

# Betriebsrat aktuell



Rechtssicher und erfolgreich als Betriebsrat arbeiten



SEITE 3

## ÜBERSTUNDEN

Teilzeitkräfte dürfen nicht benachteiligt werden

SEITE 6 – 7

## HAFTUNG

So bleiben Sie nicht auf den Kosten sitzen



### Friederike Becker-Lerchner

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

# [ Editorial

Liebe Betriebsrätin, lieber Betriebsrat,

das Betriebsratsamt ist ein Ehrenamt. Das regelt § 37 BetrVG. Nicht geregelt ist allerdings die Frage, ob mit der Ausübung dieses Ehrenamts neben der zeitlichen Inanspruchnahme möglicherweise auch finanzielle Belastungen verbunden sind. Ein Thema, das Betriebsräte immer wieder umtreibt, ist, ob sie persönlich in Haftung genommen werden können. Zudem stellt sich bei dem einen oder anderen immer mal wieder die Frage, ob sie Kosten, z. B. für Fortbildungen, aus eigener Tasche zahlen müssen, wenn der Arbeitgeber sich weigert, die Kosten zu übernehmen. Klar ist, dass Sie ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren einleiten können, um herauszufinden, ob die Weigerung Ihres Arbeitgebers aus Sicht des Gerichts gerechtfertigt ist. Welche Folgen es hat, wenn auch das Gericht die Erforderlichkeit von Kosten nicht erkennt, lesen Sie auf den [Seiten 6 und 7](#) dieser Ausgabe.

Ihre Friederike Becker-Lerchner

*Friederike Becker-Lerchner*

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

## Impressum: betriebsrat aktuell

ADIUVA Verlag – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | Fax: 0228/369 64 80 | ISSN 1861-7972 | **Vorstand:** Richard Rentrop, Bonn | **Redaktionell Verantwortliche:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | **Chefredakteurin:** Friederike Becker-Lerchner, RAin, Berlin | **Produktmanagement:** Kristin Richter, Bonn | **Schlussredaktion:** Nicole Brockmann Duarte, Madrid | **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** Titelbild: granata68; S. 5: Mathias Richter; S. 6: Prazis Images; S. 11: Studio Romantic – alle AdobeStock | **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambruch 5, 53340 Meckenheim | **Erscheinungsweise:** 12 x pro Jahr; Alle Angaben in „betriebsrat aktuell“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2026 by ADIUVA Verlag, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | Telefon der Redaktion: 030-443 172 46 | Fax der Redaktion: 030-970 057 49 | E-Mail: [service@adiuva.de](mailto:service@adiuva.de) | Internet: [www.adiuva.de](http://www.adiuva.de)

# Inhalt

## AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Überstunden: Teilzeitkräfte dürfen nicht benachteiligt werden ..... Seite 3

Personalisierte E-Mail-Adressen:  
Auch einzelnes Betriebsratsmitglied kann Anspruch auf E-Mail-Adresse haben ..... Seite 4

Betriebsratswahl: Wer den Stimmzettel falsch faltet, riskiert die Unwirksamkeit ..... Seite 5

Umgang mit Resturlaub: Kein Verzicht auf gesetzlichen Mindesturlaub ..... Seite 11

## SCHWERPUNKTTHEMA

Achtung, Haftungsrisiko: So bleiben Sie nicht auf den Kosten sitzen ..... Seite 6–7

## PRAXISWISSEN

Nebentätigkeiten: Ihre Kolleginnen und Kollegen dürfen einer Nebentätigkeit nachgehen ... Seite 8

## MUSTER-REGELUNGSABREDE

So nehmen Sie sinnvoll Einfluss auf Abmahnungen ..... Seite 9

## IHRE FRAGEN

Aufhebungsvertrag vereinbart:  
Darf der Kollege bei der Betriebsratswahl noch wählen? ..... Seite 10

Aufhebungsvertrag: Gilt ein mündlicher Vertrag als abgeschlossener Aufhebungsvertrag? ..... Seite 10

## NEWS

Maßnahmen für Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern ..... Seite 12

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, 26.11.2025, Az. 5 AZR 118/23).

### Kein sachlicher Mehrarbeitszuschlag für Teilzeitkraft

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 Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen

Der in Teilzeit tätige Arbeitnehmer fühlte sich durch diese Regelung gegenüber seinen in Vollzeit tätigen Kolleginnen und Kollegen benachteiligt. Er verlangte deshalb die Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen in Relation zur Arbeitszeit, also sobald er seine Arbeitszeit um 1,2 Stunden überschreitet nach § 4 Abs. 1 Satz 2 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 darin aus seiner Sicht keine Benachteiligung der Teilzeitkräfte liege.

### Tarifliche Regelung zu Mehrarbeitszuschlägen diskriminiert Teilzeitbeschäftigte

Nachdem der Arbeitnehmer in den Vorinstanzen mit seiner Klage keinen Erfolg hatte, siegte er nun vor dem BAG. Das Gericht entschied, dass die Regelung im Manteltarifvertrag 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.

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 vereinbarten 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 vollbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist das Arbeitsentgelt oder eine andere geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.

Personalisierte E-Mail-Adressen | Lesezeit 2 Minuten

# Auch einzelnes Betriebsratsmitglied kann Anspruch auf E-Mail-Adresse haben

Haben Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen aus dem Gremium alle eine eigene Betriebsrats-E-Mail-Adresse? Das ist ein Thema, das in Betriebsräten immer wieder aufkommt. Die Frage, ob einzelne Betriebsratsmitglieder Anspruch auf eine personalisierte E-Mail-Adresse haben, wenn dies für die Erledigung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben erforderlich ist, hat jetzt das Landesarbeitsgericht Niedersachsen beschäftigt (LAG Niedersachsen, 25.4.2025, Az. 17 TaBV 62/24).

## Nur eine Betriebsrats-E-Mail-Adresse

Die Arbeitgeberin betreibt eine Supermarktkette mit über hundert Filialen in Deutschland. Die Antragsteller sind Mitglieder des Betriebsrats. Sie verfügten über eine gemeinsame E-Mail-Adresse, die über die firmeneigene Domain läuft auf die sie alle zugreifen konnten. Die einzelnen Betriebsratsmitglieder hatten keine eigene personalisierte E-Mail-Adresse. Das missfiel ihnen. Zumal andere Betriebsratsmitglieder, vor allem die freigestellten Gremiumskollegen, über solche personalisierten E-Mail-Adressen verfügten.

