

Urteilsdienst für den Betriebsrat



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



SEITE 3

BETRIEBSVERSAMMLUNG

Einladungen zur Wahl müssen nicht
mehrsprachig sein

SEITE 6–7

GERICHTSVERFAHREN

So können Sie gerichtlich gegen Ihren
Arbeitgeber vorgehen



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,

jedes dritte deutsche Unternehmen plant für 2026 einen Stellenabbau. Das lässt sich einer aktuellen Konjunkturumfrage des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) entnehmen. Die Vorstandsvorsitzende der Bundesagentur für Arbeit, Andrea Nahles, sprach zwar davon, dass ab etwa Mitte des Jahres eine Erholung im Hinblick auf die Beschäftigung in Sicht sei. Ich erwarte allerdings nicht, dass sich diese sofort auf die Personalabbaupläne der Arbeitgeber auswirkt.

Sicherlich werden viele Arbeitgeber in einer solchen kritischen Situation zunächst prüfen, ob sie mithilfe von Kurzarbeit Arbeitsplätze retten können. Um Kündigungen zu vermeiden, werden Arbeitgeber, die Personal abbauen, schnell auf Freiwilligenprogramme setzen, bei denen Ihren betroffenen Kolleginnen und Kollegen Aufhebungsverträge mit einer Abfindung angeboten werden. Bei Aufhebungsverträgen ist allerdings äußerste Vorsicht angebracht. Die Unterzeichnung eines solchen Vertrags sollte wohlüberlegt und vor allem erst nach eingehender Prüfung erfolgen. Von allen Parteien. Dass auch Arbeitgeber im Zusammenhang mit Aufhebungsverträgen mal einen Fehler machen, der sie teuer zu stehen kommt, erfahren Sie auf Seite 5 dieser Ausgabe.

Herzliche Grüße

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Inhalt

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Betriebsversammlung: Einladungen zur Wahlversammlung müssen nicht mehrsprachig sein Seite 3

Variable Vergütung: Leistungsprämie darf in der Elternzeit gekürzt werden Seite 4

Wenn der Aufhebungsvertrag Fehler enthält: Diese Möglichkeiten haben Ihre Kolleginnen und Kollegen Seite 5

Streik & Hausverbot: Einmaliger Streikaufruf rechtfertigt kein Hausverbot Seite 8

Arbeitszeit: Auch die Fahrt auf dem Rücksitz ist Arbeitszeit Seite 10

Unfall im Homeoffice ist nicht immer Arbeitsunfall Seite 12

SCHWERPUNKTTHEMA

So können Sie sich gerichtlich gegen Ihren Arbeitgeber durchsetzen Seite 6–7

IHRE FRAGEN

Reiserichtlinie: Haben wir ein Mitbestimmungsrecht? Seite 9

Betriebsratswahl: Müssen wir eine Personen- oder Listenwahl durchführen? Seite 9

BETRIEBSVEREINBARUNG

Bereitschaftsdienst 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: syhin_stas; S. 5: U. J. Alexander; S. 10: Oranee – 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

Betriebsversammlung | Lesezeit 2 Minuten

Einladungen zur Wahlversammlung müssen nicht mehrsprachig sein

Die Betriebsratswahlen 2026, die für viele kurz bevorstehen und für einige bereits begonnen haben, erfordern zurzeit die gesamte Aufmerksamkeit der Wahlvorstände. Das gilt auch für Betriebe, in denen jetzt erstmals ein Gremium gewählt wird. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung klargestellt, dass Einladungen zu einer Betriebsversammlung, in der ein Wahlvorstand aufgestellt werden soll, nicht mehrsprachig sein müssen (BAG, 24.9.2025, Az. 7 ABR 24/24).

Initiatoren eines Betriebsrats laden nur auf Deutsch ein

Der Fall: Zu der Auseinandersetzung kam es in einem Betrieb, der im Zwei-Schicht-Betrieb Nahrungsergänzungsmittel entwickelt und herstellt. Inklusive Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern arbeiten ca. 280 Beschäftigte für den Arbeitgeber. Unter den Beschäftigten sind einige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund; vor allem viele russisch- und türkischsprachige Beschäftigte. Betriebliche Aushänge werden deshalb regelmäßig in deutscher, russischer und türkischer Sprache verfasst. Zudem werden vom Arbeitgeber veranstaltete Mitarbeiterversammlungen in der Regel in die russische und türkische Sprache übersetzt.

Im Juni 2023 teilten einige Beschäftigte dem Arbeitgeber mit, dass sie einen Betriebsrat gründen wollen. Sie baten ihn, ihnen einen geeigneten Raum zur Verfügung zu stellen, in dem sie eine Wahlversammlung durchführen können. Dieser Bitte kam der Arbeitgeber nach. Die Initiatoren luden darauf schriftlich zu einer Wahlversammlung Mitte Juli 2023 ein. Das entsprechende Schreiben hängten sie an den üblichen Stellen aus. Es enthielt zudem die klare Aussage, dass auf der Versammlung ein Wahlvorstand zu wählen sei. Die Einladung war jedoch nur auf Deutsch verfasst.

Auf der Versammlung kam es zu Unklarheiten. Es konnte nicht festgestellt werden, wie viele Personen während eines unternommenen Wahlversuchs vor Ort waren und ob Personen u. U. mehrfach abgestimmt hatten. Denn es wurden mehr abgegebene Stimmen als anwesende Personen gezählt. Deshalb wurde die Versammlung ohne Ergebnis abgebrochen.

Initiatoren beantragen Bestellung bei Gericht

Die Initiatoren beantragten daraufhin die Bestellung eines aus 3 Mitgliedern bestehenden Wahlvorstands mit 3 Ersatzmitgliedern für die Durchführung einer Betriebsratswahl bei Gericht. Der Arbeitgeber hielt dem entgegen, dass es für eine gerichtliche Bestellung bereits am Rechtsschutzbedürfnis fehle. Zudem wendete er ein, dass die durchgeführte Betriebsversammlung eine unzulässige Teilversammlung sei. Und zwar mit der Begründung, dass das Einladungsschreiben auch in leichter Sprache verfasst und zudem ins Russische und Türkische übersetzt werden müsse. Die Initiatoren der Betriebsratswahl hatten mit ihrem Anliegen jedoch in allen Instanzen Erfolg.

Arbeitsgericht konnte den Wahlvorstand bestellen

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass die auf die gerichtliche Bestellung des Wahlvorstands – einschließlich dessen Vorsit-

zenden sowie der Ersatzmitglieder – gerichteten Anträge entsprechend § 17 Abs. 4 BetrVG rechtmäßig waren. Die Richter stellten klar, dass die Einladung zur Betriebsversammlung, in der der Wahlvorstand aufgestellt werden sollte, nicht notwendigerweise in die russische und türkische Sprache übersetzt werden musste.

