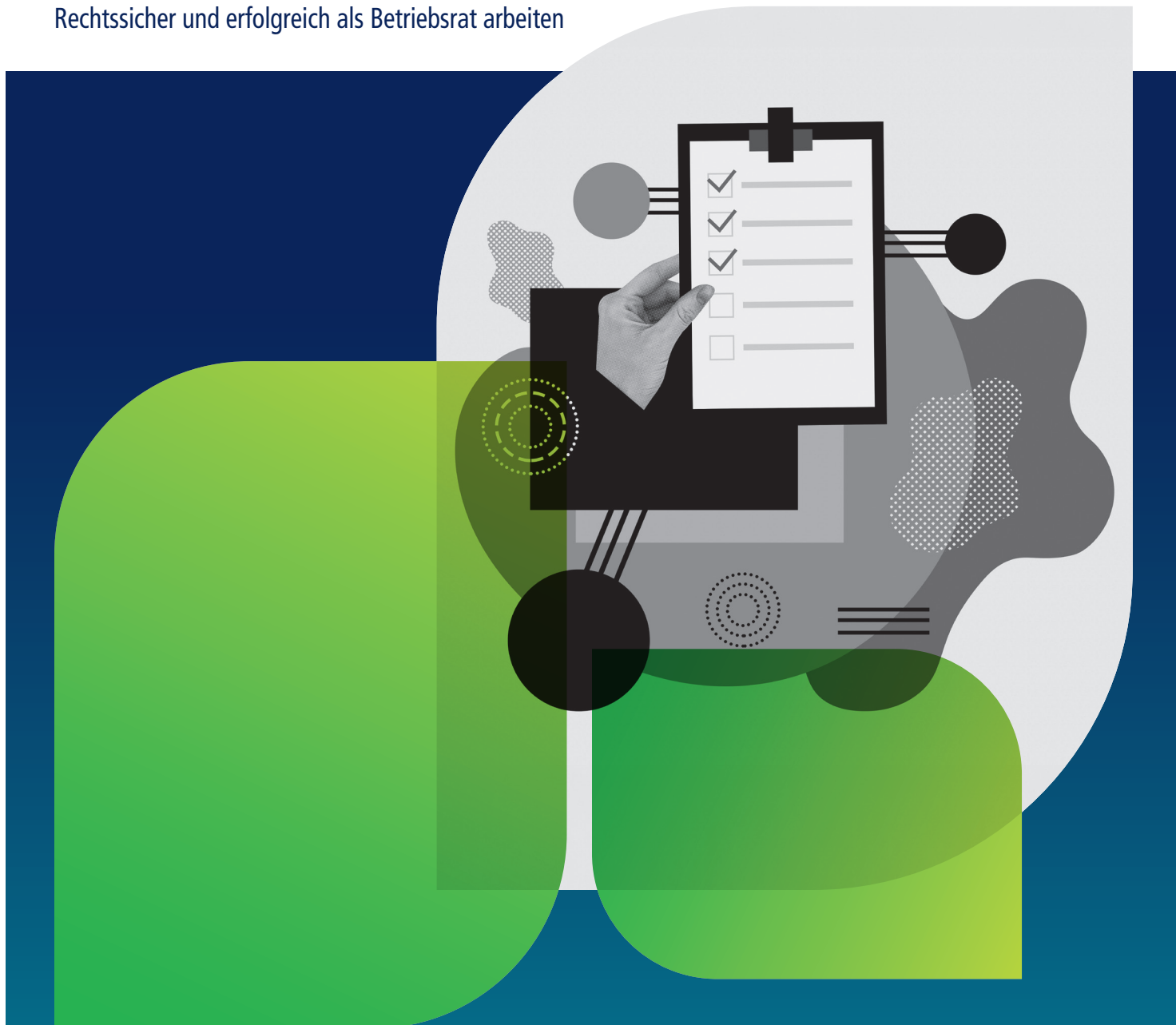


Betriebsrat aktuell



Rechtssicher und erfolgreich als Betriebsrat arbeiten



SEITE 3

PROBEZEIT

Bei befristeten Verträgen kommt es auf den Einzelfall an

SEITE 6 – 7

ORGANISATION

Welche Aufgaben und Rechte der Betriebsratsvorsitzende hat



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,

es kostet immer viel Zeit und Arbeit, gute Verträge und Betriebsvereinbarungen zu gestalten. Aber der Aufwand lohnt sich meist. Denn oft verbessern Sie dadurch die Arbeitsbedingungen Ihrer Kollegen. So ist eine Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit z. B. ein zentrales Instrument moderner Arbeitsplatzgestaltung. Sie eröffnet Beschäftigten mehr Flexibilität und stärkt zugleich die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Für Sie bietet sie die Chance, faire und transparente Rahmenbedingungen verbindlich festzulegen. Dabei ist entscheidend, dass Sie sich mit Ihrem Arbeitgeber auf klare Regeln zu Arbeitszeitkonten, Kernarbeitszeit und Ausgleichsspielräumen einigen. Denn nur so lassen sich die Interessen Ihrer Kollegen wirksam schützen. Nutzen Sie Ihre Möglichkeiten und setzen Sie sich dafür ein, gute Arbeit auch zeitlich besser zu gestalten. Ein Muster zur Orientierung lesen Sie auf [Seite 9](#).

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: Titelseite: deagreez; S. 5: Cheewynn; S. 6: hkama; S. 11: H_Ko – alle AdobeStock | Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | Erscheinungsweise: 12 x pro Jahr; Alle Angaben in „betriebsrat aktuell“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 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 | Internet: www.adiuva.de

Inhalt

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Probezeit: Bei befristeten Arbeitsverhältnissen kommt es auf den Einzelfall an Seite 3

Kündigung: Wer verspätet aus dem Urlaub zurückkommt, riskiert eine Kündigung Seite 4

Kündigung wegen Unterschlagung: Nur wenn Ihr Arbeitgeber die relevanten Indizien rechtzeitig darlegt Seite 5

Betriebsratswahl im gesamten Betriebsratswahlbezirk Seite 11

SCHWERPUNKTTHEMA

Welche Aufgaben und Rechte der Betriebsratsvorsitzende wirklich hat .. Seite 6–7

PRAXISWISSEN

Was Sie als Betriebsrat zum Aufhebungsvertrag wissen müssen Seite 8

BETRIEBSVEREINBARUNG

Gleitende Arbeitszeit Seite 9

IHRE FRAGEN

Muss der Kollege die Schulungsteilnahme bestätigen? Seite 10

Was zählt zur Arbeitszeit, wenn sich Kollegen und Kolleginnen an einem anderen Ort fortbilden? Seite 10

NEWS

Entgelttransparenz: Entgelttransparenzrichtlinie der EU muss bis zum 7.6.2026 umgesetzt werden Seite 12

Probezeit | Lesezeit 2 Minuten

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen kommt es auf den Einzelfall an

Wie lang darf die Probezeit in einem befristeten Arbeitsverhältnis sein? Das Bundesarbeitsgericht hat klargestellt: Es kommt auf den Einzelfall an (BAG, 30.10.2025, Az. 2 AZR 160/24). Denn in einem befristeten Arbeitsverhältnis muss die vereinbarte Probezeit in einem angemessenen Verhältnis zur Gesamtdauer der Befristung stehen (§ 15 Abs. 3 TzBfG).

Kündigung während der Probezeit

Die Arbeitnehmerin schloss mit ihrer Arbeitgeberin einen auf ein Jahr befristeten Arbeitsvertrag ab. Arbeitnehmerin und Arbeitgeberin vereinbarten zudem, dass der Arbeitsvertrag mit den gesetzlichen Fristen kündbar sein sollte. Die ersten 4 Monate der Tätigkeit vereinbarten die Arbeitnehmerin und die Arbeitgeberin als Probezeit. Während dieser Zeit sollte das Arbeitsverhältnis mit 2-wöchiger Kündigungsfrist beendet werden können.

