

Urteilsdienst für den Betriebsrat



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



SEITE 3

MASSENTLASSUNG

Fehler machen die Kündigung
unwirksam

SEITE 6–7

ERFOLGREICH IM AMT

Diese Eigenschaften machen Sie
erfolgreich



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,

endlich mal eine positive Nachricht: Die Deutschen sind mit den Verhältnissen und den beruflichen Aussichten wieder glücklicher. Der Anteil zufriedener Arbeitnehmer ist im vergangenen Jahr im Vergleich zu 2024 von 45 auf 48 % gestiegen. Gleichzeitig sank der Stresslevel. Das zeigt die aktuelle Gallup-Studie „State of Global Workplace 2026“. Allerdings muss ich diese Aussage auch gleich wieder etwas einschränken. Denn ein Ergebnis der Studie ist auch, dass weniger als die Hälfte der Deutschen zufrieden auf das eigene Leben blickt. Dennoch, auch die Lebensbewertung der Deutschen hellt sich nach einem kontinuierlichen Abwärtstrend wieder leicht auf.

Unabhängig von den Ergebnissen dieser Studie ist die Lage am Arbeitsmarkt zurzeit in vielen Branchen schwierig. Umso wichtiger ist, dass Sie als Betriebsrat Ihren Kolleginnen und Kollegen engagiert zur Seite stehen und versuchen, das Beste für sie „rauszuholen“. Wie das im Einzelfall aussieht, hängt davon ab, wo Ihr Arbeitgeber steht und welches Verhältnis Sie zu ihm haben bzw. entwickeln. Welche Eigenschaften sich dafür gut machen und Ihren Erfolg beflügeln könnten, lesen Sie auf den Seiten 6 und 7.

Herzliche Grüße

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Inhalt

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Fehler bei der Massenentlassung
machen die Kündigung unwirksam Seite 3

Whistleblowing: Wann der Kündigungsschutz
nach Hinweisgeberschutzgesetz greift Seite 4

Unwirksame Kündigung: Arbeitgeber
darf Gehaltsrisiko nicht auf
Arbeitnehmer abwälzen Seite 5

Versetzung: Neuer Arbeitsort
nach Elternzeit ist rechtmäßig Seite 8

Personelle Einzelmaßnahme:
Hier war die Versetzung unwirksam Seite 10

Wann Kolleginnen und Kollegen bei einem
Arbeitsunfall persönlich haften Seite 12

SCHWERPUNKTTHEMA

Diese Eigenschaften machen Sie zu
einem erfolgreichen Betriebsrat Seite 6–7

IHRE FRAGEN

Kappung von Stunden: Wie sollen
wir als Betriebsrat damit umgehen? Seite 9

Können wir durchsetzen, dass Gefährdungs-
beurteilungen öfter stattfinden? Seite 9

BETRIEBSVEREINBARUNG

Betriebliche Ordnung 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 uns erhaltener 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

Massenentlassung | Lesezeit 2 Minuten

Fehler bei der Massenentlassung machen die Kündigung unwirksam

Plant Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin mehrere Kündigungen während eines kurzen Zeitraums, gerät er bzw. sie schnell in den Bereich einer Massenentlassung. Diese muss er/sie der Agentur für Arbeit zuvor anzeigen (§ 17 Abs. 3 KSchG). Ein Fehler in diesem Zusammenhang führt meist zur Unwirksamkeit der jeweiligen Kündigung. Wer die Massenentlassung gar nicht erst anzeigt, obwohl die Voraussetzungen gegeben sind, muss ebenfalls mit der Unwirksamkeit von Kündigungen rechnen. Gleiches gilt, wenn eine Massenentlassung vor Abschluss des Konsultationsverfahrens mit dem Betriebsrat erstattet wird. Das zeigen 2 Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) (1.4.2026, Az. 6 AZR 157/22 und 6 AZR 152/22).

Parteien streiten um die Wirksamkeit von Kündigungen

Der Fall: Das BAG musste sich in beiden Verfahren mit der Wirksamkeit von Kündigungen im Rahmen von Massenentlassungen auseinandersetzen. Während in einem der beiden Verfahren (Az. 6 AZR 157/22) gar keine Massenentlassungsanzeige erstattet worden ist, erfolgte die Anzeige in dem anderen Verfahren (Az. 6 AZR 152/22) vor Abschluss des Konsultationsverfahrens mit dem Betriebsrat. In einem Verfahren (Az. 6 AZR 157/22) hat das Landesarbeitsgericht (LAG) daraufhin die Unwirksamkeit der Kündigung festgestellt. Im anderen Verfahren (Az. 6 AZR 152/22) hat das LAG die Kündigungsschutzklage abgewiesen.

