

Urteilsdienst für den Betriebsrat



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



SEITE 3

BETRIEBSRATSWAHL

Bei Neuwahl erledigt sich
die Anfechtung

SEITE 6–7

AMTSÜBERGABE

Sorgen Sie mit dem richtigen Wissen
für eine gute Übergabe



Friederike Becker-Lerchner

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

[Editorial

Liebe Betriebsrätin, lieber Betriebsrat,

die Zeit rennt. Inzwischen befinden Sie sich wahrscheinlich mitten in den Betriebsratswahlen. Zumindest stehen diese kurz bevor. Die derzeitige Amtszeit der meisten amtierenden Betriebsräte endet also bald.

Als Betriebsrat können und sollten Sie sich deshalb mit der Zeit danach beschäftigen. Eine erste wichtige Maßnahme ist, eine gute Amtsübergabe vorzubereiten. Auch wenn Sie das Amt gern für eine weitere Amtszeit ausüben möchten und sich deshalb zur Wahl haben aufstellen lassen, sollten Sie das Ende der momentanen Amtszeit nutzen, um die Unterlagen zu sichten, zu sortieren. Denn Ordnung ist das halbe Leben. Sie gibt Ihnen die Möglichkeit, sich selbst noch einmal einen Überblick zu verschaffen. Wie Sie mit dem richtigen Wissen für eine gute Übergabe sorgen, lesen Sie deshalb auf den Seiten 6–7. Auch die Gerichte haben sich in den vergangenen Monaten mit der Betriebsratswahl und der Zeit danach beschäftigt. So lesen Sie in dieser Ausgabe außerdem, dass eine gekündigte Betriebsrätin weiterhin Zugang zum Betrieb hat. Zur Betriebsratswahl finden Sie in dieser Ausgabe also einige wichtige Informationen.

Ich wünsche Ihnen eine erfolgreiche Wahl!

Herzliche Grüße

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Inhalt

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Betriebsratswahl: Bei Neuwahl erledigt sich die Anfechtung Seite 3

Kein Betriebsrat ohne Betrieb Seite 4

Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz: Anspruch auf Lohnerhöhung trotz Ablehnung eines neuen Vertrags Seite 5

Zugang: Ist eine Kündigung per Einwurf-Einschreiben zugegangen? Seite 8

Betriebsrat öffnet Brief mit vertraulichem Hinweis: Kündigung unwirksam Seite 10

Gekündigte Betriebsrätin hat weiterhin Zugang zum Betrieb Seite 12

SCHWERPUNKTTHEMA

So sorgen Sie mit dem richtigen Knowledge-Management für eine reibungslose Amtsübergabe Seite 6–7

IHRE FRAGEN

Was muss unsere Kollegin im Hinblick auf einen Elternzeit-Antrag berücksichtigen? Seite 9

Was passiert, wenn eine Kollegin zu viel Urlaub genommen hat? Seite 9

BETRIEBSVEREINBARUNG

Dienstplangestaltung Seite 11

Impressum: Urteilsdienst für den Betriebsrat

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | Fax: 0228/369 64 80 | ISSN 1641–2179 | Vorstand: Richard Rentrop, Bonn | Redaktionell Verantwortliche: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | Chefredakteurin: Friederike Becker-Lerchner, RAin, Berlin | Produktmanagement: Carolin Herrmann, Bonn | Schlussredaktion: Nicole Brockmann Duarte, Madrid | Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen | Gestaltung: Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | Bildrechte: S. 1 & s. 6: AdobeStock; S. 10: AdobeStock_photo 5000 | Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | Erscheinungsweise: 24 x pro Jahr; Alle Angaben in „Urteilsdienst für den Betriebsrat“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2026 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | Telefon der Redaktion: 030/443 172 46 | E-Mail (Redaktion): becker@adiuva.de | E-Mail (Kundenservice): service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Anfechtung einer Betriebsratswahl | Lesezeit 2 Minuten

Bei Neuwahl erledigt sich hier die Anfechtung

Eine Betriebsratswahl ganz ohne Fehler durchführen? Das gelingt wegen der teilweise sehr komplexen rechtlichen Anforderungen nicht immer. Zum Glück hat allerdings nicht jeder Fehler juristische Konsequenzen. Sollte eine Betriebsratswahl allerdings wegen eines entsprechenden Fehlers angefochten werden, kann dies u. U. Auswirkungen auf die Zusammensetzung des Gremiums haben oder auch zu einer Wahlwiederholung führen. Wird eine Betriebsratswahl angefochten und findet während des laufenden Wahlanfechtungsprozesses eine Neuwahl statt, entzieht die Neuwahl der Anfechtung die Rechtsgrundlage. Das hat das Hessische Landesarbeitsgericht (LAG Hessen) in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung klargestellt (22.9.2025, Az. 16 TaBV 23/25).

Anfechtung einer Betriebsratswahl

Der Fall: In einem Betrieb fand am 26.6.2024 eine Betriebsratswahl statt. Mehrere wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Arbeitgeber hielten die Wahl für unwirksam. Die entsprechenden Beteiligten, also einige Beschäftigte und der Arbeitgeber, fochten die Wahl daraufhin an – zunächst erfolgreich. Denn das zuerst mit dem Fall beschäftigte Arbeitsgericht erklärte die Betriebsratswahl für unwirksam.

Betriebsrat legt Beschwerde beim LAG ein

Das missfiel dem Betriebsrat. Er wehrte sich deshalb mit einer Beschwerde vor dem LAG. Allerdings gab es letztlich noch während des laufenden Beschwerdeverfahrens eine Neuwahl. Diese musste stattfinden, weil die Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder unter die vorgeschriebene Zahl der Betriebsratsmitglieder gesunken war (§ 13 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG).

Der Betriebsrat stellte sich deshalb auf den Standpunkt, dass das Verfahren aufgrund der Neuwahl für erledigt zu erklären sei, was ein antragstellender Arbeitnehmer infolgedessen auch tat.

Arbeitgeber wehrt sich gegen Erledigung

Damit war jedoch der Arbeitgeber nicht einverstanden. Er stimmte der Erledigung nicht zu. Denn seiner Meinung nach bestand nach wie vor ein Rechtsschutzbedürfnis für die Anfechtung der Betriebsratswahl. Das begründete er damit, dass die Entscheidung weiterhin rechtliche Wirkung entfalten könne.

Anfechtungsklage unzulässig

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass für einen Antrag, mit dem eine bestimmte Betriebsratswahl für unwirksam erklärt werden soll, kein Rechtsschutzbedürfnis gilt, wenn die angefochtene Wahl keine Wirkung mehr hat. Das sei z. B. der Fall, wenn zwischenzeitlich ein neuer Betriebsrat gewählt wurde bzw. eine Neuwahl veranlasst wurde. So sei es in diesem Fall gewesen.

Mit der Neuwahl habe sich der Antrag auf Unwirksamkeit der Wahl erledigt.

