

Urteilsdienst für den Betriebsrat



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



SEITE 3

KÜNDIGUNG & FREISTELLUNG

Hier war die Freistellung
nicht möglich

SEITE 6–7

ÄLTERE ARBEITNEHMER

So setzen Sie sich für Ihre
Kolleginnen und Kollegen ein



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,

viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden erst mit 67 in Rente gehen können. Die Belegschaften in den Betrieben werden bereits jetzt immer älter. Das verändert unsere Arbeitswelt.

Denn wenn die älteren Arbeitnehmer zahlenmäßig überwiegen, wird es unweigerlich schwieriger werden, jüngere Arbeitnehmer einzustellen. Zurzeit ist es aufgrund der grundlegenden Veränderungen in der Welt für die jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einigen Bereichen zusätzlich sehr schwer, einen Arbeitsplatz zu finden.

Ziel Ihres Arbeitgebers bzw. Ihrer Arbeitgeberin sollte es sein, sowohl die jungen als auch die älteren Kollegen so lange wie möglich fit zu halten. Mit welchen konkreten Maßnahmen Sie sich für die Gesundheit Ihrer Kollegen am Arbeitsplatz einsetzen können, lesen Sie in unserer Leserfrage des Monats auf Seite 9. Denken Sie dabei daran: Beim Gesundheitsschutz sind Sie zu beteiligen.

Zudem erfahren Sie auf den Seiten 6 und 7, wie Sie sich sinnvoll für Ihre älteren Kollegen einsetzen können.

Herzliche Grüße

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Inhalt

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Kündigung & Freistellung:
Hier war die Freistellung möglich Seite 3

Urlaub darf nicht wegen pauschaler
Engpässe beschränkt werden Seite 4

Abteilungsversammlung: Maßgeblich
ist die Organisationsstruktur Seite 5

Kirchenaustritt gilt nur ausnahmsweise
als Kündigungsgrund Seite 8

Kopftuch im Betrieb:
Worauf es ankommt Seite 10

Dienstwagen als Gehalt:
So geht es nicht..... Seite 12

SCHWERPUNKTTHEMA

Ältere Arbeitnehmer: So setzen Sie sich für
Ihre Kolleginnen und Kollegen ein Seite 6–7

IHRE FRAGEN

Haben wir einen Anspruch, die
Arbeitsverträge einzusehen? Seite 9

Gesundheitsschutz: Welche Maßnahmen
bieten sich an? Seite 9

BETRIEBSVEREINBARUNG

Informationsanspruch: So sichern Sie
Ihren Anspruch auf umfassende
Informationen 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: ADIUVA Redaktion, erstellt mit KI | 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 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

Kündigung & Freistellung | Lesezeit 2 Minuten

Hier war die Freistellung nicht möglich

Kündigt ein Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis eines Arbeitnehmers, versuchen viele Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen, die Betroffenen sofort unwiderruflich freizustellen. Das gefällt nicht allen Betroffenen. Im folgenden Fall hatte ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer nach einer Kündigung unter Fortzahlung der Vergütung freigestellt. Die entsprechende Freistellungsklausel hat jedoch das Bundesarbeitsgericht (BAG) gekippt, weil sie den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligte (25.3.2026, Az. 5 AZR 108/25).

Arbeitgeber kündigt Arbeitnehmer

Der Fall: Der Arbeitnehmer war seit Januar 2022 als Gebietsleiter im Vertriebsaußendienst bei seinem Arbeitgeber tätig. Er erhielt neben seiner Vergütung einen Firmenwagen, den er auch privat nutzen durfte. Die Überlassung war in seinem Arbeitsvertrag geregelt. Dieser formularmäßige Arbeitsvertrag enthielt zudem eine Klausel, nach der die Nutzung widerrufen werden konnte, wenn der Arbeitnehmer nach einer Kündigung von seiner Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt wird.

Konkret regelt § 20 des Arbeitsvertrags, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, den Arbeitnehmer bei oder nach Ausspruch einer Kündigung – gleich von welcher Seite – unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit freizustellen. Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers fristgerecht zum 30.11.2024 und stellte ihn bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von seiner Arbeitspflicht frei. Zudem forderte er ihn auf, seinen Firmenwagen zurückzugeben.

Arbeitnehmer gibt Dienstwagen nicht zurück

Der Arbeitnehmer war vor allem mit der Rückgabe des Firmenwagens nicht einverstanden. Diesen wollte er noch für die Zeit der Kündigungsfrist behalten oder zumindest eine Nutzungsausfallentschädigung bekommen. Als sein Arbeitgeber darauf nicht einging, klagte der Arbeitnehmer. Er verlangte eine Nutzungsausfallentschädigung für die Zeit von August bis November 2024 i. H. v. 510 € monatlich. Seine Begründung: Seine Freistellung sei zu Unrecht erfolgt. Denn die arbeitsvertragliche Klausel, die die Freistellung regelt, benachteilige ihn unangemessen.

BAG weist an LAG zurück

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen hingegen verurteilte den Arbeitgeber zu einer Nutzungsausfallentschädigung (22.5.2025, Az. 5 SLa 249/25). Das BAG wies die Angelegenheit nun zur erneuten Entscheidung an das LAG zurück.

Freistellungsklausel im Arbeitsvertrag ist unwirksam

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht aufgrund der Freistellungsklausel in § 20 im Arbeitsvertrag von seiner Arbeitsleistung freistellen konnte. Denn die Klausel in dem Arbeitsvertrag sei als Allgemeine Geschäftsbedingung (AGB) zu beurteilen. Sie unterliege deshalb der Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB.

Das Gericht kam zu dem Ergebnis, dass die entsprechende Kontrolle ergebe, dass die Klausel unwirksam sei. Sie benachteilige den Arbeitnehmer entgegen dem Grundsatz von Treu und Glauben unangemessen. Schließlich habe er ein grundrechtlich geschütztes

Interesse an der Beschäftigung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Das könne er jedoch nach dieser Klausel gar nicht geltend machen. Deshalb komme es nicht zur Abwägung der Interessen des Arbeitgebers bzw. Beschäftigten im Hinblick auf die Freistellung. Die entsprechende Interessenabwägung sei nun vom LAG vorzunehmen. Denn das habe im Zusammenhang mit seiner vorherigen Bearbeitung diesen Punkt nicht ausreichend geprüft.

→ FAZIT

Pauschale Freistellungsklausel im Arbeitsvertrag ist unwirksam

Eine pauschale Freistellungsklausel in einem formularmäßigen Arbeitsvertrag ist unwirksam. Denn sie benachteiligt Arbeitnehmer unangemessen. Folge einer solchen Klausel ist jedoch nicht, dass der/die Betroffene einen Beschäftigungsanspruch erhält. Es ist vielmehr eine Abwägung der jeweiligen Interessen vorzunehmen. Denn es erscheint durchaus möglich, dass das Interesse des Arbeitgebers an der Freistellung überwiegt. In einem solchen Fall müsste er dem betroffenen Arbeitnehmer zumindest eine Nutzungsentschädigung für den Firmenwagen zahlen. Alternativ kann der Arbeitgeber dem betroffenen Arbeitnehmer bzw. einer betroffenen Arbeitnehmerin auch den Firmenwagen bis zum Ende der Kündigungsfrist zu den vereinbarten Bedingungen, also auch zur privaten Nutzung, überlassen. Denn ein zur Privatnutzung überlassener Firmenwagen ist Gehaltsbestandteil und muss deshalb im Fall einer Freistellung bis zum Ende der Kündigungsfrist gewährt werden.