Fehler im Anzeigeverfahren führen zu unwirksamen Kündigungen

Die Entscheidung: Das BAG hat unter Berücksichtigung der Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH), dem das Gericht Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt hatte, entschieden, dass die Kündigungen wegen Fehlern im Anzeigeverfahren unwirksam seien. Die Richter stellten ausdrücklich klar, dass dies auch den Fall betrifft, dass die Anzeige vor dem abschließenden Konsultationsverfahren mit dem Betriebsrat erfolgt.

Voraussetzungen einer Massenentlassung

Möchte Ihr Arbeitgeber innerhalb eines bestimmten Zeitraums eine größere Anzahl von Arbeitnehmern entlassen, hat er das zuvor der Agentur für Arbeit anzuzeigen (§ 17 Abs. 1 Satz 1 KSchG). Die Anzeigepflicht richtet sich nach der Betriebsgröße und der Anzahl der im gleichen Zeitraum geplanten Entlassungen.

Nach § 17 Abs. 1 KSchG ist Ihr Arbeitgeber verpflichtet, der Agentur für Arbeit Anzeige zu erstatten, bevor er

- in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 60 Arbeitnehmern mehr als 5 Arbeitnehmer,
- in Betrieben mit in der Regel mindestens 60 und weniger als 500 Arbeitnehmern 10 von 100 der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder aber mehr als 25 Arbeitnehmer

innerhalb von 30 Kalendertagen entlässt.

So kommen Sie ins Spiel

Neben der Anzeigepflicht gegenüber der Agentur für Arbeit hat Ihr Arbeitgeber im Fall einer Massenentlassung eine weitere Pflicht.

Er muss Sie nach § 17 Abs. 2 Satz 2, 3 KSchG rechtzeitig über die geplanten Kündigungen unterrichten. Die Unterrichtungspflicht geht über eine schlichte Information hinaus. Ihr Arbeitgeber ist gehalten, die geplanten Maßnahmen mit Ihnen zu beraten – es ist seine Aufgabe, ein Konsultationsverfahren mit Ihnen als Betriebsrat durchzuführen.

Diese Informationen können Sie für die Beratung verlangen

Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, mit Ihnen zu beraten, wie er die geplanten Kündigungen eventuell doch verhindern kann (§ 17 Abs. 2 KSchG). Außerdem geht es darum, festzustellen, welche sozialen Maßnahmen für die zu kündigenden Arbeitnehmer ergriffen werden können (§ 17 Abs. 2 KSchG). Das Konsultationsverfahren ist Ihre Chance, sich frühzeitig für Ihre Kolleginnen und Kollegen einzusetzen. Sorgen Sie deshalb dafür, dass Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin seiner bzw. ihrer Verpflichtung nachkommt und Ihnen rechtzeitig Auskünfte erteilt.

Konkret muss Ihr Arbeitgeber Sie schriftlich unterrichten über

- die Gründe für die geplanten Entlassungen,
- die Zahl und die Berufsgruppen der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen,
- die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und
- die für die Berechnung etwaiger Abfindungen vorgesehenen Kriterien.

Wie Sie sehen, sind die Pflichten aufgrund ihrer inhaltlichen Ähnlichkeit mit den Pflichten aus § 111 BetrVG vergleichbar.

→ FAZIT

Einhaltung der Regeln prüfen

Prüfen Sie im Fall einer Massenentlassung, ob die Voraussetzungen des Anzeige- und Konsultationsverfahrens eingehalten wurden. Schließlich bietet eine fehlerhafte Anzeige betroffenen Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit, erfolgreich gegen die Kündigung vorzugehen. Denn der Fehler führt zur Unwirksamkeit der Kündigung.

Whistleblowing | Lesezeit 2 Minuten

Wann der Kündigungsschutz nach HinSchG greift

Wer einen Missstand im Unternehmen melden möchte, wendet sich an eine interne Meldestelle. Dass es jetzt Meldestellen gibt, macht es einfacher für Sie als Betriebsrat. Sie können Kolleginnen und Kollegen, die als Hinweisgeber agieren, besser schützen. Allerdings greift das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) nicht in jedem Fall. So reicht die bloße Behauptung, wegen einer Meldung nach dem HinSchG eine Benachteiligung erlitten zu haben, nicht aus, damit eine Kündigung unwirksam wird (Arbeitsgericht Koblenz, 20.11.2025, Az. 6 Ca 2023/25).

