

Betriebsrat aktuell



Rechtssicher und erfolgreich als Betriebsrat arbeiten



SEITE 3

ANWESENHEITSPRÄMIE

Wer streikt, riskiert seine Anwesenheitsprämie

SEITE 6 – 7

RECHTE & PFLICHTEN

Die 7 großen Irrtümer über Rechte und Pflichten des Betriebsrats



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,

die Krankheitsfälle lagen in Deutschland 2025 auf einem konstant hohen Niveau, also ähnlich wie 2024. Um Fehlzeiten zu reduzieren, hat eine Regierungskommission vorgeschlagen, eine Teilkrankschreibung einzuführen. Von einer solchen spricht man, wenn Beschäftigte trotz Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) stundenweise arbeiten, statt komplett auszufallen. Ihnen ist das vermutlich ein Dorn im Auge. Sie werden befürchten, dass sich Kollegen „halb krank zur Arbeit schleppen“. Das ist auch nicht gänzlich auszuschließen. Allerdings basiert die Umsetzung auf Freiwilligkeit. Wer also lieber ganz zu Hause bleiben möchte, wird das auch trotz Teilkrankschreibung tun können.

Das Thema Arbeitsunfähigkeit ist und bleibt ein Dauerbrenner. Welche Rechte Sie haben, wenn Ihr Arbeitgeber die sofortige Vorlage einer AU fordert, lesen Sie auf [Seite 10](#).

Ihre Friederike Becker-Lerchner

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Impressum: betriebsrat aktuell

ADIUVA Verlag – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | Fax: 0228/369 64 80 | ISSN 1861-7972 | **Vorstand:** Richard Rentrop, Bonn | **Redaktionell Verantwortliche:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | **Chefredakteurin:** Friederike Becker-Lerchner, RAin, Berlin | **Produktmanagement:** Kristin Richter, Bonn | **Schlussredaktion:** Nicole Brockmann Duarte, Madrid | **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** Titelbild: fizkes; S. 5: fizkes; S. 6: Thomas Reimer; S. 11: NLshop – 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

Anwesenheitsprämie: Wer streikt, riskiert seine Anwesenheitsprämie Seite 3

Arbeitsunfähigkeit: Arbeitgeber muss keine Entgeltfortzahlung leisten, wenn Tätowierung sich entzündet Seite 4

Druckkündigung: Ihr Arbeitgeber sollte sich schützend vor Ihre Kolleginnen und Kollegen stellen Seite 5

Wer seine Macht missbraucht, löst unter Umständen hohe Abfindungen aus Seite 11

SCHWERPUNKTTHEMA

Die 7 größten Irrtümer über Ihre Rechte und Pflichten – und wie Sie sie vermeiden 6-7

PRAXISWISSEN

Betriebsbedingte Kündigung: Welche Alternativ-Ideen Sie Ihrem Arbeitgeber unterbreiten können Seite 8

BETRIEBSVEREINBARUNG

Chancengleichheit & Sicherstellung der Lohngerechtigkeit Seite 9

IHRE FRAGEN

Sofortige Vorlage der AU-Bescheinigung gefordert: Welche Rechte haben Sie?..... Seite 10

Gehalt: Wie ermittelt man die Vergütung bei freigestellten Betriebsräten? Seite 10

NEWS

Cannabis-Legalisierung: So viel hat sich gar nicht verändert..... Seite 12

Anwesenheitsprämie | Lesezeit 2 Minuten

Wer streikt, riskiert eine Anwesenheitsprämie

Eine Betriebsvereinbarung, die Regelungen zu freiwilligen Anwesenheitsprämien trifft, kann vorsehen, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Anwesenheitsprämie von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei streikbedingten Fehltagen kürzen dürfen. Eine entsprechende Kürzung stellt keinen Verstoß gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz dar. Das hat das Landesarbeitsgericht Nürnberg in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung klargestellt (LAG Nürnberg, 15.12.2025, Az. 1 SLa 158/25).

Betriebsvereinbarung enthält Regelung zu Anwesenheitsprämie

Der Arbeitnehmer, ein Lkw-Fahrer, war bei seinem Arbeitgeber in einem Logistikzentrum angestellt. Er hatte auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung Anspruch auf eine jährliche Sonderzahlung. Die im Jahr 2023 geschlossene Betriebsvereinbarung regelte die Verteilungsgrundsätze der Gewährung einer über die tarifliche Sonderzahlung im Großhandel hinausgehende jährliche freiwillige Sonderzahlung. Diese konnte allerdings bei individuellen Fehlzeiten von mehr als 4 Tagen ab dem 5. Tag pro Fehlzeitentag um jeweils 1/60 gekürzt werden. Als Fehlzeit gilt nach dieser Vereinbarung das Fernbleiben von der Arbeit mit Ausnahme von Urlaubstagen, Gleittagen, Quarantänetagen und tariflich gewährten Freistellungen von der Arbeit. Krankheitsbedingte bezahlte Fehltag führen jedoch nicht zu einer Kürzung der Sonderzahlung.

Arbeitnehmer nimmt an 64 Tagen am Streik teil

Der Arbeitnehmer wies im Referenzzeitraum, in der Zeit von Oktober 2022 bis September 2023, 77 Fehltag auf. Von diesen 77 Tagen waren 64 auf die Teilnahme an Streikmaßnahmen und 13 auf krankheitsbedingte Fehlzeiten zurückzuführen. Der Arbeitgeber verweigerte dem Arbeitnehmer wegen der Fehlzeiten die Auszahlung der Sonderzahlung. Das missfiel dem Arbeitnehmer. Er hielt das Vorgehen des Arbeitgebers für nicht berechtigt. Der Arbeitnehmer klagte gegen die Maßnahme. Dabei vertrat er die Ansicht, dass die Streiktag nicht als Fehlzeiten im Sinne der Betriebsvereinbarung gelten dürften. Er stellte sich auf den Standpunkt, dass seine Streikteilnahme keine Kürzung rechtfertigen könne. Schließlich ruhen während eines Streiks die Hauptleistungspflichten. Der Arbeitnehmer sah in dem Vorgehen einen Verstoß gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 Abs. 1 BetrVG) und das Maßregelverbot (§ 612 a BGB) sowie eine unzulässige Streikbruchprämie und damit eine Bevorzugung der Kolleginnen und Kollegen, die nicht gestreikt haben.

Ziel der Betriebsvereinbarung ist es, die Anwesenheit zu honorieren

Das Gericht entschied, dass der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf die von ihm begehrte Prämie habe. Denn eine Betriebsvereinbarung für eine Anwesenheitsprämie könne vorsehen, dass auch streikbedingte Fehltag zur Kürzung einer ausgelobten Prämie führen. Eine Auslegung der Betriebsvereinbarung verschafft dem Arbeitnehmer keinen Anspruch auf die Prämie. Denn die Betriebsvereinbarung verstößt nicht gegen höherrangiges Recht; vor allem nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Es liegt keine unzulässige Ungleichbehandlung vor (§ 75 Abs. 1 BetrVG). Schließlich behandle der Arbeitgeber alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleich. Das Prinzip sei:

Wer arbeitet, erhält eine Prämie. Wer fehlt, muss mit einer Kürzung rechnen. Und zwar unabhängig davon aus welchem Grund.