§ 307 Abs. 1, 3 BGB

Inhaltskontrolle

(1) Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen sind unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Eine unangemessene Benachteiligung kann sich auch daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist.

(3) Die Absätze 1 und 2 sowie die §§ 308 und 309 gelten nur für Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, durch die von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelungen vereinbart werden.

Urlaub | Lesezeit 2 Minuten

Urlaub darf nicht wegen pauschaler Engpässe beschränkt werden

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern steht ein gesetzlicher Erholungsurlaub von 20 Tagen bei einer 5-Tage-Woche zu. Dabei sollen einmal jährlich mindestens 10 Tage am Stück gewährt werden. Ob ein Arbeitgeber 17 Tage Urlaub am Stück wegen Personalmangels verweigern kann, war neben der Frage, ob der gesetzliche Anspruch auf zusammenhängenden Urlaub per Eilantrag durchgesetzt werden kann, von den Richtern des Landesarbeitsgerichts (LAG) Thüringen kürzlich zu entscheiden (2.3.2026, Az. 4 Ta 15/26).

Arbeitnehmerin will Urlaubsgewährung im Eilverfahren durchsetzen

Der Fall: Eine Arbeitnehmerin beantragte eine einstweilige Verfügung, um von ihrem Arbeitgeber Erholungsurlaub in der Zeit vom 1.3.2026 bis zum 25.3.2026 zu erhalten. Zuvor hatte sie das reguläre Hauptsacheverfahren angestrengt. Dieses war am 23.1.2026 zu ihren Gunsten entschieden worden. Das Arbeitsgericht verpflichtete den Arbeitgeber zur Urlaubsgewährung (ArbG Nordhausen, 23.1.2026, Az. 2 Ca 974/25). Das entsprechende Urteil war jedoch noch nicht rechtskräftig.

Mit Schreiben vom 10.2.2026 forderte die Arbeitnehmerin den Arbeitgeber unter Fristsetzung bis zum 13.2.2026 zur Umsetzung auf und kündigte andernfalls einstweiligen Rechtsschutz, also die Anstrengung eines Eilverfahrens, an. Dieses leitete sie dann am 16.2.2026 ein (siehe oben).

Arbeitsgericht lehnt Eilbedürftigkeit ab

Das Arbeitsgericht lehnte die Anträge wegen fehlender Eilbedürftigkeit ab. Zur Begründung verwies das Gericht darauf, dass die Arbeitnehmerin die Dringlichkeit durch das lange Warten selbst widerlegt habe. Die Arbeitnehmerin rügte diese Entscheidung daraufhin.

Gericht spricht Arbeitnehmerin Urlaubsanspruch zu

Die Entscheidung: Das LAG entschied auf die Beschwerde der Arbeitnehmerin hin, dass diese einen Anspruch auf Erteilung des Erholungsurlaubs in der Zeit vom 3.3.2026 bis zum 25.3.2026 habe. Das begründeten die Richter mit der Entscheidung im regulären Verfahren. Sie stellten klar, dass sich aus dem regulären Hauptsacheverfahren ergebe, dass die Arbeitnehmerin ihren Urlaubswunsch für den Zeitraum korrekt angemeldet hatte. Der Arbeitgeber hatte dem Wunsch deshalb nachzukommen. Denn der Arbeitgeber habe keine ausreichend wichtigen betrieblichen Gründe gegen den Urlaub. Das wäre jedoch Voraussetzung.

Beschränkung verstößt gegen Gesetz

Die Beschränkung auf höchstens 2 Wochen zusammenhängenden Urlaub verstoße gegen § 7 Abs. 2 Satz 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Denn § 7 Abs. 2 Satz 2 BUrlG setzt eine Teilbarkeit voraus, die nur bei besonderen Gründen, wie z. B. dringende betriebliche oder persönliche Gründe, zulässig ist. Solche Gründe haben hier nicht vorgelegen. Pauschale personelle Engpässe genügen dafür nicht. Das Gericht wies hier auch darauf hin, dass der Arbeitgeber nicht mit entgegenstehenden Urlaubswünschen anderer Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer argumentiert habe.

Anders als von der Arbeitnehmerin beantragt gewährte das Gericht den Urlaubsanspruch erst ab dem 3.3.2026, da eine rückwirkende Urlaubsgewährung unionsrechtlich nicht zulässig ist.

Hauptsacheverfahren abwarten schadet nicht

Im Hinblick auf die Eilbedürftigkeit entschieden die Richter, dass diese grundsätzlich entfallt, wenn die antragstellende Person die zeitliche Dringlichkeit durch ein zu langes Zuwarten selbst verschuldet habe. Hier sei es aber ausnahmsweise nicht zu beanstanden gewesen, zunächst den Ausgang des Hauptsacheverfahrens abzuwarten. Hier habe die Arbeitnehmerin deshalb rechtlich zulässig gehandelt. Sie habe zunächst das Hauptsacheverfahren abgewartet und ihren Arbeitgeber kurz darauf unter Angabe einer gesetzten Frist aufgefordert, die Entscheidung umzusetzen. Erst als dieser auf die Aufforderung nicht reagierte, habe sie das Eilverfahren eingeleitet.

→ FAZIT

Beim Urlaub zählt Ihr Wunsch bzw. der Wunsch Ihrer Kolleginnen und Kollegen

Eine generelle Beschränkung des Erholungsurlaubs auf höchstens 2 zusammenhängende Wochen verstößt hingegen gegen § 7 Abs. 2 Satz 1 BUrlG. Eine Teilung sei nur bei Vorliegen konkreter, dringender, betrieblicher oder in der Person des Arbeitnehmers liegender Gründe erlaubt. Pauschale personelle Engpässe genügen dafür nicht.

INFO: Thema

Urlaub am Stück

Der Erholungsurlaub ist an Ihren Wunsch bzw. den Wunsch Ihrer Kolleginnen und Kollegen gebunden. Beschäftigte dürfen die Zeit ihres Urlaubs grundsätzlich frei wählen. Ihr Arbeitgeber darf den Urlaub nur dann verweigern, wenn er zwingende betriebliche Gründe nachweisen kann, die gegen den Urlaub zum gewünschten Termin sprechen. Nach dem Arbeitsrecht steht Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei einer 6-Tage-Woche zudem Erholungsurlaub an 12 zusammenhängenden Werktagen zu. Bei einer 5-Tage-Woche sind es mindestens 10 zusammenhängende Werktage.