Darüber hinaus waren einige E-Mail-Adressen so eingestellt, dass mit ihnen auch E-Mails außerhalb der eigenen Domain verschickt und von den entsprechenden Adressaten empfangen werden können. Andere E-Mail-Adressen lassen hingegen lediglich die Kommunikation mit Empfängern mit derselben Domainbezeichnung, also innerhalb des Unternehmens zu.

## Betriebsräte verlangen personalisierte E-Mail-Adressen

Die Betriebsräte und Betriebsrätinnen ohne personalisierte E-Mail-Adressen wollten gleichgestellt werden. Auch sie wollten personalisierte E-Mail-Adressen haben. Das begründeten sie vor allem damit, dass sie so besser mit den Beschäftigten kommunizieren können. In ihrer Begründung stützten sie sich zudem darauf, dass auch dies keine hohen Kosten verursachen würde. Mit ihrem Verlangen hatten sie Erfolg.

## E-Mail-Adressen = erforderliche Sachmittel

Das Gericht entschied, dass die Antrag stellenden Betriebsräte Anspruch auf eigene E-Mail-Adressen haben, die so gestaltet sind, dass die jeweiligen Betriebsräte bzw. Betriebsrätinnen damit auch nach außen kommunizieren können.

Das begründeten die Richter damit, dass die Betriebsräte und Betriebsrätinnen die Kommunikation via eigener E-Mail-Adresse für erforderlich halten dürfen. Auch die Kommunikation mit nicht zum Unternehmen gehörenden Dritten könne Teil der Betriebsratsarbeit und damit erforderlich sein.

## Maßgeblich ist die Kommunikationsausstattung des Arbeitgebers

Die Richter wiesen in ihrer Begründung darauf hin, dass der Betriebsrat die Kommunikationsmöglichkeit per E-Mail jedenfalls dann für erforderlich halten kann, wenn sich der Arbeitgeber einer entsprechenden Kommunikationstechnik bedient. Hier nutzte der Arbeitgeber die Kommunikationsmittel nicht nur selbst, sondern stellte sie ausgewählten Betriebsrätinnen und Betriebsräten im entsprechenden Umfang zur Verfügung.

## Einzelne Betriebsratsmitglieder können Ansprüche auf Bereitstellung von Sachmitteln aus § 40 Abs. 2 BetrVG geltend machen

Die einzelnen Betriebsratsmitglieder konnten ihren Anspruch zudem auch eigenständig durchsetzen. Denn sie hatten eigene Rechte im eigenen Namen geltend gemacht. Sie waren in ihrer eigenen Position betroffen. Hier ist deshalb kein Betriebsratsbeschluss erforderlich. Dass Ansprüche nach § 40 Abs. 1 und 2 BetrVG generell nur dem Betriebsrat als Gremium zustehen, sei nicht ersichtlich, entschied die Richter.

### → FAZIT

#### Bringen Sie Ihre Ausstattung auf Vordermann

Sollten Sie noch nicht über eine personalisierte E-Mail-Adresse für die interne und externe Kommunikation verfügen, verlangen Sie eine solche von Ihrem Arbeitgeber unter Hinweis auf diese Entscheidung. Voraussetzung ist, was heute in der Praxis allerdings der Regelfall ist, dass Ihr Arbeitgeber bzw. vergleichbare Kolleginnen und Kollegen die gleichen Kommunikationsmittel nutzen.

Grundsätzlich ist Ihr Arbeitgeber verpflichtet, Ihnen nach § 40 Abs. 2 BetrVG alles an Material zur Verfügung zu stellen, was Sie für Ihre Arbeit benötigen., z. B. Büroraum., Schreibtisch, IT-Ausstattung, Telefon ggf. Sitzungsräume, Büromaterial.



## Schnell-Check: Anspruch auf Kostenerstattung

Voraussetzung	Liegt vor?
Die Kosten sind durch Ihre Betriebsrats Tätigkeit entstanden.	●
Sie müssen die Kosten für erforderlich halten. Sie sollten also bei all Ihren Ausgaben die Leistungsfähigkeit des Unternehmens berücksichtigen. Sie sind nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verpflichtet, mit allen Ausgaben im Rahmen zu bleiben, der Ihrem Unternehmen nach Größe und seinem Potenzial zumutbar ist. Sie tragen dabei die Verantwortung. Als Maßstab gilt Ihre gewissenhafte Abwägung unter Berücksichtigung aller Umstände.	●
Sie haben die Ausgabe ordnungsgemäß beschlossen.	●

Zu finden unter [www.adiuva.de](http://www.adiuva.de) unter Eingabe des Titels im Suchfeld



Betriebsratswahl | Lesezeit 2 Minuten

## Wer den Stimmzettel falsch faltet, riskiert die Unwirksamkeit

Hat ein Kollege bzw. hat eine Kollegin am Ende einer Betriebsratswahl das Gefühl, dass ihre Stimme zu Unrecht für ungültig erklärt wurde, kann er bzw. kann sie die Betriebsratswahl anfechten. Darüber, welche Auswirkungen das falsche Falten eines Stimmzettels hat, musste das Bundesarbeitsgericht in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung befinden (BAG, 22.1.2025, Az. 7 ABR 1/24).

### 71 Wahlberechtigte beantragen Briefwahl

Die Beteiligten, die Arbeitgeberin, ein Eisenbahnverkehrsunternehmen, der 11-köpfige Betriebsrat und 4 im Betrieb wahlberechtigte Arbeitnehmer stritten über die Wirksamkeit einer Betriebsratswahl. Im Mai 2022 war der 11-köpfige Betriebsrat neu gewählt worden. Im Zusammenhang mit der Wahl des Betriebsrats beantragten 71 Wahlberechtigte die Aushändigung bzw. Übersendung von Briefwahlunterlagen. Von diesen richteten 23 ihr Verlangen ohne ordnungsgemäße Begründung in einer E-Mail an den Wahlvorstand. Dieser übersandte die Briefwahlunterlagen ohne vorherige Beschlussfassung. Einem der Mitarbeiter, der Briefwahl beantragt hatte, konnten die Unterlagen nicht zugesandt werden. Dieser lag nicht ansprechbar in einer Klinik.

### Anweisung zur Faltung des Stimmzettels

Die Briefwahlunterlagen enthielten einen ein Merkblatt mit dem Hinweis darauf, dass der Stimmzettel mit der Schrift nach innen zu falten sei, so dass die Stimmabgabe erst beim Öffnen des Stimmzettels sichtbar sei. Darüber hinaus stand auf dem Stimmzettel selbst: „Stimmzettel bitte mit dem Schriftbild nach innen falten.“

In der Sitzung zur Stimmauszählung behandelte der Wahlvorstand die Briefwahlstimmen einzeln jeweils dahingehend, dass zunächst der Freiumschlag geöffnet und diesem sodann der Wahlumschlag sowie die Erklärung zur persönlichen Stimmabgabe entnommen wurde. Anhand der Wählerliste wurde überprüft, ob bereits eine Stimmabgabe erfolgt sei. War dies nicht der Fall, wurde der Wahlumschlag geöffnet. 4 Stimmen wurden daraufhin für ungültig erklärt. Denn sie waren mit der Schrift nach außen gefaltet.