Arbeitnehmerin meldet Missstand während Probezeit

Der Fall: Die Arbeitnehmerin war seit dem 1.3.2025 als Global Complaint Managerin bei ihrer Arbeitgeberin beschäftigt. Noch während der Probezeit im April 2025 meldete sie Vorfälle an die interne Meldestelle ihrer Arbeitgeberin, einer Herstellerin von Produkten zur medizinischen Hautreinigung und -pflege.

Sie zeigte 3 Sachverhalten an:

1. Einen angeblichen Verstoß ihrer Arbeitgeberin gegen die deutsche Kosmetikverordnung.
2. Einen angeblichen Arbeitszeitbetrug ihrer Vorgesetzten, die sie verdächtigte, im Homeoffice nicht regelmäßig zu arbeiten.
3. Eine Klarstellung, dass sie ihre Vorgesetzte bei Antwortmails nicht vorher informieren wolle, sondern sie vielmehr schlicht in CC nehmen werde.

Nachdem die gemeldeten Vorfälle geprüft worden waren, teilte die Hinweisgeberschutzbeauftragte der Arbeitnehmerin in ihrem Abschlussbericht mit, dass weder Verstöße noch strafrechtlich relevantes Verhalten festgestellt worden seien.

Arbeitgeberin kündigt während Probezeit

Im Juli 2025, ca. 3 Monate nach der Meldung an die interne Stelle, fand ein Probezeitgespräch statt. Noch am selben Tag erhielt die Arbeitnehmerin die Probezeitkündigung zum 23.7.2025. Dagegen wehrte sie sich mit einer Kündigungsschutzklage. Denn sie hielt die Kündigung u. a. wegen § 36 Abs. 1 Satz 1 HinSchG für unwirksam.

Sie argumentierte, dass die Kündigung ausschließlich wegen ihrer berechtigten Meldung ausgesprochen worden sei. Deshalb handele es sich um eine verbotene Repressalie im Sinne des § 3 Abs. 6 HinSchG. Neben der Kündigungsschutzklage verfolgte sie Schadenersatz und die Erteilung eines von ihr vorformulierten Zeugnisses – allerdings ohne Erfolg. Das Gericht wies die Klage ab.

Kündigung ist wirksam

Die Entscheidung: Das Gericht hielt die Kündigung für wirksam. Es entschied, dass die Kündigung keine Repressalie im Sinne des § 3 Abs. 6 HinSchG sei.

Das begründete das Gericht vor allem damit, dass die Arbeitnehmerin nicht hinreichend dargelegt habe, dass die Kündigung infolge ihrer Meldung ausgesprochen wurde. Die bloße Behauptung der Arbeitnehmerin, eine Benachteiligung infolge einer Meldung nach dem HinSchG erlitten zu haben, reiche dafür nicht aus. Die Arbeitnehmerin hätte vielmehr darlegen müssen, aufgrund welcher objektiven Umstände und Tatsachen sie zu dieser Annahme komme.

Wirksame Kündigung wegen schlechter Bewertung

Das Gericht stellte darüber hinaus klar, dass der Arbeitgeber mit der schlechten Bewertung in dem Probezeitgespräch eine detaillierte negative Beurteilung der Arbeitnehmerin vorgelegt hatte, die letztlich Ursache der Kündigung war.

Welche Bedeutung die Probezeit hat

Während einer vereinbarten Probezeit von höchstens 6 Monaten kann ein Beschäftigungsverhältnis grundsätzlich mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden (§ 622 Abs. 3 BGB). Denn der allgemeine Kündigungsschutz nach § 1 Abs. 1 KSchG setzt erst ein, wenn das Arbeitsverhältnis in einem Betrieb länger als 6 Monate bestanden hat.

→ FAZIT

Ihre Aufgabe als Betriebsrat

Als Betriebsrat sollten Sie Hinweisgeber schützen, indem Sie die interne Risikokommunikation einfacher machen. Dabei müssen Sie allerdings darauf achten, dass Sie nur die echten Whistleblower schützen. Denn es kommt durchaus vor, dass sich unter die Hinweisgeber auch Querulanten mischen. Hier ist gutes Einfühlungsvermögen und eine genaue Kenntnis der betrieblichen Strukturen gefragt. Unterstützen Sie Ihre Kollegen dabei, eine Meldung ordentlich aufzusetzen.