Übersetzung nicht notwendig

Das begründete das Gericht damit, dass weder das BetrVG noch die Wahlordnung vorgeben, dass eine Einladung in andere Sprachen übersetzt werden muss, wenn im Betrieb auch Beschäftigte tätig sind, die der deutschen Sprache u. U. nicht ausreichend mächtig sind. Eine solche Verpflichtung folge auch nicht aus § 75 Abs. 1 und § 80 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, der in Bezug auf die Integration ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Pflichten und Aufgaben enthalte. Denn diese Vorschriften richteten sich ausdrücklich an den Betriebsrat, nicht an den Wahlvorstand.

Als Betriebsrat sind Sie zur Integration verpflichtet

Als Betriebsrat haben Sie nach § 80 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG eine Integrationspflicht. Es ist Ihre Aufgabe, die Integration ausländischer Kolleginnen und Kollegen zu fördern.

→ FAZIT

Integrationspflicht trifft erst den gewählten Betriebsrat

Das BAG hat entschieden, dass die Organisatoren einer Betriebsratswahl die entsprechende Einladung zur Wahlversammlung nicht in mehrere Sprachen übersetzen müssen. Und zwar auch dann nicht, wenn im Betrieb in der Regel Beschäftigte mit Migrationshintergrund beschäftigt sind. Die die gewählten Betriebsräte treffende Integrationspflicht berührt die Initiatoren einer Betriebsratswahl nicht.

Von dieser Entscheidung bleibt auch § 2 Abs. 5 Wahlordnung unberührt. Danach soll der Wahlvorstand dafür sorgen, dass ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind, vor Einleitung der Betriebsratswahl über Wahlverfahren, Aufstellung der Wähler- und Vorschlagslisten, Wahlvorgang und Stimmabgabe in geeigneter Weise unterrichtet werden. Diese Vorschrift greift weder unmittelbar noch entsprechend. Sie bindet ausdrücklich erst den Wahlvorstand.

Variable Vergütung | Lesezeit 2 Minuten

Leistungsprämie darf in der Elternzeit gekürzt werden

„Ohne Arbeit kein Lohn“, dieser Grundsatz gilt auch im Hinblick auf die Kürzung einer variablen Vergütung. Denn eine solche darf in Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, anteilig gekürzt werden. Und zwar auch, wenn das Team der sich in Elternzeit befindenden Führungskraft die Zielvorgaben sogar übererfüllt. Denn in diesem Fall basiert die Zielerreichung nicht unmittelbar auf der eigenen Leistung (Bundesarbeitsgericht (BAG), 2.7.2025, Az. 10 AZR 119/24).

Arbeitnehmer und Arbeitgeber streiten über Bonuszahlungen

Der Fall: Die Auseinandersetzung betrifft Bonuszahlungen von Außendienstmitarbeitern. Die Bonuszahlung wurde in einer Gesamtbetriebsvereinbarung festgelegt. Diese regelt auch die Ziele, an die sie gebunden ist. Der Arbeitnehmer, eine Führungskraft im Vertrieb, betreute für seinen Arbeitgeber im Jahr 2022 etwa 20 Vertriebspartner. Er selbst erbrachte allerdings keine Vermittlungstätigkeiten. Zudem befand er sich im Jahr 2022 für 2 Monate in Elternzeit. Deshalb wurde seine Bonuszahlung anteilig gekürzt.

Arbeitnehmer besteht auf ungekürzten Anspruch

Der Arbeitnehmer wehrte sich gegen die Kürzung mit einer Klage. Darin vertrat er die Ansicht, dass er Anspruch auf Zahlung der ungekürzten variablen Vergütung habe. Das begründete er u. a. damit, dass – sofern die anteilige Kürzung rechtmäßig wäre – der Arbeitgeber auch seine Ziele im Hinblick auf die Elternzeit hätte anpassen müssen. Das sei nicht geschehen. Als weiteres Argument brachte er vor, dass er seine Ziele im Jahr 2022 übererfüllt habe.

BAG hält die Kürzung für rechtmäßig

Die Entscheidung: Das Gericht wies die Klage ab. Es stellte klar, dass das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit ruht. Zudem wies es ausdrücklich darauf hin, dass für die Zeiten, in denen keine Arbeitsleistung erbracht werde, der Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“ gelte. Dieser Grundsatz sei auch im ruhenden Arbeitsverhältnis anwendbar. Deswegen sei in einem solchen Fall auch die anteilige Kürzung rechtmäßig.

Ihre Rolle als Betriebsrat

Ihr Mitbestimmungsrecht bei der betrieblichen Lohngestaltung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG gilt gerade bei der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und der Einführung und Anwendung neuer Entlohnungsmethoden. Dazu gehören auch Sonderzahlungen. Denn der Lohn i. S. d. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG umfasst jede Geld- und Sachleistung. Sie können allerdings nicht bei allen Fragen mitreden. Ihr Mitspracherecht ist beschränkt auf die Frage, nach welchen Kriterien die freiwilligen Leistungen an Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen verteilt werden sollen, also die sogenannten Verteilungsgrundsätze.

Änderung von Verteilungsgrundsätzen

Beispiel: Ihr Arbeitgeber will Kosten sparen. Deshalb widerruft er eine freiwillig gewährte, jederzeit widerrufliche Zulage. Er beabsichtigt allerdings, diese in Zukunft nach neuen Kriterien zu vergeben. Hier kommt dann Ihr Mitbestimmungsrecht bei den Verteilungsgrundsätzen zum Tragen. Die Grundsatzentscheidung

darüber, ob und in welchem Rahmen Ihr Arbeitgeber die Entscheidung widerruft, bleibt allerdings mitbestimmungsfrei.

Auch bei Änderungen reden Sie mit

Auch die Änderung der Art und Weise, wie Verteilungsgrundsätze bislang gehandhabt wurden, ist mitbestimmungspflichtig. Eine mitbestimmungspflichtige Änderung liegt vor, wenn Ihrem Arbeitgeber ein Spielraum für eine veränderte Verteilung bleibt.

Sie haben keine Mitbestimmungsrechte, soweit es um die Verteilung geht

Ihren Mitbestimmungsrechten sind zudem Grenzen gesetzt. Bei der Frage, ob Ihr Arbeitgeber freiwillige, übertarifliche Leistungen zahlt und wie hoch diese ausfallen, haben Sie als Betriebsrat keine Mitbestimmungsrechte. Auch über den Zweck der Leistung sowie die Eingrenzung des begünstigten Personenkreises entscheidet Ihr Arbeitgeber mitbestimmungsfrei.