Nach Ansicht des Gerichts stellt die Sonderleistung auch keine unzulässige Streikbruchprämie dar. Denn es wurde keine Sonderzahlung ausschließlich für nicht streikende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gezahlt. Es handelte sich zudem um eine allgemeine Bonuszahlung. Ziel der Prämie sei es gewesen, die Anwesenheit zu honorieren.

Kürzung war in Ordnung

Das Gericht hielt darüber hinaus auch die Kürzungsquote von 1/60 pro Fehltag für vertretbar. Die Richter stellten klar, dass die Kürzung von 1/60 pro Fehltag durchaus überproportional sei. Das liege jedoch noch im Beurteilungsspielraum des Arbeitgebers und des Betriebsrats. Schließlich haben der Arbeitgeber und der Betriebsrat so einen Anreiz schaffen wollen, möglichst wenig Fehltag zu haben.

Wie sinnvoll sind Anwesenheitsprämien

Als Betriebsrat sollten Sie im Hinblick auf Anwesenheitsprämie stets beide Seiten einer Medaille im Blick haben. Es ist durchaus möglich, dass Anwesenheitsprämien für Ihre Kolleginnen und Kollegen einen Anreiz schaffen, besonders auf die Gesunderhaltung zu achten und krankheitsbedingte Fehlzeiten zu vermeiden.

Mit einer Vereinbarung zu Anwesenheitsprämie wird jedoch auch schnell der Ausdruck von Misstrauen verbunden. Denn zumindest unterschwellig indiziert eine solche Prämie, dass sich Beschäftigte ohne die Prämie unberechtigt arbeitsunfähig krankmelden, also „krank machen“. Ein entsprechendes Misstrauen kann sich negativ auf das Betriebsklima und auch auf die Gesamtleistung der Belegschaft auswirken.

Darüber hinaus motiviert die Prämie u.U. dazu, arbeitsunfähig krank zur Arbeit zu erscheinen, was zumindest auf längere Sicht auch negative Auswirkungen auf die Gesamtleistung des Betriebs haben könnte.



MEIN TIPP

Schlagen Sie Alternativen vor

Sollte Ihr Arbeitgeber mit dem Anliegen, eine Anwesenheitsprämie im Rahmen einer Betriebsvereinbarung zu vereinbaren, auf Sie als Betriebsrat zukommen, hinterfragen Sie die Gründe Ihres Arbeitgebers genau und überlegen Sie, ob Sie eine entsprechende Maßnahme unterstützen wollen.

Arbeitsunfähigkeit | Lesezeit 2 Minuten

Arbeitgeber muss keine Entgeltfortzahlung leisten, wenn Tätowierung sich entzündet

Eine Tätowierung ist ein Ausdruck eigenen Persönlichkeit. Inzwischen sind auch sichtbare Tätowierungen auch im Berufsleben weitgehend akzeptiert. Deshalb stellt sich zunehmend die Frage, wer eigentlich das finanzielle Risiko trägt, wenn beim Stechen des Tattoos nicht alles einwandfrei läuft. Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein hat dazu jetzt klar entschieden: Wer sich freiwillig tätowieren lässt, muss das Risiko möglicher Folgen selbst tragen (LAG Schleswig-Holstein, 22.5.2025, Az. 5 Sa 284 a/24).

Beschäftigte lässt sich tätowieren

Die Arbeitnehmerin, eine Pflegehilfskraft ließ sich ein Tattoo auf den Unterarm stechen. In der Folgezeit entzündete sich die tätowierte Stelle. Die Beschäftigte wurde deshalb von einem Arzt für mehrere Tage arbeitsunfähig krankgeschrieben. Das nahm ihre Arbeitgeberin zum Anlass, die Entgeltfortzahlung einzustellen.

Arbeitnehmerin verlangt Entgeltfortzahlung

Dagegen versuchte die Pflegehilfskraft sich zu wehren. Sie argumentierte, dass sie keine Zahlung für den Zeitpunkt der Tätowierung verlange, sondern lediglich für die nachträgliche Entzündung. Dabei handele es sich um eine seltene Komplikation, die nur in 1-5 % der Fälle auftrete. Tattoos seien zudem heute weit verbreitet und Teil der geschützten Privatsphäre. Dem hielt die Arbeitgeberin entgegen, dass wer sich tätowieren lasse, in eine Körperverletzung einwillige. Eine daraus folgende Infektion gehöre nicht zum allgemeinen Krankheitsrisiko, das der Arbeitgeber finanziell tragen müsse.

Mit dieser Argumentation überzeugte die Arbeitgeberin zunächst das Arbeits- und später das Landesarbeitsgericht.

Folgen der Tätowierung kein normales Krankheitsrisiko

Das Gericht entschied, dass durch die Entzündung hervorgerufene krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit hier als normales Krankheitsrisiko zu bewerten sei. Sie könne der Arbeitgeberin deshalb nicht aufgebürdet werden. Die Richter räumten zwar ein, dass die Arbeitnehmerin durch die Infektion arbeitsunfähig erkrankt sei.

Beschäftigte trägt das Risiko

Sie habe die Arbeitsunfähigkeit jedoch anders als von ihr angenommen i. S.d. § 3 Abs. 1 EFZG selbst verschuldet.

Danach handelt ein Arbeitnehmer immer dann schuldhaft, wenn er in erheblichem Maße gegen die von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhaltensweisen verstößt.

Die Richter waren der Überzeugung, dass die Arbeitnehmerin bei der Tätowierung damit rechnen musste, dass sich ihr Unterarm entzündet. Dieses Verhalten stelle einen groben Verstoß gegen ihr eigenes Gesundheitsinteresse dar. Die Richter wiesen insoweit darauf hin, dass die Arbeitnehmerin in ihrer Argumentation selbst darauf hingewiesen hatte, dass es in bis zu 5% der Fälle zu Komplikationen in Form von einer Entzündung kommen könne. Die Arbeitnehmerin habe deshalb mit einem entsprechenden Verlauf rechnen müssen.

→ FAZIT

Bei Verschulden keine Entgeltfortzahlung

Alle Beschäftigten haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG). Und zwar für die Dauer von 6 Wochen (§ 3 Abs. 2 EFZG). Ihr Arbeitgeber kann die Entgeltfortzahlung jedoch verweigern, wenn der oder die Beschäftigte die Arbeitsunfähigkeit selbst verschuldet hat (§ 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG). Wann ein Verschulden der eigenen Arbeitsunfähigkeit vorliegt, ist gesetzlich nicht geregelt. Für die Entzündung nach einer Tätowierung steht es jetzt fest.