Im letzten Monat der Probezeit kündigte die Arbeitgeberin der Arbeitnehmerin ordentlich. Die Arbeitnehmerin erhielt das Kündigungsschreiben am 10.12.2022. Letzter Arbeitstag sollte der 28.12.2022 sein.

Beschäftigte findet 4-monatige Probezeit zu lang

Die Arbeitnehmerin hielt die 4-monatige Probezeit für unverhältnismäßig lang. Ihrer Ansicht nach hätte das Arbeitsverhältnis erst zum 15.1.2023 mit der regulären Kündigungsfrist enden dürfen. Darüber hinaus stellte sie sich auf den Standpunkt, dass eine überlange Probezeit die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) bereits nach 3 Monaten erfordere.

LAG hält 3 Monate Kündigungsfrist für richtig

Das Landesarbeitsgericht (LAG) hielt die Probezeit für zu lang und deshalb für unverhältnismäßig. Es sei von einem Regelwert von 25% der Dauer der Befristung auszugehen. Das seien in diesem Fall 3 Monate. Ein Grund, von diesem Grundsatz abzuweichen, sei nicht ersichtlich. Das LAG hielt die Kündigung allerdings für dennoch für wirksam. Es entschied, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung zum 15.1.2023 beendet worden sei.

Das reichte der Arbeitnehmerin jedoch nicht. Sie war der Meinung, die Kündigung sei vollständig unwirksam. Sie zog deshalb vor das BAG, allerdings ohne Erfolg.

BAG: Keine 25%-Formel

Das BAG wies die Revision vollständig zurück. Die Richter stellten klar, dass es anders als vom LAG angenommen keinen Regelwert von 25% der Dauer der Befristung für eine verhältnismäßige Probezeit gebe. Vielmehr sei in jedem Einzelfall stets eine Abwägung unter Berücksichtigung der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit durchzuführen.

Die Arbeitgeberin hatte einen detaillierten Einarbeitungsplan mit 3 Phasen über 16 Wochen vorgelegt. Das führte dazu, dass das BAG eine 4-monatige Probezeit für angemessen hielt.

Bei zu langer Probezeit keine verkürzte Wartezeit

Das Gericht stellte darüber hinaus klar, dass auch bei Vereinbarung einer unverhältnismäßig langen und deshalb unzulässigen

Probezeitdauer keine rechtliche Veranlassung bestanden hätte, von einer Verkürzung der gesetzlichen Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG auszugehen. Nach § 1 Abs. 1 KSchG bedarf eine Kündigung der sozialen Rechtfertigung, wenn das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als 6 Monate bestanden hat.

Sie sind nach § 102 BetrVG anzuhören

Bei einer Probezeitkündigung sind Sie als Betriebsrat genauso anzuhören (§ 102 BetrVG) wie bei jeder anderen Kündigung auch. Auch bei einer Probezeitkündigung hat Ihr Arbeitgeber Sie zu unterrichten. Insoweit ist wichtig für Sie zu wissen, dass Ihr Arbeitgeber Ihnen nicht bewusst wichtige Inhalte und Informationen verschweigen und Sie so unter Umständen über wichtige Umstände in die Irre führen darf.

Prüfen Sie, ob ein Verstoß gegen das Maßregelverbot vorliegt

Als Betriebsrat können sie auch einer Kündigung in der Warte- und Probezeit widersprechen, etwa wegen Verstößen gegen das Maßregelverbot oder wenn aus Sicht des Betriebsrats eine Diskriminierung, Sittenwidrigkeit oder auch ein Verstoß gegen Treu und Glauben vorliegt.

Auch bei einer Anhörung in der Wartezeit oder Probezeit gilt die Anhörungsfrist von einer Woche. Das sollten Sie auf jeden Fall im Blick haben. Denn häufig kündigen Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen kurz vor Ende der Probezeit, so dass die Wartezeit vor der Anhörungsfrist oder mit dieser abläuft.

Hier sollten Sie schnell widersprechen

In solchen Fällen sollten Sie – wenn Sie denn widersprechen wollen – nicht zu schnell widersprechen. Denn können Sie durch das volle Ausschöpfen der Anhörungsfrist dafür sorgen, dass die Probezeit endet, bevor Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin kündigt, profitiert der/die Betroffene vom Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz.

→ FAZIT

BAG setzt der Bildung fester Richtwerte klare Grenzen

Für die Verhältnismäßigkeit einer vereinbarten Probezeit in einem befristeten Arbeitsverhältnis i.S.v. § 15 Abs. 3 TzBfG gibt es keinen Regelwert. Maßgeblich ist vielmehr stets eine Einzelfallabwägung unter Berücksichtigung der zu erwartenden Dauer der Befristung und Art der Tätigkeit.

Kündigung | Lesezeit 2 Minuten

Wer verspätet aus dem Urlaub zurückkommt, riskiert eine Kündigung

Wer seinen Urlaub eigenmächtig verlängert, also nicht zum vereinbarten Termin wieder am Arbeitsplatz erscheint, riskiert eine Kündigung. Denn dadurch, dass er nicht pünktlich zurückkommt, verletzt der bzw. die Beschäftigte eine Hauptleistungspflicht aus dem Arbeitsvertrag. Schließlich kommt er bzw. sie seiner/ihrer Leistungspflicht nicht nach. Allerdings ist die Kündigung nicht immer gerechtfertigt. So wie im folgenden Fall, wo der Arbeitnehmer versucht hatte, dem Arbeitgeber seine verspätete Rückkehr mitzuteilen (Arbeitsgericht Herne, 8.5.2025, Az. 4 Ca 208/25).

Arbeitnehmer kehrt zu spät zurück

Der Arbeitnehmer war bei seinem Arbeitgeber, einem international tätigen Paketpeditionsunternehmen als Logistikarbeiter mit einer 20-Stunden-Arbeitswoche bei einer Bruttomonatsvergütung i.H.v. 1.631€ beschäftigt. In der Zeit vom 16.9. bis zum 25.10.2024 befand sich der Arbeitnehmer im Urlaub in seiner Heimat Somalia. Diesen Urlaub hatte der Arbeitgeber zuvor auf einen entsprechenden Antrag hin genehmigt.

Nach Somalia reiste er mit dem Flugzeug über den Flughafen von Addis Abeba/Äthiopien. Dazu reiste er jeweils mit einem äthiopischen Transvisum ein. Mit diesem wollte er am 26.10.2024 wieder ausreisen. Dafür hatte er einen entsprechenden Rückflug gebucht.

Allerdings erschien der Arbeitnehmer am 28.10.2024 nicht wie geplant zur Arbeit. Er meldet sich zudem auch nicht arbeitsunfähig krank oder entschuldigte sein Fehlen sonst persönlich. Am 28.10.2024 ging allerdings der Anruf eines Dritten ein, der berichtete, dass sich der Arbeitnehmer noch in Afrika weile.

Arbeitgeber mahnt Arbeitnehmer ab und kündigt

Am 26.11.2024 erteilte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Abmahnung wegen unentschuldigtem Fehlen. Eine weitere Abmahnung erhielt er am 4.12.2024; ebenfalls wegen unentschuldigtem Fehlen. Am 8.1.2025 hörte der Arbeitgeber dann den Betriebsrat zur ordentlichen, fristgerechten Kündigung des Arbeitnehmers an. Der Betriebsrat ließ die Anhörungsfrist verstreichen ohne sich zu äußern.