Wenn Ihr Arbeitgeber Sie ignoriert: So reagieren Sie richtig

Haben Sie als Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht und ignoriert Ihr Arbeitgeber dieses oder scheitern die Verhandlungen, können Sie die Einigungsstelle anrufen.

→ FAZIT

Elternzeitler haben keinen Anspruch auf die volle variable Vergütung

Der Arbeitgeber darf einen Bonus, der bei Erreichen bestimmter Zielvorgaben gezahlt wird, anteilig kürzen, wenn sich der Arbeitnehmer in dem betreffenden Jahr einige Zeit in Elternzeit befunden hat.

§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG

Mitbestimmungsrechte

Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

10. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung;

Aufhebungsvertrag | Lesezeit 2 Minuten

Wenn der Aufhebungsvertrag Fehler enthält: Diese Möglichkeiten haben Ihre Kolleginnen und Kollegen

Wollen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis einvernehmlich ohne Kündigung beenden, bietet sich häufig ein Aufhebungsvertrag an. Das kann Vorteile für Beschäftigte haben, wenn sie z. B. möglichst schnell aus ihrem Arbeitsverhältnis herauskommen wollen. Der Aufhebungsvertrag ist allerdings gerade für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer häufig auch mit Risiken verbunden. Im folgenden Fall entschied das Gericht aber zugunsten des Arbeitnehmers (Landesarbeitsgericht Köln, 19.11.2025, Az. 4 SLa 276/25).

Arbeitgeber bietet Arbeitnehmern Aufhebungsvertrag an

Der Fall: Der Arbeitgeber, ein Unternehmen der Automobilindustrie, bot im Jahr 2023 im Rahmen von Personalabbau-Maßnahmen verschiedenen Beschäftigten die Aufhebung ihres Arbeitsverhältnisses bei anschließendem Bezug einer vorgezogenen Altersrente nach einem internen Überbrückungsgeld an. Neben den Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge wurde den betroffenen Personen als Abfindung für den Verlust ihres Arbeitsplatzes ein monatliches Bruttoüberbrückungsgeld bis zum frühestmöglichen Bezug der gesetzlichen Altersrente angeboten.

Arbeitnehmer hat Beratungsgespräch

Der Arbeitnehmer dieses Falls nahm im Juni 2023 an einem Beratungsgespräch teil. In diesem erläuterte ihm eine Mitarbeiterin der Personalabteilung die Rahmenbedingungen für den Abschluss des Aufhebungsvertrags. Neben dem Entwurf des Aufhebungsvertrags händigte sie ihm dabei ein Merkblatt zum Überbrückungsmodell aus. In einem weiteren Beratungsgespräch erhielt er eine Berechnung, die auswies, dass ihm bis 2031 monatlich 4.118,42 € Überbrückungsgeld gezahlt würden.

Fehler im Aufhebungsvertrag

Ende Oktober 2023 teilte die Personalmitarbeiterin dem Arbeitnehmer mit, dass sein Aufhebungsvertrag fehlerhaft sei. Denn in der zweiten Phase erhalte er monatlich nur 981 €. Schließlich solle ein mögliches Arbeitslosengeld in Abzug gebracht werden. Die Personalerin schickte ihm einen korrigierten Aufhebungsvertrag. Diesen unterzeichnete der Arbeitnehmer allerdings nicht.

Arbeitnehmer zieht vor Gericht

Ab Oktober des Jahres 2024 zahlte ihm der Arbeitgeber dann lediglich knapp 1.400 € aus. Der Arbeitnehmer verlangte daraufhin die volle Zahlung. Dabei berief er sich auf die im Vertrag genannten Abfindungszahlen. Als der Arbeitgeber weiterhin nicht zahlte, zog der Arbeitnehmer vor Gericht.

Arbeitnehmer hat Anspruch auf höheres Überbrückungsgeld

Die Entscheidung: Das Gericht entschied zugunsten des Arbeitnehmers. Es stellte klar, dass dem Arbeitnehmer auch in der zweiten Phase von Oktober 2024 bis zum November 2025 ein Überbrückungsgeld in Höhe von 4.118,42 € brutto zustehe. Der Arbeitgeber habe deshalb den ausstehenden Differenzbetrag zu begleichen. Ihre Entscheidung begründeten die Richter mit dem eindeutigen Wortlaut des Aufhebungsvertrags. Die Richter ent-

schieden, dass dem Arbeitnehmer die beabsichtigten Konditionen nicht klar gewesen seien.

Ihre Rolle als Betriebsrat

Als Betriebsrat haben Sie mit dem Aufhebungsvertrag an sich nichts zu tun. Sie können Ihren betroffenen Kolleginnen und Kollegen nur zur Seite stehen. Machen Sie ihnen klar, dass sie einen solchen Aufhebungsvertrag keinesfalls vorschnell unterschreiben sollten, sondern vielmehr dringend professionell prüfen lassen sollten.

→ FAZIT

Fehler im Aufhebungsvertrag können teuer werden

Fehler in einem Aufhebungsvertrag können erhebliche finanzielle Konsequenzen nach sich ziehen. Zum Glück hat das Gericht hier berücksichtigt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den entsprechenden Verhandlungen häufig in der schwächeren Position sind, und deshalb das Risiko eines Fehlers von den Beschäftigten genommen. Dennoch gilt weiterhin: Eine sorgfältige Prüfung eines angebotenen Aufhebungsvertrags durch einen Rechtsanwalt bzw. eine Rechtsanwältin ist immer zu empfehlen. Geben Sie das unbedingt an Betroffene weiter.



Gerichtsverfahren | Lesezeit 4 Minuten

So können Sie sich gegen Ihren Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin durchsetzen

Arbeitgeber und Betriebsräte sind in vielen Angelegenheiten unterschiedlicher Meinung. Das liegt in der Natur der Sache. Oft lässt sich durch Gespräche und Verhandlungen ein Kompromiss finden. Allerdings ist das längst nicht immer der Fall. Haben sich die Fronten zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin in einer Verhandlung verhärtet, können Sie in allen Angelegenheiten, die Ihrer Mitbestimmung unterliegen, die Einigungsstelle anrufen, um doch noch zu einer sinnvollen Lösung zu kommen (§ 76 BetrVG). Wenn Sie und Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin aber z. B. darüber streiten, ob überhaupt ein Mitbestimmungsrecht besteht, bleibt Ihnen nur der Weg zum Arbeitsgericht. Wann es sinnvoll sein kann, ein Gericht einzuschalten, und wie Sie einen Anspruch vor Gericht im Zweifel durchsetzen, lesen Sie im Folgenden.