Möglicher Sonderkündigungsschutz von Betriebsräten unerheblich

Der Arbeitgeber hatte eingewandt, dass wegen des nachwirkenden Kündigungsschutzes von Betriebsratsmitgliedern nach § 15 Abs. 1 Satz 2 KSchG weiterhin ein Rechtsschutzinteresse für die Feststellung der Unwirksamkeit der Betriebsratswahl bestehe. Das sah das Gericht jedoch anders.

Die Richter hielten diesen Gedanken für unzutreffend. Das begründeten die Richter damit, dass lediglich entscheidend sei, ob es kollektivrechtlich auf die Wirksamkeit der vorangegangenen Wahl noch ankommen könne. Individualrechtliche Überlegungen spielen keine Rolle.

Wann eine Betriebsratswahl angefochten werden kann

Eine Betriebsratswahl kann angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften des Wahlrechts verstoßen wurde (§ 19 BetrVG). An das Vorliegen eines entsprechenden Verstoßes werden von den Arbeitsgerichten strenge Maßstäbe gelegt. Schließlich soll die Bildung von Betriebsräten nicht unnötig erschwert werden.

Erforderlich ist also ein Verstoß gegen die tragenden Prinzipien einer ordnungsgemäßen Betriebsratswahl. So wird eine Anfechtung z. B. nicht erfolgreich sein, wenn Fehler bereits während des Wahlverfahrens und damit rechtzeitig erkannt und berichtigt werden.

Welche Folgen eine Anfechtung haben kann

Eine erfolgreiche Anfechtung kann unterschiedliche Folgen haben. Denn sind die Fehler ohne eine erneute Wahl korrigierbar, kann das Gericht entsprechende Feststellungen und Vorgaben machen. Beeinflussen Fehler hingegen das Wahlergebnis in einer Art und Weise, die nicht heilbar ist, ist davon auszugehen, dass das Gericht die Ungültigkeit der Betriebsratswahl feststellt. In einem solchen Fall verliert der gerade erst gewählte Betriebsrat seine Rechtskraft. Eine Neuwahl ist erforderlich.

→ FAZIT

Anfechtungsklage unzulässig

Hier wollten die anfechtenden Parteien die Feststellung der Ungültigkeit der Wahl erreichen und eine Neuwahl erzwingen. Da eine Neuwahl aber zum Zeitpunkt der Entscheidung bereits eingeleitet war, entschied das Gericht, dass für eine Anfechtung kein Rechtsschutzinteresse mehr bestehe. Denn – so begründeten die Richter ihre Entscheidung – eine Anfechtung wirke nur für die Zukunft. Sie wurde hier durch die eingeleitete Neuwahl obsolet. Das heißt für Sie: Eine Wahlanfechtung hat keine Chance auf Erfolg, sobald ein neuer Betriebsrat gewählt ist. Versuchen Sie – sofern Sie als Wahlvorstand tätig sind – eine Anfechtung zu verhindern, indem Sie die rechtlichen Vorgaben alle penibel einhalten.

Betriebsratswahl | Lesezeit 2 Minuten

BAG: Kein Betriebsrat ohne Betrieb

Ein Betriebsrat kann nur in einem Betrieb im Sinne des BetrVG gewählt und gebildet werden. Das klingt logisch und einfach. Ist es allerdings unter Umständen nicht. Denn durch neue Arbeitsmodelle wie Plattformarbeit per App kommt schnell die Frage auf, ob es sich bei solchen räumlichen Einheiten um einen Betrieb im Sinne des BetrVG handelt. Darüber musste kürzlich das Bundesarbeitsgericht (BAG) entscheiden (28.1.2026, Az. 7 ABR 23/24).

Beschäftigte eines Lieferdienstes wollen Betriebsrat wählen

Der Fall: Die Beschäftigten eines Lieferdienstes hatten in den Jahren 2022 und 2023 in mehreren Städten jeweils einen Betriebsrat gewählt. Die Arbeitgeberin, die ihre Dienstleistungen im Bereich der Bestellung und Lieferung von Speisen plattformbasiert anbietet, focht die Betriebsratswahlen an. Und zwar mit dem Argument, dass die Wahlen mangels des Bestehens eines Betriebs im Sinne des BetrVG gar nicht hätten stattfinden dürfen.

Denn neben dem am Unternehmenssitz angesiedelten Personalbereich bestehen bundesweit sogenannte „Hub-Cities“ (Hauptumschlagbasen) und sogenannte Liefergebiete (Remote-Cities). Die Auslieferungsfahrer waren nicht an einem bestimmten physischen Standort beschäftigt. Sie wurden den Liefergebieten (Remote-Cities) zugeordnet. Ihre entsprechenden Aufträge und Anweisungen erhielten sie fast ausschließlich über die Plattform. In den Hub-Cities arbeiten neben der Geschäftsführung Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Verwaltung.

Landesarbeitsgerichte (LAGs) erklären Betriebsratswahlen für unwirksam

Die mit der Anfechtung beschäftigten LAGs erklärten die Betriebsratswahlen für unwirksam. Und zwar mit der Begründung, dass die Liefergebiete weder Betriebe noch selbstständige Betriebsteile im Sinne des BetrVG seien. Gegen die entsprechenden Entscheidungen wehrten sich die Betriebsräte mit einer Rechtsbeschwerde vor dem BAG – allerdings ohne Erfolg.

BAG schließt sich der Meinung der LAGs an

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass die Wahl eines Betriebsrats zwingend eine Organisationseinheit voraussetzt, die entweder ein Betrieb oder ein selbstständiger Betriebsteil im Sinne des BetrVG ist. Das begründete das Gericht damit, dass Betriebsräte nach § 1 BetrVG in Betrieben gewählt werden. Als Betriebe in diesem Sinne gelten nach § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG auch selbstständige Betriebsteile.

Eine organisatorische Einheit sei zudem gegeben, wenn sie in den wesentlichen personellen und sozialen Angelegenheiten von einer einheitlichen, für diese Einheit bestehenden Leitung gesteuert wird. Dabei genügt für das Vorliegen eines Betriebsteils in diesem Sinne ein Mindestmaß an organisatorischer Selbstständigkeit gegenüber dem Hauptbetrieb. Die Richter stellten in ihrer Entscheidung klar, dass diese Anforderungen auch gelten, wenn die Arbeitsverhältnisse im Wesentlichen digital mithilfe einer App gesteuert werden.

Hier gingen die Richter deshalb davon aus, dass es sich bei den einzelnen Remote-Cities, also Liefergebieten, nicht um betriebs-

ratsfähige Organisationseinheiten handelte. Denn die Zusammenfassung zu einem Liefergebiet mit einem eigenen Dienstplan sei hierfür nicht ausreichend. Es fehle den Remote-Cities bereits an einem Mindestmaß an organisatorischer Selbstständigkeit, das für eine betriebsfähige Einheit notwendig wäre.