Abteilungsversammlung | Lesezeit 2 Minuten

Maßgeblich ist die Organisationsstruktur

Abteilungsversammlungen dürfen nur ausnahmsweise und nur für organisatorisch oder räumlich klar abgegrenzte Betriebsteile durchgeführt werden. Eine einfache Zusammenfassung nach fachlichen Zuständigkeiten oder Personengruppen genügt dafür nicht. Entscheidend ist vielmehr die betriebliche Organisationsstruktur. Das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen entschieden (5.12.2025, Az. 13 TaBVGa 113/25).

Betriebsrat plant Abteilungsversammlungen

Der Fall: Der Antragsteller ist der aus 15 Mitgliedern bestehende Betriebsrat des Zentrallagers der Arbeitgeberin. Dort arbeiten ca. 1.050 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Schichtbetrieb. Im Jahr 2025 fand lediglich am 1.4.2025 eine Betriebsversammlung statt. Für September/Okttober hatte der Betriebsrat Abteilungsversammlungen geplant, die die Arbeitgeberin untersagte.

Der Betriebsrat beschloss daraufhin Anfang November 2025, in der Zeit vom 8.12. bis zum 12.12.2025 mehrere Abteilungsversammlungen durchzuführen. Und zwar jeweils für die verschiedenen Bereiche, wie z. B. Feinkost, Tiefkühl, Betriebstechnik, Obst & Gemüse, Trockensortiment, Transport & Leergut, Kraftfahrer/Vorlader/Expedition/Kfz-Werkstatt). Darüber hinaus sollten eigenständige Versammlungen für Auszubildende und Abteilungsleiter stattfinden. Andere eigenständige Bereiche bzw. Abteilungen, wie z. B. die Warenausgangskontrolle, Check-in, Wareneingang, wurden nicht einbezogen. Mit einer E-Mail vom 12.11.2025 verweigerte die Arbeitgeberin erneut ihre Zustimmung.

Betriebsrat beantragt einstweilige Verfügung

Der Betriebsrat beantragte daraufhin, im Wege der einstweiligen Verfügung der Arbeitgeberin die Behinderung der konkret terminierten Abteilungsversammlungen zu untersagen und Ordnungsmittel anzudrohen. Das begründete er damit, dass jeweils abteilungsspezifische Themen bestünden; lediglich für 3 Abteilungen gebe es keine besonderen Punkte. Er wies in seiner Begründung zudem darauf hin, dass die Tagesordnungen mitgeteilt worden seien und die Beschlussfassungen ordnungsgemäß erfolgt seien. Eine gleichzeitige Durchführung sei personell nicht leistbar.

Arbeitgeberin beantragt Zurückweisung

Die Arbeitgeberin hielt den Beschluss des Betriebsrats für fehlerhaft. Sie argumentierte, dass nicht alle organisatorischen Einheiten und Beschäftigten erfasst seien. Eine „Abteilung Abteilungsleiter“ existiere nicht. Auszubildende und Abteilungsleiter seien organisatorisch anderen Abteilungen zugeordnet. Die Arbeitgeberin vertrat zudem die Meinung, dass ein berechtigtes Interesse an einer weiteren Betriebsversammlung zur Berichterstattung des Betriebsrats und zur Unterrichtung über die Unternehmenslage bestehe. Sie beantragte deshalb Zurückweisung.

Vor dem Arbeitsgericht hatte der Betriebsrat keinen Erfolg. Die gegen die Entscheidung gerichtete Beschwerde des Betriebsrats war vor dem LAG teilweise erfolgreich.

Beschwerde teilweise nicht begründet

Die Entscheidung: Der Eilantrag des Betriebsrats blieb ohne Erfolg. Denn das Gericht hielt die Beschwerde teilweise für unbegründet. Der Antrag des Betriebsrats war auf Duldung der Durchführung

von Abteilungsversammlungen gerichtet. Ein entsprechender Anspruch bestand jedoch nicht.

Das begründete das Gericht damit, dass der Beschluss vom 7.11.2025 nicht den Vorgaben für Betriebsversammlungen in § 42 Abs. 2 BetrVG entspreche. Danach müssen Abteilungsversammlungen alle organisatorisch oder räumlich abgrenzbaren Einheiten und sämtliche Arbeitnehmer erfassen. Hier seien jedoch Einheiten wie die Warenausgangskontrolle und der Check-in nicht berücksichtigt worden. Das Gericht stellte zudem klar, dass Abteilungsleiter und Auszubildende keine eigenständige Abteilungen seien. Sie seien vielmehr ihren jeweiligen Einsatzbereichen zuzuordnen.

Das müssen Sie zum Thema wissen

Nicht immer lassen sich alle Belegschaftsmitglieder unter einen Hut bekommen. Deshalb regelt das Gesetz Teilversammlungen. Als Betriebsrat können Sie nicht frei entscheiden, ob Sie eine Betriebsversammlung als Teilversammlung durchführen wollen. Macht die Struktur Ihres Betriebs sinnvolle Betriebsversammlungen unmöglich, müssen Sie stattdessen Teilversammlungen organisieren.

Sind reguläre Betriebsversammlungen hingegen möglich, sind diese durchzuführen. Bei der entsprechenden Entscheidung steht Ihnen als Betriebsrat allerdings ein gewisser Entscheidungsspielraum zu. Teilversammlungen kommen in der Praxis am häufigsten in Betrieben zum Tragen, die 2 oder mehr Schichten arbeiten.

§ 42 Abs. 2 BetrVG

Betriebsversammlung

(2) Arbeitnehmer organisatorisch oder räumlich abgegrenzter Betriebsteile sind vom Betriebsrat zu Abteilungsversammlungen zusammenzufassen, wenn dies für die Erörterung der besonderen Belange der Arbeitnehmer erforderlich ist. Die Abteilungsversammlung wird von einem Mitglied des Betriebsrats geleitet, das möglichst einem beteiligten Betriebsteil der Arbeitnehmer angehört.



Ältere Arbeitnehmer | Lesezeit 4 Minuten

So setzen Sie sich für Ihre älteren Kolleginnen und Kollegen ein

Als Betriebsrat haben Sie gerade älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gegenüber eine besondere Schutzpflicht. Denn so jung und fit man sich auch fühlt: Mit zunehmendem Alter baut man langsam ab. Als Betriebsrat sollten Sie deshalb die Besonderheiten im Zusammenhang mit der Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kennen, damit Sie sich optimal für Ihre Kollegen einsetzen können.

Ihre Mitbestimmungsrechte

Als Betriebsrat haben Sie bei der Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Mitbestimmungsrechte. Es ist eine Ihrer wichtigsten Aufgaben, die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer besonders zu fördern (§ 80 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG).

Das heißt: Sie müssen nicht nur darauf achten, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht wegen der Überschreitung bestimmter Altersstufen benachteiligt werden. Es geht vielmehr auch darum, dass Sie die Einstellung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei gleicher Qualifikation und Leistungsfähigkeit unterstützen und Kündigungen vermeiden. Sorgen Sie auch dafür, dass ältere Kollegen nicht benachteiligt werden.