§ 3 Abs. 1, 2 EFZG

Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

(1) Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn sein Verschulden trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen. Wird der Arbeitnehmer infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, so verliert er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch nach Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen nicht, wenn er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

(2) Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Absatzes 1 gilt auch eine Arbeitsverhinderung, die infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen Abbruchs der Schwangerschaft eintritt. Dasselbe gilt auch für einen Abbruch der Schwangerschaft, wenn die Schwangerschaft innerhalb von zwölf Wochen nach der Empfängnis durch einen Arzt abgebrochen wird, die schwangere Frau den Abbruch verlangt und dem Arzt durch eine Bescheinigung nachgewiesen hat, dass sie sich mindestens drei Tage vor dem Eingriff von einer anerkannten Beratungsstelle hat beraten lassen.

Druckkündigung | Lesezeit 2 Minuten

Ihr Arbeitgeber sollte sich schützend vor Ihre Kolleginnen und Kollegen stellen

Bei innerbetrieblichen Spannungen sind Arbeitgeber gefragt. Nicht selten stehen sie unter Zugzwang. Dem Verlangen der Belegschaft oder eines Teils dieser, dass auf die Kündigung eines bzw. einer Beschäftigten gerichtet ist, darf Ihr Arbeitgeber im Zweifel nicht ohne Weiteres nachkommen. Er hat sich vielmehr aufgrund seiner Fürsorgepflicht schützend vor den bzw. die betroffenen/betroffene Arbeitnehmerin zu stellen. Zudem hat er alles ihm Zumutbare zu unternehmen, um die Belegschaft von ihrem Verlangen abzubringen. Erst wenn ihm dadurch ein nachweisbarer wirtschaftlicher Schaden droht und eine Kündigung bzw. ein Aufhebungsvertrag als letztes Mittel droht, darf er darauf zurückgreifen. So hat es in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung des Landesarbeitsgericht Niedersachsen entschieden (LAG Niedersachsen, 13.5.2025, Az. 10 SLa 687/24).

Auseinandersetzung um Wirksamkeit einer Kündigung

Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer streiten um die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung. Zwischen dem Arbeitnehmer und seinen Kollegen gab es seit mehr als 10 Jahren immer wieder Konflikte. Die Situation eskalierte. Einige Kolleginnen und Kollegen verlangten vom Arbeitgeber, sich von dem Arbeitnehmer zu trennen. Sie drohten ihm damit, das Unternehmen mittels einer Eigenkündigung zu verlassen, wenn der Arbeitgeber nicht dafür Sorge, dass der Arbeitnehmer den Betrieb verlasse.

Der Arbeitgeber versuchte daraufhin, sich mit dem Arbeitnehmer auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einigen. Darauf ließ sich dieser allerdings nicht ein. Deshalb kündigte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer außerordentlich mit einer Auslauffrist. Dabei handelt es sich um eine Kündigungsfrist, die der einer ordentlichen Kündigung ähnelt. Dagegen wehrte sich der Arbeitnehmer erfolgreich mit einer Kündigungsschutzklage.

Außerordentliche Kündigung ist unwirksam

Das Gericht hielt die außerordentliche Kündigung für unwirksam. Das begründeten die Richter damit, dass der Arbeitgeber keinen wichtigen Grund vorgebracht hatte, der die Kündigung rechtfertigte. Im Raum stand hier eine so genannte Druckkündigung, also eine Kündigung, die zunächst auf die Initiative anderer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zurückgeht, die mit einer Person nicht mehr zusammenarbeiten wollen. Insoweit stellten die Richter klar, dass eine Druckkündigung nur zulässig sei, wenn der Arbeitgeber alles Zumutbare unternommen habe, um die Belegschaftsangehörigen von der Drohung, den Betrieb per Eigenkündigung zu verlassen, abzubringen. Dazu gehöre auch, sich schützend vor den betroffenen Mitarbeiter zu stellen und aktiv zu deeskalieren. Das Gericht stellte klar, dass wer betriebliche Konflikte nicht frühzeitig aktiv angehe, sich nicht auf den Druck von außen berufen könne.

Deeskalationsversuche nicht erkennbar

Hier war für die Richter ein konkretes und geeignetes aktives Handeln nicht erkennbar. So hatte der Arbeitgeber keine ernsthaften Versuche unternommen, das angespannte Arbeitsklima zu verbessern. Er hatte auch keine innerbetriebliche Mediation versucht.

Kein Auflösungsantrag bei unwirksamer Kündigung

Der Arbeitgeber hatte im Zusammenhang mit der außerordentlichen Kündigung hilfsweise die Auflösung des Arbeitsverhältnisses

begehrt. Auch diese lehnte das Gericht ab. In der Regel kann ein Arbeitsverhältnis vom Gericht aufgelöst werden, wenn eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, eine weitere Zusammenarbeit jedoch unzumutbar ist. Ein solches Vorgehen sei allerdings bei einer außerordentlichen Kündigung mit Auslauffrist nicht möglich. Das gelte auch, wenn eine ordentliche Kündigung wie hier tariflich ausgeschlossen sei.

→ FAZIT

Arbeitgeber müssen schnell handeln

Die Entscheidung führt Ihnen vor Augen, dass Ihr Arbeitgeber bei Konflikten innerhalb eines Teams oder einer Abteilung zügig Gegenmaßnahmen ergreifen muss. Es liegt in seiner Verantwortung, etwaige schwelende Konflikte möglichst im Keim zu ersticken und eine Eskalation zu vermeiden. Dabei hat er sämtliche Maßnahmen in Betracht zu ziehen und muss im Zweifel auch eine innerbetriebliche Mediation versuchen. Für von einer Druckkündigung bedrohte Kollegen bedeutet das, dass sie eine solche auf jeden Fall rechtlich prüfen lassen und sich im Zweifel dagegen wehren sollten.



Fürsorgepflicht

Der Arbeitgeber muss seine Beschäftigten schützen.

Rechte und Pflichten | Lesezeit 4 Minuten

Die 7 größten Irrtümer über Rechte und Pflichten des Betriebsrats – und wie Sie sie vermeiden

Viele Betriebsräte verschenken Gestaltungsmöglichkeiten oder setzen sich unnötigen Risiken aus, weil hartnäckige Missverständnisse kursieren. Dieser Beitrag räumt mit den häufigsten Fehlvorstellungen auf und gibt Ihnen konkrete Handlungshilfen an die Hand.

Irrtum Nr. 1: „Der Betriebsrat darf nur reagieren, wenn der Arbeitgeber etwas plant“

Dieser Irrtum hält sich besonders hartnäckig. Tatsächlich ist der Betriebsrat kein reines Kontrollorgan, das auf Initiativen des Arbeitgebers wartet. Beispiel: Die Arbeitgeberin hat mit ihrer Anordnung von Betriebsurlaub das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats verletzt. Sie weigert sich, die Einführung zurückzustellen. Das braucht der Betriebsrat nicht zu dulden.