MEIN TIPP

Frühzeitige Klärung der Betriebsratsfähigkeit ist wichtig

Ich empfehle Ihnen und Ihren Kolleginnen und Kollegen aus digital organisierten Unternehmen, die Betriebsratsfähigkeit im Zweifel frühzeitig vor anstehenden Wahlen zu klären. Denn Fehler bei der Bestimmung des Betriebsbegriffs führen immer wieder dazu, dass Betriebsratswahlen angefochten werden.



FAZIT

Auf die eigenständige Leitung kommt es an

Die Entscheidung bestätigt die gängige Rechtsprechung. Für Sie als Betriebsrat ist sie dennoch gerade jetzt, wo die Betriebsratswahlen in den meisten Betrieben kurz bevorstehen, in anderen bereits durchgeführt wurden, wichtig. Denn die Entscheidung bestätigt, dass die Anforderungen an einen Betrieb trotz neuer Arbeitsverfahren und Aufstellung von Unternehmen zumindest im Hinblick auf den Betriebsbegriff des BetrVG bestehen bleiben. Klar ist nach dieser BAG-Entscheidung, dass auch ein voll digitalisiertes Unternehmen eine organisatorische Leitung benötigt, um ein Betrieb im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes zu sein.

INFO: Betrieb im Sinne des BetrVG

Was einen Betrieb ausmacht

Ein Betrieb ist eine organisatorische Einheit, in der eine einheitliche Leitung die wesentlichen personellen und sozialen Angelegenheiten steuert. Ein selbstständiger Betrieb liegt vor, wenn eine Einheit gegenüber dem Hauptbetrieb über ein Mindestmaß an organisatorischer Selbstständigkeit verfügt.

Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz | Lesezeit 2 Minuten

Anspruch auf Lohnerhöhung trotz Ablehnung eines neuen Vertrags

Gewährt ein Arbeitgeber nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Neuverträgen eine Lohnerhöhung und verwehrt er die entsprechende Lohnerhöhung Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Altverträgen, verstößt er gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Das ist unzulässig, entschieden die Richter des Bundesarbeitsgerichts (BAG) in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung (26.11.2026, Az. 5 AZR 239/24).

Arbeitnehmerin lehnt neuen Vertrag ab

Der Fall: Die Arbeitnehmerin war seit Januar 2015 in der Produktion bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt. Und zwar auf Grundlage eines Arbeitsvertrags aus dem Jahr 2014. Ihr monatlicher Grundlohn betrug im Februar 2022 rund 2.450 € brutto.

Im Februar 2022 bot der Arbeitgeber der gesamten Belegschaft den Abschluss eines neuen, einheitlichen Arbeitsvertrags an. Zu diesem Zeitpunkt existierten im Betrieb viele unterschiedliche Arbeitsvertragsmuster. Ziel des Arbeitgebers war es, die Verträge zu vereinheitlichen.

Die neuen Arbeitsverträge sahen einen um 4 % höheren Grundlohn vor. Zudem enthielten die Verträge zahlreiche Neuregelungen, wie z. B. zu

- Arbeitszeitkonten,
- Anordnung von Kurzarbeit,
- Zahlung eines Zuschlags für ausgezahlte Überstunden,
- die Abbedingung von § 616 BGB,
- Einverständniserklärungen zum Datenschutz sowie
- eine umfangreiche Regelung bzgl. Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsanspruch.

Die Arbeitnehmerin sowie 5 weitere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lehnten die Unterzeichnung des neuen Vertrags ab.

Arbeitgeber zahlt keine Lohnerhöhung

Der Arbeitgeber erhöhte im Januar 2023 bei allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die den neuen Arbeitsvertrag unterschrieben hatten, den Grundlohn um 5 %. Er zahlte ihnen also eine höhere Lohnerhöhung als im Neuvertrag vorgesehen.

Die Arbeitnehmerin, die ab Januar 2023 arbeitsunfähig erkrankt war, profitierte nicht von der Lohnerhöhung. Der Arbeitgeber leistete Entgeltfortzahlung auf Basis ihres Grundlohns. Nach Ablauf des 6-wöchigen Entgeltfortzahlungszeitraums erhielt sie anteilig 525,21 € brutto. Sie zog deshalb vor Gericht. Dort klagte sie die Differenz zu ihrem Gehalt ein. Sie vertrat die Ansicht, dass sie ab Januar 2023 Anspruch auf eine Erhöhung ihres Grundlohns um 5 % habe. Das begründete sie mit dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz.

Dem hielt der Arbeitgeber entgegen, dass er nicht zur Zahlung des erhöhten Lohns verpflichtet sei, da die Arbeitnehmerin mit ihrem Altvertrag nicht mit den Unterzeichnerinnen und Unterzeichnern des Neuvertrags vergleichbar sei. Als weiteren Punkt trug der Arbeitgeber vor, dass er ein Interesse an der Vereinheitlichung der Arbeitsverträge habe und mit der Lohnerhöhung einen Anreiz zum Abschluss schaffen wollte.

Arbeitnehmerin hat Anspruch auf Lohnerhöhung

Die Entscheidung: Das BAG entschied, dass die Arbeitnehmerin einen Anspruch auf eine um ca. 5 % höhere Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall hat. Die Lohnerhöhung sei bei der Berechnung der Entgeltfortzahlung nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG für die Monate Januar und Februar 2023 zu berücksichtigen.

Die Richter stellten klar, dass der Arbeitgeber sie von der Lohnerhöhung im Januar zu Unrecht ausgenommen habe. Das begründeten die Richter mit dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

Sachlicher Grund für den Ausschluss liegt nicht vor

Das Gericht stellte klar, dass aus seiner Sicht kein sachlicher Grund für eine unterschiedliche Behandlung vorlag. Die Richter räumten zwar ein, dass es das Ziel des Arbeitgebers gewesen sei, mit der Lohnerhöhung einen weiteren Anreiz zur Vereinheitlichung der Arbeitsverträge zu setzen. Dieses Ziel rechtfertigte jedoch keine Ungleichbehandlung.

Das begründeten die Richter damit, dass die begünstigten Arbeitnehmer durch die Lohnerhöhung keinen weiteren Beitrag zur Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen leisten können. Schließlich hatten sie den neuen Arbeitsvertrag bereits unterzeichnet. Deshalb könne der maßgebliche Zweck der Lohnerhöhung nicht darin liegen, gerade dieser Gruppe einen Anreiz zu setzen.

Das Gericht stellte insoweit klar, dass eine bloße Belohnung für den Vertragsabschluss es nicht rechtfertige, andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dauerhaft von einer Grundloohnerhöhung auszuschließen.

→ FAZIT

Lohnerhöhung nur noch mit neuem Vertrag: Das geht nicht

Das Gericht stellte in dieser Entscheidung klar, dass, wer eine allgemeine Lohnerhöhung gewährt, diese nicht ohne einen entsprechenden sachlichen Grund an neue Vertragsbedingungen knüpfen kann. Unterrichten Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen über diese Entscheidung, damit sie sich im Fall einer willkürlichen Lohnerhöhung auf den Gleichbehandlungsgrundsatz stützen und die entsprechende Differenz einfordern können. Zumindest sollten sie eine entsprechende Angelegenheit von einem Fachanwalt für Arbeitsrecht auf Rechtmäßigkeit prüfen lassen.

