentlich zulässig gearbeitet; zum Teil auch in der Nacht. Dass einem älteren Arbeitnehmer bei einer solchen Beanspruchung eher Fehler unterlaufen können als bei einer Normalbelastung, hielt das Gericht für selbstverständlich.

Für den Beschäftigten sprach darüber hinaus, dass er in der Vergangenheit keine Schäden verursacht hatte. Er war bereits seit dem Jahr 2017 für den Arbeitgeber tätig und hatte seither keine Schäden verursacht. Er konnte deshalb trotz des langen Arbeits-

tags und einer möglichen Erschöpfung davon ausgehen, dass ihm bei einer Routineaufgabe wie dem Ankoppeln der Zugmaschine an einen Auflieger kein schwerer Fehler unterlaufen würde.

Gericht geht von Mitverschulden des Arbeitgebers aus

Das Gericht bewertete das Verhalten des Arbeitgebers, nämlich den Arbeitnehmer überhaupt so lange arbeiten zu lassen, als Mitverschulden des Arbeitgebers.

Zudem berücksichtigten die Richter, dass der Arbeitnehmer sogenannte gefahren geneigte Tätigkeiten erledigte und dafür nur ein Gehalt von 2.150 € erhielt.

Diese beiden Punkte nahm das Gericht zum Anlass, den Arbeitnehmer lediglich zu 20 % am entstandenen Schaden zu beteiligen.



MEIN TIPP

Behalten Sie den Arbeitsschutz im Blick

Achten Sie als Betriebsrat darauf, dass Ihr Arbeitgeber Ihre Kolleginnen und Kollegen nicht länger als zulässig arbeiten lässt.



Übersicht: So haften Beschäftigte für Schäden

Grad des Verschuldens	Haftung von Arbeitnehmenden
Leichte Fahrlässigkeit: alltägliches Versehen	keine
Mittlere Fahrlässigkeit: Schaden durch Verletzung der Sorgfaltpflichten	u. U. teilweise; hier kann haftungsmindernd ein Mitverschulden des Arbeitgebers gewertet werden
Grobe Fahrlässigkeit: Schaden durch grobe Verletzung der Sorgfaltpflicht	voll; hier kann haftungsmindernd ein Mitverschulden des Arbeitgebers gewertet werden
Vorsatz: absichtliche Schädigung	voll

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





Muster-Betriebsvereinbarung: So regeln Sie die Einführung eines neuen IT-Systems sinnvoll

Die Einführung neuer IT-Systeme fällt auch unter § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Sie reden also wie bei den anderen technischen Überwachungsmaßnahmen mit. Schließlich sind IT-Systeme grundsätzlich geeignet, Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin zu ermöglichen, Leistung und Verhalten Ihrer Kolleginnen und Kollegen zu überwachen. Wie bereits in den anderen Bereichen angeklungen, sollen auch hier die Persönlichkeitsrechte Ihrer Kolleginnen und Kollegen vor den Gefahren anonymer Kontrolltechniken geschützt werden. Am besten einigen Sie sich deshalb mit Ihrem Arbeitgeber auf eine Betriebsvereinbarung.

Muster-Betriebsvereinbarung: Einführung und Änderungen von IT-Systemen

Zwischen der ... (Name des Unternehmens), vertreten durch die Geschäftsleitung, und dem Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens), vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden, wird folgende Betriebsvereinbarung über die Einführung und Änderung von IT-Systemen geschlossen:

Präambel

Mit dieser Betriebsvereinbarung legen Arbeitgeber und Betriebsrat grundsätzliche Anforderungen an die Ausgestaltung der Datenverarbeitungssysteme fest, die bei der Einführung neuer oder bei der wesentlichen Änderung bestehender Verfahren zu berücksichtigen sind. Arbeitgeber und Betriebsrat verfolgen beide das Ziel, personenbezogene bzw. personenbeziehbare Daten nur im absolut erforderlichen Maß zu erheben, zu verarbeiten oder zu nutzen.

§ 1 Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dazu zählen auch die zur Berufsausbildung beschäftigten Personen.