Sie als Betriebsrat haben vielmehr die allgemeine Aufgabe, selbst aktiv zu werden und Maßnahmen beim Arbeitgeber zu beantragen. Zu den allgemeinen Aufgaben gehört auch, darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden. Diese Überwachungsaufgabe ist gegenwarts- und zukunftsbezogen – Sie müssen nicht warten, bis etwas schief läuft.



MEIN TIPP

Führen Sie eine Initiativliste

Notieren Sie Themen, die Sie beim Arbeitgeber anstoßen möchten. Nutzen Sie die monatlichen Besprechungen mit dem Arbeitgeber gezielt für eigene Vorschläge.

Nutzen Sie folgende Musterformulierung für einen Initiativantrag:

„Der Betriebsrat beantragt gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG die Einführung von [konkretes Anliegen, z. B. flexible Arbeitszeitmodelle für Eltern]. Wir bitten um Aufnahme von Verhandlungen innerhalb von zwei Wochen.“

Irrtum Nr. 2: „Betriebsratsbeschlüsse können wir notfalls auch mal formlos treffen“

Ein gefährlicher Irrtum, der im schlimmsten Fall zur Unwirksamkeit Ihrer Beschlüsse führt. Für den Betriebsratsbeschluss, der dem Verfahren zugrunde liegt, genügt es inhaltlich, wenn der Streitgegenstand und das angestrebte Ergebnis genannt sind. Es müssen nicht die an das Gericht zu stellenden Anträge formuliert sein.

Hinsichtlich der Formalien bestreiten manche Arbeitgeber pauschal eine ordnungsgemäße Beschlussfassung des Betriebsrats. Das beste Gegenargument ist die Vorlage einer aussagekräftigen und korrekten Niederschrift (Protokoll) der Betriebsratssitzung. Sie muss die Beschlüsse im Wortlaut und die erzielte Stimmenmehrheit enthalten, vom Vorsitzenden und einem weiteren Betriebsratsmitglied unterschrieben sein und als Anhang eine Anwesenheitsliste mit Unterschriften aufweisen (§ 34 BetrVG).

Der vom BAG angenommene hohe Beweiswert der Sitzungsniederschrift erstreckt sich auch darauf, dass es keine Mängel bei der Ladung zur Sitzung gab. Ein sauberes Protokoll schützt Sie also vor späteren Angriffen des Arbeitgebers.

Prüfen Sie die Beschlussfassung immer anhand folgender Kriterien:

- Ordnungsgemäße Einladung aller Mitglieder mit Tagesordnung
- Bei Verhinderung: richtiges Ersatzmitglied laden
- Beschlussfähigkeit prüfen (mehr als die Hälfte anwesend)
- Abstimmungsergebnis protokollieren
- Protokoll unterschreiben lassen

Irrtum Nr. 3: „Der Arbeitgeber muss uns nur informieren, wenn wir ausdrücklich nachfragen“

Das Gegenteil ist der Fall. Der Arbeitgeber muss von sich aus aktiv werden – und zwar rechtzeitig, also bevor Entscheidungen gefallen sind.

Das Gesetz ist eindeutig. Zur Durchführung seiner Aufgaben sind Sie als Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten. Und Ihnen sind auf Verlangen jederzeit die für Ihre Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.



NUTZEN SIE
IHRE RECHTE
RICHTIG!



MEIN TIPP

Bleiben Sie informiert

Scheuen Sie sich nicht, Unterlagen, die einen Bezug zu Ihren Aufgaben haben, anzufordern, wenn der Arbeitgeber sie Ihnen nicht von sich aus vorlegt. So bleiben Sie informiert und signalisieren dem Arbeitgeber, dass Sie Ihre Rechte kennen.

Nutzen Sie diese Musterformulierung für eine Informationsanforderung:

„Der Betriebsrat bittet gemäß § 80 Abs. 2 BetrVG um Übermittlung folgender Unterlagen bis zum [Datum]: [konkrete Auflistung]. Die Unterlagen werden zur Wahrnehmung unserer Aufgaben nach § 80 Abs. 1 Nr. [X] BetrVG benötigt.“

Irrtum Nr. 4: „Bei Verstößen des Arbeitgebers können wir nur protestieren“

Viele Betriebsräte unterschätzen ihre Durchsetzungsmöglichkeiten. Wenn der Arbeitgeber Mitbestimmungsrechte verletzt, stehen Ihnen wirksame Instrumente zur Verfügung. Solche Verstöße brauchen Sie als Betriebsrat nicht zu dulden. Sie haben mehrere Handlungsoptionen, wenn der Arbeitgeber Ihre Rechte ignoriert:

1. Schriftliche Mitteilung an den Arbeitgeber mit Fristsetzung
2. Einigungsstelle anrufen bei erzwingbarer Mitbestimmung
3. Unterlassungsantrag beim Arbeitsgericht (ggf. mit Antrag auf eine einstweilige Verfügung, um schnelle Ergebnisse zu erzielen)

Irrtum Nr. 5 „Die Geschäftsordnung des Betriebsrats kann alles regeln“

Viele Betriebsräte glauben, sie könnten in ihrer Geschäftsordnung beliebige Regelungen treffen. Das ist ein Trugschluss, der zu unwirksamen Bestimmungen führen kann.

Eine gute Geschäftsordnung erleichtert die tägliche Arbeit erheblich. Der Betriebsrat sollte sich eine Geschäftsordnung geben. Diese Geschäftsordnung muss mit absoluter Mehrheit im Betriebsrat beschlossen werden (§ 36 BetrVG). 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.

Regelungen in der Geschäftsordnung, die eine Stimmenthaltung bei einer Beschlussfassung verbieten oder die die Betriebsratsmitglieder zur schriftlichen Dokumentation durchgeführter Betriebsratsarbeit nach Dauer und Art der Tätigkeit verpflichten, sind z. B. unwirksam.

Was Sie in der Geschäftsordnung dagegen sinnvoll regeln können, sind insbesondere folgende Punkte:

- Sitzungsturnus und Einladungsfristen
- Vertretungsregelungen
- Aufgabenverteilung im Gremium
- Regelungen zur Protokollführung (soweit nicht gesetzlich vorgegeben)
- Bildung von Ausschüssen

Die Betriebsratssitzungen müssen vorbereitet werden. In größeren Betrieben wird es sich empfehlen, einen Teil der Aufgaben in Aus-

schüssen zu erledigen. In der Regel dürfte es genügen, aber auch notwendig sein, etwa alle 2 Wochen als Betriebsrat zu tagen.

Irrtum Nr. 6: „Unsere Aufgabe ist die individuelle Rechtsberatung für die Kollegen“

Ein häufiges Missverständnis ist, dass Sie als Betriebsrat einzelne Mitarbeiter rechtlich beraten oder gar anwaltlich unterstützen sollen. Ihre Aufgabe als Betriebsrat ist jedoch in erster Linie die Vertretung der gemeinsamen, kollektiven Interessen der Kolleginnen und Kollegen. Das geschieht z. B. durch die Gestaltung von Betriebsvereinbarungen, die Überwachung der Einhaltung von Gesetzen und Tarifverträgen sowie die Mitbestimmung bei betrieblichen Maßnahmen.