Mit Schreiben vom 20.1.2025 kündigte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ordentlich, fristgerecht zum 31.3.2025.

Arbeitnehmer erscheint wieder zur Arbeit

Der Arbeitnehmer flog am 4.2.2025 nach Deutschland zurück und bot dem Arbeitgeber seine Arbeitskraft am 5.2.2025 wieder an. Der Arbeitnehmer begründete sein Fehlen damit, dass ihm unmittelbar vor Antritt seines Rückflugs im Flughafen sein Aufenthaltstitel gestohlen worden sei.

Ohne diesen habe er den Rückflug nicht antreten können. Er habe den Verlust dann unverzüglich der Polizei gemeldet und sich an die deutsche Botschaft gewendet. Allerdings habe ihm die deutsche Botschaft erst knapp 2 Monate später, nämlich am 31.1.2025 mitgeteilt, dass sein Visum abholungsbereit sei. Er habe dieses abgeholt und sei mit dem nächstmöglichen Flug am 4.2.2025 nach Deutschland zurückgereist.

Gegen die Kündigung vom 20.1.2025 wehrte sich der Arbeitnehmer mit einer Kündigungsschutzklage; mit Erfolg.

Beanstandete Verhaltensweise allein reichen nicht

Das Gericht entschied zu Gunsten des Arbeitnehmers. Das Gericht hielt die Kündigung sozial nicht für gerechtfertigt und erklärte sie deshalb für rechtsunwirksam nach § 1 Abs. 1 und 2 KSchG. Das begründete das Gericht vor allem damit, dass die vom Arbeitgeber vorgetragene beanstandete Verhaltensweisen des Arbeitnehmers keine verhaltensbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Die Tatsache, dass der Arbeitnehmer nach seinem Urlaub seit dem 28.10.2024 arbeitsfähig war und nicht mehr zur Arbeit erschienen sei, verletze zwar erheblich Hauptleistungspflicht, jedoch sei dem Arbeitnehmer diese nach den Umständen des vorliegenden Falles nicht vorwerfbar. Sie rechtfertige deshalb keine Kündigung.

Arbeitgeber hätte weitere Umstände vortragen müssen

Das Gericht ging konkret darauf ein, dass allein die Ungewissheit über eine Rückkehr an den Arbeitsplatz ohne die Schilderung weiterer konkreter betrieblicher Ablaufstörungen nur dann eine Kündigung rechtfertige, wenn deutlich länger als hier, also als 3 Monate vorgelegen haben. Sofern sich eine entsprechende Ungewissheit auf einen kürzeren Zeitraum bezieht, müssen weitere Umstände hinzukommen, damit eine Kündigung gerechtfertigt wäre.

An einer entsprechenden Schilderung fehlte es hier. Das Gericht berücksichtigte bei seiner Gesamtwertung zudem, dass der Arbeitnehmer bis Oktober 2024 bei einer 5-jährigen Betriebszugehörigkeit beanstandungsfrei für den Arbeitgeber tätig war. Zudem habe der Arbeitnehmer seinen Vortrag, dass er mehrfach versucht habe, Kontakt mit dem Arbeitgeber aufzunehmen, um ihm die Situation zu erklären, nicht widerlegen können.

→ FAZIT

Kündigung nicht gerechtfertigt

Lediglich die Ungewissheit über die Rückkehr an den Arbeitsplatz ohne eine genaue Schilderung zusätzlicher betrieblicher Ablaufstörungen rechtfertigt eine Kündigung nach dieser Entscheidung nur, wenn diese deutlich länger als 3 Monate andauert. Klar ist auch: Wären die Ausweispapiere nicht gestohlen worden und wäre der Arbeitnehmer dem Arbeitsplatz einfach ohne Begründung ferngeblieben, hätte er eine Kündigung riskiert, die unter normalen Umständen auch gerechtfertigt gewesen wäre.

Unterschlagung | Lesezeit 2 Minuten

Kündigung: Nur wenn Ihr Arbeitgeber die relevanten Indizien rechtzeitig vorträgt

Endet das Arbeitsverhältnis, darf der Arbeitgeber etwaige Minusstunden, die eine Kollegin bzw. ein Kollege auf ihrem/seinem Arbeitszeitkonto verzeichnet, nur im Ausnahmefall unter besonderen Umständen mit dem letzten Gehalt des Beschäftigten verrechnen. Das gilt allerdings nicht immer, wie die folgende Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz zeigt (LAG Rheinland-Pfalz, 20.2.2025, Az. 5 SLa 146/24).

Fahrlehrer leistet weniger Fahrstunden als vereinbart

Der Arbeitgeber, eine Fahrschule, hatte zum 18.9.2023 einen Arbeitnehmer, einen Fahrlehrer eingestellt, der nach seinem Arbeitsvertrag monatlich 180 Fahrstunden je 45 Minuten leisten sollte. Dafür sollte er 3.800 € brutto sowie einen Firmenwagen erhalten. Das Beschäftigungsverhältnis endete dann allerdings frühzeitig durch eine Probezeitkündigung am 31.12.2023.

Für die Monate Oktober und November 2023 kündigte der Arbeitgeber das Gehalte des Beschäftigten um insgesamt 1.400 € netto, weil der Arbeitnehmer weniger Fahrstunden geleistet hatte als vereinbart.

Das missfiel dem Arbeitnehmer. Er verlangte die Auszahlung des vollen Gehalts für diese Monate. Als der Arbeitgeber nicht zahlte, klagte er.

Gehaltskürzung nur bei Nachweis

Der Arbeitnehmer hatte Erfolg mit seiner Klage. Das Gericht hielt die Gehaltskürzung in diesem Fall für ungerechtfertigt. Denn der Arbeitgeber hatte dem Gericht die relevanten Indizien nicht rechtzeitig dargelegt. Er hatte dem Gericht zum Nachweis der Minusstunden WhatsApp-Screenshots von Stundenaufstellungen vorgelegt. Diese waren jedoch aufgrund von schlechter Bildqualität kaum oder gar nicht lesbar. Das genügte dem Gericht nicht. Es sah seine Aufgabe nicht darin, aus unleserlichen Unterlagen herauszusuchen, ob der Mitarbeiter die vertraglich geschuldete Arbeitszeit erbracht hatte. Die Screenshots genügten demnach nicht, um zu belegen, dass und wie viele Minusstunden aufgelaufen waren.

Gehaltskürzung wegen Minusstunden setzt ausdrückliche Vereinbarung voraus

Nachgewiesene Minusstunden können nur dann eine Gehaltskürzung rechtfertigen, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer es durch eine freie Einteilung der Arbeitszeit selbst in der Hand haben, ob Minusstunden anfallen, obwohl genug Arbeit vorhanden war. Daran mangelte es hier.

In diesem Fall behauptete der Arbeitnehmer, ein Fahrlehrer, dass ihm sein Arbeitgeber, die Fahrschule, von vornherein nicht genug Fahrschüler zugewiesen habe, um die vereinbarte Anzahl an Fahrstunden unterrichten zu können. Dem hielt der Arbeitgeber hier entgegen, dass der Arbeitnehmer viele Fahrstunden abgesagt habe. Und zwar ohne mit den Schülern neue Termine zu vereinbaren. Diese Rechtfertigung hielt das Gericht nicht für ausreichend. Es forderte, dass der Arbeitgeber darlegen müsse, dass er dem Arbeitnehmer ausreichend Arbeit zugewiesen habe, um die arbeitsvertraglich vereinbarten 180 Fahrstunden leisten zu können.