Einigungsstellenverfahren nicht möglich: Hier bleibt nur der Weg zum Gericht

Wann immer Sie mit Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Arbeitgeberin darüber streiten,

- welche Informationen Ihnen zustehen,
- ob überhaupt ein Mitbestimmungsrecht besteht,
- ob ein Widerspruch beachtlich ist,
- ob Fristen abgelaufen sind,
- ob Maßnahmen umgesetzt werden dürfen oder
- ob Ihr Arbeitgeber Maßnahmen unterlassen muss,

sollten Sie im Hinterkopf haben, dass Sie notfalls das Arbeitsgericht anrufen können.

Letzter Ausweg Gerichtsverfahren

Ziehen Sie den Weg zum Gericht nur als allerletzte Notfallmaßnahme in Betracht. Denn abgesehen davon, dass dieser Schritt Ihr

Verhältnis zu Ihrem Arbeitgeber/Ihrer Arbeitgeberin auf jeden Fall verschlechtert, ist stets völlig offen, ob Sie dadurch das gewünschte Ergebnis erzielen.

Hinzu kommt, dass Gerichtsverfahren in der Regel sehr lange dauern.

Sind die Verhandlungen mit Ihrem Arbeitgeber allerdings völlig verfahren oder bestreitet Ihre Geschäftsleitung sogar, dass z. B. Mitbestimmungsrechte zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen bestehen, obwohl diese gesetzlich festgeschrieben sind, sollten Sie die Anrufung in Erwägung ziehen.

Wenn Sie sich für ein Gerichtsverfahren entscheiden

Haben Sie sich entschieden, ein Gerichtsverfahren einzuleiten, müssen Sie einen schriftlichen Antrag bei dem für Sie zuständigen Arbeitsgericht stellen. Darin müssen Sie klar formulieren, welchen Verstoß bzw. welche Pflichtverletzung Sie als Betriebsrat monieren.



BEI STREIT MIT IHREM ARBEITGEBER SOLLTE DER WEG ZUM RICHTER IHRE LETZTE WAHL SEIN.

Ein gerichtliches Beschlussverfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG kann als Feststellungs-, Verpflichtungs- oder Unterlassungsverfahren geführt werden. Denn Sinn und Zweck dieses Verfahrens ist, ein rechtstreu Verhalten Ihres Arbeitgebers/Ihrer Arbeitgeberin in der Zukunft zu erreichen.

Ausdrücklicher Antrag ist ein „Muss“

Sie müssen deshalb ausdrücklich beantragen,

- was Sie wissen wollen (Beispiel: Bestehen eines Mitbestimmungsrechts),
- wozu Sie Ihren Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin verpflichten wollen (Beispiel: Umsetzen einer Betriebsvereinbarung) bzw.
- welches Unterlassen Sie von Ihrem Arbeitgeber/Ihrer Arbeitgeberin fordern (Beispiel: Überstundenanordnung ohne Ihre Zustimmung).

Arbeitgeber kann Stellung nehmen

Das Arbeitsgericht gibt Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin Gelegenheit, schriftlich Stellung zu beziehen. Zudem bestimmt das Gericht einen Termin, den Güetermin, in dem Sie und Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin beide gemeinsam erscheinen und mündlich vor Gericht Stellung nehmen.

Einigen Sie sich während dieses Termins nicht und hat sich die Sache nicht bereits erledigt, entscheidet das Gericht durch einen Beschluss. Dieser wird offiziell vor Gericht verlesen und Ihnen als Betriebsrat und Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin schriftlich zugestellt.

Wenn es besonders eilig ist – Eilverfahren in Erwägung ziehen

Selbst einfache Gerichtsverfahren dauern heute 1 bis manchmal sogar 2 Jahre. Das ist für die eine oder andere Angelegenheit aber einfach zu lang. Würde Ihnen eine Entscheidung zu diesem Zeitpunkt nichts mehr nützen, können Sie unter Umständen von dem Eilverfahren Gebrauch machen. Dieses sogenannte einstweilige Verfügungsverfahren ist ein schnelles, aber nur vorläufig wirkendes arbeitsgerichtliches Verfahren.

Voraussetzungen eines Eilverfahrens

Ein Antrag auf einstweilige Verfügung ist aber nur dann zulässig, wenn

- Ihnen ohne den Erlass schwere und unzumutbare Nachteile entstünden, die – würde man ein reguläres Verfahren einleiten –
- zum Zeitpunkt der Entscheidung nicht mehr ausgeglichen werden könnten und
- bei denen relativ sicher davon auszugehen ist, dass Ihnen der begehrte Anspruch zugesprochen wird.

Auch im Fall eines Eilverfahrens müssen Sie einen schriftlichen Antrag stellen. In diesem müssen Sie darlegen, warum Sie meinen, dass Ihnen der begehrte Anspruch zusteht. Zudem müssen Sie klarstellen, warum Sie auf die vorläufige Entscheidung angewiesen sind.

Sie müssen dem Gericht also glaubhaft machen, dass eine kurzfristige Entscheidung dringend ist, da Sie andernfalls schwere Nachteile in Kauf nehmen müssen (Beispiel: keine Beteiligung bei der Versetzung/Umgruppierung und dadurch ausgelöste Schlechterstellung eines Kollegen).

Wenn Sie mit der gerichtlichen Entscheidung nicht einverstanden sind

Nicht immer werden Sie mit der Entscheidung des Arbeitsgerichts einverstanden sein. Entscheidet der Richter zu Ihren Ungunsten und fühlen Sie sich nicht lediglich ungerecht behandelt, sondern haben vielmehr Anhaltspunkte dafür, dass die Entscheidung hätte anders lauten müssen, können Sie dagegen vorgehen:

Gegen die Entscheidung im normalen Beschlussverfahren können Sie eine Beschwerde beim Landesarbeitsgericht (LAG) einreichen (§ 87 Abs. 1 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG)).

Gegen diese Entscheidung können Sie im Zweifel noch eine Rechtsbeschwerde beim Bundesarbeitsgericht einlegen (§ 92 Abs. 1 ArbGG). Voraussetzung dafür ist allerdings, dass diese zugelassen wird. Das ist immer dann der Fall, wenn eine Sache grundsätzliche Bedeutung hat; also andere Betriebsräte in eine vergleichbare Lage geraten könnten.

Vor dem LAG benötigen Sie einen Rechtsanwalt

Wollen Sie vor das LAG ziehen, müssen Sie sich – sofern Sie das nicht sowieso getan haben – zunächst einen Rechtsanwalt suchen. Vor dem LAG können weder Sie noch Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin ohne Rechtsbeistand auftreten. Als Betriebsrat bzw. Betriebsrätin können Sie sich allerdings statt von einem Anwalt auch von einem Verbandsvertreter oder Gewerkschaftssekretär vertreten lassen.