§ 36 Abs. 1 HinSchG

Verbot von Repressalien; Beweislastumkehr

Gegen hinweisgebende Personen gerichtete Repressalien sind verboten. Dies gilt auch für die Androhung und den Versuch, Repressalien auszuüben.

Erleidet eine hinweisgebende Person eine Benachteiligung im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit und macht sie geltend, diese Benachteiligung infolge einer Meldung oder Offenlegung nach diesem Gesetz erlitten zu haben, so wird vermutet, dass diese Benachteiligung eine Repressalie für diese Meldung oder Offenlegung ist. In diesem Fall hat die Person, die die hinweisgebende Person benachteiligt hat, zu beweisen, dass die Benachteiligung auf hinreichend gerechtfertigten Gründen basierte.

Unwirksame Kündigung des Arbeitgebers | Lesezeit 2 Minuten

Arbeitgeber darf Gehaltsrisiko nicht auf den Arbeitnehmer abwälzen

Kündigt ein Arbeitgeber bzw. eine Arbeitgeberin einer Kollegin oder einem Kollegen, kann er bzw. sie die Gehaltsansprüche des bzw. der Betroffenen nicht im Voraus für die Zeit bis zur Klärung vor Gericht, ob die Kündigung wirksam ist, vertraglich ausschließen. Eine solche Regelung wäre nach § 134 BGB unwirksam. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung klargestellt und damit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geschützt (28.1.2026, Az. 5 AS 4/25).

Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf sein Gehalt?

Der Fall: Der Arbeitgeber hatte einem Arbeitnehmer gekündigt. Dieser hatte sich mit einer Kündigungsschutzklage gegen die Kündigung gewehrt. Nun stritten die Parteien darüber, ob der Arbeitnehmer weiterhin Anspruch auf sein Gehalt, den sogenannten Annahmeverzugslohn, hatte. Die Auseinandersetzung landete vor dem BAG.

Arbeitgeber trägt Gehaltsrisiko zunächst auch bei Kündigung

Die Entscheidung: Das BAG stellte klar, dass Arbeitgeber das Gehaltsrisiko bei einer unwirksamen Kündigung nicht auf den Arbeitnehmer abwälzen dürfen – indem sie nicht mehr zahlen. Sie dürfen deshalb auch keine entsprechenden vertraglichen Regelungen abschließen.

Annahmeverzugslohn kann nur ausnahmsweise abbedungen werden

Die Richter gingen in ihrer Entscheidung zudem auf § 615 BGB ein. Danach können Arbeitnehmer ihr Gehalt verlangen, wenn der Arbeitgeber mit der Annahme der entsprechenden Dienste in Verzug gerät. In einer anderen Entscheidung vertrat das Gericht die Ansicht, dass es sich bei § 615 Satz 1 BGB um eine zwingende Norm handelt, von der nicht im Voraus für den Fall einer unwirksamen oder erst zu einem späteren Zeitpunkt wirkenden Kündigung abgewichen werden kann (18.6.2025, Az. 2 AZR 91/24 (A)).

Diese Ansicht vertrat das Gericht nun auch in dieser Entscheidung. Die Richter stellten dabei klar, dass § 615 Satz 1 zwar grundsätzlich abdingbar sei. Das gelte jedoch nicht für den Zeitraum zwischen dem Ausspruch einer Kündigung und der gerichtlichen Klärung. Hier genieße der Annahmeverzugslohn eine gewisse Unabdingbarkeit.

Kündigungsvorschriften dienen dem wirtschaftlichen Schutz

Denn Ziel und Zweck der Kündigungsvorschriften sei wirtschaftlicher Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Eine systematische Auslegung der Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes ergebe, dass der Gesetzgeber von einer grundsätzlichen Pflicht zur Weiterzahlung des Gehalts bei der Unsicherheit über die Wirksamkeit der Kündigung ausgehe. Das spiegele sich auch in § 611 BGB wider, der darauf angelegt sei, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Grundlage der wirtschaftlichen Existenz vorübergehend zu erhalten.

→ FAZIT

Prüfen Sie infrage kommende Vereinbarungen und Abreden

Die Entscheidung betrifft in erster Linie Beschäftigte, die eine Kündigung erhalten und deren Gehaltszahlungen im Zuge dessen gestoppt werden. Sie sind nach dieser Entscheidung auch dann bei ausgesprochenen Kündigungen gegen einen Vergütungsausfall abgesichert, wenn diese später für unwirksam erklärt werden. Weisen Sie Betroffene darauf hin.