MEIN TIPP

Ausdrückliche Regelung fordern

Als Betriebsrat haben Sie ein Mitbestimmungsrecht beim Thema Arbeitszeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG. Setzen Sie sich dafür ein, dass der Umgang mit Minusstunden in Ihrem Unternehmen klar geregelt wird. Setzen Sie sich zudem dafür ein, dass Ihre Kolleginnen und Kollegen gar nicht übermäßig viele Minus- und Plusstunden ansammeln können.



§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG

Mitbestimmungsrechte

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

(3) vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit;



Kündigung

Prüfen Sie den Ablauf genau.

Organisation | Lesezeit 4 Minuten

Welche Aufgaben und Rechte der Betriebsratsvorsitzende wirklich hat

Zwischen März und Mai 2026 finden in vielen deutschen Betrieben die regulären Betriebsratswahlen statt. Nach der Wahl folgt die konstituierende Sitzung, in der das neue Gremium aus seiner Mitte den Vorsitzenden und dessen Stellvertreter wählt. Für viele Betriebsratsmitglieder beginnt damit eine neue Rolle mit erheblicher Verantwortung – aber auch mit klaren rechtlichen Grenzen. Dieser Beitrag zeigt Ihnen, welche Befugnisse der Betriebsratsvorsitzende tatsächlich hat, wo häufige Missverständnisse lauern und wie Sie Ihr Amt rechtssicher ausüben.



Die erste Frage bezüglich der Aufgaben des Vorsitzenden lautet: Wie wird man Vorsitzender des Betriebsrats? Der Betriebsrat wählt aus seiner Mitte den Vorsitzenden und dessen Stellvertreter. Diese Wahl findet in der konstituierenden Sitzung statt, zu der der Wahlvorstand innerhalb einer Woche nach dem Wahltag einlädt.

Wichtig: Auch wenn der frühere Betriebsratsvorsitzende bei der Neuwahl 2026 wieder in den Betriebsrat gewählt wurde, ist eine Neuwahl des Vorsitzenden und des Stellvertreters erforderlich. Für die Wahl des Vorsitzenden genügt die einfache Mehrheit der abgegebenen Stimmen.

Die zentrale Funktion: „Vertreter in der Erklärung, nicht im Willen“

Das BetrVG weist dem Vorsitzenden eine ganz bestimmte Rolle zu, die häufig missverstanden wird. Der Vorsitzende des Betriebsrats oder im Fall seiner Verhinderung sein Stellvertreter vertritt den Betriebsrat im Rahmen der von ihm gefassten Beschlüsse.

Diese Formulierung ist entscheidend: Der Betriebsratsvorsitzende ist lediglich Sprachrohr des Betriebsrats. Er ist – so das Bundesarbeitsgericht (BAG) – nicht „Vertreter im Willen, sondern Vertreter in der Erklärung“. Das bedeutet: Er kann nicht nach eigenem Gutdünken handeln und entscheiden, sondern der Betriebsrat trifft seine Entscheidungen grundsätzlich durch Beschlüsse des gesamten Gremiums. Und diese vertritt der Vorsitzende dann nach außen, also insbesondere gegenüber dem Arbeitgeber.

Das BAG hat diese Unterscheidung mehrfach betont. Nach der Konzeption des BetrVG handelt der Betriebsrat als Kollegialorgan. Er bildet seinen gemeinsamen Willen durch Beschluss. Eine nicht von einem solchen Betriebsratsbeschluss umfasste Erklärung seines Vorsitzenden ist schwebend unwirksam und entfaltet daher nur dann Rechtswirkungen, wenn der Betriebsrat sie im Nachhinein ordnungsgemäß bestätigt.

Nach § 26 Abs. 2 Satz 1 BetrVG vertritt der Vorsitzende den Betriebsrat nur im Rahmen der von ihm gefassten Beschlüsse. Im Gegensatz zu einem rechtsgeschäftlichen oder gesetzlichen Vertreter erfolgt keine Vertretung im Willen, sondern lediglich in der Erklärung. Der Vorsitzende des Betriebsrats ist also bei seinen Erklärungen gegenüber dem Arbeitgeber an den Mehrheitsbeschluss des Betriebsrats gebunden. Das gilt selbst dann, wenn der Vorsitzende bei der Beschlussfassung im Betriebsrat eine andere Meinung vertreten hat als die Mehrheit der an der Beschlussfassung teilnehmenden Betriebsratsmitglieder.

BEISPIEL

Vorsicht mit vorschnellen Äußerungen

Der Arbeitgeber hat das Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG wegen einer geplanten Kündigung eingeleitet. Noch während der einwöchigen Frist und bevor der Betriebsrat in der Sache einen Beschluss gefasst hat, trifft der Arbeitgeber den Betriebsratsvorsitzenden zufällig in der Kaffeepause. Im Rahmen eines Gesprächs äußert der Betriebsratsvorsitzende: „Die Kündigung des Kollegen X ist aus unserer Sicht wohl in Ordnung.“ Der Arbeitgeber wertet dies als abschließende Äußerung des Betriebsrats im Anhörungsverfahren und spricht die Kündigung des Kollegen aus. Betriebsratsvorsitzende sollten in vergleichbaren Situationen sehr vorsichtig sein. Am besten äußern Sie sich vor der endgültigen Beschlussfassung des Betriebsrats überhaupt nicht zu laufenden Verfahren. Mindestens sollten Sie aber sehr deutlich darauf hinweisen, dass Ihre Äußerung nur Ihre private Meinung, nicht die abschließende Äußerung des Betriebsrats ist.

Aufgabe des Vorsitzenden: Empfang von Erklärungen

Zur Entgegennahme von Erklärungen, die dem Betriebsrat gegenüber abzugeben sind, ist der Vorsitzende des Betriebsrats oder im Fall seiner Verhinderung sein Stellvertreter berechtigt, § 26 Abs. 2 S. 2 BetrVG. Will sich also Ihr Arbeitgeber an den Betriebsrat wenden, um z. B. das Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG einzuleiten oder um sich mit dem Betriebsrat in einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit gemäß § 87 BetrVG zu einigen oder um in einer personellen Angelegenheit gemäß § 99 BetrVG die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen, steht ihm als Ansprechpartner und Adressat seiner Erklärung der Betriebsratsvorsitzende zur Verfügung.

Gibt der Arbeitgeber die Erklärung gegenüber einem anderen Betriebsratsmitglied ab, handelt dieses als Erklärungsbote. Das Risiko fehlender, nicht rechtzeitiger oder nicht ordnungsgemäßer Übermittlung der Erklärung des Arbeitgebers an den Betriebsratsvorsitzenden oder das gesamte Gremium trägt in diesem Fall der Arbeitgeber. Das kann gerade bei Fristsachen für ihn problematisch werden.



MEIN TIPP

Klare Vereinbarungen treffen

Treffen Sie mit dem Arbeitgeber eine klare Vereinbarung darüber, wie Erklärungen dem Betriebsrat zugehen sollen. Das vermeidet Streit über Fristen, etwa bei der Anhörung zu Kündigungen.

Sitzungen einberufen und leiten

Abgesehen von der konstituierenden Sitzung beruft der Vorsitzende rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung die Betriebsrats-sitzungen ein und leitet diese.

Einzuladen sind auch die Schwerbehindertenvertretung sowie die Jugend- und Auszubildendenvertreter, soweit sie ein Recht auf Teilnahme haben.

Kann ein Mitglied des Betriebsrats oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung an der Sitzung nicht teilnehmen, soll es dies unter Angabe der Gründe unverzüglich dem Vorsitzenden mitteilen. Der Vorsitzende hat für ein verhindertes Betriebsratsmitglied oder für einen verhinderten Jugend- und Auszubildendenvertreter das Ersatzmitglied zu laden.