Individuelle Rechtsberatung bleibt grundsätzlich Anwälten und Gewerkschaften vorbehalten. Natürlich dürfen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen darauf hinweisen.



MEIN TIPP

Machen Sie auf Fristen aufmerksam

Wenn Ihnen bei einem Kontakt mit einem Kollegen bewusst wird, dass dieser eine gesetzliche Frist nicht kennt oder übersieht, machen Sie ihn darauf aufmerksam. Wendet sich also z. B. ein gekündigter Kollege mit der Frage an Sie, was er gegen die Kündigung tun könne, weisen Sie ihn unbedingt auf die 3-Wochen-Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage hin.

Irrtum Nr. 7: „Wir dürfen ausschließlich digital tagen, wenn das im Unternehmen üblich ist“

Digitales Arbeiten und Onlinesitzungen sind im Unternehmensalltag inzwischen Standard. Das bedeutet aber nicht, dass Sie als Betriebsrat ausschließlich online tagen dürfen. Ganz im Gegenteil schreibt § 30 BetrVG ausdrücklich vor, dass der Betriebsrat grundsätzlich in Präsenz, also in persönlicher Anwesenheit der Teilnehmer, tagt.

Abs. 2 der Vorschrift regelt u. a., dass eine Online-Sitzungsteilnahme zwar in der Geschäftsordnung erlaubt werden kann, aber unter Vorrang der Präsenzsitzungen. Diese muss der Regelfall sein, Abweichungen hiervon sind auch per Geschäftsordnungsregelung nicht möglich.



FAZIT

Kennen Sie Ihre Rechte – und nutzen Sie sie

Betriebsratsarbeit erfordert solides Wissen über die eigenen Rechte und Pflichten. Nur, wenn Sie Ihre Möglichkeiten kennen, können Sie die Interessen der Belegschaft wirksam vertreten. Wer sie nicht kennt, verschenkt Gestaltungsspielräume oder riskiert unwirksame Beschlüsse.

Nutzen Sie Schulungen, tauschen Sie sich mit erfahrenen Betriebsräten aus und scheuen Sie sich nicht, bei komplexen Fragen nach Beschlussfassung im Betriebsrat rechtliche Beratung in Anspruch zu nehmen.

Betriebsbedingte Kündigung | Lesezeit 2 Minuten

Welche alternativen Ideen Sie Ihrem Arbeitgeber unterbreiten sollten

Die allgemeine wirtschaftliche Lage in Deutschland ist schwierig. Im Jahr 2025 mussten so viele Unternehmen Insolvenz anmelden wie seit 10 Jahren nicht mehr. Durch die Auseinandersetzungen im Iran und die Energie-Lieferengpässe steigen die Kosten. So manch ein Kollege bzw. eine Kollegin hat deshalb in den vergangenen Monaten Folgendes von seinem/ihrer Arbeitgeber gehört: „Die Auftragslage ist schlecht. Die Kosten steigen. Wir müssten etwas machen.“ Viele Gespräche, über die ein Personalabbau eingeläutet werden soll, beginnen so. Die Konsequenz sind dann häufig betriebsbedingte Kündigungen. Die sind juristisch nicht immer in Ordnung, werden in der Praxis allerdings dennoch durchgewunken. Als Betriebsrat müssen Sie das nicht wortlos hinnehmen. Nutzen Sie stattdessen Ihre Möglichkeiten und sorgen Sie dafür, dass Ihr Arbeitgeber so weit als möglich mildere Mittel nutzt.

Prüfen Sie, ob Ihr Arbeitgeber alle Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeit nutzt

Flexible Arbeitszeit schaffen Flexibilität. In wirtschaftlich guten Zeiten bauen Ihre Kollegen ein Arbeitszeitguthaben auf einem Arbeitszeitkonto auf. In Zeiten, in denen Ihr Arbeitgeber weniger Aufträge hat, kann er die Kollegen auffordern, die Plusstunden ihres Arbeitszeitkontos abzubauen. Sie bleiben stunden- oder sogar tageweise dem Arbeitsplatz fern und erhalten die vereinbarte Vergütung.

Prüfen Sie, ob befristete Arbeitsverhältnisse enden

Bevor Sie betriebsbedingte Kündigungen hinnehmen, sollten Sie von Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin erfragen, welche befristeten Arbeitsverhältnisse zeitnah enden und ob er/sie diese Möglichkeit des Personalabbaus geprüft hat. Schließlich ist es wesentlich einfacher, den befristeten Arbeitsvertrag eines Beschäftigten nicht zu verlängern, als einem unbefristet angestellten Kollegen oder auch einer Kollegin aus betriebsbedingten Gründen zu kündigen. Gibt es befristete Arbeitsverhältnisse, die zeitnah auslaufen, ist zudem auch zu prüfen, ob ein von einer Kündigung bedrohter Kollege bzw. eine Kollegin den Arbeitsplatz einnehmen könnte. Auch eine Versetzung in diesem Rahmen wäre ein milderes Mittel als die betriebsbedingte Kündigung.

Vorsicht bei der Beendigung befristeter Arbeitsverhältnisse

Bietet es sich an, befristete Arbeitsverhältnisse nicht zu verlängern und dadurch Personalkosten zu sparen, muss Ihr Arbeitgeber penibel aufpassen, dass er die Arbeitsverhältnisse nicht versehentlich verlängert. Schließlich gibt es 3 Varianten, in denen es ungewollt zu einer Verlängerung von befristeten Arbeitsverhältnissen kommen kann. In der Regel löst eine solche Verlängerung dann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis aus. Das ist im Hinblick auf die hier angesprochenen Szenarien schlecht. Diese beiden Situationen sind zu vermeiden:

1. Der Arbeitnehmer wird auch nach Ablauf der Befristung weiterbeschäftigt. Folge dessen ist, dass das Arbeitsverhältnis als unbefristet abgeschlossen gilt (§ 15 Abs. 5 TzBfG).
2. Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind sich grundsätzlich darüber einig, dass ein Arbeitsverhältnis nur befristet fortgesetzt werden soll. Bis zum Ablauf der Befristung liegt aber keine

von beiden Seiten unterschriebene schriftliche Vereinbarung über die befristete Fortsetzung vor. Wird der Arbeitnehmer in einem solchen Fall weiterbeschäftigt, begründet das ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Bei der Zweckbefristung läuft es ähnlich

Die Regeln sind auf befristete Arbeitsverträge, die auf einer Zweckbefristung basieren, entsprechend anzuwenden. Eine Zweckbefristung liegt vor, wenn der befristete Vertrag an einen bestimmten Zweck, z. B. ein Projekt, gebunden ist. In diesen Fällen endet der befristete Arbeitsvertrag, sobald der Zweck erfüllt ist. Dementsprechend muss Ihr Arbeitgeber die Beschäftigung unverzüglich nach Erreichung des Zwecks stoppen. Andernfalls riskiert er eine unbefristete Weiterbeschäftigung.