Amtsübergabe | Lesezeit 4 Minuten

So sorgen Sie mit Organisation und Struktur für eine gute Amtsübergabe

Die kommende reguläre Betriebsratswahl steht kurz bevor. Als noch amtierender Betriebsrat sollten Sie die Wahlen zum Anlass nehmen, Ihre Unterlagen zu sichten, Übersichtlichkeit zu schaffen und zu entscheiden, was vernichtet werden darf und was an das nächste Gremium übergeben werden sollte bzw. muss.

Unterlagen sichten und sortieren

Um Ihren Nachfolgern ein möglichst geordnetes Betriebsratsbüro zu übergeben bzw. die Unterlagen gleichzeitig auch für sich sinnvoll zu strukturieren, sollten Sie sämtliche Informationen sichten und sortieren.

Bei der Sortierung empfehle ich Ihnen, die Vorgänge in folgende 3 Kategorien einzuordnen:

1. laufende Vorgänge,
2. erledigte Vorgänge und
3. geplante Vorhaben

Differenzieren Sie bei den laufenden Vorgängen danach, ob es sich um einmalige Angelegenheiten handelt, wie z. B. personelle Maßnahmen, Entgelt-Angelegenheiten oder arbeitsschutzrechtliche Fragen, oder ob es um ständige bzw. sich wiederholende Fragen geht, wie z. B. betriebsratsinterne Angelegenheiten und Sachverhalte, die mit den Gewerkschaften in Zusammenhang stehen, bzw. tarifvertragliche Angelegenheiten.

Ordner mit grundsätzlichen Informationen für die Nachfolger einrichten

Stellen Sie unabhängig von diesen 3 Kategorien noch einen Ordner mit wichtigen grundsätzlichen Informationen für die Nach-

folger zusammen. Dieser sollte beispielsweise die Protokolle der Betriebsratssitzungen und Betriebsversammlungen enthalten. Zudem sollten Sie in den Ordner die Wahlunterlagen, Geschäftsordnungen sowie sämtlichen wichtigen Schriftverkehr mit dem Arbeitgeber aufnehmen.

Welche Dokumente übergeben werden müssen

Als Betriebsrat ist es Ihre Pflicht, Ihren Nachfolgern alle aufbewahrungspflichtigen Unterlagen zu übergeben.

Dabei gilt: Unterlagen müssen so lange aufbewahrt werden, wie sie von rechtlicher Bedeutung sind. Bei Betriebsvereinbarungen ist das z. B. die Laufzeit. Für viele andere Schreiben gilt: Sie enden häufig mit der Amtszeit eines Gremiums und müssen deshalb nicht aufbewahrt werden.

Laufzeit von Betriebsvereinbarungen notieren

Sehen Sie einen Ordner nur für Betriebsvereinbarungen vor. Nehmen Sie in diesem eine Übersicht auf, in der Sie eintragen, welche Betriebsvereinbarung wann endet.

Übergabe an Nachfolger

Ist ein Vorgang also noch nicht abgeschlossen, ist die Angelegenheit an Ihre Nachfolger zu übergeben. Das gilt z. B. häufig für



„ORDNUNG IST DAS HALBE LEBEN.“ DAS TRIFFT AUCH FÜR EINE ERFOLGREICHE ÜBERGABE ZU.

personelle Maßnahmen, die erst kurz vor Ablauf der Amtszeit des Vorgänger-Gremiums entschieden wurden.

Unterrichten Sie als scheidender Betriebsrat Ihre Kollegen darüber im Zweifel umfassend. Schließlich werden sie diejenigen sein, die die Sache erfolgreich zu Ende bringen müssen.

Wenn Sie eine Angelegenheit noch länger aufbewahren möchten

In der Praxis kommt es immer wieder vor, dass Dokumente aus rechtlicher Sicht entsorgt werden können. Dennoch werden Sie bei einigen Angelegenheiten mit dem Wegwerfen zögern.

Ich empfehle Ihnen, diese Unterlagen durchaus noch eine Zeit lang aufzubewahren. Am besten erfassen Sie allerdings das Ablaufdatum der jeweiligen Angelegenheit auch in Ihrer Terminüberwachung. So gerät sie nicht in Vergessenheit. Zudem können Sie sie zum gegebenen Zeitpunkt zielgerichtet entfernen.

Alternativ können Sie solche Unterlagen digitalisieren und in einem entsprechenden Ordner verwahren.



MEIN TIPP

Aufbewahrungsfristen festlegen

Klären Sie im Gremium, wie lange Sie welche Schriftstücke grundsätzlich aufbewahren möchten. Am besten listen Sie dazu sämtliche Dokumente in alphabetischer Reihenfolge auf und notieren neben den jeweiligen Unterlagen die Aufbewahrungsfrist.

Strukturierte Ablage ist wichtig

Als Betriebsrat sind Sie gut beraten, wenn Sie in Ihrem Büro ein strukturiertes, nachvollziehbares Ablagesystem etablieren. Schließlich bestehen die meisten Gremien aus mehreren Personen. Sinnvollerweise sollten alle Mitglieder sämtliche Unterlagen innerhalb kurzer Zeit finden können.

Was aufzubewahren ist

In der Regel sind sämtliche Unterlagen, die im Sinne von § 126 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) schriftlich abgefasst werden müssen, aufzubewahren.

Das sind z. B. die folgenden:

- Wahlakten zur Betriebsratswahl (§ 19 Wahlordnung (WO))
- Übertragung und Widerruf von Aufgaben auf den Betriebsausschuss (§ 27 Abs. 2 BetrVG) sowie auf Ausschüsse (§ 28 BetrVG) und den Gesamtbetriebsrat (§ 50 Abs. 2 BetrVG)
- die Geschäftsordnung des Betriebsrats (§ 36 BetrVG)
- Beschlüsse der Einigungsstelle (§ 76 Abs. 3 Satz 4 BetrVG)
- Betriebsvereinbarungen und die dazugehörigen Rechtsakte (§ 77 BetrVG)
- Widersprüche des Betriebsrats gegen personelle Maßnahmen wie Einstellungen, Eingruppierungen, Versetzungen und Umgruppierungen (§ 99 BetrVG)
- Stellungnahmen nach Anhörungen zu Kündigungen (§ 102 Abs. 2 BetrVG)
- ein eventueller Interessenausgleich und/oder Sozialplan zu Betriebsänderungen (§§ 111, 112 BetrVG)
- sämtliche Protokolle (§ 34 BetrVG)



MEIN TIPP

Original archivieren

Ich empfehle Ihnen, diese Unterlagen stets im Original zu archivieren. Sämtliche Dokumente, die keine Schriftform erfordern, können Sie auch ebenso gut einscannen und auf dem Computer archivieren.