Der Vorsitzende kann auch außerordentliche Sitzungen einberufen, sofern dies erforderlich ist, etwa wegen der notwendigen Befassung des Betriebsrats mit einer beabsichtigten fristlosen Kündigung. Außerdem hat der Vorsitzende eine Sitzung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen, wenn dies ein Viertel der Mitglieder des Betriebsrats oder der Arbeitgeber fordern.

Der Vorsitzende und die Geschäftsordnung

Der Betriebsrat sollte sich eine Geschäftsordnung geben. Da die Vorschriften über die innere Ordnung des Betriebsrates (§§ 26 bis 41 BetrVG) zwingende Regelungen enthalten, kann die Geschäftsordnung diese gesetzlichen Vorgaben nicht ändern, sondern nur ergänzen. Die Geschäftsordnung kann daher nicht regeln, dass der Betriebsratsvorsitzende und sein Stellvertreter „geborene Mitglieder“ in allen nach § 28 BetrVG gebildeten Ausschüssen sind. Die Mitglieder der Ausschüsse werden vielmehr vom Betriebsrat jeweils aus der Mitte seiner Mitglieder gewählt.

Alle Betriebsratsmitglieder sind gleichberechtigt

Ein häufiges Missverständnis betrifft die Stellung des Vorsitzenden gegenüber den anderen Mitgliedern. Kein Betriebsratsmitglied, auch nicht der Vorsitzende, kann einem anderen – etwa von einer Liste, die im Betriebsrat in der Minderheit ist – vorschreiben, dass es für bestimmte Bereiche nicht zuständig ist, Betriebsabteilungen nicht betreten, sich für die dortigen Beschäftigten nicht einsetzen darf usw. Der Vorsitzende ist also kein „Chef“ des Betriebsrats, sondern ein Mitglied des Betriebsrats mit besonderen organisatorischen Aufgaben.

Bei der Beschlussfassung im Betriebsrat hat der Betriebsratsvorsitzende genau wie alle anderen Betriebsratsmitglieder eine Stimme. Seine Stimme zählt auch nicht etwa doppelt, wenn eine Abstimmung „unentschieden“ endet. Bei Gleichstand ist der Beschluss wegen fehlender Mehrheit schlicht nicht gefasst.

Der Betriebsratsvorsitzende in größeren Gremien

Hat ein Betriebsrat 9 oder mehr Mitglieder, bildet er einen Betriebsausschuss. Dieser besteht kraft Gesetzes aus dem Vorsitzenden des Betriebsrats, dessen Stellvertreter und weiteren Mitgliedern. Der Betriebsausschuss führt die laufenden Geschäfte des Betriebsrats. Zusätzlich kann ihm der Betriebsrat Aufgaben zur selbstständigen Erledigung übertragen; Ausnahme: der Abschluss von Betriebsvereinbarungen. Betriebsräte mit weniger als 9 Mitgliedern können die laufenden Geschäfte auf den Vorsitzenden des Betriebsrats oder andere Betriebsratsmitglieder übertragen. Selbstverständlich kann der Betriebsrat diese Aufgabenübertragungen auf den Betriebsausschuss auch widerrufen.



Übersicht: Was ist Aufgabe des Vorsitzenden – und was nicht?

Aufgaben des Betriebsratsvorsitzenden	Keine Aufgabe des Betriebsratsvorsitzenden
Einberufung der Betriebsratssitzungen	Eigenständige Entscheidungen in Mitbestimmungsangelegenheiten
Festsetzung der Tagesordnung	Abschluss von Betriebsvereinbarungen ohne Beschluss
Leitung der Sitzungen	Zustimmung zu Kündigungen ohne Beschluss
Entgegennahme von Erklärungen des Arbeitgebers	Weisungen an andere Betriebsratsmitglieder
Abgabe von Erklärungen im Rahmen gefasster Beschlüsse	Festlegung von Zuständigkeitsbereichen für einzelne Mitglieder
Ladung der Ersatzmitglieder bei Verhinderung	Ausschluss von Mitgliedern von bestimmten Themen
Unterzeichnung von Betriebsvereinbarungen nach Beschluss	Alleinige Verhandlungsführung ohne Mandat
Vertretung des Betriebsrats nach außen im Rahmen der Beschlüsse	Eigenständige Beauftragung von Rechtsanwälten ohne Beschluss

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



Aufhebungsvertrag | Lesezeit 2 Minuten

Was Sie zum Aufhebungsvertrag wissen müssen

Aufhebungsverträge werden im Einvernehmen geschlossen. Beide Seiten, Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin und Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin, sind also mit dem Inhalt einverstanden. Allerdings sieht sich die Arbeitnehmerseite z. T. auch einfach gezwungen, einen solchen Vertrag zu unterschreiben. Oft, weil dieser bessere Bedingungen bietet, als sie bei einer Kündigung zu erwarten sind. Klar ist: Arbeitgebende haben häufig ein Interesse daran, einen Aufhebungsvertrag zu schließen. Denn fehlt ihnen ein triftiger Kündigungsgrund, riskieren sie häufig eine Kündigungsschutzklage. Der Abschluss eines Aufhebungsvertrags kann für Ihre Kolleginnen und Kollegen im Einzelfall sinnvoll sein. Er bringt allerdings oft auch Nachteile mit sich. Deshalb sollten Sie als Betriebsrat die wichtigsten Aspekte von Aufhebungsverträgen kennen.

Aufhebungsvertrag muss verhandelt werden

Dem Abschluss eines Aufhebungsvertrags sollten Verhandlungen vorausgehen. Die Realität sieht oft anders aus. Nicht selten werden Arbeitnehmer auf die Schnelle dazu gebracht, ein vorbereitetes Aufhebungsvertragsformular zu unterschreiben. Aber selbst wenn einem Aufhebungsvertrag Verhandlungen vorausgehen, ergeben sich oft Probleme. Denn in den allermeisten Fällen ist der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin in der schwächeren Verhandlungsposition.

Verträge müssen eingehalten werden

Mit dem Aufhebungsvertrag vereinbarten Betroffene und Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin, das bestehende Arbeitsverhältnis einvernehmlich zu einem bestimmten Termin zu beenden.

Hierbei werden dann Punkte behandelt wie z. B. eine eventuell zu zahlende Abfindung, der Zeitpunkt der Trennung, eine eventuelle Freistellung, ein zu erstellendes Arbeitszeugnis, Hinweise auf mögliche soziale und steuerliche Folgen dieser Aufhebungsvereinbarung oder Regelungen zum bestehenden Resturlaub und möglichen Arbeitszeitguthaben.

Empfehlen Sie Betroffenen, auch eine Abfindung auszuhandeln. Die ist zwar kein Muss, aber in der Praxis doch recht üblich. Argument der Betroffenen sollte sein, dass sie dadurch finanzielle Einbußen, die sie normalerweise bei Abschluss eines Aufhebungsvertrags erleben, ausgleichen könnten.

Schließen Kolleginnen oder Kollegen einen Aufhebungsvertrag, ist für sie von besonderem Interesse, wie sie sich im Zweifel wieder aus dem Vertrag lösen können. Das ist nicht einfach. Denn es gilt der Grundsatz: Vertrag ist Vertrag. Da dieser das Arbeitsverhältnis beenden soll, enthält er nicht automatisch eine Rücktritts- oder Widerrufsmöglichkeit.



MEIN TIPP

Warnen Sie Betroffene vor einem überstürzten Abschluss

Umso wichtiger ist es, dass Ihre betroffenen Kolleginnen und Kollegen sich die Situation genau überlegen und nicht vorschnell handeln. Einen Aufhebungsvertrag sollten sie erst schließen, wenn sie fest davon überzeugt sind, dass das der beste Weg ist.