Schutz Älterer vor Diskriminierung

In § 75 BetrVG ist ein ausdrückliches und umfassendes Verbot der Benachteiligung wegen des Alters festgelegt. Sie als Betriebsrat sind verpflichtet, gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin auf die Einhaltung des Verbots zu achten.

Bedenken Sie: Bei der im BetrVG festgelegten Regelung handelt es sich um einen einseitigen Diskriminierungsschutz. Es werden nur ältere Kolleginnen und Kollegen gegenüber jüngeren geschützt. Gerade in einer Arbeitswelt, in der es immer mehr ältere Kolleginnen und Kollegen gibt, kann es aber auch zu Diskriminierungen älterer gegenüber jüngeren Beschäftigten kommen, die so nicht erfasst sind.

Setzen Sie auf Gleichbehandlung

Gleiches Recht für alle: Nach § 7 Abs. 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Verbindung mit § 1 AGG dürfen ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenüber jüngeren nicht benachteiligt werden. Das heißt auch, dass Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin für altersgerechte Arbeitsplätze sorgen muss. Denn körperlicher Verschleiß ist keinesfalls zwangsläufig. Untersuchungen haben gezeigt, dass eine mangelhafte Gestaltung von Arbeitsplätzen und das lange Verbleiben darauf für so manche Altersdefizite verantwortlich sind.

Monotonie macht krank

Anforderungsarme, monotone und hoch arbeitsteilige Tätigkeiten führen zu vorzeitiger körperlicher und psychischer Abnutzung. Folge dessen ist häufig, dass die Arbeitnehmer demotiviert sind. Dadurch sinkt ihre Leistungsfähigkeit. Sie verlieren die Lust, sich weiterzuentwickeln.

Als Betriebsrat sollten Sie sich an dieser Stelle fragen, wo in Ihrem Betrieb eine besondere Stressbelastung für ältere Arbeitnehmer liegt. Denken Sie dabei z. B. an langjährige Schichtarbeit oder stän-

dige Überstunden. Sollten Ihre Kolleginnen und Kollegen damit zu tun haben, setzen Sie sich bei Ihrem Arbeitgeber dafür ein, dass die Arbeitszeit im Rahmen des Möglichen gesundheitsschonend organisiert wird. Arbeiten Sie im Hinblick auf diese Fragestellungen auch mit dem Betriebsarzt zusammen.

Versuchen Sie neue Konzepte zu etablieren

Während die meisten jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bzw. Beschäftigte mittleren Alters mit den normalen Erholungszeiten bzw. dem bei Überstunden etc. gewährten Freizeitausgleich hinkommen, reicht für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die „Pause“ allein oft nicht mehr. Sie regenerieren sich häufig schlicht nicht mehr so schnell.

Zumindest ein Teil der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer benötigt etwas mehr bzw. eine andere Art der Erholung; z. B. spezielle Rückenschulen für Schreibtischtäter oder auch spezielle Entspannungskurse.



MEIN TIPP

Setzen Sie sich für Ihre älteren Kolleginnen und Kollegen ein

Ich empfehle Ihnen, Ihren Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin mit guten Argumenten zu überzeugen. Die meisten Arbeitgeber werden von einer Extra-Investition in Sachen Arbeitsschutz nicht sofort überzeugt sein. Schließlich kostet guter Arbeitsschutz viel Zeit und Geld. Ein gutes Argument ist, dass Ältere mit den richtigen Gesundheitsschutzmaßnahmen länger fit bleiben und dass Ihrem Arbeitgeber/ Ihrer Arbeitgeberin so für den Betrieb unverzichtbares Wissen länger erhalten bleibt.

Werden Sie präventiv tätig

Auch insoweit gilt: Es ist besser, präventiv tätig zu werden, als zu warten, bis das Kind in den Brunnen gefallen ist.

Setzen Sie sich grundsätzlich für eine gesundheitsfördernde Arbeitsorganisation ein – wie z. B. Teamarbeit oder Job-Rotation, Teilzeit oder Heimarbeit. Bei diesen Arbeitsformen sind Ihre Kolleginnen und Kollegen nicht kontinuierlich in Stressphasen, sondern auch mal in Ruhephasen.

Bei Büroarbeitsplätzen ist auf ergonomisch hochwertige Schreibtische und Bürostühle zu achten. Zudem trägt eine gut gesteuerte Beleuchtung zum Ausgleich von Sehschwächen bei.

Folgende Konsequenzen sollten Sie außerdem ziehen

Setzen Sie sich auch dafür ein, dass älteren Kolleginnen und Kollegen Tätigkeiten, bei denen sie ständig den vorgenannten Anforderungen ausgesetzt sind, weitestgehend erspart bleiben. Sorgen Sie dafür, dass

- sie möglichst keine gleichförmigen Arbeitsabläufe haben,
- von ihnen keine Daueraufmerksamkeit gefordert wird,
- sie sich nicht ständig in Zwangshaltungen befinden,
- sie keine oder nur wenige Nachtschichten leisten müssen,
- sie keine körperlich anstrengende und taktgebundene Arbeit verrichten müssen,
- sie nicht allzu hohem Zeitdruck ausgesetzt sind,
- sie keine schweren Hebe- und Tragtätigkeiten verrichten müssen.

Weiterbildung ist im Alter besonders wichtig

Ihre älteren Kolleginnen und Kollegen sind auch beim Thema Weiterbildung besonders zu berücksichtigen (§ 96 Abs. 2 BetrVG). Auch darum können Sie als Betriebsrat sich besonders gut kümmern. Denn es Ihre Pflicht, darauf zu achten, dass unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten Ihren Kolleginnen und Kollegen – und damit auch Ihren älteren Kolleginnen und Kollegen – die Teilnahme an betrieblichen und außerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen ermöglicht wird.

Ihre älteren Kolleginnen und Kollegen haben das besonders häufig nötig, um in dieser schnelllebigen Arbeitswelt auf dem Stand der Dinge zu bleiben und den Anschluss zu den jüngeren Kolleginnen und Kollegen nicht zu verlieren.

Nach § 97 Abs. 1 BetrVG muss Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin darüber hinaus

- die Einrichtung und Ausstattung betrieblicher Berufsbildungseinrichtungen,
- die Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen und
- die Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen

mit Ihnen beraten.

MEIN TIPP

Unterstützen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen bei Weiterbildungen

Ich empfehle Ihnen, sich besonders für die Kolleginnen und Kollegen einzusetzen, deren Fähigkeiten und Kompetenzen den Anforderungen der Zukunft nicht ausreichend gerecht werden. Sorgen Sie dafür, dass diesen Kolleginnen und Kollegen entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen angeboten werden.