MEIN TIPP

Auch in 1. Instanz Rechtsanwalt beauftragen

Eine Klage beim Arbeitsgericht können Sie hingegen theoretisch auch ohne anwaltliche Hilfe einreichen. Ich rate Ihnen allerdings – sobald Sie sich entscheiden, eine Angelegenheit gerichtlich klären zu lassen –, einen Anwalt hinzuzuziehen. Dieser prüft dann erst einmal, ob ein gerichtliches Verfahren überhaupt aussichtsreich ist. Die Kosten für einen Rechtsanwalt muss Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin tragen (§ 40 BetrVG) – jedenfalls, solange Sie den Einsatz für erforderlich halten, die Angelegenheit nicht sinnvoll auf andere Art und Weise günstiger geklärt werden kann und Sie einen entsprechenden Betriebsratsbeschluss fassen.

Wer die Kosten trägt

Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin ist grundsätzlich nicht nur verpflichtet, Ihnen einen Anwalt zu bezahlen, er/sie muss vielmehr auch sämtliche Kosten tragen, die durch das Gerichtsverfahren entstehen (§ 40 Abs. 1 BetrVG). Auf das Ergebnis der Entscheidung kommt es nicht an. Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin trägt die Kosten auch, wenn Sie verlieren. Allerdings müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein, damit Sie mit der Kostenübernahme rechnen können. Sie als Betriebsrat müssen einen Beschluss gefasst haben (§ 33 BetrVG), dass Sie das Gerichtsverfahren durchführen wollen. Sie müssen die Durchführung für erforderlich halten. Es muss also einen sachlichen Grund geben. Sie müssen die Kosten im Blick behalten. Zwar stehen Ihre Interessen im Vordergrund. Sie müssen aber auch die Belange Ihres Arbeitgebers/Ihrer Arbeitgeberin und damit die Kosten berücksichtigen.

Streik & Hausverbot | Lesezeit 2 Minuten

Einmaliger Streikaufruf rechtfertigt kein Hausverbot

Ein gegen einen Gewerkschaftssekretär ausgesprochenes Hausverbot ist rechtswidrig, wenn dieses ein Arbeitgeber vor dem Hintergrund eines Streikaufrufs ausgesprochen hat und keine Wiederholungsfahr besteht. Das zeigt eine Entscheidung des Arbeitsgerichts Dortmund in einer Auseinandersetzung zwischen Amazon und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di (11.6.2025, Az. 7 BV 79/24).

Arbeitgeber spricht Hausverbot gegenüber Gewerkschaftssekretär aus

Der Fall: Am 9.7.2024 fand beim Arbeitgeber, einem Amazon-Logistikzentrum, eine Betriebsversammlung statt. An dieser nahm auch der Gewerkschaftssekretär der im Betrieb vertretenen Dienstleistungsgewerkschaft ver.di teil. Im Anschluss an die Versammlung rief er zum Streik auf. Das gefiel dem Arbeitgeber nicht. Er hielt den Streikaufruf für rechtswidrig. Er erteilte dem Gewerkschaftssekretär daraufhin ein umfassendes Hausverbot. Die Gewerkschaft reagierte auf das entsprechende Schreiben und erwiderte im September 2024, dass sie das Hausverbot für unwirksam halte. Die Gewerkschaft forderte daraufhin die rückwirkende Aufhebung. Da der Arbeitgeber nicht reagierte, klagte die Gewerkschaft.

Arbeitsgericht hebt Hausverbot auf

Die Entscheidung: Das Gericht bestätigte nun, dass ein nach § 2 Abs. 2 BetrVG Beauftragter einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft Zugang zum Betrieb habe. Es verpflichtete den Arbeitgeber, dem Gewerkschaftssekretär wieder uneingeschränkten Zugang zu gewähren.

Gericht droht Ordnungsgeld an

Das Gericht machte in diesem Zusammenhang klar, dass dem Arbeitgeber bei Nichteinhalten der Pflicht ein Ordnungsgeld in Höhe von 10.000 € drohe.

Das Gericht begründete seine Entscheidung damit, dass ein einmaliger Streikaufruf während einer oder im Anschluss an eine Betriebsversammlung kein dauerhaftes Hausverbot rechtfertigt, wenn keine Wiederholungsfahr besteht.

Voraussetzungen eines rechtmäßigen Streiks

Ein rechtmäßiger Streik setzt voraus, dass folgende 5 Bedingungen erfüllt sind:

1. Gewerkschaft

Nur eine Gewerkschaft kann einen rechtmäßigen Streik initiieren (Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz). Damit eine Arbeitnehmervereinigung überhaupt als Gewerkschaft auftreten darf, muss sie bestimmte Mindestvoraussetzungen erfüllen. Sie muss

- sich die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder, also der Arbeitnehmer, zur satzungsgemäßen Aufgabe gemacht haben,
- willens sein, Tarifverträge zu schließen,
- über eine Durchsetzungskraft verfügen,
- frei, gebildet, gegnerfrei, unabhängig und auf überbetrieblicher Grundlage organisiert sein und
- das geltende Tarifrecht als verbindlich anerkennen.

2. Legitimes Ziel

Zudem muss die zum Streik aufrufende Gewerkschaft ein legitimes Ziel haben. Das setzt voraus, dass es sich um eine tariflich regelbare Angelegenheit handelt. Dies ist z. B. gegeben, wenn es etwa um die Verbesserung der Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen geht.

3. Ablauf der Friedensfrist

Zu einem Streik darf außerdem nur nach Ablauf der Friedensfrist aufgerufen werden. Denn sind die Arbeits- und Weiterarbeitsbedingungen bereits tariflich geregelt, gilt diesbezüglich eine Friedensfrist.

4. Verhältnismäßigkeit

Eine weitere Voraussetzung eines rechtmäßigen Streiks ist die Verhältnismäßigkeit. Wie jede arbeitsrechtliche Maßnahme muss auch ein Streik verhältnismäßig sein. Er ist deshalb rechtswidrig, wenn er zur Erreichung der von der Gewerkschaft formulierten Ziele offensichtlich ungeeignet, unangemessen oder nicht erforderlich ist. Zumindest muss die Gewerkschaft vor dem Streik versucht haben, mit der Arbeitgeberseite zu verhandeln.

5. Formalien

Die Gewerkschaft muss die notwendigen Formalien einhalten. Und zwar:

- Sie muss einen Beschluss zur Einhaltung eines Streiks fassen.
- Sie ist verpflichtet, eine Urabstimmung durchzuführen. Dabei müssen 75 % der Gewerkschaftsmitglieder dem Streik zustimmen.
- Der Hauptvorstand der Gewerkschaft muss den Streik genehmigen.
- Die Gewerkschaft muss zum Streik sowie zur Arbeitsniederlegung aufrufen.
- Der Streikbeschluss muss anerkannt worden sein.