Der sachliche Anwendungsbereich dieser Betriebsvereinbarung erstreckt sich auf alle technischen Anlagen, Datenverarbeitungssysteme sowie Informations- und Kommunikationstechnologien, nachfolgend als Datenverarbeitungssysteme benannt.

§ 2 Einführung einzelner IT-Systeme

IT-Systeme werden jeweils in Form von Projekten eingeführt. Für diese wird im jeweiligen Fall ein Aktivitätenplan aufgestellt, aus dem der vorgesehene Beginn und die Dauer der einzelnen Aktivitäten hervorgehen. Für alle Personalsysteme und Systeme, die im Rahmen ihrer Zweckbestimmung personenbezogene Daten verarbeiten, sind auf Verlangen des Betriebsrats auf der Basis dieser Rahmen-Betriebsvereinbarung speziellere Betriebsvereinbarungen im Einzelfall abzuschließen.

§ 3 Grundsätze der Datenverarbeitung

Personenbezogene Daten der Arbeitnehmer dürfen nur zu dem Zweck verarbeitet oder genutzt werden, für den sie erhoben worden sind. Eine anderweitige Verwendung ist nicht zulässig.

Sie sind beim jeweiligen Arbeitnehmer direkt zu erheben. Erschließt sich der Grund für die Erhebung nicht aus den sachlichen Gründen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dafür zu sorgen, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und der Betriebsrat über die Notwendigkeit, die Art und den Umfang der Erhebung der personenbezogenen Daten informiert werden.

Die Verarbeitung personenbezogener Daten richtet sich nach den Grundsätzen der Zweckbindung und Verhältnismäßigkeit. Deshalb werden nur persönliche Arbeitnehmerdaten verarbeitet, wenn ihre Zwecke vorher im Einzelnen festgelegt worden sind. Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können sich jederzeit über die über ihre

Person erhobenen, gespeicherten Daten unterrichten lassen. Eine entsprechende Information erfolgt auf Wunsch des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin schriftlich. Unrichtige Daten werden berichtigt. Kann der Arbeitgeber die Richtigkeit einzelner Daten oder die Zweckmäßigkeit von deren Speicherung nicht nachweisen, so sind die Daten unverzüglich zu löschen (§§ 34 ff. BDSG).

§ 4 Einbeziehung der betroffenen Beschäftigten

Bei IT-Projekten werden die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer so rechtzeitig in die Planung einbezogen, dass ihre Vorschläge und Anregungen bei der Gestaltung berücksichtigt werden können. Wie die Beschäftigten einbezogen werden, wird mit dem Betriebsrat beraten.

§ 5 Möglichkeit ergänzender Betriebsvereinbarungen

Die vorliegende Vereinbarung gibt nur den Rahmen für die Ausgestaltung von Datenverarbeitungsverfahren vor. Sollten neue Verfahren bzw. IT-Systeme zum Einsatz kommen, dann sind zur Vermeidung von Nachteilen für die Arbeitnehmer ergänzende, ggf. speziellere Betriebsvereinbarungen abzuschließen. Eine Bezugnahme auf diese Betriebsvereinbarung ist dabei zulässig.

§ 6 Grundsatz für die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

Die Informations-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind im Sinne einer offenen und umfassenden Information oder einer vertrauensvollen Zusammenarbeit zu wahren.

Um dies sicherzustellen,

- erhält der Betriebsrat frühzeitig alle notwendigen Unterlagen zum IT-Projekt,
- erhält der Betriebsrat ausreichend Gelegenheit, im Planungsstadium die Interessen der betroffenen Beschäftigten wahrzunehmen.

Nach Einigung über die Einzelheiten und den Start des Projekts wird der Betriebsrat regelmäßig über den Fortgang unterrichtet.

§ 7 Schlussbestimmungen

Diese Betriebsvereinbarung tritt am Tag der Unterzeichnung in Kraft und ist mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Quartalsende zu kündigen. Im Falle einer Kündigung wirken diese Regelungen bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung nach.