Überzeugen Sie Ihren Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin mit dem Argument, dass eine solche Unterstützung häufig dazu führt, dass sich die Kolleginnen und Kollegen dem Betrieb besonders verbunden fühlen. Sie wollen ihr neu erworbenes Wissen vorzugsweise dem Betrieb zur Verfügung stellen. Die Maßnahme gilt also gleichzeitig der Mitarbeiterbindung. Davon profitiert Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin in diesen Zeiten besonders.

Freiheit gewähren

Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben in der Regel einen reichen Erfahrungsschatz. Sie haben sich aber auch an bestimmte Arbeitsweisen gewöhnt. Insoweit sollte Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin tolerant sein.

Ältere Arbeitnehmer sollten Freiheiten genießen bei

- der eigenen Arbeitsweise: Selbstverständlich müssen sie technisch up to date sein. Ihr Arbeitgeber/ Ihre Arbeitgeberin sollte ihnen aber dennoch einen relativ großen Entscheidungsspielraum zugestehen, wie sie bestimmte Aufgaben erledigen. Er/sie sollte älteren Beschäftigten ein modernes Technikkonzept nicht ohne Not aufzwingen.
- der Wahl der Arbeitsmittel: Können Arbeitsmittel gewählt werden, sollten Ihre älteren Kolleginnen und Kollegen den ersten Zugriff haben und die Mittel wählen können, die am besten zu ihnen passen.
- der Lage der Pausenzeiten.
- der Arbeitszeit: Flexible Arbeitszeiten kommen häufig auch älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sehr gelegen – z. B. weil sie eher früh aufstehen oder auch, weil sie morgens vor der Arbeit noch einen Arzt- bzw. Therapietermin erledigen.

Gutes Betriebsklima hilft allen

Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bleiben in einem Betrieb nur an Bord, wenn die Einstellung ihnen gegenüber stimmt. Ältere und jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen sich kooperativ zeigen. Das gute Miteinander muss von Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin implementiert werden.

Setzen Sie sich für ein gutes Betriebsklima ein

Schließlich kommen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lieber zur Arbeit, leisten mehr und bleiben länger fit, wenn das Betriebsklima stimmt. Zu einem guten Betriebsklima zählen Ehrlichkeit, konstruktive Kritik, Offenheit, Freundlichkeit, Lob und Anerkennung. Das gilt natürlich für alle Ihre Kolleginnen und Kollegen.

MEIN TIPP

Betriebsvereinbarung abschließen

Ich empfehle Ihnen, sich mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin auf eine Betriebsvereinbarung zur Förderung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu einigen, die die Themen Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Weiterbildung und Gestaltung der Arbeitsorganisation beinhaltet.



Gestalten Sie Arbeit altersgerecht

Kündigung | Lesezeit 2 Minuten

Kirchenaustritt gilt nur ausnahmsweise als Kündigungsgrund

Kirchliche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verlangen von ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern meist, dass diese der Kirche angehören und sich mit den jeweiligen Werten identifizieren. Der Austritt aus der katholischen Kirche konnte hier allerdings nicht als alleiniger Kündigungsgrund gegenüber der Betroffenen vorgebracht werden. Das hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) in einer aktuellen Entscheidung klargestellt (17.3.2026, Rs. C-258/24).

Arbeitgeberin kündigt Arbeitnehmerin

Der Fall: Die Arbeitgeberin, die katholische Schwangerschaftsberatung – ein Verein innerhalb der katholischen Kirche, der schwangere Frauen berät –, hatte einer Arbeitnehmerin gekündigt, nachdem diese aus der Kirche ausgetreten war. Denn die Arbeitgeberin verlangte von ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern grundsätzlich, dass diese die Richtlinien der katholischen Kirche einhalten, wonach jede Schwangerschaftsberatung den Schutz des Lebens des ungeborenen Kindes zum Ziel hat. Das schließt nach Ansicht der Arbeitgeberin auch ein, dass die Beschäftigten schwangere Frauen dazu bewegen, eine Schwangerschaft fortzusetzen, statt sie abzubrechen. Die Arbeitgeberin sah in dem Kirchenaustritt einen schwerwiegenden Verstoß gegen die Loyalitätspflichten.

Arbeitnehmerin tritt wegen besonderer Steuer aus Kirche aus

Die Arbeitnehmerin begründete ihren Kirchenaustritt mit einer besonderen Form der Kirchensteuer. Denn sie war mit einem Mann verheiratet, der einer anderen Glaubensrichtung angehörte. Das Bistum Limburg, dem sie angehörte, verlangt von Mitgliedern, die im Rahmen einer glaubensverschiedenen Ehe mit einem gut verdienenden Ehepartner verheiratet sind, ein besonderes Kirchengeld.

Die Arbeitnehmerin klagte gegen die Kündigung. Der Fall landete vor dem EuGH.

Kirchenaustritt reicht nicht als Kündigungsgrund

Die Entscheidung: Das Gericht hat hier die Meinung vertreten, dass ein katholischer Verein wie die deutsche katholische Schwangerschaftsberatung einer katholischen Arbeitnehmerin nicht nur deshalb kündigen darf, weil sie aus der katholischen Kirche austritt. Das begründete das Gericht hier u. a. auch damit, dass nicht-katholische Personen die gleiche Tätigkeit ausübten. Aus dieser Tatsache leiteten die Richter her, dass der Kirchenaustritt keinen Einfluss auf das Recht des Vereins auf Autonomie habe.

Die Richter wiesen darauf hin, dass eine Kündigung u. a. voraussetze, dass die Anforderung an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, nicht aus der Kirche auszutreten, unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeit und des Ethos der Einrichtung rechtmäßig und gerechtfertigt ist.

EuGH äußert sich zum Interessenausgleich

Der Gerichtshof stellte in seiner Entscheidung zudem klar, dass ein angemessener Ausgleich zwischen den Interessen des Arbeitgebers und dessen religiösen Grundsätzen einerseits und den Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, nicht wegen

ihrer Religion benachteiligt zu werden, andererseits zu erreichen ist. Ob eine berufliche Anforderung mit Blick auf das Ethos der jeweiligen kirchlichen Organisation aufgrund der Art der betreffenden Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt ist, können die nationalen Gerichte beurteilen – hier also das Bundesarbeitsgericht (BAG). Die Richter wiesen darauf hin, dass das Unionsrecht jedem Mitgliedstaat einen Beurteilungsspielraum bei dieser Abwägung einräume.

BAG hatte Einschätzung eingefordert

Das BAG, das sich zuvor mit der Angelegenheit befassen musste, hatte die Ansicht vertreten, dass die Kündigung eine unmittelbare Diskriminierung wegen der Religion sei. Das Gericht hatte zudem klargestellt, dass es daran zweifele, ob die Ungleichbehandlung gerechtfertigt sei. Wegen dieser Zweifel hatte es den EuGH gebeten, die Unionsvorschriften über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Charta der Grundrechte der Europäischen Union auszulegen.

Ihre Rolle als Betriebsrat

Als Betriebsrat sind Sie zu jeder Kündigung anzuhören (§ 102 BetrVG). Machen Sie in einem vergleichbaren Fall deutlich, dass Sie Zweifel daran haben, dass eine entsprechende Maßnahme gerechtfertigt sein könnte.