INFO: Annahmeverzugslohn

Annahmeverzug des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin

Nimmt der Arbeitgeber die vom Arbeitnehmer angebotene Arbeitsleistung nicht an, obwohl der Arbeitnehmer zur Arbeit berechtigt und willens ist, gerät der Arbeitgeber in Annahmeverzug. Ist das der Fall, kann der Betroffene auch für die nicht geleistete Arbeit die vereinbarte Vergütung verlangen. Der Arbeitgeber hat keinen Anspruch auf ein Nachholen der im Annahmeverzug nicht geleisteten Arbeit.



Erfolgreich im Amt | Lesezeit 4 Minuten

Diese Eigenschaften machen Sie zu einem erfolgreichen Betriebsrat

Sie haben sich sicherlich auch schon einmal gefragt, was eigentlich einen guten Betriebsrat ausmacht. Die Frage ist nicht neu. Dennoch werden Sie sie sich vielleicht gerade jetzt stellen, nachdem Sie erst seit Kurzem im Amt sind bzw. vor Kurzem erneut ins Amt gewählt wurden. Schließlich wird es Ihr Ziel sein, gute Arbeit zu leisten. Im Allgemeinen können Sie als Betriebsrat sich dabei häufig gute Führungskräfte zum Vorbild nehmen. Denn deren wichtigste Führungsqualitäten sind auch sehr wichtig für ein gutes Funktionieren des Gremiums.

Visionäre Ziele sind wichtig

Als Betriebsrat ist es Ihre Aufgabe, die Rechte und Anliegen Ihrer Kolleginnen und Kollegen aus der Belegschaft gut zu vertreten. Sie sollten versuchen, moderne, bewährte Arbeitskonzepte zu unterstützen oder einzuführen. Allgemein erfordert das eine ständige Änderungs- und Anpassungsbereitschaft von allen Beteiligten.

Regelmäßig werden Sie sich fragen müssen, ob Vorgehen geändert oder Neuerungen eingeführt werden sollten. Schließlich ändern sich die Rahmenbedingungen immer schneller. Als Betriebsratsvorsitzender müssen Sie hierbei häufig zunächst Ihre Kolleginnen und Kollegen aus dem Gremium und später unter Umständen Ihren Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin oder auch Ihre Kolleginnen und Kollegen aus der Belegschaft motivieren. Das funktioniert nicht, wenn Sie das Betriebsratsgremium nur verwalten. Es ist vielmehr Ihre Aufgabe, zu gestalten.

Wichtig ist, dass Sie klare Ziele und Visionen haben. Sie sollten wissen, was Sie erreichen wollen. Als Betriebsratsvorsitzender sollten Sie sich im Klaren darüber sein, was Sie als Mensch antreibt und was auch für Ihre Mitstreiter und Mitstreiterinnen motivierend sein kann.

Übernehmen Sie Verantwortung

Als Betriebsrat müssen Sie bereit und in der Lage sein, Verantwortung zu übernehmen. Zeigen Sie diesen Charakterzug gegenüber Ihren Kolleginnen und Kollegen aus der Belegschaft und Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin.

Kommunizieren Sie souverän

Ein Betriebsrat muss zudem souverän kommunizieren. Eine gute und zu jedem Zeitpunkt und für jedes Gegenüber angemessene Kommunikation ist das A und O Ihres Betriebsratsalltags.

Sie müssen ständig beweisen, dass Sie die Fähigkeit besitzen, Ihre Ideen und Anweisungen auf verständliche Weise mitzuteilen. Nur so erreichen Sie einen partnerschaftlichen Dialog zwischen Ihnen und den Angehörigen der Belegschaft sowie zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin.

Achten Sie als Betriebsratsvorsitzender zudem darauf, dass Sie sich als Gremium regelmäßig zusammensetzen. Denn auch eine gute kommunikative Atmosphäre im Gremium ist wichtig. Ihre Betriebsratsmitglieder sollten jederzeit die Möglichkeit haben, Wünsche und Kritik zu äußern. So zeigen Sie ihnen Wertschätzung. Das ist wichtig.