### 4 Arbeitnehmer fechten die Wahl an

Die 4 Arbeitnehmer fechten die Wahl an. Sie beantragten, dass die Wahl für ungültig erklärt wird. Das Arbeitsgericht wies den Antrag ab, das Landesarbeitsgericht (LAG) gab ihm statt und erklärte die Wahl für ungültig. Nun beantragte der Betriebsrat vor dem BAG, die Entscheidung des LAG aufzuheben; - mit Erfolg.

### Betriebsratswahl konnte nicht angefochten werden

Das Gericht entschied, dass die Wahl nicht anfechtbar war und hob die Entscheidung des LAG auf. Das begründete das Gericht damit, dass Voraussetzung der Anfechtbarkeit der Wahl sei, dass gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen wurde und keine Berichtigung erfolgt sei. Darüber hinaus müsse durch den Verstoß das Wahlergebnis geändert oder beeinflusst worden sein. Das sei hier allerdings nicht der Fall.

Die Übersendung der Wahlunterlagen per E-Mail verstoße nicht gegen die Wahlordnung (§ 24 Abs. 1 Satz 1 WO). Die Pflicht zur Übermittlung der Briefwahlunterlagen setze keine ausdrückliche

Begründung und auch keine Beschlussfassung des Wahlvorstands über die Übermittlung voraus. Die Richter stellten in ihrer Begründung zudem klar, dass die Initiative zur Übermittlung der Wahlunterlagen grundsätzlich vom Wahlvorstand ausgehe. Sie stehe in seinem Ermessen, stellten die Richter klar.

### Falsch gefaltete Stimmzettel sind kein Anfechtungsgrund

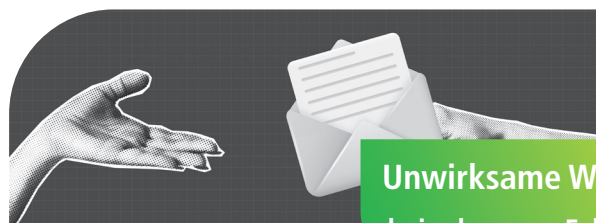
Auch die nach außen und damit falsch gefalteten Stimmzettel seien kein Anfechtungsgrund. Das LAG habe festgestellt, dass die 4 Stimmzettel zutreffend nach § 25 Satz 1 Nr. 1 WO für ungültig erklärt worden seien. Schließlich diene die Vorgabe, dass die Wahlzettel nach innen zu falten seien, der Wahrung des Wahlheimnisses.

Nach § 26 Abs. 1 Satz 1 WO seien zu Beginn der Stimmauszählung die Wahlumschläge der schriftlich abgegebenen Stimmen zu öffnen und in die Wahlurne zu legen. Das trage dem Umstand Rechnung, dass die persönlich abgegebenen Stimmen nicht in Umschlägen eingereicht werden und die schriftlichen und persönlich abgegebenen Stimmen nicht einer Wählergruppe zugeordnet werden können sollen.

## → FAZIT

### Anfechtung setzt schwerwiegende Fehler voraus

3 Ihrer wahlberechtigten Kolleginnen und Kollegen können eine Betriebsratswahl innerhalb von 2 Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses anfechten. Gleiches gilt für Ihren Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin und eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft. Ziel einer solchen Anfechtung ist es, die Wahl des gesamten Betriebsrats oder einzelner Kolleginnen und Kollegen wegen Verstoßes des Wahlverfahrens oder gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren durchzusetzen. Hier war die Wahl nach Ansicht des Gerichts nicht anfechtbar. Die nach außen gefalteten Stimmzettel sind wahlrechtskonform für ungültig erklärt worden.



**Unwirksame Wahl  
bei schwerem Fehler**

Haftung | Lesezeit 5 Minuten

## Achtung, Haftungsrisiko! So bleiben Sie nicht auf den Kosten sitzen

Ihre Arbeit ist das Fundament für eine faire und sichere Arbeitswelt in Ihrem Betrieb. Sie setzen sich für die Belegschaft ein, verhandeln mit der Geschäftsführung und gestalten die Zukunft des Unternehmens mit. Doch bei allem Engagement lauert eine oft übersehene Gefahr: das persönliche Haftungsrisiko. Schnell ist ein Anwalt mandatiert oder ein teures Seminar gebucht. Wenn der Arbeitgeber die Kostenübernahme verweigert, kann das für denjenigen, der den Auftrag erteilt hat, teuer werden. Dieser Beitrag zeigt Ihnen, wie Sie souverän agieren und Kostenfallen sicher umschiffen.

### Das Grundprinzip: Wer bestellt, bezahlt? Nicht immer

Grundsätzlich gilt: Der Arbeitgeber trägt die Kosten, die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehen. Das ist in § 40 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) klar geregelt. Schließlich agieren Sie als Gremium nicht als Privatpersonen und verfügen über kein eigenes Vermögen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) bestätigt das immer wieder (z. B. 14.12.2016, Az. 7 ABR 8/15).

Doch diese Pflicht ist kein Freifahrtschein. Der Knackpunkt ist das Wort „erforderlich“. Nur Kosten für Maßnahmen, die zur ordnungsgemäßen Erfüllung Ihrer Aufgaben notwendig sind, muss der Arbeitgeber übernehmen. Und genau hier beginnt der oft schmale Grat, auf dem Sie wandern.

### Die „Erforderlichkeit“ – Ihr wichtigster Kompass

Ob Anschaffung von Fachliteratur, Besuch eines Seminars oder Beauftragung eines Sachverständigen – Sie müssen stets prüfen: Ist diese Maßnahme wirklich erforderlich, um unsere Aufgaben zu erfüllen? Dabei haben Sie als Betriebsrat einen Beurteilungsspielraum. Das BAG (z. B. 22.11.2017, Az. 7 ABR 34/16) fordert hier eine gewissenhafte Abwägung nach verständigen Maßstäben. Ihr Arbeitgeber muss die Kosten für einen Rechtsanwalt z. B. nicht tragen, wenn die Rechtsverfolgung des Betriebsrats im Beschlussverfahren oder die Durchführung eines Rechtsmittelverfahrens offensichtlich aussichtslos ist. Das ist der Fall, wenn die Rechtslage unzweifelhaft ist und zu einem Unterliegen des Betriebsrats führen muss. Fragen Sie sich immer: Hätte ein anderer vernünftiger Betriebsrat in unserer Situation genauso entschieden?