→ FAZIT

EuGH hält Kirchenmitgliedschaft nicht für maßgeblich

Das Gericht hielt die Mitgliedschaft der Arbeitnehmerin in der katholischen Kirche für die konkrete Tätigkeit der Beschäftigten nicht für wesentlich. Maßgeblich für diese Entscheidung war vor allem, dass es andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gab, die die gleiche Tätigkeit ausübten und nicht Mitglieder der katholischen Kirche sind.

§ 102 Abs. 1 Satz 1, 2 BetrVG

Mitbestimmung bei Kündigungen

Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören. Der Arbeitgeber hat ihm die Gründe für die Kündigung mitzuteilen.

Arbeitsvertrag | Lesezeit 1 Minute

Haben wir einen Anspruch, die Arbeitsverträge einzusehen?

Frage:

In unserem Betrieb werden derzeit sehr viele Arbeitnehmer neu eingestellt. Das ist natürlich grundsätzlich sehr erfreulich. Andererseits stehen wir als Betriebsrat dem Vorhaben teilweise auch kritisch gegenüber. Denn bei uns werden sehr viele Teilzeitkräfte beschäftigt. Einige dieser Teilzeitarbeitnehmer möchten ihre Arbeitszeit aufstocken. Wir als Betriebsrat möchten diesen Kollegen helfen und interessieren uns deshalb für die genauen Arbeitsbedingungen der neu Eingestellten. Haben wir einen Anspruch auf Einsichtnahme in die Arbeitsverträge? Bisher verweigert uns unser Arbeitgeber das. Und zwar mit der Begründung, dass wir als Betriebsrat bei Arbeitsverträgen kein Beteiligungsrecht hätten. Stimmt das?

Antwort: Sie haben kein Beteiligungsrecht

Leider liegt Ihr Arbeitgeber da richtig. Der Abschluss des Arbeitsvertrags ist eine Angelegenheit, die er mit dem jeweiligen Arbeitnehmer allein regelt. Sie als Betriebsrat haben dabei kein Beteiligungsrecht. Dieses fehlende Beteiligungsrecht bei der Gestaltung

der einzelnen Arbeitsverträge führt dazu, dass Sie keinen Anspruch auf Einsichtnahme in die Arbeitsverträge neuer Kollegen haben. Daran ändert auch Ihr Mitbestimmungsrecht bei der Einstellung nach § 99 BetrVG nichts. Denn dabei geht es lediglich darum, zu beurteilen, ob die Einstellung im Hinblick auf die Beschäftigung Ihrer bereits aktiven Kollegen sinnvoll ist. Die konkreten Arbeitsbedingungen sind davon nicht erfasst.

Ausnahme gilt für Formulararbeitsverträge

Eine Ausnahme von dem hier Gesagten gilt bei Formulararbeitsverträgen. Entscheidet sich Ihr Arbeitgeber, Formulararbeitsverträge zu verwenden, muss er Sie beteiligen. Ihr Beteiligungsrecht ist allerdings darauf beschränkt, grundsätzlich zu beurteilen, ob die Arbeitsverträge in Ordnung sind. Haben Sie ein entsprechendes Muster-Formular einmal abgesehen, dann haben sich Ihre Beteiligungsmöglichkeiten hierbei erledigt.

Sie haben also auch, wenn das Arbeitsverhältnis auf einem Formulararbeitsvertrag basiert, keinen Anspruch auf Einsichtnahme in den konkreten Vertrag.

Gesundheitsschutz | Lesezeit 1 Minute

Welche Maßnahmen bieten sich an?

Frage:

Wir sind ein Dienstleistungsunternehmen. Gesundheitsschutz ist bei uns seit vielen Jahren ein wichtiges Thema. Allerdings fehlt es teilweise an der Umsetzung konkreter Maßnahmen. Wir haben beschlossen, die Angelegenheit jetzt gemeinsam mit unserem Arbeitgeber anzugehen. Welche Maßnahmen sollten wir als Betriebsrat sinnvollerweise fordern?

Antwort: Denken Sie an die folgenden 3 großen Themenbereiche

Es ist gut, dass Ihr Arbeitgeber das Thema Gesundheitsschutz mit Ihnen gemeinsam angehen will. Schließlich haben Sie beim Arbeits- und Gesundheitsschutz ein zwingendes Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Zudem ist es sinnvoll, sich als Betriebsrat für die Umsetzung der Maßnahmen zum Wohl Ihrer Kolleginnen und Kollegen einzusetzen.

Dazu sollten Sie vor allem konkrete Forderungen stellen. Denn die werden meist besser befolgt. Am besten bilden Sie Kategorien und stellen Ihre Forderungen anhand der einzelnen Bereiche. So liefern Sie Ihrem Arbeitgeber nicht nur Vorschläge, sondern gleichzeitig eine übersichtliche Darstellung.

Mögliche Kategorien:

1. Körperliche Fitness

Die körperliche Fitness Ihrer Kolleginnen und Kollegen können Sie durch

- Betriebssport,
- Ernährungsseminare,
- Raucherentwöhnungskurse sowie durch
- gesundes Kantinenessen

unterstützen.

2. Gesundheitsfördernde Arbeitsorganisation

Denken Sie als Dienstleistungsunternehmen vor allem an eine ergonomische Büroeinrichtung. Empfehlen Sie Ihrem Arbeitgeber, höhenverstellbare Schreibtische anzuschaffen, wenn das bei Ihnen noch nicht gang und gäbe ist. Schließlich ist inzwischen wissenschaftlich nachgewiesen, dass zu viel Sitzen der Gesundheit langfristig schadet.

3. Psychischen Krankheiten vorbeugen

Psychische Krankheiten sind in vielen Betrieben auf dem Vormarsch: Stress, Angst um den Arbeitsplatz und das Gefühl, den Anforderungen des Arbeitgebers nicht zu genügen. Diese Faktoren führen oft zu psychischen Erkrankungen. Vorbeugen lässt sich hier durch Anti-Stress-Seminare.

Außerdem ist es wichtig, dass Ihr Arbeitgeber grundsätzlich für eine ausgewogene Work-Life-Balance sorgt und offen kommuniziert, dass ihm diese wichtig ist. Je nachdem, um welche Kollegen es geht, sollte er darauf achten, dass sie ausreichend Entscheidungsspielraum haben und Verantwortung übernehmen können.

Gleichbehandlung | Lesezeit 2 Minuten

Kopftuch im Betrieb: Worauf es ankommt

Viele Frauen muslimischen Glaubens tragen auch bei der Arbeit selbstverständlich ein Kopftuch. Das ist einigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern immer noch ein Dorn im Auge. Sie sorgen sich, dass dies zu Unruhe unter den Beschäftigten führen und Kunden verärgern könnte. Verboten sie das Tragen, ist das in der Regel eine unzulässige Diskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), die eine Entschädigung der Betroffenen auslösen kann. Denn überall dort, wo es nicht auf besondere Neutralität ankommt, ist das Kopftuch nicht zu beanstanden. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung klargestellt (29.1.2026, Az. 8 AZR 49/25).