→ FAZIT

Streiken will gut überlegt sein

Sind die Voraussetzungen erfüllt, handelt es sich um einen rechtmäßigen Streik. Ihre Kolleginnen und Kollegen, nicht aber Sie als Betriebsrat in Ihrer Funktion als solcher, dürfen sich beteiligen. Hier löste nur ein Aufruf zum Streik ein Hausverbot aus. Das hielt das Gericht in diesem Fall für übertrieben, da der Aufruf zum Streik lediglich einmal ausgesprochen wurde und keine Wiederholungsfahr bestand. Das Gericht kippte das Hausverbot deshalb.

Reiserichtlinien | Lesezeit 1 Minute

Haben wir ein Mitbestimmungsrecht?

Frage:

Wir haben erfahren, dass unser Arbeitgeber plant, eine Reiserichtlinie für Geschäftsreisen zu erlassen. Uns als Betriebsrat hat er darüber bis dato nicht unterrichtet oder gar in irgendeiner Form beteiligt. Wir fragen uns nun, ob das rechtlich in Ordnung ist. Muss er uns hier nicht beteiligen?

Antwort: Hier reden Sie als Betriebsrat nicht mit

Handelt es sich um eine klassische Anordnung, wie viel für eine Hotelübernachtung bezahlt werden darf und was auf der Rechnung stehen muss, haben Sie als Betriebsrat keine Beteiligungsrechte.

Spesen sind keine Vergütung

Betriebliche Regelungen über die Höhe des Aufwendersatzes bei Geschäftsreisen sind genauso wie Regelungen über entsprechende Pauschalbeträge nicht mitbestimmungspflichtig. Das rührt daher, dass mit dem Ersatz der Reise- und Verpflegungskosten nicht die Arbeitsleistung abgegolten wird. Es geht vielmehr um die Erstattung von verauslagten Spesen, die die betroffenen Beschäftigten im Interesse Ihres Arbeitgebers gemacht haben. Der Spesenausgleich hat keinen Vergütungscharakter. Ihr Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG greift deshalb nicht.

Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG

Im Hinblick auf den Erlass einer Reiserichtlinie können Sie als Betriebsrat sich auf § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (betriebliche Ordnung) berufen, wenn eine Reiserichtlinie das Ordnungsverhalten betrifft. Das ist unter Umständen der Fall, wenn eine Reiserichtlinie Regelungen beinhaltet, wie eine Dienstreise durchgeführt wird. Dabei geht es beispielsweise um Regelungen, ob ein privater Pkw für

eine Dienstreife genutzt werden soll und welche Buchungswege vorgesehen sind.

Mitbestimmung bei der Arbeitszeit und beim Gesundheitsschutz

Trifft Ihr Arbeitgeber in einer Reiserichtlinie auch Regelungen zur Arbeitszeit, z. B., ob ein Beschäftigter während einer Reise im Zug auch arbeiten soll, haben Sie als Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG im Hinblick auf die entsprechenden Punkte. Denn grundsätzlich ist die Reisezeit einer Dienstreife auch Arbeitszeit. Gleiches gilt in Bezug auf Regelungen zum Gesundheitsschutz.

Bei Reiserichtlinien bestimmen Sie nur ausnahmsweise mit

Betrifft eine Reiserichtlinie vor allem die Regelungen dazu, in welcher Höhe welche Spesen entstehen dürfen, haben Sie kein Mitbestimmungsrecht. Erst, wenn auch Regelungen zu mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen im Bereich der Arbeitszeit und des Gesundheitsschutzes getroffen werden, können Sie mitbestimmen.

§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG

Mitbestimmungsrechte

Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

(1) Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb;

Betriebsratswahl | Lesezeit 1 Minute

Müssen wir eine Personen- oder Listenwahl durchführen?

Frage:

Bei uns steht in Kürze die Betriebsratswahl an. In unserem Betrieb sind knapp 150 Beschäftigte tätig. Wir haben uns mit unserem Arbeitgeber bis dato nicht auf ein vereinfachtes Verfahren geeinigt. Deshalb gehe ich von der Durchführung im Normalverfahren aus. Nachdem wir grundsätzlich eine Personenwahl geplant hatten, ist kurz vor Ende der Frist eine zweite Liste eingereicht worden. Welche Bedeutung hat das?

Antwort: Sie wählen per Listenwahl

Sie gehen zu Recht von der Wahl im Normalverfahren aus. Denn das vereinfachte Verfahren gilt „nur“ automatisch in Betrieben mit bis zu 100 wahlberechtigten Beschäftigten. Bei 101 bis 200

Beschäftigten ist es auf eine Vereinbarung zwischen dem Wahlvorstand und dem Arbeitgeber hin anwendbar. Das normale Verfahren findet bei mehr als 100 Beschäftigten statt, wenn keine solche Vereinbarung zwischen dem Wahlvorstand und dem Arbeitgeber geschlossen wurde. Das ist bei Ihnen nach Ihrer Schilderung der Fall. Im vereinfachten Verfahren ist eine Personenwahl vorgesehen. Im normalen Verfahren kommt es darauf an, wie viele Vorschlagslisten eingereicht werden. Bei mehreren gültigen Wahlvorschlägen ist zwingend eine Listenwahl vorgesehen. Liegt hingegen nur 1 gültige Vorschlagsliste vor, ist zwingend die Personenwahl vorgesehen. Sie können nicht vorab Einfluss nehmen. Da bei Ihnen offensichtlich kurzfristig eine zweite Vorschlagsliste eingereicht wurde, findet eine Betriebsratswahl in Form einer Listenwahl statt.

Arbeitszeit | Lesezeit 2 Minuten

Auch die Fahrt auf dem Rücksitz ist Arbeitszeit

Wann beginnt die Arbeitszeit, wenn Ihre Kolleginnen und Kollegen außerhalb des Betriebs tätig werden? Und kommt es unter Umständen darauf an, wie sie dort hinkommen? Das sind Fragen, die immer wieder zu Diskussionen zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten führen. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat jetzt in einem spanischen Fall eine klare Entscheidung getroffen (9.10.2025, Az. C-110/24), die auch für Ihren Arbeitgeber bzw. Ihre Kolleginnen und Kollegen relevant ist.

Auf Geheiß des Arbeitgebers gemeinsam zum Einsatzort

Der Fall: Der Arbeitgeber, ein spanisches Unternehmen, führt Maßnahmen zur Verbesserung von Naturräumen und Mikronaturschutzgebieten durch. Die dort beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fahren morgens um 8 Uhr ab einem Stützpunkt des Arbeitgebers gemeinsam mit einem Firmenwagen zu vorab vom Arbeitgeber mitgeteilten wechselnden Einsatzorten. Dort arbeiten sie bis 15 Uhr und fahren dann gemeinsam zum Stützpunkt zurück.