Geheimhaltungspflichten auch bei der Ablage wahren

Als Betriebsrat unterliegen Sie Geheimhaltungspflichten (§ 79 BetrVG). Diese gelten auch im Hinblick auf alle aufzubewahrenden und an ein Nachfolge-Gremium zu übergebenden Unterlagen.

Am sichersten bewahren Sie alle physisch aufzubewahrenden Unterlagen in abschließbaren Aktenschränken in Ihrem Betriebsratsbüro auf.

Empfehlen Sie Ihren nachfolgenden Kolleginnen und Kollegen, Ihr System fortzuführen.



ACHTUNG

Datenschutz im Blick behalten

Strukturieren Sie Ihre Ablage immer auch im Hinblick auf den Datenschutz und Ihre Geheimhaltungspflichten. Kopieren Sie nicht unnötig Unterlagen, wie z. B. Bewerbungsunterlagen im Zusammenhang mit einer Einstellung, sondern sehen Sie diese vielmehr stets nur ein und geben Sie das entsprechende Original an Ihren Arbeitgeber zurück.

So bauen Sie Ihre Ablage sinnvoll auf

Legen Sie Unterlagen, die zusammengehören bzw. miteinander in Zusammenhang stehen, auch zusammen ab.

Am besten sortieren Sie sie – wie bereits eingangs erwähnt – nach Vorgängen. Erstellen Sie zudem einen Aktenplan. Diesen können Sie dann als eine Art Inhaltsverzeichnis in den Aktenschrank hängen. So wissen Ihre amtierenden Kollegen und später auch Ihre neuen Kollegen auf einen Blick, was sie wo finden.

Was Sie wo am besten aufbewahren

Bauen Sie Ihr Ablagesystem so auf, dass es zu Ihrem Arbeitsalltag passt. Geben Sie das von Ihnen erarbeitete System auch mit einer entsprechenden Einweisung an Ihre Nachfolger weiter. Die werden froh sein, wenn sie ein strukturiertes Büro übernehmen können. Sortieren Sie Ihre Unterlagen grundsätzlich nach den folgenden 3 Kriterien: Unterlagen zu laufenden Angelegenheiten, Nachschlagewerke bzw. -unterlagen, Archivunterlagen.

Auf Unterlagen zu laufenden Angelegenheiten müssen Sie ständig zurückgreifen. Bewahren Sie diese deshalb in extra dafür angelegten Ordnern gut sichtbar auf einem Regal oder in einem abschließbaren Schrank auf. Fallen in einer Sache ständig neue Schreiben an, eignet sich oft auch eine Loseblattablage. Diese sollte allerdings durch eine farbliche Kennung bzw. entsprechende Aufkleber eindeutig klarstellen, um welche Angelegenheit es sich handelt. Nur so können sich alle Kollegen schnell einen Überblick über den Sachverhalt verschaffen.

Zugang | Lesezeit 2 Minuten

Per Einwurf-Einschreiben: Ist die Kündigung zugegangen?

Möchte Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin eine Kollegin oder einen Kollegen, die/der nicht im Betrieb anwesend ist, zu einem Gespräch zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) einladen oder auch für eine Kündigung erreichen, senden viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihre Anliegen per Einwurf-Einschreiben. Denn mit dem von der Post ausgestellten Auslieferungsbeleg konnten die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Zweifel den Zugang und das Einhalten entsprechender Fristen beweisen. Denn ein Auslieferungsbeleg begründete den Anscheinsbeweis des Zugangs bei dem Kollegen bzw. der Kollegin. Doch diese Rechtsprechung steht seit Neuestem auf der Kippe, wie eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Hamburg zeigt (14.7.2025, Az. 4 SLa 26/24).

Kündigung wegen Krankheit

Der Fall: Ein Arbeitnehmer war seit dem Jahr 2020 immer wieder arbeitsunfähig. Der Arbeitgeber lud ihn deshalb im Oktober 2023 per Einwurf-Einschreiben zum BEM ein. Darauf reagierte der Beschäftigte allerdings nicht. Deshalb kündigte ihm der Arbeitgeber im Dezember 2023 fristgemäß.

Arbeitnehmer wehrt sich gegen Kündigung

Der Arbeitnehmer war mit der Kündigung nicht einverstanden. Er klagte deshalb dagegen. Er war der Ansicht, dass diese u. a. deshalb unwirksam sei, weil der Arbeitgeber ihn zuvor zum BEM hätte einladen müssen. Das Schreiben vom Oktober 2023 habe er nicht erhalten. Der Arbeitgeber sah es anders. Er war der Ansicht, dass der Arbeitnehmer das Schreiben erhalten hatte. Zum Nachweis des Zugangs des Schreibens legte er seinen Einlieferungsbeleg und den Auslieferungsbeleg der Post vor.

Zugang nicht nachgewiesen

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass die Krankheitszeiten des Arbeitnehmers grundsätzlich eine Kündigung rechtfertigen würden. Voraussetzung dafür sei allerdings, dass der Arbeitgeber zuvor ordnungsgemäß ein BEM angeboten habe. Den Nachweis dafür hielt das Gericht hier nicht für gegeben mit der Begründung, dass der vorgelegte Auslieferungsbeleg nicht ausreiche, um den Zugang der Einladung beim Mitarbeiter zu beweisen.

Rechtsprechung wegen Digitalisierung geändert

Das Gericht hat diese Entscheidung entgegen der gängigen Rechtsprechung getroffen. Denn nach der früheren Rechtsprechung begründete der Auslieferungsbeleg den Anscheinsbeweis des Zugangs beim Beschäftigten. Die Änderung begründete das Gericht damit, dass die bisherige Rechtsprechung noch auf einem Verfahren beruhe, bei dem der Angestellte der Post den Auslieferungsbeleg über die Zustellung eines Einwurf-Einschreibens auf Papier erstellte. Das hingegen inzwischen genutzte digitale Verfahren per Scan sei deutlich fehleranfälliger. Schließlich könne der Postbeschäftigte hierbei neben dem Einwurf-Einschreiben noch andere Sendungen in der Hand halten. Das erhöhe die Gefahr eines Einwurfs in den falschen Briefkasten.

Kein Beweis, dass Schreiben eingeworfen wurde

Als weiteres Argument stützte sich das Gericht darauf, dass sich dem Auslieferungsbeleg nicht entnehmen ließe, ob das Schreiben

in den Briefkasten eingeworfen oder dem Empfänger übergeben wurde, und zu welcher Uhrzeit dies geschehen sein soll. Das führe dazu, dass der Empfänger kaum die Möglichkeit habe, den Anscheinsbeweis der Zustellung zu erschüttern.

All diese Aspekte führten dazu, dass das Gericht davon ausging, dass der Arbeitgeber den Beschäftigten nicht zum BEM eingeladen hatte. Die Kündigung war deshalb unwirksam.