Empfehlen Sie Betroffenen, einen Anwalt hinzuzuziehen

Das wiederum ist eigentlich nur der Fall, wenn der Betroffene davon ausgeht, dass er schnell wieder eine neue Beschäftigung findet. Denn in allen anderen Fällen riskiert er/sie finanzielle Einbußen. Empfehlen Sie Ihren Kolleginnen und Kollegen, den Aufhebungsvertrag in jedem Fall anwaltlich prüfen zu lassen, bevor sie ihn unterschreiben.

Wenn Kolleginnen oder Kollegen einen Aufhebungsvertrag anfechten wollen

Wie jeden anderen Vertrag kann Ihr Kollege in bestimmten Situationen auch einen Aufhebungsvertrag anfechten. Voraussetzung dafür ist, dass es einen Anfechtungsgrund gibt.

Eine Anfechtung ist nur möglich

- bei einer Irrtumsanfechtung nach § 119 BGB oder
- wegen widerrechtlicher Drohung oder
- arglistiger Täuschung nach § 123 BGB.

Kann ein Kollege die entsprechenden Voraussetzungen geltend machen, ist der Aufhebungsvertrag rückwirkend unwirksam, § 142 BGB.

Diese Fristen müssen die Betroffenen im Blick haben

Je nach Anfechtungsgrund gelten unterschiedliche Fristen. Für die Irrtumsanfechtung gilt eine sehr kurze Frist. Hier müssen Betroffene unverzüglich handeln und den Vertrag spätestens 2 Wochen nach Kenntnis des Anfechtungsgrunds anfechten (§ 121 BGB).

Will ein Kollege hingegen einen Vertrag wegen einer arglistigen Täuschung anfechten, hat er mehr Zeit. Hier gilt die Frist des § 124 BGB von einem Jahr nach Kenntnis des Anfechtungsgrundes. Empfehlen Sie Ihren betroffenen Kollegen dennoch, nicht zu viel Zeit verstreichen zu lassen. Denn maßgeblich ist, dass der Anfechtungsgrund zum Zeitpunkt der Anfechtungserklärung noch Bedeutung hat.

Das sind die Rechtsfolgen einer Anfechtung

Eine erfolgreiche Anfechtung sorgt dafür, dass der Vertrag rückwirkend als unwirksam angesehen wird (§ 142 BGB). Die Folge ist, dass die von beiden Seiten erbrachten Leistungen wieder rückabgewickelt werden müssen. Das Arbeitsverhältnis wird deshalb zu unveränderten Bedingungen fortgeführt. Will sich Ihr Arbeitgeber weiterhin von dem Betroffenen trennen, ist eine Kündigung bzw. eine neue Aufhebungsvereinbarung der einzige Weg.



Muster-Betriebsvereinbarung: So schaffen Sie sinnvolle Regeln zur gleitenden Arbeitszeit

Eine zukunftsgerechte Gestaltung der Arbeitszeit wird eines Ihrer großen Themen in den kommenden Jahren sein. Eine gewisse Flexibilität ist wichtig. Denn viele Kollegen bevorzugen flexible Arbeitszeiten. Sie haben bei der Arbeitszeit umfangreiche Mitbestimmungsrechte. Die häufigste Form der Arbeitszeitflexibilisierung ist weiterhin die Gleitzeit. Ein Muster einer Betriebsvereinbarung zur Gleitzeit lesen Sie im Folgenden.

Muster-Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit

Zwischen der ... (Name des Unternehmens), vertreten durch die Geschäftsleitung ... und dem Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens) vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden ... wird folgende Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit geschlossen.

§ 1 Geltungsbereich

Vorliegende Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der ... Für die Auszubildenden wurde eine abweichende Arbeitszeitregelung getroffen.

§ 2 Gleitende Arbeitszeit

Jeder Beschäftigte kann innerhalb der Bandbreite der Gleitzeit wählen, wann er die Arbeit aufnehmen und beenden möchte. Er ist lediglich verpflichtet, seine Pflichtarbeitszeit (Kernzeit) einzuhalten und für den Abrechnungszeitraum festgelegte Sollarbeitszeit zu erbringen.

Falls es aus erforderlichen Gründen erforderlich ist, kann der Vorgesetzte an bis zu 5 Tagen monatlich Arbeitsbeginn und Arbeitsende außerhalb der Kernzeit anordnen. Außer in Notfällen bedarf es einer Ankündigung mindestens 4 Tage vorher.

§ 3 Arbeitszeiträumen

Die tägliche Bandbreite der Gleitzeit (Arbeitszeiträumen) umfasst den Zeitraum zwischen 6 Uhr und 18 Uhr. Eine Anwesenheit im Betrieb außerhalb des Arbeitszeiträumen ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung möglich.

§ 4 Kernarbeitszeit

Die Kernarbeitszeit, in der die Arbeitnehmer verpflichtet sind zu arbeiten, umfasst jeweils die Zeit zwischen spätestens Arbeitsbeginn um 8 Uhr und frühestem Arbeitsende um 15 Uhr.

Während der Pflichtarbeitszeit müssen alle Beschäftigten im Betrieb anwesend sein, sofern sie nicht krank, beurlaubt oder erlaubt abwesend sind. Jede Abwesenheit in der Kernarbeitszeit ist zu begründen. Persönliche Angelegenheiten sind soweit wie möglich während der Gleitzeit zu erledigen.

Eine gegenseitige Absprache innerhalb der Teams ist notwendig, damit sie auch außerhalb der Kernarbeitszeit während der gesamten Betriebszeit ansprechbar – und funktionsfähig ist, also auch während der Gleitzeit.

§ 5 Sollarbeitszeit

Die tägliche Normal-Sollarbeitszeit beträgt 8 Stunden.

§ 6 Höchstarbeitszeit

Die tägliche Höchstarbeitszeit ist gesetzlich auf 8 Stunden begrenzt. Sie darf jedoch bis zu 10 Stunden dauern, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich, wochentags 48 Stunden, nicht überschritten werden (§ 3 Arbeitszeitgesetz). Die vorliegende Betriebsvereinbarung sieht einen solchen kürzeren Ausgleichszeitraum vor, lässt also von Fall zu Fall eine tägliche individuelle Arbeitszeit von 10 Stunden zu.

§ 7 Mehrarbeit

Die Gleitzeit ist von der zu zahlenden Mehrarbeitszeit (Überstunden) streng zu trennen. Als zuschlagsfähige Arbeitszeit wird nur die Arbeitszeit vergütet, die vom Arbeitgeber oder dessen Beauftragten unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats angeordnet ist. Mehrarbeit ist insoweit die Arbeitszeit, die über die für den Einzelnen zu diesem Zeitpunkt geltende individuelle wöchentliche Arbeitszeit hinausgeht (z.B. sind Mehrarbeitszuschläge bei einer flexiblen Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche ab der 41. sowie bei der flexiblen Arbeitszeit von 20 Stunden pro Woche ab der 21. Stunde zu bezahlen. Die Vergütung richtet sich nach ... Arbeit an Samstagen ist grundsätzlich als Mehrarbeit zu bezahlen.

§ 8 Arbeitszeiterfassung

Alle Beschäftigten ausgenommen der leitenden Angestellten haben ihre konkrete Arbeitszeit zu erfassen. Das heißt, dass sie sich für die Pausen aus und danach wieder einstempeln. Für die Erfassung der Arbeitszeit nutzen die Beschäftigten die Gleitzeitanlage an den Eingängen.

§ 9 Ausgleichszeitraum

Die monatliche Differenz zwischen Ist-Stunden und Soll-Stunden, gekürzt um eventuell angeordnete und zu zahlende Überstunden, ergibt den monatlichen Gleitzeitsaldo in Form der Gleitzeit-Gutschrift oder Gleitzeit-Lastschrift. Es wird auf den nächsten Monat vorgetragen.