Sprechen Sie Kurzarbeit bei Ihrem Arbeitgeber an

In den vergangenen Jahren haben viele Unternehmen auf Kurzarbeit gesetzt. Wird in einem Betrieb Kurzarbeit eingeführt, arbeiten Ihre Kollegen für die Dauer der Kurzarbeit entweder zeitlich reduziert oder gar nicht (Kurzarbeit Null). Dadurch werden die Lohn- und Gehaltsansprüche reduziert. Den Verdienstaufschlag kompensiert die Agentur für Arbeit teilweise.

Kurzarbeit kommt allerdings nur in Betracht, wenn ein entsprechender Ausfall auch dargestellt werden kann (§ 96 Abs. 1 Sozialgesetzbuch II).

Wenn Ihr Arbeitgeber Sie dann doch zu betriebsbedingten Kündigungen anhört

Auch wenn Ihr Arbeitgeber in puncto Kündigungen das letzte Wort hat, sollten Sie Ihre Möglichkeiten nicht unterschätzen. Schließlich kann Ihr Widerspruch als Betriebsrats bei betriebsbedingten Kündigungen erhebliche Konsequenzen haben. Möchte ein Kollege sich gegen eine Kündigung mit einer Kündigungsschutzklage wehren, kann er das Vorliegen betriebsbedingter Gründe oft nur pauschal bestreiten.

Hier kommen Sie dann ins Spiel: Haben Sie in Ihrer Stellungnahme Bedenken gegen die Kündigung dargelegt, sollten Sie dem Betroffenen diese erläutern, wenn er sie darum bittet. Haben Sie der Kündigung widersprochen, muss Ihr Arbeitgeber der Kündigung Ihre Stellungnahme beilegen, sodass der Betroffene sich auf die Kritikpunkte stützen kann.



Muster-Betriebsvereinbarung: Chancengleichheit & Sicherstellung der Lohngerechtigkeit

Ihren Arbeitgeber ist zur Gleichstellung verpflichtet. Er muss durch geeignete Maßnahmen dafür sorgen, dass in Ihrem Betrieb Gleichberechtigung tatsächlich realisiert und gelebt wird. Das gilt auch und insbesondere im Hinblick auf das Gehalt. Dafür sollten Sie sich einsetzen.

Muster-Betriebsvereinbarung: Chancengleichheit

Der Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens) und die Unternehmensleitung der ... (Name der Firma) schließen die folgende Betriebsvereinbarung zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zu familienfreundlichen Arbeitsbedingungen.

Präambel

Der Arbeitgeber fordert und fördert Leistungen von allen im Betrieb tätigen Menschen in gleicher Weise. Zudem sorgt das Unternehmen dafür, dass alle Geschlechter die gleichen Möglichkeiten für die Entfaltung individueller Begabungen haben. Die Parteien sehen sich zudem in der Verantwortung Lohngerechtigkeit unabhängig Geschlecht, Alter, Herkunft oder anderen Merkmalen herzustellen.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten des Unternehmens. Ausgenommen sind die leitenden Angestellten i.S. d. § 5 BetrVG.

§ 2 Grundsätze

Die Vertragsparteien verpflichten sich, in ihren Beschlüssen, Vereinbarungen und Handlungen den Grundsatz der Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung und den Grundsatz der Förderung der Chancengleichheit zu berücksichtigen.

- Eine unmittelbare Diskriminierung im Sinne dieser Vereinbarung liegt vor, wenn eine Person in einer vergleichbaren Situation schlechter als eine andere Person behandelt wird, worden ist oder würde.
- Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren eine oder mehrere Personen in besonderer Weise benachteiligen.
- Eine Belästigung gilt als unmittelbare Diskriminierung, wenn Verhaltensweisen, wie Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen die Verletzung der Würde der betreffenden Person bezwecken oder bewirken.
- Ebenfalls als Diskriminierung gelten fremdenfeindliche und rechtsextreme und antisemitische Äußerungen und Verhaltensweisen sowie Mobbing.
- Auch die Aufforderung oder die Anweisung zur Ungleichbehandlung oder Belästigung stellt eine Diskriminierung im Sinne dieser Vereinbarung dar.

Der Grundsatz der Förderung der Chancengleichheit gebietet Maßnahmen zur tatsächlichen Gleichstellung der Beschäftigten und berücksichtigt die besonderen Umstände (spezifische Kompetenzen und Defizite) in angemessener Weise.

Alle Beschäftigten des Unternehmens sind aufgefordert und verpflichtet, für die Einhaltung der Gleichbehandlungsgrundsätze einzutreten.

§ 3 Lohngerechtigkeit

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf gleiche Bezahlung für gleiche oder gleichwertige Arbeit, unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Behinderung, sexueller Orientierung oder anderen persönlichen Merkmalen.

Der Arbeitgeber stellt sicher, dass die Kriterien für die Gehaltsfestlegung klar, objektiv und für alle Beschäftigten transparent sind.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, einmal jährlich eine geschlechtsdifferenzierte Lohnanalyse durchzuführen, um potenzielle Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern für vergleichbare Tätigkeiten zu ermitteln.

Sollte dabei ungerechtfertigte Lohnunterschiede festgestellt werden, verpflichtet sich das Unternehmen, diese unverzüglich zu beseitigen und entsprechende Anpassungen vorzunehmen.

§ 4 Verstöße

a) Beschwerderecht

Personen, die sich durch die Missachtung der unter § 1 beschriebenen Grundsätze beeinträchtigt fühlen, haben das Recht, sich an die folgenden Stellen zu wenden:

- den Vorgesetzten,
- den Betriebsrat,
- die Gleichstellungsbeauftragte,
- die Personalabteilung,
- das Management

Die von Diskriminierung betroffene Person hat auch die Möglichkeit, sich an eine andere Vertrauensperson ihrer Wahl zu wenden.

Darüber hinaus können sich auch Beschäftigte, die nicht von der Diskriminierung betroffen sind, aber Zeugen eines Verstoßes gegen die Gleichbehandlungsgrundsätze geworden sind, mit einer Beschwerde an die verantwortlichen Stellen wenden.

Eine Beschwerde darf nicht zu einer Benachteiligung führen.

b) Vertraulichkeit

Über Informationen, Vorkommnisse, persönliche Daten und Gespräche ist absolutes Stillschweigen gegenüber am Verfahren nicht beteiligten Dritten zu bewahren. Gleiches gilt gegenüber dem Beschwerdegegner, solange eine Beschwerde nicht geprüft wurde.

c) Sanktionsmaßnahmen

Das Unternehmen hat bei unmittelbaren Diskriminierungen, nach der Entscheidung des zuständigen Gremiums, dem Einzelfall angemessene betriebliche Sanktionsmaßnahmen zu ergreifen. Die Durchführung der Maßnahme erfolgt in Abstimmung mit dem Betriebsrat.

§ 5 Schlussbestimmungen

Die Betriebsvereinbarung tritt am ... in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Schluss des Kalenderjahres gekündigt werden. Eine Kündigung ist frühestens möglich zum

Wird die Betriebsvereinbarung gekündigt, wirkt sie bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung zu diesem Thema nach.