Ihre Rolle als Betriebsrat

Als Betriebsrat sind Sie vor jeder Kündigung anzuhören (§ 102 BetrVG). Die Zustellung einer solchen sowie u. U. die Sicherstellung des Zugangs regelt Ihr Arbeitgeber allein. Sollte eine Kollegin oder ein Kollege eine Kündigung von Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Arbeitgeberin erhalten, sollten Sie ihr/ihm mit Rat zur Seite stehen. Fragen Sie die Betroffene/den Betroffenen, wie sie/er von der Kündigung Kenntnis erhalten hat bzw. wie diese zugestellt wurde.

Sollte die Kollegin/der Kollege ein Einwurf-Einschreiben erhalten haben, machen Sie sie/ihn auf die neue Rechtsprechung aufmerksam.

→ FAZIT

Der Anscheinsbeweis beim Einwurf-Einschreiben steht zumindest infrage

Sollte es im Gespräch zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber um die Zustellung eines Schreibens an einen Kollegen gehen, empfehlen Sie eine persönliche Zustellung gegen Quittung oder eine Zustellung per Boten.

§ 130 Abs. 1 BGB

Wirksamwerden der Willenserklärung gegenüber Abwesenden

(1) Eine Willenserklärung, die einem anderen gegenüber abzugeben ist, wird, wenn sie in dessen Abwesenheit abgegeben wird, in dem Zeitpunkt wirksam, in welchem sie ihm zugeht. Sie wird nicht wirksam, wenn dem anderen vorher oder gleichzeitig ein Widerruf zugeht.

Elternzeit | Lesezeit 1 Minute

Was muss unsere Kollegin im Hinblick auf einen Elternzeit-Antrag berücksichtigen?

Frage:

Kürzlich kam eine Kollegin auf uns zu. Sie möchte Elternzeit beantragen, aber während der Elternzeit in Teilzeit in unserem Betrieb arbeiten. Was muss sie beachten?

Antwort: Elternzeit rechtzeitig beantragen

Ihre Kollegin muss ihren Antrag auf Elternzeit spätestens 7 Wochen vor dem gewünschten Beginn der Elternzeit bei Ihrem Arbeitgeber einreichen. Dabei muss sich Ihre Kollegin nach § 16 Bundeselternzeit- und Elternzeitgesetz (BEEG) für einen Zeitraum von 2 Jahren verbindlich festlegen, wie sie die Elternzeit ausgestalten möchte. Es ist dabei grundsätzlich zulässig, die Elternzeit in Zeitabschnitte aufzuteilen. Eine Verteilung auf mehr als 3 Zeitabschnitte ist mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

Textform reicht aus

Bis vor Kurzem musste der Antrag auf Elternzeit schriftlich gestellt werden. Das hat sich mit dem Bürokratieentlastungsgesetz IV geändert. Inzwischen ist die Schriftform nicht mehr vorgeschrieben. Es reicht die Textform. Das heißt: Ihre Kollegin kann den Antrag auch per Mail stellen. Voraussetzung ist, dass das Kind, für das sie die Elternzeit beantragt, nach dem 30.4.2025 geboren wurde.

Ihr Arbeitgeber ist grundsätzlich verpflichtet, Ihrer Kollegin die Elternzeit zu bestätigen. Das regelt § 16 Abs. 1 Satz 8 BEEG.

Teilzeit-Tätigkeit während der Elternzeit

Es ist grundsätzlich möglich, während der Elternzeit bis zu 32 Stunden pro Woche zu arbeiten. Auch die Teilzeit-Tätigkeit während der Elternzeit muss beantragt werden. Es gelten die gleichen Fristen wie für den Elternzeit-Antrag. Zudem kann Ihre Kollegin auch die Teilzeit-Tätigkeit nun in Textform, also per Mail beantragen.

Empfehlen Sie Ihrer Kollegin, die Anträge in einem Dokument zu formulieren. Im Hinblick auf die Teilzeit-Tätigkeit sollte die Kollegin sich im Antrag gleich dazu äußern, wann die Teilzeitarbeit beginnen soll, in welchem Umfang sie tätig sein will und wie die Arbeitszeit verteilt werden soll.



ACHTUNG

Ablehnung nur aus betrieblichen Gründen

Ihr Arbeitgeber darf den Antrag auf Teilzeit während der Elternzeit nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen. Eine pauschale Ablehnung reicht dabei nicht. Ihr Arbeitgeber müsste eine konkrete Begründung liefern. Auch für eine entsprechende Ablehnung reicht inzwischen die Textform.

Urlaub | Lesezeit 1 Minute

Was passiert, wenn eine Kollegin zu viel Urlaub genommen hat?

Frage:

Eine Kollegin hat im vergangenen Jahr 11 Tage zu viel Urlaub genommen. Da ihr das selbst zu viel erschien, hatte sie mehrfach nachgefragt, ob die Anzahl der Tage korrekt ist. Das wurde von der Personalabteilung in jedem Fall bestätigt. Zudem ist der Dienstplan freigegeben worden. Nachdem sie ihren Urlaub genommen hatte, ist allerdings aufgefallen, dass die entsprechende Aussage falsch war. Die Tage standen ihr zumindest nicht alle zu. Unser Arbeitgeber will die zu viel genommenen Tage jetzt in Minusstunden umwandeln, die sie dann abarbeiten kann. Ist das rechtlich in Ordnung?

Antwort: Rückforderung wahrscheinlich nicht möglich

Genehmigt ein Arbeitgeber zu viel Urlaub, kann er möglicherweise zu viel gezahltes Entgelt grundsätzlich nicht zurückfordern bzw. nicht vom Lohn abziehen. Denn es besteht das Rückforderungsverbot. Beschäftigte müssen Urlaub i. d. R. nicht nacharbeiten. Zudem ist auch ein Anrechnen der entsprechenden Tage auf das

nächste Jahr nicht zulässig. Eine Rückforderung ist nur in Ausnahmefällen möglich. Und zwar i. d. R. nur, wenn Arglist im Spiel ist oder wenn ein anwendbarer Tarifvertrag eine entsprechende Regel vorsieht. Arglist scheint in Ihrem Fall ausgeschlossen werden zu können, da die Beschäftigte nach Ihrer Schilderung mehrfach nachgefragt hatte. Sie sollte jetzt jedoch noch einmal prüfen lassen, ob ein anwendbarer Tarifvertrag eine insoweit vom Gesetz abweichende, wirksame Regelung vorsieht. Andernfalls sollte Ihre Kollegin darauf bestehen, dass der Arbeitgeber in der Angelegenheit das Risiko trägt.



ADIUVA IMPULS

Haben auch Sie Fragen zu Angelegenheiten aus Ihrem Betriebsratsalltag? Dann setzen Sie sich gerne mit mir über becker@adiuva.de in Verbindung. Ich freue mich, wenn ich Sie unterstützen kann.