Ort, Datum, Unterschriften

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



Firmenwagen | Lesezeit 2 Minuten

Dienstwagen bleibt Arbeitnehmer hier auch bei langer Krankheit ohne zusätzliche Kosten erhalten

Ein auch zur privaten Nutzung überlassener Dienstwagen gilt stets als Teil der Vergütung Ihres jeweiligen Kollegen bzw. Ihrer Kollegin. Ihr Arbeitgeber kann einen Firmenwagen deshalb zurückfordern, wenn der Vergütungsanspruch entfällt, z. B. wegen der Inanspruchnahme einer Elternzeit oder auch einer langen krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit. Verzichtet er allerdings in einer solchen Situation auf die Rückforderung, obwohl er einen entsprechenden Anspruch hätte, darf er nicht ohne Weiteres die Übernahme der Leasingraten vom Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin verlangen (Landesarbeitsgericht Hessen, 16.5.2025, Az. 10 SLa 1164/24).

Erkrankter Arbeitnehmer soll Leasingraten selbst übernehmen

Der Fall: Der Arbeitnehmer besaß einen Firmenwagen, den er auch privat nutzen durfte. Die Fahrzeugüberlassungsvereinbarung sah vor, dass der Beschäftigte den Wagen bei einer krankheitsbedingten Abwesenheit von mehr als 6 Wochen weiter nutzen durfte. Unabhängig von dieser Fahrzeugüberlassungsvereinbarung gab es noch eine Dienstwagenrichtlinie, nach der Arbeitnehmende die Autos bei langer Krankheit weiter nutzen können, aber die monatlichen Leasingraten übernehmen müssen.

Der Arbeitnehmer war seit Juni 2023 arbeitsunfähig erkrankt. Er nutzte seinen Firmenwagen nach Ende der Entgeltfortzahlung weiter. Der Arbeitgeber verlangte daraufhin knapp 1 Jahr nach Be-

ginn der Arbeitsunfähigkeit die Rückzahlung der Leasingrate von ca. 1.000 € monatlich seit dem Ende der Entgeltfortzahlung. Der Arbeitnehmer weigerte sich, zu zahlen, bot aber die Rückgabe des Wagens an. Diese erfolgte dann im Juli 2024. Der Arbeitgeber verlangte die Leasingraten daraufhin vor Gericht, ohne Erfolg.

Arbeitnehmer muss Leasingraten nicht zahlen

Die Entscheidung: Das Gericht begründete seine Entscheidung vor allem damit, dass der Arbeitgeber das Risiko der Verwendung auf den Arbeitnehmer abgewälzt hat, was er nicht dürfe. Da die Leasingraten den Arbeitnehmer erheblich finanziell belasten, ist die Regelung für ihn unangemessen benachteiligend und deshalb unwirksam. Weisen Sie eventuell betroffene Kollegen auf diese Entscheidung hin!

Service-Tipp: Das Digitalangebot von ADIUVA

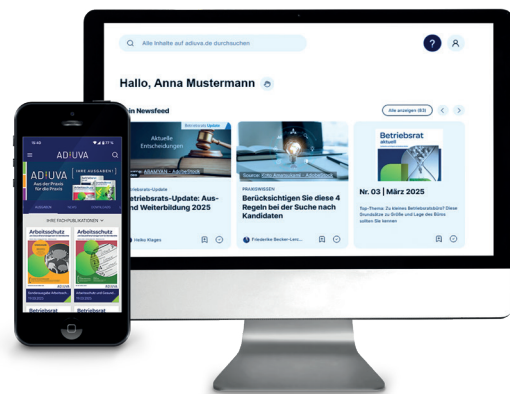
Nutzen Sie bereits diese ADIUVA Services?

Der Onlinebereich

Ihr digitales Facharchiv und Recherche-Tool in einem. Jetzt registrieren unter www.adiuva.de/login.

Die ADIUVA App

Ihr Wissens-Assistent für unterwegs. Jetzt im App Store oder Google Play Store downloaden und mit Ihrer Kundennummer registrieren.



Das lesen
Sie in der
nächsten
Ausgabe

ANSPRUCH AUF ENTGELTFORTZAHLUNG?

Arbeitsunfähigkeit muss
nachgewiesen werden

SCHNUPFENZEIT

So schützen Sie Ihre
Kolleginnen und Kollegen