### MEIN TIPP

#### Achten Sie auf die Dokumentation

Dokumentieren Sie Ihre Entscheidungsprozesse. Halten Sie im Protokoll fest, warum Sie eine bestimmte Maßnahme für erforderlich halten. Das stärkt Ihre Position, falls es später zu Diskussionen mit dem Arbeitgeber kommt.

### Die größte Kostenfalle: Anwälte und Sachverständige

Besonders heikel wird es bei der Beauftragung von Anwälten, Unternehmensberatern oder anderen externen Experten. Die Honorare können schnell fünf- oder sechsstelligen Beträge erreichen.

Bei der Beauftragung von Sachverständigen hat der Gesetzgeber eine besondere Hürde eingebaut, die viele Betriebsräte nicht kennen oder unterschätzen.

Nach § 80 Abs. 3 BetrVG müssen Sie eine nähere Vereinbarung mit dem Arbeitgeber treffen, bevor Sie einen Sachverständigen beauftragen. Ein einfacher Beschluss des Gremiums reicht hier nicht aus!

Aber kein Grundsatz ohne Ausnahme: Nach § 111 Satz 2 BetrVG können Sie als Betriebsrat bei Betriebsänderungen in Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern zu Ihrer Unterstützung einen Berater hinzuziehen, ohne eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber zu treffen (BAG, 14.12.2016, Az. 7 ABR 8/15).



### MEIN TIPP

#### Reden hilft!

Suchen Sie immer zuerst das Gespräch mit dem Arbeitgeber. Legen Sie dar, warum Sie externe Expertise benötigen. Die Vereinbarung sollte idealerweise schriftlich festhalten, wer beauftragt wird, zu welchem Thema, in welchem Umfang und zu welchem Honorar. So sind beide Seiten abgesichert.



KOSTENÜBERNAHME?

## Notfalls hilft das Arbeitsgericht

Notfalls können Sie solche Ansprüche im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren nach §§ 2a, 81 ArbGG durchsetzen. Antragsberechtigt sind sowohl der Betriebsrat als Gremium als auch einzelne Betriebsratsmitglieder, denen die Kosten entstanden sind.

## Gibt es eine interne Lösung?

Bevor Sie überhaupt einen externen Gutachter in Erwägung ziehen, müssen Sie alle internen Wissensquellen ausschöpfen. Gibt es im Unternehmen Mitarbeiter (z. B. in der IT- oder Finanzabteilung), die die nötige Fachexpertise besitzen?

Erst wenn intern niemand helfen kann, wird der Weg nach außen frei. Ausnahme: Muss der Betriebsrat für seine Aufgaben die Einführung oder Anwendung von künstlicher Intelligenz beurteilen, gilt dafür die Hinzuziehung eines Sachverständigen stets als erforderlich (§ 80 Abs. 3 Satz 2 BetrVG).



## MEIN TIPP

### Vorsicht bei Stundenhonoraren von Anwälten

Als Betriebsrat dürfen Sie mit einem Anwalt grundsätzlich kein Stundenhonorar vereinbaren, das zu höheren als den gesetzlichen Gebühren führt. Vorsicht also bei Vergütungsvereinbarungen mit Anwälten, die eine Abrechnung auf Stundensatz vorsehen. Sonst bleiben Sie unter Umständen zumindest auf einem Teil der Kosten sitzen.

## Wenn es ernst wird: Die persönliche Haftung

Was passiert, wenn Sie diese Regeln missachten? Wenn Sie einen Anwalt beauftragen, ohne dass die Maßnahme erforderlich war, oder einen Sachverständigen beauftragen, ohne die Vereinbarung mit dem Arbeitgeber zu treffen?

Dann handeln Sie ohne wirksame Vertretungsmacht. Der Dienstleister kann seine Rechnung nicht vom Arbeitgeber einfordern. Er wird sich an denjenigen halten, der ihn beauftragt hat – und das ist in der Regel der oder die Betriebsratsvorsitzende. Rechtsgrundlage dafür ist § 179 BGB.

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat unmissverständlich geurteilt, dass das handelnde Betriebsratsmitglied in einem solchen Fall persönlich haftet. Sie müssten die Rechnung des Anwalts oder Beraters dann aus eigener Tasche bezahlen.

Alternativ kann der Sachverständige von Ihnen auch Ersatz des Schadens verlangen, der ihm durch die unwirksame Beauftragung entstanden ist.

Das gilt auch, wenn Sie eine mit dem Arbeitgeber vereinbarte Kostengrenze oder ein höheres als marktübliches Honorar vereinbaren (BGH, 25.10.2012, Az. III ZR 266/11).

## Arbeitgeber zahlt: Dann haben Sie Glück gehabt

Einen Rettungsanker gibt es. Begleicht der Arbeitgeber die an ihn gerichtete Honorarforderung eines vom Betriebsrat – oder einem Betriebsratsmitglied in dessen Amtsausübung – beauftragten Rechtsanwalts, kann er nicht von den Betriebsratsmitgliedern verlangen, dass sie ihm die Kosten erstatten. Das gilt analog für andere Rechnungen, z. B. eines Seminaranbieters oder IT-Sachverständigen.

Der Arbeitgeber darf den Betrag auch nicht vom Gehalt der Betriebsratsmitglieder abziehen. Das gilt selbst dann, wenn er der Ansicht ist, diese Kosten seien nicht oder nicht in abgerechneter Höhe erforderlich gewesen (BAG, 25.10.2023, Az. 7 AZR 338/22).

## Vorsicht bei Geschäftsgeheimnissen

Haftungsrisiken für Sie als Betriebsrat entstehen aber nicht nur im Zusammenhang mit der Buchung von Seminaren, der Beauftragung von Anwälten, Sachverständigen usw. Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die Ihnen wegen Ihrer Zugehörigkeit zum Betriebsrat bekannt geworden und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind, dürfen Sie nicht offenbaren oder sonstig verwerten (§ 79 BetrVG).

Verstoßen Sie gegen diese Vorgaben und dem Arbeitgeber entsteht dadurch ein Schaden, haften Sie dem Arbeitgeber gegenüber auf Schadenersatz. Viele Arbeitgeber stellen in einem solchen Fall zusätzlich beim Arbeitsgericht den Antrag, das betreffende Betriebsratsmitglied aus dem Betriebsrat auszuschließen. Hier besteht also ein nicht zu unterschätzendes Risiko für Sie.