Compliance | Lesezeit 2 Minuten

Betriebsrat öffnet Brief mit vertraulichem Hinweis: Kündigung unwirksam

Das Arbeitsgericht Heilbronn musste in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung darüber entscheiden, ob die Kündigung eines Betriebsratsvorsitzenden gerechtfertigt ist (13.6.2025, Az. 7 BV 3/24). Der Anlass für die Kündigung war, dass der Betriebsrat einen vertraulichen Hinweis aus einem Compliance-Briefkasten geöffnet hatte.

Betriebsrat nimmt Brief aus Compliance-Briefkasten

Der Fall: Der Betriebsratsvorsitzende im gemeinsamen Betrieb zweier Unternehmen hatte einen Hinweisbrief aus dem Compliance-Briefkasten entnommen. Er besaß einen Zweitschlüssel für den Briefkasten, um den Briefkasten regelmäßig zu leeren. Allerdings war es seine Pflicht, die Inhalte an die zuständige Compliance-Stelle weiterzuleiten.

Als er Anfang August eine Meldung vorfand, fragte er telefonisch beim Gesamtbetriebsrat nach, wie er verfahren solle. Was die beiden in diesem Telefongespräch besprachen, blieb bis zum Schluss umstritten.

Betriebsrat öffnete Umschlag

Einige Tage, nachdem der Betriebsratsvorsitzende den Hinweisbrief aus dem Compliance-Briefkasten entnommen hatte, öffnete der Betriebsrat den verschlossenen Umschlag. Erst danach steckte er die Unterlagen in einen neuen Umschlag und gab sie in die interne Post. Kurze Zeit später erhielt der Betriebsratsvorsitzende allerdings von der Compliance-Beauftragten eine E-Mail. In dieser wies sie ihn ausdrücklich darauf hin, dass er die entsprechenden Briefe nicht öffnen dürfe. Darüber hinaus stellte sich heraus, dass die Hinweisgeberin den Brief bereits vor 3 Wochen eingeworfen hatte. Der Betriebsrat hatte den Briefkasten offensichtlich nicht häufig genug geleert; jedenfalls diesen Brief nicht zügig weitergeleitet.

Arbeitgeber will Zustimmung ersetzen lassen

Der Hinweis betraf den Betriebsratsvorsitzenden. Deshalb wurde dieser zur Stellungnahme in der Angelegenheit aufgefordert. Parallel dazu beantragte der Arbeitgeber beim Betriebsrat die Zustimmung zu einer außerordentlichen Kündigung. Der Betriebsrat weigerte sich jedoch, diese zu erteilen.

Deshalb zog der Arbeitgeber vor das Arbeitsgericht, um die Zustimmung gerichtlich ersetzen zu lassen. Hilfsweise beantragte der Arbeitgeber den Ausschluss des Betriebsratsvorsitzenden aus dem Gremium – allerdings beides ohne Erfolg.

Fristlose Kündigung nicht gerechtfertigt

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass eine außerordentliche Kündigung hier trotz vorliegender Pflichtverletzungen nicht gerechtfertigt sei. In ihrer Begründung gingen die Richter zunächst darauf ein, dass das Öffnen des Umschlags ein Straftatbestand sein könne. Denn durch das Öffnen habe der Betriebsratsvorsitzende das Briefgeheimnis verletzt. Das Gericht stellte klar, dass ein solches Verhalten grundsätzlich ein Verstoß gegen arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflichten darstelle. Darüber hinaus sah das Gericht auch die verspätete Meldung kritisch.

Nach einer Abwägung der Gesamtumstände kam das Gericht allerdings zu dem Ergebnis, dass eine außerordentliche Kündigung im konkreten Fall nicht gerechtfertigt sei. Dafür sprach nach Meinung des Gerichts, dass dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung bis zum Ende der fiktiven Kündigungsfrist zumutbar sei.

Ausschluss nicht gerechtfertigt

Das Gericht lehnte zudem den Ausschluss des Betriebsratsvorsitzenden aus dem Betriebsrat ab. Das Gericht begründete seine Entscheidung damit, dass der Betriebsrat durch sein fehlerhaftes Verhalten keine gesetzlichen Pflichten im Sinne des BetrVG so gravierend verletzt habe, dass ein Ausschluss gerechtfertigt wäre.

→ FAZIT

Setzen Sie sich für klare Compliance-Regelungen ein

Das Thema Compliance erhält in den Betrieben einen immer höheren Stellenwert. Es bedeutet, dass das Unternehmen alle geltenden Gesetze, Vorschriften und internen Regelungen einhält. Dieser Fall hier führt Ihnen klar vor Augen, wie wichtig es ist, sich compliant zu verhalten. Damit das allen möglich ist, benötigen Ihre Kollegen und auch Sie als Betriebsrat klare Regeln zum Umgang und zur Vorgehensweise bei Compliance-Fällen. Falls es solche Regeln in Ihrem Betrieb nicht gibt, sprechen Sie Ihren Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin darauf an.





Muster-Betriebsvereinbarung: Grundsätze der Dienstplangestaltung

Als Betriebsrat haben Sie bei der Arbeitszeit umfangreiche Mitbestimmungsrechte. Ihr Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der zeitlichen Lage der Arbeitszeit ist in § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG geregelt. Unter dieses fällt u. a. die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Darunter fällt auch die Gestaltung des Dienstplans. Mit einem Dienstplan koordiniert Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin die Arbeit der Beschäftigten so, dass zu allen Tageszeiten zumindest die erforderliche Zahl an Arbeitskräften im Betrieb tätig ist. Das klingt einfach – führt in der Praxis aber immer wieder zu Streit. Worauf Sie als Betriebsrat hier besonders achten sollten, lesen Sie im Folgenden.

Muster-Betriebsvereinbarung: Dienstplangestaltung

Zwischen dem Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens) und der Geschäftsführung der ... (Name des Unternehmens) wird die folgende Betriebsvereinbarung zur Gestaltung der Dienstpläne vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der ... (Name des Unternehmens).

§ 2 Zweck der Vereinbarung

Die Gestaltung der Dienstpläne nach dieser Vereinbarung soll dafür sorgen, dass kein Arbeitnehmer und keine Arbeitnehmerin bei der Einteilung zu den Diensten benachteiligt wird. Zudem sollten die Dienstpläne so frühzeitig wie möglich erstellt werden können.