Absagen wegen Kleiderordnung

Der Fall: Eine Frau bewarb sich als Luftsicherheitsassistentin über ein Online-Bewerberportal bei einem Unternehmen, das die Gepäck- und Sicherheitskontrolle am Hamburger Flughafen verantwortet. Die Aufgabe wurde dem Unternehmen von der Bundespolizei übertragen.

Auf eine entsprechende Nachfrage reichte die Bewerberin einen Lebenslauf nach, der ein Foto von ihr mit muslimischem Kopftuch zeigte. Sie erhielt kurze Zeit später eine Absage. Die Bewerberin vermutete eine Diskriminierung aufgrund ihrer Religion. Sie klagte und verlangte deshalb von dem Unternehmen eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG in Höhe eines Bruttomonatsgehalts von 3.500 €. Ihre Klage begründete sie damit, dass sämtliche Gesetze und Verordnungen, die die Tätigkeit der Luftsicherheitsassistenten regeln, keine Beschränkungen im Hinblick auf die religiöse Neutralität vorsehen.

Arbeitgeber hält Forderung für nicht berechtigt

Der Arbeitgeber hielt die Forderung für nicht berechtigt und stützte sich dabei auf die folgenden 3 Gründe:

1. Die Absage sei nicht wegen des Kopftuchs, sondern wegen der Lücken im Lebenslauf erfolgt.
2. Eine Konzernbetriebsvereinbarung untersage Kopfbedeckungen aller Art. Es gelte das staatliche Neutralitätsgebot. Denn an der ausgeschriebenen Stelle würden von der Bundespolizei delegierte Aufgaben wahrgenommen. Ein Kopftuchverbot sei deshalb gerechtfertigt und auch erforderlich, um Konflikte zu vermeiden.
3. Als 3. Punkte wandte der Arbeitgeber ein, dass nicht er, sondern vielmehr das mit dem Auswahlprozess beauftragte Unternehmen der Bewerberin abgesagt habe.

Bewerberin erhält 3.500 € Entschädigung

Die Entscheidung: Das Gericht hielt eine Diskriminierung für gegeben. Es entschied deshalb, dass die Bewerberin Anspruch auf eine Entschädigung in Höhe von 3.500 € nach § 15 AGG habe. Das Gericht stellte klar, dass der Vortrag der Bewerberin den Schluss zulasse, dass sie wegen ihrer Religion diskriminiert worden sei.

Denn die Bewerberin erhielt eine Absage unmittelbar nach der Übersendung des Fotos. Darüber hinaus habe das mit dem Auswahlprozess beauftragte Unternehmen bereits einer anderen Bewerberin schriftlich mitgeteilt, dass der Arbeitgeber aufgrund einer Betriebsvereinbarung keine Bewerberinnen mit Kopftuch einstellen werde. Wegen dieser Indizien hätte der Arbeitgeber be-

weisen müssen, dass das Kopftuch für die Absage überhaupt keine Rolle spielte. An einer entsprechenden Darlegung fehlte es jedoch. Die schlichte Behauptung, die Bewerberin habe die Absage wegen der Lücken im Lebenslauf erhalten, reichte dafür nicht.

Benachteiligung war nicht berechtigt

Das Bundesinnenministerium kann für Bundesbeamte das Tragen religiöser Symbole bei der Arbeit per Verordnung verbieten. Ein solches Verbot existiere für Bundespolizisten in der Flugsicherheitskontrolle jedoch nicht. Deshalb sei ein staatliches Neutralitätsgebot nicht zu beachten gewesen. Auch das Argument des Arbeitgebers, die häufig konfliktreiche Situation an den Kontrollstellen im Flughafen dürfe nicht durch religiöse Symbole verschärft werden, wirke nicht. Schließlich gab es keine objektiven Anhaltspunkte dafür, dass das Tragen von Kopftüchern vermehrt zu solchen Konflikten führe oder sie verschärfe.

→ FAZIT

Setzen Sie sich für Gleichbehandlung ein

Als Betriebsrat sind Sie im Einstellungsverfahren zu beteiligen, wenn in Ihrem Betrieb in der Regel mehr als 20 Beschäftigte tätig sind (§ 99 Abs. 1 BetrVG). Setzen Sie sich dafür ein, dass Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin lediglich aus sachlich gerechtfertigten Gründen ablehnt.

Haben Sie im Hinblick auf ein Kopftuchverbot zudem Folgendes im Blick: Ein Verbot betrifft nicht nur das muslimische Kopftuch, sondern sämtliche Symbole religiöser, weltanschaulicher und spiritueller Überzeugungen. Ohne ein entsprechendes Verbot hätte Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin nachweisbar konkrete Nachteile. Das können z. B. Störungen des Betriebsfriedens sein. Ihr Arbeitgeber/ Ihre Arbeitgeberin beschränkt das Verbot auf die Bereiche, in denen das Verbot zum Tragen kommt.





Muster-Betriebsvereinbarung: So sichern Sie Ihren Anspruch auf umfassende Information

Als Betriebsrat haben Sie ein allgemeines Informationsrecht, damit Sie Ihre Aufgabe richtig durchführen können. Das sichert Ihnen § 80 Abs. 2 BetrVG zu. Ihr Arbeitgeber muss Sie rechtzeitig und umfassend unterrichten. Die sich aktuell ständig ändernden Bedingungen führen dazu, dass auch Ihr Arbeitgeber immer wieder Anpassungen vornehmen muss. Dabei ist es wichtig, dass Sie rechtzeitig Bescheid wissen. Schließlich können Sie Ihre Mitbestimmungsrechte nur wahrnehmen, wenn Sie umfassend informiert sind. Um Ihre Ansprüche mit Ihrem Arbeitgeber in den Fokus zu rücken, sichern Sie sie am besten in einer Betriebsvereinbarung.

Muster-Betriebsvereinbarung: Informationspflicht des Arbeitgebers

Zwischen der ... (Name des Unternehmens), vertreten durch ...,

und dem Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens), vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden,

wird folgende Betriebsvereinbarung über die Ausgestaltung der arbeitgeberseitigen Information des Betriebsrats geschlossen:

Präambel

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Betriebsrat rechtzeitig, umfassend und verständlich zu informieren. Mit dieser Betriebsvereinbarung soll sichergestellt werden, dass der Arbeitgeber seiner Verpflichtung jederzeit nachkommt.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung bezieht sich sowohl auf das allgemeine Informationsrecht nach § 80 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) als auch auf besondere Informationsrechte des Betriebsrats.

§ 2 Ablauf der Information

Der Arbeitgeber muss die Information

- rechtzeitig,
- umfassend und
- verständlich

vornehmen.

Die Unterrichtung hat grundsätzlich gegenüber dem Vorsitzenden des Betriebsrats und/oder dessen Stellvertreter zu erfolgen.