Ein Gleitzeit-Saldo darf zu keinem Zeitpunkt auf mehr als 20 Stunden anwachsen. Verantwortlich dafür ist in erster Linie der jeweilige Arbeitnehmer, wobei die Personalabteilungen die Arbeitszeitkonten monatlich prüft und die entsprechenden Auswertungen an die Mitarbeiter verschickt. Zum Ausgleich eines Zeitguthabens ist es möglich, innerhalb eines Monats in Absprache mit dem Vorgesetzten über die jeweiligen Tage und die betriebliche Vertretbarkeit bis zu ... Tage zusammenhängend frei zu nehmen.

§ 10 Unterrichtung des Betriebsrats

Damit der Betriebsrat sich über den jeweiligen Stand der tatsächlichen Arbeitszeiten informieren kann, erhält er einmal monatlich einen Ausdruck der Arbeitszeitkonten aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

§ 11 Schlussbestimmungen

Die Betriebsvereinbarung tritt am ... in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende von beiden Parteien gekündigt werden. Nach einer Kündigung gilt sie allerdings bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung zu diesem Thema weiter.

Ort, Datum, Unterschriften

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



Schulung | Lesezeit 1 Minute

Muss der Kollege die Schulungsteilnahme bestätigen?

Frage:

Ein Kollege hat an einer Sicherheitsschulung teilgenommen. Er möchte aber die Unterschrift unter der Teilnahmeliste verweigern. Er stört sich an der auf der Bestätigung stehenden Formulierung: „Bei Nichtbeachtung der Schulungsinhalte muss mit Konsequenzen gerechnet werden.“ Wie ist die Rechtslage?

Antwort:

Grundsätzlich ist Ihr Arbeitgeber nach § 12 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verpflichtet, Beschäftigte über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit ausreichend und angemessen zu unterweisen. Auf der anderen Seite sind Arbeitnehmer nach § 15 ArbSchG verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen. Dies bedeutet, dass sie die Arbeitsschutzanweisungen grundsätzlich befolgen müssen.

Die Unterschrift unter einer Arbeitsschutzunterweisung dient in erster Linie als Nachweis dafür, dass die Unterweisung stattgefunden und der Kollege von den Inhalten Kenntnis genommen hat. Ein Hinweis wie „Bei Nichtbeachtung muss mit Konsequenzen gerechnet werden“ ist grundsätzlich nicht ungewöhnlich. Er weist darauf hin, dass die Missachtung von Arbeitsschutzvorschriften arbeitsrechtliche Folgen haben kann – etwa eine Abmahnung oder im Wiederholungsfall sogar eine Kündigung. Dies entspricht der allgemeinen arbeitsrechtlichen Rechtslage, wonach die Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten sanktioniert werden kann. Dies ist allerdings unabhängig davon, ob der Kollege diesen Satz unterzeichnet hat oder nicht.



Sollte der Kollege inhaltliche Bedenken gegen bestimmte Anweisungen in der Unterweisung haben oder diese für unverhältnismäßig halten, empfehle ich, dies schriftlich zu dokumentieren. So könnte beispielsweise bei der Unterschrift ein Vermerk angebracht werden wie „Zur Kenntnis genommen“, oder man könnte Bedenken separat schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber äußern.

Man könnte auch den Satz „Bei Nichtbeachtung ...“ vor der Unterschrift streichen. Aber wie schon gesagt, das hat keine rechtliche Relevanz. Verstößen Beschäftigte trotzdem gegen die erteilten Weisungen, kann das arbeitsrechtliche Sanktionen nach sich ziehen.

Auswärtige Fortbildung | Lesezeit 1 Minute

Was zählt zur Arbeitszeit, wenn Kollegen sich an einem anderen Ort fortbilden?

Frage:

Ein Kollege, der bei unserem Arbeitgeber in Teilzeit tätig ist, hat eine mehrtägige Fortbildung besucht. Die Veranstaltung fand an einem 100 km von seinem Wohnort entfernten Ort statt. Er ist dazu mehrere Tage täglich zum Fortbildungsort gependelt. Dabei hat er seine Arbeitszeit überschritten. Unser Arbeitgeber weigert sich allerdings, die Fahrzeit als Arbeitszeit anzuerkennen. Ist das rechtmäßig?

Antwort: Maßgeblich sind Verkehrsmittel, Uhrzeit und Anweisungen

Die Teilnahme an einer Fortbildung ist als Dienstreise zu bewerten. Sie richtet sich deshalb nach den entsprechenden Regelungen. Die Vergütung von Dienstreisen ist immer wieder Gegenstand von Arbeitsverträgen. Außerdem finden sich Regelungen in Betriebsver-

einbarungen und Tarifverträgen. Der betroffene Kollege bzw. Sie sollten deshalb zunächst prüfen, ob dazu Regeln bestehen. Grundsätzlich gilt: Ob die Fahrzeit bei Dienstreisen zur Arbeitszeit zählt, hängt vom Verkehrsmittel, der Uhrzeit und den Anweisungen des jeweiligen Vorgesetzten ab.

Anspruch auf Vergütung während regulärer Arbeitszeit

Ordnet der Vorgesetzte an, eine Dienstreise außerhalb der regulären Arbeitszeit mit dem Auto zu tätigen, gilt der Zeitraum für den Fahrer als Arbeitszeit. Denn er kann sich nicht erholen. Für einen Mitfahrer gilt das nicht. Auch eine Bahnfahrt außerhalb der Arbeitszeit gilt nur als Arbeitszeit, wenn Ihr Kollege während der Reisezeit gearbeitet hat. Hat der Kollege die Reisezeit nicht für Ihren Arbeitgeber genutzt, gilt die Bahnfahrt auch nicht als Arbeitszeit.

Betriebsratswahl | Lesezeit 2 Minuten

Betriebsratswahl im gesamten Betriebsratswahlbezirk

Der Wahlvorstand kann die schriftliche Stimmabgabe nur für Betriebsteile und Kleinbetriebe, die räumlich weit voneinander entfernt liegen, beschließen. Nicht geregelt ist, ob man für einen ganzen Betriebsratswahlbezirk Briefwahl anordnen kann und also die Möglichkeit besteht, auch für den Hauptbetrieb die schriftliche Stimmabgabe anzuordnen. Damit hat sich das Bundesarbeitsgericht in einer aktuellen Entscheidung auseinandergesetzt (BAG, 22.1.2025, Az. 7 ABR 23/23).

Arbeitgeber teilt Gebiet in Betriebsratswahlbezirke ein

Der Arbeitgeber war eine bundesweit tätige Lebensmittel-Discount-Filiale. Seit dem Jahr 2010 finden bei ihr die Betriebsratswahlen auf der Grundlage eines im Dezember 2009 abgeschlossenen Tarifvertrags nach § 3 BetrVG statt. Der Arbeitgeber hatte dazu das Verkaufstellennetz in Betriebsratswahlbezirke eingeteilt. Ziel dabei war es, dass alle in einem Bezirk gelegenen Verkaufsstellen zu einem Bezirk zusammengefasst werden, für den ein Betriebsrat gewählt wird.

Am 24.3.2022 hatte der Arbeitgeber für den Bezirk „NordWest“ ein Wahlausschreiben erlassen. Danach wurde für alle Beschäftigten die schriftliche Stimmabgabe, also die Briefwahl beschlossen. Die entsprechenden Briefwahlunterlagen sollten den Wahlberechtigten unaufgefordert zugehen. Die Betriebsratswahl fand schlussendlich am 6.5.2022 ausschließlich in Form einer Briefwahl statt.