**GUTE FÜHRUNGSQUALITÄTEN
HELFE IHNEN IM AMT.**

Hören Sie gut zu

Als Betriebsrat sind Sie das Sprachrohr der Arbeitnehmerseite. Deshalb sollten Sie stets die wichtigsten Anliegen Ihrer Kolleginnen und Kollegen kennen – und möglichst auch wissen, wo es besonders gut läuft. Schließlich ist es für das Verhältnis zwischen Ihrem Arbeitgeber und Ihren Kolleginnen und Kollegen und zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber auch wichtig, dass dieser von den positiven Entwicklungen erfährt. Denn solche Erfahrungen motivieren wiederum Ihren Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin.

Damit Sie die Belange Ihrer Kolleginnen und Kollegen gut erfassen, ist es wichtig, ihnen gut zuhören. Haben Sie immer ein offenes Ohr für die Anliegen, die von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an Sie herangetragen werden.

Seien Sie immer fair

Als guter Betriebsrat zeichnen Sie sich durch ein stets faires und empathisches Verhalten aus. Das Wichtigste für Sie ist, den Arbeitsalltag der Kolleginnen und Kollegen konstruktiv verbessern zu wollen. Dafür müssen Sie für Ihren Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin und Ihre Kolleginnen und Kollegen einschätzbar sein. Das sind Sie, wenn Sie bei allen Punkten und in allen Angelegenheiten, die Sie vorantreiben, überzeugend, nachvollziehbar und ausgewogen argumentieren.

Haltung zeigen ist für Sie besonders wichtig

Betriebsratsarbeit ist so vielgestaltig wie das gesamte Leben. Trotz des verbrieften Rechts auf vertrauensvolle Zusammenarbeit haben Sie als Betriebsrat mit vielen Vorurteilen zu kämpfen und sich oft gegen die Schikanen von Arbeitgeberseite zu wehren. Dabei kann es nur ein Motto geben: Zeigen Sie Haltung, ohne kompromisslos zu sein, und seien Sie mutig.

Lassen Sie sich auch von etwaigen böartigen Anfeindungen Ihres Arbeitgebers bzw. Ihrer Arbeitgeberin oder einiger Kolleginnen und Kollegen nicht aus der Ruhe bringen oder unter Druck setzen. Agieren Sie stattdessen lieber im Sinne des alten Griechen Sokrates, der Menschen nicht einfach nur überzeugen, sondern ihnen durch geschicktes Fragen und volles Hinterfragen ihrer Position zur rechten Haltung verhelfen wollte.

Gehen Sie deshalb auch in schwierigen und manchmal aussichtslosen Situationen auf Ihren Arbeitgeber zu. Selbst wenn Sie absolut im Recht sind: Setzen Sie auf eine konstruktive Kooperation.

Sie werden nicht zum Ziel kommen, wenn Sie sich darauf beschränken, die Fehler Ihres Arbeitgebers oder Ihrer Arbeitgeberin in epischer Breite zu diskutieren. Versuchen Sie stattdessen, die Gesprächsbereitschaft zu verbessern, indem Sie aktiv auf ihn/sie zugehen.

Zeigen Sie, wofür Sie stehen

Auch ein gewisses Maß an Selbstmarketing kann helfen, Ihre Erfolge und Ihren Einsatz für die Belegschaft so positiv darzustellen, dass sich Ihre Akzeptanz im Unternehmen unter Umständen deutlich erhöht. Grundvoraussetzung für ein überzeugendes Selbstmarketing ist ein gesundes Maß an Selbstbewusstsein.

Dazu müssen Sie Ihre eigenen Stärken und Schwächen kennen und akzeptieren. Zudem sollten Sie selbstverständlich bereit sein, sich weiterzuentwickeln und daran zu arbeiten, Ihre Schwächen möglichst zu reduzieren. Außerdem ist es wichtig, zu erkennen, wie Sie auf andere wirken. Denn Sie sind schließlich das Zugpferd.



MEIN TIPP

Authentizität zählt

Blieben Sie stets authentisch. Spielen Sie weder Ihren Kolleginnen und Kollegen noch Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin etwas vor. Abgesehen davon, dass dieses Versteckspiel oft eine zeitraubende Angelegenheit ist, sorgt es meist auch für Schwierigkeiten. Nennen Sie im Zweifel stattdessen die Dinge beim Namen und sprechen Sie auch Unangenehmes offen an.