Der Arbeitgeber muss darüber hinaus initiativ tätig werden und den Betriebsrat von sich aus informieren. Den Betriebsrat trifft insoweit keine Holschuld.

§ 3 Rechtzeitigkeit der Information

Eine Unterrichtung ist nur dann rechtzeitig erfolgt, wenn sich der Betriebsrat mit einer Angelegenheit ordnungsgemäß befassen konnte. Die Information muss deshalb spätestens 6 Wochen vor der Umsetzung einer konkreten Maßnahme erfolgen.

Im Einzelfall können kürzere Fristen, etwa bei einer fristlosen Kündigung, oder auch längere Fristen, z. B. wenn es um eine umfassende Betriebsänderung geht, angebracht sein.

§ 4 Umfassende Information

Umfassend erfolgt die Information nur dann, wenn der Arbeitgeber dem Betriebsrat alle Informationen zur Verfügung stellt, die er selbst auch zur Entscheidung vorliegen hatte bzw. die er seiner Entscheidung zugrunde gelegt hat. Eine Darstellung der Wertung des Arbeitgebers reicht nicht aus.

Auf Wunsch des Betriebsrats gewährt der Arbeitgeber dem Gremium zudem Einsicht in die jeweiligen Dokumente.

§ 5 Verständlichkeit der Information

Die Unterrichtung hat grundsätzlich in deutscher Sprache und für den Laien verständlich zu erfolgen. Sind ausländische Arbeitnehmer Mitglied des Betriebsrats, wird die Information für sie übersetzt. Etwas anderes gilt nur, wenn die Ausländer offensichtlich der deutschen Sprache ausreichend mächtig sind.

§ 6 Schriftlichkeit der Information

Die Unterrichtung hat immer auch in schriftlicher Form zu erfolgen. Die Information gilt erst als vollständig, wenn dem Betriebsrat auch die schriftliche Unterrichtung übergeben wurde.

§ 7 Folgen einer mangelhaften Information

Bei einer mangelhaften Information ist der Arbeitgeber verpflichtet, die fehlenden oder unklaren Daten nachzuliefern. Der Betriebsrat fordert ihn eindeutig dazu auf.

Etwaige Entscheidungsfristen des Betriebsrats, z. B. aus § 102 BetrVG, laufen bei mangelhafter Information nicht an.

§ 8 Monatliche Gespräche

Betriebsrat und Arbeitgeber nutzen das Monatsgespräch zur Information und Aussprache.

§ 9 Verschwiegenheit

Der Betriebsrat verpflichtet sich nochmals ausdrücklich zur Verschwiegenheit über alle ihm im Rahmen seiner Tätigkeit bekannt gewordenen Informationen und Tatsachen.

§ 10 Salvatorische Klausel

Sollen einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, bleiben die übrigen Regelungen davon unberührt.

Die Vertragsparteien nehmen in diesem Fall unmittelbar Verhandlungen auf, um die unwirksame Regelung durch eine wirksame zu ersetzen.

§ 11 Inkrafttreten, Kündigung

Die Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Die Vereinbarung kann von beiden Seiten schriftlich mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende gekündigt werden. Nach ihrer Kündigung gilt sie bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung fort.

Ort, Datum, Unterschriften

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



Vergütung | Lesezeit 1 Minute

Dienstwagen als Gehalt: So geht es nicht

Ein auch zur privaten Nutzung überlassener Dienstwagen kann für Ihre begünstigten Kolleginnen und Kollegen sehr attraktiv sein. Die Bedingungen müssen aber stimmen. So hat Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin unabhängig vom Dienstwagen auf jeden Fall den Mindestlohn zu leisten. Tut er/sie das nicht, riskiert er/sie Nachzahlungen. Das hat das Bundessozialgericht in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung klargestellt (13.11.2025, B 12 BA 8/24 R und B 12 BA 6/23 R).

Dienstwagen als Gehalt

Der Fall: Der Arbeitgeber, ein Unternehmensberater, beschäftigte 2 Teilzeitkräfte mit zuletzt 12 bzw. 32 Stunden pro Monat. Das vereinbarte Bruttogehalt von 150 € bzw. 480 € monatlich erhielten die Arbeitnehmerinnen vor allem in Form eines auch zur privaten Nutzung überlassenen Dienstwagens. Abweichungen zwischen dem nach der 1%-Regel ermittelten geldwerten Vorteil und dem vereinbarten Gehalt wurden durch entsprechende Zahlungen des Arbeitgebers an die Arbeitnehmerinnen bzw. umgekehrt ausgeglichen. Der Arbeitgeber führte für die vereinbarten 150 € bzw. 480 € regelmäßig Sozialversicherungsbeiträge ab.

Nach einer Betriebsprüfung für die Jahre 2014 bis 2017 verlangte die Deutsche Rentenversicherung trotzdem eine Nachzahlung von 4.337,21 € für die Jahre 2015 bis 2017. Die Begründung: Der gesetzliche Mindestlohn müsse in Geld gezahlt werden. Sachleistungen wie z. B. ein Dienstwagen seien auf den Mindestlohn nicht anrechenbar. Deshalb seien die Sozialversicherungsbeiträge für

den nicht gezahlten Mindestlohn nachzuzahlen. Das missfiel dem Arbeitgeber. Er klagte – allerdings ohne Erfolg.

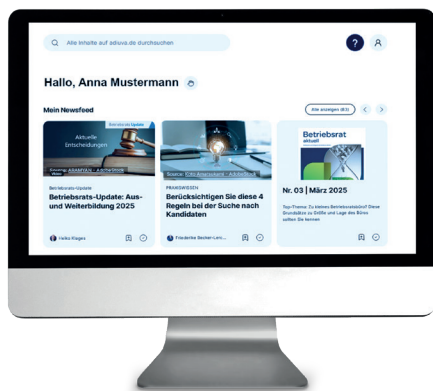
Mindestlohn ist zusätzlich zu zahlen

Die Entscheidung: Das Gericht hielt die Forderung der Deutschen Rentenversicherung für gerechtfertigt. Zur Begründung verwies das Gericht darauf, dass sich die Sozialversicherungsbeiträge grundsätzlich nach dem geschuldeten Arbeitsentgelt richten. Das gelte auch in dem Fall, in dem diese tatsächlich nicht gezahlt werden. Die Arbeitnehmerinnen hier hatten Anspruch auf den Mindestlohn als Geldzahlung, auf die der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge abführen musste.

Informieren Sie betroffene Kolleginnen und Kollegen

Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin hat Ihren Kolleginnen und Kollegen den Mindestlohn von zurzeit 13,90 € als Geldzahlung zu leisten. Unterrichten Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen darüber, wenn Sie Zweifel haben, dass Ihr Arbeitgeber das konsequent tut.

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

WETTBEWERBSVERBOT
Hier konnte der Arbeitnehmer bei der Konkurrenz starten

ERSATZMITGLIEDER
Was Sie zur Kündigung wissen sollten

MUSTER-BETRIEBSVEREINBARUNG
Betriebliche Ordnung