Nach spanischem Recht beginnt und endet die Arbeitszeit am Arbeitsplatz. Die Arbeitsverträge der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer enthalten zudem eine Klausel, wonach die Fahrten zwischen Stützpunkt und Einsatzort nicht zur Arbeitszeit zählen. Trotzdem erfasste der Arbeitgeber die tägliche Hinfahrt vom Stützpunkt zum Einsatzort als Arbeitszeit.

Vor Gericht ging es nun darum, ob auch die täglichen Rückfahrten zum Stützpunkt Arbeitszeit im Sinne der EU-Arbeitszeitrichtlinie sind und somit auf die maximal zulässige Arbeitszeit angerechnet werden.

Rückfahrt ist auch Arbeitszeit

Die Entscheidung: Der Gerichtshof entschied, dass dieses Fahren, also sowohl Hin- als auch Rückfahrt, Arbeitszeit ist. Das begründeten die Richter mit Art. 2 der EU-Arbeitszeitrichtlinie (RiLi 2003/88/EG). Denn Art. 2 der EU-Arbeitszeitrichtlinie definiere Arbeitszeit als eine Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Verfügung steht, arbeitet und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt. Alles andere sei Ruhezeit.

Arbeitnehmer haben keine Zeit zur freien Verfügung

Die Kriterien der Arbeitszeit waren nach Auffassung des EuGH während der Fahrten vom Stützpunkt zum Einsatzort und zurück erfüllt. Die Richter stellten insoweit klar, dass das für den Fahrer bzw. die Fahrerin und sämtliche Mit- bzw. Beifahrer auch gelte.

Das wiederum begründete das Gericht damit, dass die Beschäftigten dem Arbeitgeber während dieser Zeit zur Verfügung stünden, weil dieser das Transportmittel sowie Abfahrts- und Ankunftsort sowie -zeit festlegt. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben bei einer so gestalteten Fahrt nicht die Möglichkeit, über ihre Zeit frei zu verfügen und ihren eigenen Interessen nachzugehen.

Reisezeit und Tätigkeit miteinander verbunden

Das Gericht bewertete die Fahrten zwischen dem Stützpunkt und dem Einsatzort auch als Arbeitszeit, weil diese notwendig waren, damit die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Einsatzort den ausübenden Tätigkeiten nachgehen konnten.



Sie gehören nach Ansicht des Gerichts untrennbar zur Tätigkeit bei Beschäftigten, die keinen festen oder gewöhnlichen Arbeitsplatz haben.

Welche Bedeutung die Entscheidung für Sie hat

Der EuGH hat mit dieser Entscheidung seine Rechtsprechung bestätigt und klargestellt, dass für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne festen oder gewöhnlichen Arbeitsort auch die Reisezeit Arbeitszeit i. S. d. EU-Arbeitszeitrichtlinie ist. Das heißt für Ihre Kolleginnen und Kollegen: Fahren diese von ihrer Wohnung direkt zum Kunden oder zum Einsatzort und zurück, zählt die gesamte Reisezeit als Arbeitszeit. Beginnt und endet die Fahrt hingegen im Betrieb, beginnt und endet die Arbeitszeit im Betrieb.

! ACHTUNG

Entscheidung bezieht sich allein auf Reisezeit

Die EuGH-Entscheidung bezieht sich ausschließlich auf die Arbeitszeit im arbeitszeitrechtlichen Sinn. Das Gericht hat allerdings nichts zur Vergütung gesagt. Das konnte es in diesem Rahmen auch nicht, da ihm insoweit die Kompetenz fehlte. Wichtig für Sie: Reisezeiten, die nicht als Arbeitszeit im arbeitszeitrechtlichen Sinne zu bewerten sind, sind dennoch vergütungspflichtig. Allerdings kann Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin für Reisezeiten außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit eine geringere Vergütung vereinbaren. Voraussetzung ist aber, dass dadurch nicht der gesetzliche Mindestlohn unterschritten wird.



Muster-Betriebsvereinbarung Bereitschaftsdienst im produzierenden Gewerbe

In Betrieben des produzierenden Gewerbes gibt es gewöhnlich einen Bereitschaftsdienst, der abrufbar ist, wenn es während einer Schicht ein Problem mit einer Maschine oder Produktionsanlage gibt. Damit das auch klappt, muss sich der Bereitschaftsdienst an einer bestimmten Stelle im Betrieb oder außerhalb des Betriebs aufhalten, um – wenn es erforderlich ist – unverzüglich, die Arbeit aufzunehmen. Das Arbeitszeitgesetz nennt neben dem Bereitschaftsdienst auch die „Arbeitsbereitschaft“. Im Gegensatz zum Bereitschaftsdienst handelt es sich um keine volle, die gesamte Aufmerksamkeit des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin beanspruchende Berufstätigkeit, wenn sich Beschäftigte in Zeiten wacher Achtsamkeit im Zustand der Entspannung im Betrieb für Arbeitseinsätze bereithalten. Um Ihre Kolleginnen und Kollegen in Sachen Bereitschaftsdienst gut zu unterstützen, einigen Sie sich mit Ihrem Arbeitgeber am besten auf eine Betriebsvereinbarung, in der Sie die Einzelheiten regeln.

Muster-Betriebsvereinbarung Bereitschaftsdienst

Zwischen der ... (Name des Unternehmens) und dem Betriebsrat der ... wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen.

Präambel

Um sicherzustellen, dass zur Beseitigung von Störungen an Produktionsanlagen jederzeit geeignetes Personal zur Verfügung steht, gibt es einen Bereitschaftsdienst, der sich arbeitsbereit hält. Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist es, die Einzelheiten zu regeln.

§ 1 Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für Beschäftigte der ... (Name der Standorte einsetzen) sowie ..., zu deren Aufgaben die Beseitigung von Störungen an Produktionsanlagen gehört.

§ 2 Bereitschaftsdienst

Die unter § 1 fallenden Beschäftigten werden vom jeweiligen Vorgesetzten in den Bereitschaftsdienst eingeteilt.

Während der Zeit eines Bereitschaftsdienstes ist der jeweilige Beschäftigte verpflichtet, jederzeit auf entsprechende Anforderung seines Arbeitgebers seine Tätigkeit aufzunehmen. Zu diesem Zweck muss der Beschäftigte für den jeweiligen Vorgesetzten per dienstlichem Mobiltelefon erreichbar sein. Zudem muss er nach einer entsprechenden Benachrichtigung unverzüglich, also ohne schuldhaftes Zögern, seine Arbeit aufnehmen.

Um unverzüglich für einen Einsatz im Betrieb zur Verfügung zu stehen, sind Beschäftigte verpflichtet, sich in einem Radius zum Betrieb aufzuhalten, der es ihnen ermöglicht, die Arbeit nach spätestens 30 Minuten anzutreten.