Sorgen Sie dafür, dass man positiv von Ihnen spricht

Präsentieren Sie Erfolge. Wählen Sie unterschiedliche Kanäle, um Ihre Erfolge zu kommunizieren. Zeigen Sie selbstbewusst Ihre Leistung und das Ergebnis Ihres Engagements. Das stärkt Ihr Image und sorgt parallel dafür, dass Ihr Arbeitgeber und Ihre Kollegen sich positiv über Ihr Gremium äußern.

Pflegen Sie wertschätzenden, respektvollen Umgang

Als Betriebsrat sollten Sie Ihrem Gegenüber, egal ob Arbeitgeber oder Kollege, stets mit dem nötigen Respekt und einer grundsätzlichen Wertschätzung begegnen. Das ist sicherlich gerade in Konfliktsituationen nicht immer einfach. Dennoch trägt ein respektvoller Umgang grundsätzlich zur Entspannung von Krisensituationen bei.

Und: Wer eine Krise erfolgreich meistert und dies auch entsprechend kommuniziert, stärkt sein Ansehen im Betrieb.

Selbstbeherrschung ist wichtig für die Kommunikation

Ein gesundes Selbstbewusstsein, im Zusammenspiel mit Selbstbeherrschung, im Arbeitsalltag ist wichtig – für eine gelungene Kommunikation, eine gute Zusammenarbeit und ein gutes Zusammenleben. Selbstbewusst kann man nur agieren, wenn man seine Grenzen, aber auch seine Fähigkeiten kennt. Mit gesundem Selbstbewusstsein werden im Arbeitsalltag eine gewisse Durchsetzungsfähigkeit und Konfliktstärke verbunden, genauso wie eine klare Orientierung.

Analysieren Sie Ihre Situation

Das Entwickeln des Selbstbewusstseins ist ein Prozess. Dieser beginnt in der frühen Kindheit. Der Prozess des Selbstbewusstwerdens hört aber in Ihrem gesamten Leben nicht auf, wenn Sie sich gezielt darum kümmern. Ziehen Sie doch einmal Bilanz und setzen Sie sich im Anschluss Ziele. Reflektieren Sie, wo Sie jetzt stehen und was Sie daraus für die Zukunft ableiten.

Ohne Vertrauen geht es nicht

Vertrauen ist im Betriebsalltag unabdingbar. Ohne Vertrauen können Sie niemanden überzeugen. Eine vertrauensvolle Bindung entsteht auf Basis bestimmter Grundwerte wie Sicherheit, Ehrlichkeit, Offenheit, Toleranz und Würde. Vertrauen können Sie deshalb nur aufbauen, wenn Sie diese Eigenschaften und Werte leben und im Miteinander berücksichtigen.

Dann ist auch die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Ihnen als Betriebsrat und Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin möglich. Und dies ist für Ihren Erfolg als Betriebsrat im Allgemeinen besonders wichtig.

Versetzung | Lesezeit 2 Minuten

Neuer Arbeitsort nach Elternzeit ist rechtmäßig

Wer aus der Elternzeit zurückkehrt, wünscht sich meist seinen bzw. ihren „alten“ Arbeitsplatz zurück. Das ist allerdings oft nicht einfach. Denn gerade, wenn Kolleginnen oder Kollegen länger in Elternzeit waren, ist der Arbeitsplatz dann häufig bereits besetzt. Je nach Vereinbarung oder Vertrag darf Ihr Arbeitgeber Betroffenen einen neuen Arbeitsort zuweisen. Als Betriebsrat müssen Sie einer entsprechenden Versetzung zudem unter Umständen nicht einmal zustimmen. Das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Thüringen in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung klargestellt (16.10.2025, Az. 6 Sa 22/24).

Neuer Einsatzort ohne Beteiligung der Arbeitnehmervertretung

Der Fall: Die Arbeitnehmerin, eine Erzieherin, wollte nach ihrer Elternzeit wieder an ihren alten Arbeitsplatz in die Kindertagesstätte (Kita), in der sie vor ihrer Elternzeit tätig war, zurückkehren. Der Arbeitgeber, eine Verwaltungsgemeinschaft, betreibt 5 Kindertageseinrichtungen in 5 verschiedenen Dörfern. In allen Einrichtungen bestehen die gleichen Öffnungszeiten, nämlich von 6:30 Uhr bis 16:30 Uhr.

Bei dem Arbeitgeber besteht eine Mitarbeitervertretung in Form eines Personalrats. Die Arbeitnehmerin hatte nach der Geburt ihres ersten Kindes direkt im Anschluss an den Mutterschutz Elternzeit eingereicht und wollte jetzt nach Ende der Elternzeit ihre Tätigkeit wieder aufnehmen.