Einige Beschäftigte hielten die Betriebsratswahl deshalb für anfechtbar. 8 Antragsteller fochten die Wahl daraufhin mit dem Ziel an, die Betriebsratswahl für unwirksam zu erklären. Sie vertraten die Ansicht, die Betriebsratswahl sei unwirksam, weil sie als reine Briefwahl stattgefunden habe, ohne dass einer der Ausnahmetatbestände nach § 24 WO vorgelegen habe. Dem hielt der Betriebsrat entgegen, dass die Anordnung der generellen Briefwahl nicht zu beanstanden sei. Das begründete das Gremium damit, dass die räumliche Entfernung der über 400 Filialen im Bezirk „NordWest“ eine Briefwahl rechtfertige. Denn es fehle an einem Hauptbetrieb. Der Arbeitgeber brachte zudem vor, dass Sinn und Zweck der Briefwahl sei, den Wahlberechtigten die Teilnahme an der Wahl zu er-

leichtern. Das Fehlen eines Hauptbetriebs schließe nicht aus, dass es räumlich weit voneinander entfernte Kleinbetriebe bzw. Betriebsteile gebe.

Wahl durfte nicht als reine Briefwahl durchgeführt werden

Das Gericht hielt die Wahlanfechtung nach § 19 BetrVG für gerechtfertigt. Das begründeten die Richter damit, dass die Betriebsratswahl nicht als reine Briefwahl durchgeführt werden durfte. Die Voraussetzungen des § 24 BetrVG haben nicht für alle Wahlberechtigten vorgelegen. Die Richter führten zudem an, dass § 24 Abs. 3 BetrVG keine Grundlage für die Anordnung der schriftlichen Stimmabgabe für den gesamten Betrieb darstelle. Denn die Vorschrift setze, wie § 4 Abs. 1 und 2 BetrVG einen Hauptbetrieb voraus. Für diesen Hauptbetrieb sei die Anordnung der schriftlichen Stimmabgabe nicht vorgesehen. Die Richter wiesen in diesem Zusammenhang zudem darauf hin, dass selbst, wenn ein Hauptbetrieb vorliege, die Briefwahl nicht für den gesamten Betrieb bzw. den Hauptbetrieb vorgesehen werden könne. Auch in diesem Fall sei die Briefwahl nur für die weit vom Hauptbetrieb entfernt gelegenen Betriebe vorgesehen. Deshalb kam es für diese Entscheidung letztlich nicht darauf an, ob es tatsächlich einen Hauptbetrieb gab oder nicht.

Wann eine Wahlanfechtung in Betracht kommt

Wird bei einer Betriebsratswahl gegen wesentliche Wahlvorschriften oder das Wahlrecht, Wahlverfahren oder die Wählbarkeit verstoßen, haben der Arbeitgeber und auch die Arbeitnehmer die Möglichkeit, die Wahl beim Arbeitsgericht anzufechten (§ 19 BetrVG).

Dies muss innerhalb von 2 Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses geschehen. Erklärt das Arbeitsgericht die Wahl für ungültig, muss ein kompletter neuer Wahlvorgang mit korrektem Ablauf gestartet werden.

Ist die 2-Wochen-Frist ergebnislos abgelaufen, sind die Mängel, die eine Anfechtung der Betriebsratswahl rechtfertigen und nicht zur Nichtigkeit führen, geheilt. Danach erlischt das Anfechtungsrecht und das Wahlergebnis ist wirksam und verbindlich.

Wahlanfechtung nur innerhalb der 2-Wochen-Frist

Dies muss innerhalb von 2 Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses geschehen. Erklärt das Arbeitsgericht die Wahl für ungültig, muss ein komplett neuer Wahlvorgang mit korrektem Ablauf gestartet werden. Ist die 2-Wochen-Frist ergebnislos abgelaufen, sind die Mängel, die eine Anfechtung der Betriebsratswahl rechtfertigen und nicht zur Nichtigkeit führen, geheilt. Danach erlischt das Anfechtungsrecht und das Ergebnis ist wirksam.



Entgelttransparenzgesetz | Lesezeit 2 Minuten

Entgelttransparenzrichtlinie der EU muss bis zum 7.6.2026 umgesetzt werden

Bereits im Jahr 2023 hat die Europäische Union (EU) eine Richtlinie zur Entgelttransparenz erlassen, die sogenannte Entgelttransparenzrichtlinie. Sie soll für mehr Lohngerechtigkeit unter den Geschlechtern sorgen und somit den Gender Pay Gap verringern. Die Bundesregierung muss die Vorgaben der Richtlinie bis zum 7.6.2026 in nationales Recht umsetzen.

Berichtspflicht für Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten

Damit gilt künftig eine Berichtspflicht für Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten. Bisher lag die Grenze bei 500 Beschäftigten. Die Unternehmen müssen regelmäßig Berichte zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle erstellen.

Stellt sich dabei ein Unterschied von mehr als 5 % heraus, ist Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin verpflichtet, gemeinsam mit Ihnen als Betriebsrat innerhalb von 6 Monaten Maßnahmen zur Beseitigung zu ergreifen.

Mit der neuen EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz erhalten alle Beschäftigten zudem einen Anspruch auf Auskunft über ihre eigene Vergütung sowie die durchschnittlichen Entgelte vergleichbarer Tätigkeiten aufgeschlüsselt nach Geschlecht.

Noch gilt das bisherige Recht des deutschen Entgelttransparenzgesetzes

Das seit 2017 in Deutschland geltende Entgelttransparenzgesetz (EntgTransG) regelt bereits einige Anforderungen aus der EU-Richtlinie, aber längst nicht alle. Es muss angepasst und in Teilen ergänzt und verschärft werden. Die entsprechende Umsetzung muss eigentlich bis zum 7.6.2026 erfolgen. Zum Redaktionsschluss dieser Ausgabe war eine entsprechende Anpassung nicht veröffentlicht. Dementsprechend gelten für Ihren Betrieb vorerst die Regelungen des EntgTransG weiter. Damit verbunden ist u. a., dass ein Auskunftsanspruch erst in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten besteht. Dabei ist die Beschäftigtenzahl des einzelnen Betriebs maßgeblich, und nicht die Gesamtanzahl der Beschäftigten eines Konzerns. Ich informiere Sie hier in „Betriebsrat aktuell“, sobald es etwas Neues in dieser Sache gibt.

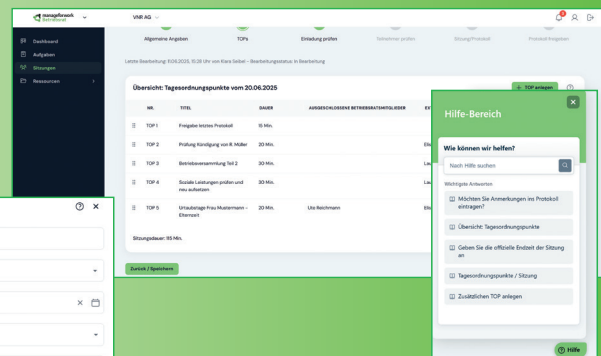
Effizienz-Schub für Ihre Betriebsratsarbeit

Alle Sitzungen,
alle Unterlagen,
alle Aufgaben sicher im Griff



Blick ins Portal

<https://kurzlinks.de/sitzungen>



Folgen Sie ADIUVA auch auf:



Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe

DRUCKKÜNDIGUNG
Ihr Chef muss sich schützend vor Ihre Kollegen stellen
KÜNDIGUNGEN VERMEIDEN
Welche Vorschläge Sie Ihrem Arbeitgeber machen können