## Schützen Sie sich systematisch

Am besten machen Sie sich das Thema Haftung immer mal wieder bewusst. Das gilt sowohl für „alte Hasen“ als auch für diejenigen, die jetzt das erste Mal in einen Betriebsrat einziehen. Nutzen Sie dazu die folgende Checkliste.



## Checkliste zur Haftungsvermeidung

### Prüfpunkt

Immer einen ordnungsgemäßen Beschluss fassen: Keine Beauftragung, keine Bestellung ohne einen klaren Beschluss im Gremium.	<input type="radio"/>
Die Erforderlichkeit kritisch prüfen: Ist die Maßnahme wirklich notwendig? Gibt es günstigere oder interne Alternativen?	<input type="radio"/>
Bei Sachverständigen (§ 80 Abs. 3 BetrVG): Immer eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber treffen! Klären Sie Thema, Person, Umfang und Kosten vorab.	<input type="radio"/>
Marktübliche Kosten beachten: Holen Sie Vergleichsangebote ein, um zu belegen, dass die Kosten nicht überzogen sind. Bei Anwälten: Bestehen Sie auf Abrechnung zu den gesetzlichen Gebühren, nicht zu höheren Stundensätzen.	<input type="radio"/>
Schriftlichkeit schafft Sicherheit: Halten Sie Vereinbarungen und Aufträge immer schriftlich fest.	<input type="radio"/>

Zu finden unter [www.adiuva.de](http://www.adiuva.de)  
unter Eingabe des Titels im Suchfeld



## FAZIT

### Keine Angst vor Haftung

Ihre Aufgabe als Betriebsrat ist anspruchsvoll. Lassen Sie sich von rechtlichen Hürden nicht entmutigen. Wer die Spielregeln kennt und mit Bedacht handelt, kann seine wichtigen Mitbestimmungsrechte kraftvoll und ohne persönliches Risiko wahrnehmen.

Nebentätigkeit | Lesezeit 2 Minuten

## Ihre Kolleginnen und Kollegen dürfen einer Nebentätigkeit nachgehen

Immer mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nehmen eine Nebentätigkeit zusätzlich zu ihrer Hauptbeschäftigung auf, weil ihr Gehalt nicht mehr ausreicht, um ihre Lebenshaltungskosten zu decken. Einigen Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberinnen gefällt das überhaupt nicht. Allerdings kann Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin Ihren Kolleginnen und Kollegen einen Nebenjob nicht generell verbieten. Er bzw. sie hat jedoch die Möglichkeit, die Aufnahme eines Nebenjobs an Rahmenbedingungen wie z. B. eine vorherige Genehmigung zu knüpfen. Das Wichtigste zum Thema Nebenjob habe ich Ihnen hier zusammengestellt, damit Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen im Zweifel gut beraten und unterstützen können.

### Was als Nebentätigkeit gilt

Als Nebentätigkeit im Arbeitsrecht ist jede selbstständige oder un-selbstständige Arbeit anzusehen, die Ihre Kollegen außerhalb des Arbeitsverhältnisses ausüben. Dabei kommt es grundsätzlich nicht darauf an, ob diese Nebentätigkeit gegen Entgelt erfolgt oder ehrenamtlich ausgeübt wird.

### Ihr Arbeitgeber hat das Grundrecht auf freie Berufswahl zu achten

Ein generelles Nebentätigkeitsverbot in einem Arbeitsvertrag ist allerdings grundsätzlich unzulässig. Denn jeder Mensch hat ein Grundrecht auf freie Berufswahl nach Art. 12 Abs. 1 GG und auf freie Entfaltung der Persönlichkeit nach Art. 2 Abs. 1 GG. Aus diesen im Grundgesetz festgelegten Regelungen folgt, dass Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen Ihren Arbeitgeber grundsätzlich nicht um Erlaubnis fragen müssen. Sie sind vielmehr nur zur Leistung der vertraglich zugesagten Dienste verpflichtet.

Um dennoch die Kontrolle über die Nebenjobs zu behalten, legen viele Arbeitgeber im Arbeitsvertrag fest, dass an einer Nebentätigkeit interessierte Kolleginnen und Kollegen die jeweilige Tätigkeit vor der Aufnahme anzeigen müssen.

Einige dieser in Arbeitsverträgen enthaltenen Klauseln sind unzulässig.

### Unzulässige Klauseln

So darf Ihr Arbeitgeber nicht regeln:

- „Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist jede entgeltliche oder unentgeltliche Nebenbeschäftigung unzulässig.“

Im Hinblick auf ein absolutes Verbot hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) geregelt, dass eine entsprechende Vertragsklausel auszulegen ist (13.3.20223, Az. 6 AZR 585/01), und zwar in der Form, dass nur solche Nebentätigkeiten verboten werden können, an deren Unterlassen Ihr Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse hat.

### Ihr Arbeitgeber kann eine Nebentätigkeit unter bestimmten Voraussetzungen verbieten

Ihr Arbeitgeber ist zwar grundsätzlich verpflichtet, die Aufnahme einer Nebentätigkeit zu „erlauben“ bzw. zu dulden. Es gibt allerdings Konstellationen, in denen er einen Nebenjob verbieten kann. So muss Ihr Arbeitgeber nicht hinnehmen, dass sich die Leistungen einer Kollegin bzw. eines Kollegen bei ihm als Hauptarbeitgeber

verschlechtern. Darüber hinaus darf er eine Nebentätigkeit untersagen, wenn durch die Nebentätigkeit einer Kollegin oder eines Kollegen die Interessen Ihres Betriebs in Mitleidenschaft gezogen werden.

### Wann eine Nebentätigkeit die betrieblichen Interessen Ihres Arbeitgebers beeinträchtigt

Bei einer Überbeanspruchung der Körper- und Geisteskräfte einer Kollegin bzw. eines Kollegen kann Ihr Arbeitgeber eine sofortige Einstellung der Nebentätigkeit fordern sowie eine bereits erteilte „Genehmigung“ für die Zukunft widerrufen.

Die betrieblichen Interessen Ihres Arbeitgebers können durch die Nebentätigkeit einer Kollegin bzw. eines Kollegen beeinträchtigt werden, wenn der jeweilige Kollege bzw. die Kollegin den Nebenjob während der Arbeitszeit bei Ihrem Arbeitgeber als Hauptarbeitgeber ausübt.

Auch wenn eine Kollegin bzw. ein Kollege für ihren/seinen Nebenjob eigenmächtig andere Kolleginnen und Kollegen aus Ihrem Betrieb oder auch Arbeitsmittel Ihres Arbeitgebers einsetzt, können die betrieblichen Interessen beeinträchtigt sein.