Ort, Datum

Unterschriften

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



Krankschreibung | Lesezeit 1 Minute

Sofortige Vorlage der AU-Bescheinigung gefordert: Welche Rechte haben Sie als Betriebsrat?

Frage:

Ein Vorgesetzter teilt einer Mitarbeiterin mit, dass sie ab sofort abweichend von der gängigen Regel ab dem ersten Tag einer Erkrankung eine ärztliche Bescheinigung vorlegen muss. Der Grund sind häufige Fehltag für ein bis zwei Tage. Diese Entscheidung ist mit dem Personalchef abgestimmt, mit uns als Betriebsrat aber nicht. In unserem Gremium gehen die Meinungen dazu auseinander, ob der Betriebsrat hätte eingebunden werden müssen oder nicht.

Antwort:

Das ist eine Frage, die viele Leser interessiert. Sie wird tatsächlich öfter gestellt. Die Antwort ist typisch juristisch: Es kommt darauf an.

Beide Meinungen in Ihrem Gremium haben einen berechtigten Kern: Die Regelung im Entgeltfortzahlungsgesetz gibt dem Arbeitgeber zwar das Recht zur früheren Anforderung der Bescheinigung, jedoch ist bei regelhafter Ausübung dieses Rechts der Betriebsrat zu beteiligen. Will der Arbeitgeber also, dass zukünftig alle Mitarbeiter, oder die einer bestimmten Gruppe, die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bereits am ersten Tag vorlegen müssen, haben Sie als Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht.



Bei echten Einzelfallentscheidungen besteht hingegen kein Mitbestimmungsrecht.

Sie sollten nachfragen, ob es sich bei dieser Anordnung um eine Einzelfallentscheidung handelt. Wird das verneint, bestehen Sie auf Ihr Mitbestimmungsrecht und verlangen Sie z. B. den Abschluss einer Betriebsvereinbarung.

Gehalt | Lesezeit 1 Minute

Wie ermittelt man die Vergütung bei freigestellten Betriebsräten?

Frage:

Ich bin kürzlich als Betriebsratsvorsitzender gewählt worden und seitdem freigestellt. Vor meiner Freistellung erhielt ich ein Festgehalt sowie Provisionen. Was passiert jetzt mit meinem Gehalt?

Antwort: Betriebsräte sind mit demselben Gehalt freizustellen

Als Betriebsrat sind Sie ohne eine Minderung Ihres Entgelts für Ihre Gremiumsaufgaben freizustellen. Für die Vergütung während der Freistellung ist Ihr vorheriges Gehalt maßgeblich. Denn als freigestelltes Betriebsratsmitglied bleiben Sie Arbeitnehmer des Betriebs und haben deshalb Anspruch auf Fortzahlung Ihres Gehalts. Finanziell ändert sich mit dem Eintritt ins Amt erst mal nichts. Schließlich dürfen Sie als Betriebsrat insoweit keine Nachteile erleiden.

Lohnausfallprinzip nach § 37 Abs. 2 BetrVG kommt zum Tragen

Hier kommt das Lohnausfallprinzip zum Tragen (§ 37 Abs. 2 BetrVG). Dies besagt, dass Sie dasselbe Arbeitsentgelt verdienen, das Sie auch ohne die Freistellung erhalten hätten.

Leistungsabhängige Bezahlung ist zu berücksichtigen

Das ist auch im Hinblick auf die leistungsabhängige Bezahlung zu berücksichtigen. Die Berechnung stellt sich allerdings schwieriger dar, da Sie als freigestellter Betriebsrat die Leistungen, für die Sie die Boni erhalten, tatsächlich ja gar nicht erbringen. Insoweit ist eine hypothetische Betrachtung vorzunehmen.

Ihr Arbeitgeber hat zu ermitteln, welche Leistungen Sie ohne die Freistellung verdient hätten. Heranzuziehen sind insoweit sowohl Ihre gezeigten Leistungen als auch ein Vergleich Ihrer vor der Übernahme des Amtes erzielten Leistungen mit Durchschnittswerten vergleichbarer Arbeitnehmer. Maßgeblich ist der Einzelfall. Da Sie offensichtlich erst kürzlich freigestellt wurden, wird Ihren bisher erbrachten Leistungen vermutlich zurzeit mehr Gewicht beigemessen werden.

Höhe der Vergütung nicht für immer festgelegt

Die Höhe der Vergütung für die Zeit der Freistellung wird nicht einmalig für die gesamte Zeit der Freistellung festgelegt. Liegen die Voraussetzungen vor, besteht für freigestellte Betriebsräte u. U. auch ein Anspruch auf Gehaltserhöhung.

Entschädigung | Lesezeit 2 Minuten

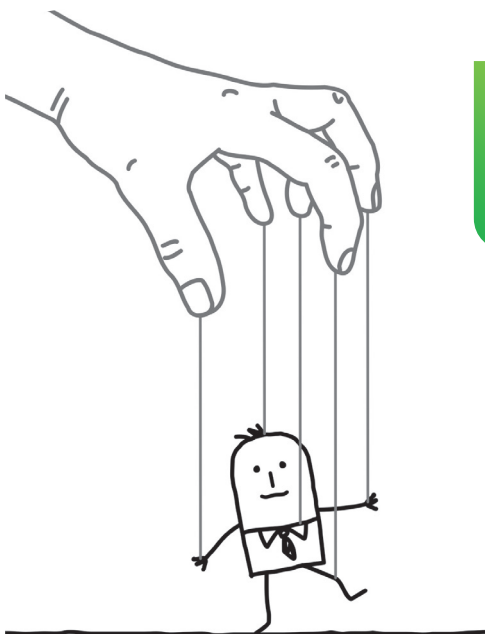
Wer seine Macht missbraucht, kann hohe Abfindungen auslösen

Zeigt ein Vorgesetzter gegenüber einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin ein sexistisches und übergriffiges Verhalten, riskiert er nicht nur selbst eine Kündigung durch seine jeweiligen Vorgesetzten. Er muss vielmehr auch damit rechnen, dass der bzw. die Betroffene im Rahmen eines Kündigungsschutzverfahrens eine hohe Abfindung zugesprochen wird. Denn in der Regel wird ein Gericht davon ausgehen, dass der bzw. dem Betroffenen die Fortführung des Arbeitsverhältnisses nach einem entsprechenden Vorfall nicht mehr zumutbar ist. So hat es kürzlich das Landesarbeitsgericht Köln entschieden (LAG Köln, 9.7.2025, Az. 4 SLa 97/25).