§ 3 Zeitspanne

Der Bereitschaftsdienst umfasst eine Zeitspanne von 24 Stunden, gerechnet ab dem Beginn des jeweiligen Bereitschaftsdienstes. Er endet in jedem Fall zum Zeitpunkt des Beginns der regelmäßigen Arbeitszeit des eingeteilten Beschäftigten. Zum Bereitschaftsdienst darf jeder Beschäftigte monatlich nur für 4 Tage eingeteilt werden; jährlich nur in 10 von 12 Monaten. Zwischen den Tagen, an denen aufgrund des Bereitschaftsdienstes mindestens 50 % tatsächliche Arbeit anfällt, müssen grundsätzlich 11 Stunden Ruhezeit eingehalten werden.

§ 4 Vergütung

Beschäftigte, die zum Bereitschaftsdienst eingeteilt sind, erhalten für jeden Beschäftigungstag eine steuer- und sozialversicherungsrechtliche Bereitschaftsdienstzulage in Höhe von ...

Die Dauer der tatsächlichen Arbeitszeit im Betrieb während des Bereitschaftsdienstes, die mit dem vorhandenen Zeiterfassungssystem registriert werden muss, wird dem jeweiligen Beschäftigten entsprechend der jeweiligen gültigen vertraglichen bzw. tarifvertraglichen Regelung vergütet. Das gilt nicht, sofern sich Einsatzzeit und Normalarbeitszeit überschneiden.

§ 5 Sondereinsätze

Die Regelungen sind auch auf Beschäftigte anwendbar, die, ohne zum Bereitschaftsdienst eingeteilt zu sein, auf Bitten eines Vorgesetzten oder Verantwortlichen außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit vom Wohnort aus zu Notfallarbeiten im Betrieb herangezogen werden.

§ 6 Salvatorische Klausel

Sollten sich einzelne Regelungen dieser Betriebsvereinbarung als unwirksam erweisen, wird dadurch die Wirksamkeit der übrigen Regelungen nicht berührt. Anstelle der unwirksamen Regelung ist eine neue wirksame Regelung zu setzen, welche dem Sinn und Zweck der ursprünglichen, unwirksamen Regelung möglichst nahekommt.

§ 7 Inkrafttreten, Kündigung, Nachwirkung

Diese Betriebsvereinbarung tritt am ... in Kraft und endet am ... Sie kann von beiden Vertragsparteien mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden. Nach einer Kündigung sind unverzüglich Verhandlungen über den Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung zu diesem Thema aufzunehmen. Die Regelungen gelten so lange fort, bis eine neue Betriebsvereinbarung zum Bereitschaftsdienst abgeschlossen ist.

Ort, Datum, Unterschriften

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



Unfall im Homeoffice | Lesezeit 1 Minute

Unfall im Homeoffice ist nicht immer Arbeitsunfall

Auch im Homeoffice lauern unerwartete Gefahren. Denn die meisten Unfälle ereignen sich im Haushalt. Allerdings stellt sich gerade bei einem Unfall im Homeoffice die Frage, ob dieser unfallversichert ist. Das ist nicht immer der Fall, wie Sie der folgenden Entscheidung des Landessozialgerichts Berlin-Brandenburg entnehmen können (9.10.2025, Az. L 21 U 47/23).

Brennender E-Roller – Sprung aus dem Fenster

Der Fall: Der Arbeitnehmer war als Softwareentwickler bei seinem Arbeitgeber beschäftigt. Er lebte in der 1. Etage eines Mehrfamilienhauses. Sein Homeoffice war im Wohnzimmer angesiedelt. Im Januar 2021 befand sich der Arbeitnehmer gerade in einer Telefonkonferenz, als er bemerkte, dass Rauch in das Wohnzimmer eintrat. Er öffnete die Tür zum Wohnungsflur, um nach der Ursache zu sehen.

In dem Moment explodierten zwei E-Roller-Akkus. Beide hatte er zuvor neben seiner Wohnungseingangstür platziert. Wegen des sich entwickelnden Qualms flüchtete der Arbeitnehmer zum Fenster seines Wohnzimmers. Von dort ließ er sich vom Fensterbrett in den Innenhof fallen. Dabei erlitt er Knochenbrüche an beiden Füßen.

Ursache des Brands war nach den Feststellungen der Feuerwehr ein Akku-Defekt. Der Arbeitnehmer wollte das Geschehen als Arbeitsunfall anerkennen lassen. Und zwar mit der Begründung, dass auch das Homeoffice unter dem Schutz der Unfallversiche-

rung stehe. Da sich die Berufsgenossenschaft weigerte, landete der Fall vor Gericht.

Sprung aus dem Fenster nicht unfallversichert

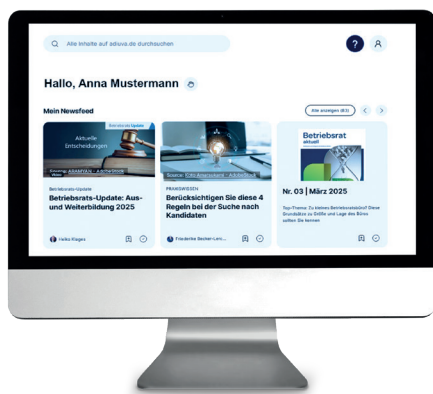
Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass es sich hier nicht um einen Arbeitsunfall handele. Das begründeten die Richter so: Die konkrete Verrichtung des Arbeitnehmers zum Zeitpunkt des Unfalls hat nicht im inneren Zusammenhang mit der grundsätzlich versicherten, im Homeoffice ausgeübten Tätigkeit als Softwareentwickler gestanden. Eine hinreichend enge sachliche Beziehung zur Telefonkonferenz gebe es nicht. Schließlich habe der Sprung aus dem Fenster mit der Telefonkonferenz nichts zu tun gehabt.

Auf die Nähe kommt es an

Die Unfallversicherungen prüfen etwaige als Arbeitsunfälle deklarierte Unfälle besonders genau. Schließlich versuchen sie stets, „unnötige“ Kosten zu vermeiden. Maßgeblich dafür, ob ein Unfall erfolgreich als Arbeitsunfall geltend gemacht werden kann, ist, dass eine ausreichend nahe und konkrete Verbindung zwischen dem Unfall und der Arbeit hergestellt wird.



Service-Tipp: Onlinebereich



Ihr leistungsstarkes Wissensportal

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

Jetzt registrieren unter www.adiuva.de/login

Folgen Sie ADIUVA auch auf:



Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe

COMPLIANCE
Betriebsrat öffnet Hinweis-Brief
DATENSCHUTZ &
ARBEITNEHMERÜBERWACHUNG
So bestimmen Sie mit
MUSTER-BETRIEBSVEREINBARUNG
Dienstplan