In beiden Fällen riskieren die jeweiligen Kolleginnen und Kollegen eine Abmahnung und bei Wiederholung sogar eine verhaltensbedingte Kündigung.

### Nebentätigkeit darf sich nicht negativ auf die Arbeit beim Hauptarbeitgeber auswirken

Klar ist danach: Eine Nebentätigkeit darf sich auf keinen Fall negativ auf den Hauptjob auswirken. Ihr Arbeitgeber muss nicht hinnehmen, dass sich die Leistung einer Kollegin oder eines Kollegen verschlechtert, weil sie/er einer zeitlich aufwendigen oder anstrengenden Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber nachgeht.

Zudem muss er verständlicherweise auch nicht akzeptieren, dass sein Betrieb durch eine solche Nebentätigkeit in Mitleidenschaft gezogen wird.

Empfehlen Sie Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin, Ihre Kolleginnen und Kollegen zumindest durchschnittlich zu bezahlen. Am besten bietet er/sie qualifizierten Kräften eine Bezahlung, die etwas über dem Durchschnitt liegt.

Dann bindet er bzw. sie die Kräfte an sein/ihr Unternehmen und vermindert die Gefahr, dass sie sich gezwungen sehen, eine Nebenbeschäftigung anzutreten.



## Muster-Regelungsabrede: So nehmen Sie sinnvoll Einfluss auf Abmahnungen

Vielen Kündigungen ist eine Abmahnung vorgeschaltet. Bevor Ihr Arbeitgeber einem Ihrer Kollegen wegen einer Pflichtverletzung kündigen darf, muss er ihn fast immer abmahnen. Lediglich wenn Ihr Kollege nach einer Abmahnung wegen einer ähnlichen Pflichtverletzung erneut auffällt, kann Ihr Arbeitgeber kündigen. Ohne vorherige Abmahnung darf Ihr Arbeitgeber eine Kündigung nur aussprechen, wenn eine Abmahnung aussichtslos erscheint. Was Sie als Betriebsrat zur Abmahnung unbedingt wissen sollten, lesen Sie im Folgenden.

### Vereinbarung zur Regelung von Abmahnungen

Zwischen der ... und dem Betriebsrat der ... wird folgende Betriebsvereinbarung zur Regelung von Abmahnungen abgeschlossen.

#### Präambel

Ziel der Betriebsvereinbarung ist es Rechtsklarheit zu schaffen, wann Abmahnungen ausgesprochen werden können und wie die entsprechende Maßnahme dann im Betrieb durchgeführt wird. Dadurch sollen die Arbeitnehmer vor allem von ungerechtfertigten Abmahnungen und Sanktionsmaßnahmen geschützt werden.

#### § 1 Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der ...

#### § 2 Fehlverhalten am Arbeitsplatz

Unter einem Fehlverhalten am Arbeitsplatz im Sinne dieser Betriebsvereinbarung wird jeder Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten verstanden, der negative Auswirkungen auf den Betrieb hat. Maßgeblich ist, ob ein Verstoß vom Arbeitgeber im Hinblick auf einen reibungslosen Betriebsablauf und ein gutes Betriebsklima nicht hingegenommen werden kann. Beispiele für Verhaltensweisen, die eine Abmahnung rechtfertigen können, sind:

- Unentschuldigtes Fehlen,
- Diebstahl, Unterschlagung oder Sachbeschädigung von Gegenständen, die im Betriebseigentum stehen.
- Diebstahl, Unterschlagung oder Sachbeschädigung von Gegenständen, die im Eigentum eines Dritten stehen.
- Jegliche Diskriminierung des Arbeitgebers, von Kollegen aus der Belegschaft, Kunden, Dienstleistern oder anderen Dritten, die für den Arbeitgeber tätig werden.

#### § 3 Vorliegen eines Fehlverhaltens

Wird dem Arbeitgeber ein Fehlverhalten im Sinne dieser Betriebsvereinbarung bekannt, klärt er zunächst den Sachverhalt soweit als möglich auf. Hat er sich dadurch ein eigenes Bild von dem Fehlverhalten verschafft und hat er festgestellt, dass es keine das Fehlverhalten rechtfertigenden oder entschuldigenden Gründe gibt, beruft er ein Gespräch mit dem Betroffenen ein. In diesem Gespräch, an dem der Betriebsrat teilnehmen kann, klärt er den Betroffenen über das Fehlverhalten auf. Dem Betroffenen wird im Anschluss die Möglichkeit gegeben, sich schriftlich oder mündlich zu dem Vorwurf zu äußern.

Dazu ist ihm eine angemessene Frist; - mindestens 3 Tage, zu setzen. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die Äußerung des Betroffenen zur Kenntnis zu nehmen und bei der Entscheidung darüber, welche Sanktionen er ggf. ausspricht, zu berücksichtigen.

#### § 4 Ausspruch von Sanktionen

Erst nach Ablauf der Frist bzw. nach Kenntnisnahme und Abwägung der Stellungnahme des Betroffenen, spricht der Arbeitgeber ggf. eine Sanktion aus. Als Sanktionsmittel werden je nach Schwere des

Fehlverhaltens bei kleineren Verstößen eine Ermahnung und bei schwerwiegenden Verstößen eine Abmahnung ausgesprochen. Nur im Extremfall wird vom Ausspruch einer fristlosen Kündigung ohne vorherige Abmahnung Gebrauch gemacht.

#### § 5 Gegendarstellung

Jeder von einer Ermahnung oder Abmahnung betroffene Arbeitnehmer hat das Recht, eine Gegendarstellung zu formulieren. Das entsprechende Papier wird dann mit der Er- bzw. Abmahnung in die Personalakte aufgenommen.

#### § 6 Entfernung der Ermahnung bzw. Abmahnung aus der Personalakte

Jede Ermahnung und jede Abmahnung ist zudem mit einer Bewährungsfrist verbunden. Dadurch wird dem Betroffenen ermöglicht, dass eine Abmahnung bei einwandfreiem Verhalten während der Bewährungsfrist wieder aus der Personalakte entfernt wird.

Die Bewährungsfrist beträgt bei einer Ermahnung 3 Monate, bei einer Abmahnung grundsätzlich 6 Monate und bei besonders schwerwiegenden Fällen (z. B. Diebstahl, sexuelle Belästigung oder Diskriminierung einer anderen Person) beträgt die Frist 24 Monate. Verhält sich der Betroffene während der entsprechenden Frist einwandfrei, wird die Abmahnung nach Verstreichen der Frist aus der Personalakte entfernt.