Arbeitnehmerin gewinnt Kündigungsschutzklage

Das LAG Köln hatte über einen Fall zu entscheiden, den zunächst das Arbeitsgericht (ArbG) Bonn beurteilen musste. Im Ursprungsverfahren in Bonn ging es um die Kündigungsschutzklage einer Arbeitnehmerin. Diese gewann die Arbeitnehmerin, weil der Arbeitgeber die Kündigungsgründe nicht nachvollziehbar darstellen konnte. Nach Ansicht des ArbG Bonn war es der Arbeitnehmerin allerdings unzumutbar weiter in dem Unternehmen zu arbeiten, da der Geschäftsführer sie mittels sexistischer, übergriffiger Äußerungen entwürdigte hatte.

Konkret führte das Gericht in seiner Urteilsbegründung aus, dass das Verhalten des Geschäftsführers der Arbeitnehmerin gegenüber in erheblicher Weise das für die Arbeitnehmerin im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses Zumutbaren überschreite. Deshalb sei das Beschäftigungsverhältnis nach § 9 KSchG unter Zahlung einer Abfindung in Höhe von 70.000 € aufzulösen. Die Höhe der Abfindungszahlung begründete das Gericht sowohl mit der offensichtlichen Sozialwidrigkeit der Kündigung als auch damit, dass der Abfindung eine Genugtuungsfunktion ähnlich dem Schmerzensgeld bei Persönlichkeitsrechtsverletzungen zukomme. Das grenzüberschreitende und ehrverletzende Verhalten des Geschäftsführers sollte in der Abfindungssumme in besonderem Maße zum Ausdruck kommen.



Arbeitgeber hält vom Gericht festgelegte Abfindungssumme für zu hoch

Der Arbeitgeber hielt die Abfindung dennoch für zu hoch und wehrte sich mit dieser Klage vor dem LAG Köln; allerdings nur mit sehr geringem Erfolg.

Seine Begründung stützte er darauf, dass die Arbeitnehmerin durch ihren ursprünglich gestellten Weiterbeschäftigungsantrag selbst dokumentiert habe, dass ihr die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht unzumutbar sei.

Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar

Das Gericht bestätigte im Grunde genommen die Ansicht des Arbeitsgerichts und entschied, dass der Arbeitnehmerin die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses wegen sexistischer, erniedrigender und willkürlicher Äußerungen des Geschäftsführers nicht zumutbar sei.

Das Gericht stellte zudem klar, dass die außergewöhnliche Höhe der Abfindung wegen der besonderen Umstände grundsätzlich auch in Ordnung sei. Schließlich seien die demütigenden Äußerungen des Geschäftsführers und ihre Auswirkungen, nämlich eine posttraumatische Belastungsstörung der Arbeitnehmerin seit Mai 2024, hier zu berücksichtigen. Zudem sei die Kündigung offensichtlich sozialwidrig. Als dritten Punkte spielte nach Ansicht des Gerichts die Tatsache, dass der Geschäftsführer die Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorsätzlich durch Machtmissbrauch herbeigeführt habe, eine tragende Rolle für die Höhe der Abfindung.

Im Ergebnis setzten die Richter die Höhe der Abfindung etwas niedriger fest. Der Arbeitnehmerin wurden 68.153,80 € statt 70.000 € zugesprochen.

→ FAZIT

Übergriffige Äußerungen lösen Abfindungszahlung aus

Ist die Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses für eine Arbeitnehmerin wegen sexistischer, übergriffiger und demütigender Äußerungen ihres Vorgesetzten bzw. des Geschäftsführers aus der Perspektive eines objektiven Dritten nicht mehr zumutbar, steht der Betroffenen eine hohe Abfindung als Entschädigung zu. Das gilt erst recht, wenn der Arbeitgeber nachweislich seine Macht missbraucht hat.

Cannabis-Legalisierung 2024 | Lesezeit 1 Minute

So viel hat sich gar nicht verändert

Als das Konsum-Cannabis-Gesetz (KCanG) vor etwas mehr als 2 Jahren in Kraft trat und damit die kontrollierte Freigabe von Cannabis für Erwachsene in Deutschland beschlossen wurde, sorgte das bei vielen Arbeitgebern für große Sorge. Denn die Arbeitgeber fürchteten um die Sicherheit ihrer Betriebe sowie die Gesundheit ihrer Beschäftigten. Wie sich die Legalisierung auswirkt, wird regelmäßig wissenschaftlich untersucht. Neuesten Ergebnissen lässt sich entnehmen, dass sich beim Konsum kaum etwas verändert hat.

Bilanz 2026

Die Teillegalisierung von Cannabis in Deutschland wird seit Inkrafttreten des Gesetzes regelmäßig wissenschaftlich durch ein Forschungsteam untersucht. Denn das ist Voraussetzung nach § 43 KCanG. Die Verantwortlichen des Forschungsprojekts EKO-CAN haben Anfang April die neuesten Ergebnisse vorgelegt. Diese besagen u. a., dass sich beim Konsum von Cannabis kaum etwas verändert hat. Die Forscher stellten klar, dass sich frühere Trends aus der Zeit vor der Teillegalisierung fortsetzen. Der teilweise befürchtete sprunghafte Anstieg cannabisbezogener Konsumprobleme konnte bisher nicht festgestellt werden.

Bedeutung der Teillegalisierung für Ihren Arbeitgeber

Möchte Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin den Konsum von Drogen im Betrieb ausschließen, muss er/sie eine innerbetriebli-

che Regelung treffen; also z. B. eine Betriebsvereinbarung über ein Drogenverbot. Das war schon immer so und daran hat die Teillegalisierung nichts geändert.

Wie Sie als Betriebsrat sich positionieren sollten

Als Betriebsrat sollten Sie sich für ein Drogenverbot einsetzen. Denn konsumieren Kolleginnen oder Kollegen Alkohol oder andere Drogen am Arbeitsplatz, gefährden sie unter Umständen nicht nur sich selbst, sondern auch Ihre anderen Kollegen; ganz abgesehen vom Verursachen möglicher Sachschäden. Ein betriebliches Cannabisverbot unterliegt Ihrer Mitbestimmung (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG), wenn es als solches über die bestehenden gesetzlichen Regelungen weitergehende Ordnungsregeln enthält oder den Arbeits- und Gesundheitsschutz betrifft. Ein Cannabisverbot ist lediglich mitbestimmungsfrei, wenn es sich nur auf Arbeitstätigkeiten bezieht, bei denen der Drogenkonsum sowieso verboten ist.



LIVE-WEBINAR:

„Der ultimative Erfolgsplan für die ersten 100 Tage als Betriebsrat“

- Jetzt anmelden: 19.05.26, 10:00 Uhr
- Ihre Teilnahme ist GRATIS (0,- €)
- Arbeitsrechtsexperte: RA Günter Stein

BONUS: Es warten viele Arbeitshilfen & Werkzeuge im Webinar auf SIE

Jetzt GRATIS anmelden! Nutzen Sie dafür den QR-Code

Ihre Anmeldung ist unverbindlich und 100 % kostenlos.



Folgen Sie ADIUVA auch auf:



Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe

PROBEARBEIT
Wann sie möglich ist
VERTRAUENSVOLLE
ZUSAMMENARBEIT
Das sollten Sie wissen

BETRIEBSVEREINBARUNG
BEM