§ 3 Grundsätze der Planung der Dienste

- Für den Bereich ... werden Wochendienstpläne erstellt**
 Die Wochendienstpläne müssen den jeweiligen Mitarbeitern jeden Mittwoch vor Inkrafttreten durch Aushang bekanntgegeben werden. Für den Fall einer notwendigen Veränderung der Wochendienstpläne soll die Veränderung den betroffenen Mitarbeitern mindestens 4 Tage vor aktuellem Dienstbeginn mitgeteilt werden. Bei Abwesenheit eines Mitarbeiters (Krankheit/Urlaub) hat dieser sich eigeninitiativ vorher über seine jeweiligen Dienste zu informieren. Der vorab erstellte Dienstplan ist grundsätzlich 4 Tage vor Inkrafttreten mit Anfangs- und Endzeiten versehen auszuhängen. Kurzfristige Änderungen wegen der Krankheit von Mitarbeitern bleiben allerdings möglich. Dabei ist stets die mildeste Lösung für alle Beteiligten zu suchen.
- Für die Bereiche ... werden Monatsdienstpläne erstellt**
 Im Falle der Veränderung der Monatsdienstpläne soll diese Veränderung den betroffenen Mitarbeitern mindestens 4 Tage vor aktuellem Dienstbeginn mitgeteilt werden. Bei Abwesenheit eines Mitarbeiters (Urlaubsrückkehr/Krankheit) hat dieser sich selbst vorher über seinen Dienstplan zu erkundigen. Der vorab erstellte Dienstplan ist grundsätzlich 4 Tage vor Inkrafttreten dokumentenecht und mit Anfangs- und Endzeiten versehen auszuhändigen. Kurzfristige Änderungen wegen Krankheit von Mitarbeitern bleiben möglich. Dabei ist stets die beste Lösung für alle Beteiligten zu suchen.

 Sowohl im Hinblick auf die Wochen- als auch auf die Monatsdienstpläne dürfen die jeweiligen Beschäftigten Wünsche im Hinblick auf die Schichten äußern. Der Arbeitgeber ist jedoch verpflichtet, die Schichten unter Berücksichtigung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu belegen.
- Änderungen des Dienstplans durch betroffene Arbeitnehmer**
 Tausch von Arbeitszeiten oder Tausch von Arbeit und Freizeit ist

möglich, wenn der Abteilungsleiter dem vorher schriftlich zugestimmt hat, die Änderung auf dem Dienstplan vermerkt wurde und der Mitarbeiter die Arbeiten ausführen kann.

- Überstunden entstehen, wenn die gesetzliche Mehrarbeit auf Anordnung des Arbeitgebers erfolgt.** Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG zu beteiligen, bevor er Überstunden anordnet. Überstunden sind so weit es geht zu vermeiden und müssen innerhalb von 3 Monaten nach Entstehung in Freizeit abgegolten werden. Dies ist bei der Dienstplanerstellung zu berücksichtigen.

§ 4 Pausen

Alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen verpflichten sich, in ihren Diensten die gesetzlichen Pausen einzuhalten. Die Pausenzeiten sind in der Betriebsvereinbarung „Arbeitszeit“ festgelegt. Diese kann im Intranet oder auch beim Betriebsrat eingesehen werden.

§ 5 Ruhezeiten

Die Ruhezeiten sind nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit entsprechend § 5 ArbZG einzuhalten.

§ 6 Salvatorische Klausel

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

§ 7 Inkrafttreten, Kündigung, Nachwirkung

Diese Betriebsvereinbarung tritt am ... in Kraft und endet am ... Sie kann von beiden Vertragsparteien mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden. Nach einer Kündigung gelten die Regelungen so lange fort, bis eine neue Betriebsvereinbarung zur Dienstplangestaltung abgeschlossen ist.

Ort, Datum

Unterschriften

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



Betriebsratswahl | Lesezeit 1 Minute

Gekündigte Betriebsrätin hat weiterhin Zugang zum Betrieb

Ist einem Kollegen oder einer Kollegin kurz vor der Betriebsratswahl gekündigt worden und hat der/die Betroffene sich mit einer Kündigungsschutzklage gegen die Kündigung gewehrt, ist er oder sie grundsätzlich weiter in den Betriebsrat wählbar. Damit auch solche Wahlbewerber eine Chance haben, Wahlwerbung zu machen, ist Ihr Arbeitgeber verpflichtet, ihnen Zugang zum Betrieb zu gewähren. Das hat das Arbeitsgericht Nürnberg entschieden (15.1.2026, Az. 9 BVGa 3/26).

Arbeitgeber kündigt Betriebsrätin

Der Fall: Ein Arbeitgeber kündigte das Beschäftigungsverhältnis mit einer Betriebsrätin fristlos, nachdem er die notwendige Zustimmung des Gremiums zur Kündigung erhalten hatte. Gegen die Kündigung wehrte sich die betroffene Arbeitnehmerin mit einer Kündigungsschutzklage. Über diese ist bis dato noch nicht entschieden worden. Sie ist vielmehr Gegenstand eines weiteren laufenden Verfahrens. Außerdem beantragte sie in dem hier vorliegenden Eilverfahren, den Betrieb bis zur Betriebsratswahl im März 2026 wieder betreten zu dürfen. Zudem forderte sie in dem Verfahren, wieder Zugang zum E-Mail-Server sowie zu den elektronischen Kommunikationsplattformen zu erhalten.

Arbeitnehmerin erhält zeitlich befristet Zugang

Die Entscheidung: Das Gericht gab dem Antrag teilweise statt. Es verpflichtete den Arbeitgeber, der Arbeitnehmerin bis zum

5.3.2026 werktags jeweils in der Zeit von 11 bis 14 Uhr Zugang zum Werksgelände zu gewähren.

Das begründete das Gericht damit, dass auch gekündigte Arbeitnehmer, die Kündigungsschutzklage erhoben haben, weiterhin zum Betriebsrat wählbar sind. Um auch solchen Bewerbern die Möglichkeit zu Wahlwerbung zu geben, müssen sie zumindest zeitweise Zutritt zum Betrieb haben.

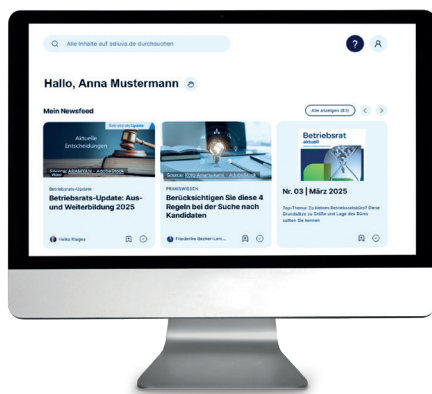
Den Anspruch hinsichtlich eines Zugangs zu den Kommunikationskanälen wies das Gericht jedoch ab.

Gekündigte, die Kündigungsschutzklage erheben, sind weiter wählbar

Die Entscheidung bestätigt, dass gekündigte Betriebsratsmitglieder, die Kündigungsschutzklage erhoben haben, bis zur Rechtskraft der Entscheidung wählbar bleiben.



Service-Tipp: Onlinebereich



Ihr leistungsstarkes Wissensportal

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

Jetzt registrieren unter www.adiuva.de/login

Folgen Sie ADIUVA auch auf:



Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe

AUSSERORDENTLICHE KÜNDIGUNG
Arbeitnehmer nach Freigabe von Elternzeit-Anträgen gekündigt
BETRIEBSVEREINBARUNGEN
So sichern Sie die Rechte Ihrer Kolleginnen und Kollegen