#### § 7 Rechte des Betriebsrats

Hält der Betriebsrat eine Erweiterung der in dieser Betriebsvereinbarung festgeschriebenen Regelungen für notwendig, kann er insoweit initiativ werden. Lässt sich der Arbeitgeber nicht darauf ein und hält der die Weiterverfolgung seines Vorhabens dennoch für notwendig, kann er die Schlichtungsstelle dafür einberufen. Diese ist zu bilden. Sie besteht aus einem Vorsitzenden und je 2 Vertretern des Betriebsrats sowie von Arbeitgeberseite. Das Verfahren der Schlichtungsstelle richtet sich nach §§ 76, 76a BetrVG.

#### § 8 Schlussbestimmungen

Die Betriebsvereinbarung tritt am ... in Kraft. Sie kann mit einer Frist von ... Monaten zum Jahresende gekündigt werden; jedoch nicht vor dem ... Im Falle einer Kündigung wirkt diese Betriebsvereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung zu diesem Thema nach.

Ort, Datum,

Unterschriften

Zu finden unter [www.adiuva.de](http://www.adiuva.de) unter Eingabe des Titels im Suchfeld



Betriebsratswahl | Lesezeit 1 Minute

## Aufhebungsvertrag vereinbart: Darf der Kollege bei der Betriebsratswahl noch wählen?

### Frage:

Bei uns finden am 29.04.2026 Betriebsratswahlen statt. Ein Kollege hat auf eigenen Wunsch einen Aufhebungsvertrag zum 30.04.2026 unterschrieben. Er hat sich mit der Geschäftsleitung darauf geeinigt, dass er bis dahin freigestellt ist. Die Firma hat jetzt schon angefangen, einen Nachfolger zu suchen.

Darf der Kollege noch mitwählen? Da sein Arbeitsverhältnis ja unmittelbar nach der Betriebsratswahl endet, macht das doch eigentlich keinen Sinn.

### Antwort:

Ja, darf er. Das aktive Wahlrecht, also wer am Wahltag zur Urne gehen darf, ist in § 7 BetrVG geregelt.

Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 16. Lebensjahr vollendet haben. Hier gibt es nun eine Besonderheit für Leiharbeiter: Leiharbeiter dürfen im Entleihbetrieb (also bei Ihnen) mitwählen, wenn sie dort voraussichtlich länger als 3 Monate eingesetzt werden.

Das Arbeitsverhältnis, um das es Ihnen geht, besteht rechtlich bis zum 30.04.2026. Am Wahltag (29.04.) ist der Kollege also noch Arbeitnehmer Ihres Betriebs, auch wenn er freigestellt ist. Ergeb-



nis: Er darf also wählen. Es kommt nicht darauf an, wie lange das Arbeitsverhältnis nach der Betriebsratswahl noch existieren wird. Das Ergebnis ist zugegebenermaßen etwas skurril. Aber das ist bei Stichtagsregelungen häufiger der Fall. Auf der anderen Seite sind auch Kollegen, deren Beschäftigungsverhältnis kurz vor der Betriebsratswahl begonnen hat, voll wahlberechtigt.

Aufhebungsvertrag | Lesezeit 1 Minute

## Gilt ein mündlich abgeschlossener Aufhebungsvertrag?

### Frage:

Eine unserer Kolleginnen hat sich mit unserem Arbeitgeber mündlich auf einen Aufhebungsvertrag geeinigt. Sie haben zudem mündlich bereits einige Details besprochen. Nun möchte die Arbeitnehmerin nicht mehr an dem Vertrag festhalten. Ist dieser wirksam, obwohl nie etwas schriftlich vereinbart wurde?

### Antwort: Aufhebungsvertrag muss schriftlich abgeschlossen werden

Nein, das ist er nicht. Aufhebungsverträge müssen schriftlich abgeschlossen werden. Solange Ihre Kollegin einen Aufhebungsvertrag nicht unterschrieben hat, ist dieser nicht wirksam abgeschlossen.

Denn ein Aufhebungsvertrag setzt die Schriftform voraus. Die Schriftform (§ 126 BGB) ist ein gesetzliches Formerfordernis, bei dem Willenserklärungen in einem physischen Dokument niedergelegt und eigenhändig unterschrieben werden. Ihre Kollegin ist nicht gezwungen, einen einmal mündlich besprochenen Aufhebungsvertrag zu unterschreiben. Empfehlen Sie ihr, sich auf ihr weiterhin bestehendes Arbeitsverhältnis zu berufen.

### INFO: Aufhebungsvertrag

#### Das gilt für Aufhebungsverträge

Aufhebungsverträge werden im Einvernehmen geschlossen. Deshalb gehen solchen Verträgen Verhandlungen voraus. Ihre Kollegin bzw. Kollegen sollte(n) ihre Position dabei nutzen und vor allem nicht vorschnell unterschreiben. Häufig sehen Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag als effizientes Mittel, sich geräuschlos ohne einen später drohenden Gerichtsprozess von einem Beschäftigten zu trennen. Damit Betroffene nicht das Nachsehen haben, sollten sie sich unbedingt vor Abschluss von einem Anwalt beraten lassen. Mit diesem können sie neben einem günstigen Zeitpunkt der Trennung über eine angemessene Abfindungsforderung sowie eine eventuelle Freistellung und Forderungen zum Arbeitszeugnis diskutieren. Denn mit einem Aufhebungsvertrag drohen oft unangenehme sozialrechtliche Folgen, wie eine Sperrzeit beim Arbeitslosengeld.

Umgang mit Resturlaub | Lesezeit 2 Minuten

## Kein Verzicht auf gesetzlichen Mindesturlaub

Was passiert mit Urlaubsansprüchen, wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen eine Abfindung auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses einigen und im Vergleich auf die Urlaubstage verzichten? Dürfen Arbeitnehmer überhaupt in einem gerichtlichen Vergleich auf den Mindesturlaub verzichten? Über diese Frage hatte das Bundesarbeitsgericht kürzlich zu entscheiden (BAG, 3.6.2025, Az. 9 AZR 104/24).

### Streit um Abgeltung von 7 Urlaubstagen

Der Arbeitnehmer war als Betriebsleiter fast 4 Jahre bei seinem Arbeitgeber angestellt. Und zwar vom 1.1.2019 bis zum 30.4.2023. Im Jahr 2023 war er durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Er konnte seinen Urlaub deshalb nicht antreten. Das führte zu einem Streit zwischen seinem Arbeitgeber und ihm um die Abgeltung von 7 Urlaubstagen.

### Arbeitgeber und Arbeitnehmer einigen sich auf gerichtlichen Vergleich

Im März 2023 einigten sich der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in einem gerichtlichen Vergleich einvernehmlich auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen eine Abfindung von 10.000 €. Eine Klausel des Vergleichs regelte „Urlaubsansprüche sind in natura gewährt.“ Die Anwältin des Arbeitnehmers hatte bereits während der Vergleichsverhandlungen darauf hingewiesen, dass auf den gesetzlichen Mindesturlaub nicht wirksam verzichtet werden könne. Trotzdem stimmte sie dem Vergleich zu, wobei sie im Zusammenhang mit ihrer Zustimmung erneut die Bedenken hinsichtlich der Wirksamkeit äußerte.

### Arbeitnehmer fordert Abgeltung

Der Arbeitnehmer konnte seinen Resturlaub im April 2023 krankheitsbedingt nicht nehmen. Er forderte deshalb die Abgeltung der noch offenen 7 Tage gesetzlichen Mindesturlaub aus dem Jahr 2023 in Höhe von 1.615, 11 € zuzüglich Zinsen. Sein Begehren begründete er damit, dass der Verzicht auf den gesetzlichen Mindesturlaub im Vergleich unwirksam gewesen sei.

### Anspruch auf Urlaubsabgeltung besteht

Das BAG gab dem Arbeitnehmer recht. Es bestätigte, dass er einen Anspruch auf Abgeltung seines nicht erfüllten gesetzlichen Mindesturlaubs aus dem Jahr 2023 nach § 7 Abs. 4 BUrlG hatte. Die Richter stellten in diesem Zusammenhang klar, dass die Urlaubsansprüche nicht nach der entsprechenden Klausel im Vergleich erloschen seien. Denn die enthaltene Regelung nach der Urlaubsansprüche in natura gewährt werden, verstoße gegen ein gesetzliches Verbot und sei deshalb nichtig.

Soweit die Regelung auf einen Ausschluss der gesetzlichen Urlaubsansprüche abziele, verstoße sie gegen § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG. Denn danach dürfe von den Bestimmungen des BUrlG vertraglich nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Auch eine Abweichung von § 7 Abs. 4 BUrlG sei nicht möglich.

### → FAZIT

#### Kein Verzicht auf gesetzlichen Mindesturlaub

Dieser Grundsatz gilt sowohl während des laufenden Arbeitsverhältnisses als auch hinsichtlich eines Vergleichs, der die Beendigung des Arbeitsverhältnisses so regelt, dass bei Abschluss bereits feststeht, dass der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin den gesetzlichen Mindesturlaub wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht mehr nehmen kann.

Das BAG hat mit dieser Entscheidung die Rechte Ihrer Kolleginnen und Kollegen gestärkt. Denn es hat klargestellt, dass der Erholungsurlaub für die Gesundheit Ihrer Kolleginnen und Kollegen essentiell ist. Und zwar so maßgeblich, dass die Beschäftigten im laufenden Arbeitsverhältnis nicht wirksam darauf verzichten können.

### § 13 Abs. 1 BUrlG

#### Unabdingbarkeit

Von den vorstehenden Vorschriften mit Ausnahme der §§ 1,2 und 3 Abs. 1 kann in Tarifverträgen abgewichen werden. Die abweichenden Bestimmungen haben zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern Geltung, wenn zwischen diesen die Anwendung der einschlägigen tariflichen Urlaubsregelung vereinbart ist. Im Übrigen kann abgesehen von § 7 Abs. 2 Satz 2 von Bestimmungen dieses Gesetzes nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.



Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern | Lesezeit 1 Minute

## Denken Sie an diese Maßnahmen

In Deutschland sind fast genauso viele Frauen wie Männer erwerbstätig. Allerdings sind Frauen in Führungspositionen weiterhin unterrepräsentiert. Andere Länder in Europa sind da viel besser. Ein Problem ist dabei sicher, dass Deutschland bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiterhin in den „Kinderschuhen“ steckt. Setzen Sie sich dafür ein, dass Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin möglichst Arbeitsbedingungen schafft, die es ermöglichen, Privatleben und Beruf so gut wie möglich vereinbaren zu können.

### Wichtige gesetzliche Regeln im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

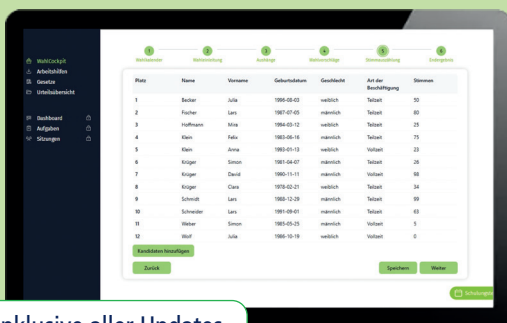
Es gibt einige wichtige gesetzliche Vorschriften, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern sollen und dabei auch die besondere Situation werdender Mütter berücksichtigen. Das Mutterschutzgesetz schützt werdende und stillende Mütter während der Schwangerschaft und danach. Wichtig ist auch das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG). Ihre Kolleginnen und Kollegen haben nämlich Anspruch auf Elternzeit von bis zu 3 Jahren (§§ 15, 16 BEEG). Darüber hinaus hat im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf Teilzeit während der Elternzeit eine besondere Bedeutung. Das Thema Pflegezeit bekommt im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine immer größere Bedeutung. Denn immer mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind mit der Pflege naher Angehöriger beschäftigt. Das Pflegezeit-

gesetz gibt diesen Kolleginnen und Kollegen die Chance, zur Pflege von Angehörigen zeitweilig auszufallen.

### Diese Maßnahmen können Sie mit Ihrem Arbeitgeber besprechen

Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin hat grundsätzlich diverse Möglichkeiten, den Betrieb familienfreundlicher zu gestalten. Welche Möglichkeiten für die Geschäftsführung die besten sind, hängt von den Strukturen des Betriebs im Einzelfall ab. Die wichtigsten Handlungsfelder für eine familienfreundliche Politik, die Sie als Betriebsrat zur Diskussion stellen können, sind flexible Arbeitszeiten, mobile Arbeit bzw. alternierende Telearbeit, familiengerechte Arbeitsabläufe sowie eine Familienförderung in Form von betrieblicher Kinderbetreuung, einer Notfall- und/oder Ferienbetreuung, Kindergartenzuschüsse usw.

## So geht Betriebsratswahl 2026 – mit dem digitalen WahlCockpit



- Inklusive aller Updates
- Checklisten
- Fristenrechner
- Rechtstipps

Ihre Soforthilfe für eine rechtssichere Betriebsratswahl 2026

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



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

Folgen Sie ADIUVA auch auf:



Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe

**URLAUB**  
Bei verspäteter Rückkehr droht Kündigung

**UMWELTSCHUTZ**  
Ihre Mitbestimmungsrechte

**BETRIEBSVEREINBARUNG**  
Informationspflicht