Ihr Arbeitgeber teilte ihr daraufhin mit, dass sie fortan nicht mehr in der Kita beschäftigt werde, in der sie vor dem Mutterschutz und der Elternzeit tätig war. Sie werde vielmehr in einer Kita in einem anderen Dorf beschäftigt.

Arbeitnehmerin wehrt sich mit Widerspruch

Das missfiel der Arbeitnehmerin. Sie wehrte sich mit einem Widerspruch. Darin vertrat sie die Meinung, dass der Personalrat vorab hätte gehört werden müssen. Schließlich habe eine mitbestimmungspflichtige Versetzung vorgelegen.

Darüber hinaus habe der Arbeitgeber ihre persönlichen und sozialen Umstände nicht ausreichend berücksichtigt. Denn der neue Arbeitsort liege weiter entfernt von ihrem Wohnort.

Der Arbeitgeber blieb jedoch standhaft. Er lehnte eine Aufhebung der aus seiner Sicht zu Recht ausgesprochenen Umsetzung ab. Einen Einsatz in der „alten“ Kita lehnte er ab. Die Arbeitnehmerin zog vor das zuständige Verwaltungsgericht – allerdings ohne Erfolg.

Nachdem sie die Tätigkeit in der anderen Kita aufgenommen hatte, zog sie wegen ihres Anliegens auch noch vor das Arbeitsgericht; wieder ohne Erfolg.

Keine mitbestimmungspflichtige Versetzung

Die Entscheidung: Auch vor dem LAG blieb die Arbeitnehmerin ohne Erfolg. Das Gericht wies die Berufung zurück und bestätigte damit die Entscheidung des Arbeitsgerichts. Die Richter stellten klar, dass ihrer Auffassung nach keine mitbestimmungspflichtige Versetzung vorliege. Es handele sich vielmehr um Umsetzung innerhalb derselben Dienststelle, ohne dass die Dienststelle an sich gewechselt würde.

Die 5 Kitas des Arbeitgebers hätten keine organisatorische Eigenständigkeit im personalvertretungsrechtlichen Sinne. Deshalb sei kein gesondertes Personalratsverfahren erforderlich. Der Arbeitgeber konnte der Arbeitnehmerin aufgrund seines Direktionsrechts nach § 106 Gewerbeordnung einen neuen Arbeitsort zuweisen. Dieses erlaubt es dem Arbeitgeber, Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen zu bestimmen, sofern keine entgegenstehenden arbeitsvertraglichen oder tariflichen Festlegungen bestehen.

Umsetzung steht nichts im Wege

Da im Arbeitsvertrag der Arbeitnehmerin kein fester Arbeitsort geregelt war, durfte der Arbeitgeber den Einsatz der Beschäftigten in der Kita am neuen Ort festlegen. Die dadurch für die Arbeitnehmerin entstehende Verlängerung der Anfahrt führe nicht zu einer unzumutbaren Belastung.

Die Beschäftigte konnte sich zudem auch nicht erfolgreich auf die persönliche Verbundenheit zur früheren Kita berufen. Schließlich war sie dort mehr als 2 Jahre nicht tätig gewesen.

Der Arbeitgeber hatte sachliche Gründe für den neuen Einsatzort vorgetragen. Und zwar einen belegbaren Personalbedarf sowie die Kontinuität der Betreuungsteams zum Wohle der betreuten Kinder. Die Richter lehnten zudem auch einen Verstoß gegen das Maßregelverbot nach § 612a BGB ab, da es keinerlei Anhaltspunkte gegeben habe, dass die Umsetzung der Arbeitnehmerin aus unsachlichen Motiven erfolgt sei.

→ FAZIT

Hier durfte der Arbeitgeber die Beschäftigte umsetzen

Die Frage, ob es sich um eine mitbestimmungsfreie Ausübung des Direktionsrechts oder eine mitbestimmungspflichtige Versetzung handelt, beschäftigt die Gerichte immer wieder. Hier erkannte das Gericht in den einzelnen Kitas eine Gesamteinrichtung und entschied deshalb, dass es sich um eine mitbestimmungsfreie Umsetzung innerhalb derselben Dienststelle handelte. Als Betriebsrat sollten Sie sich stets dafür einsetzen, dass Rückkehrer aus der Elternzeit entsprechend ihren Wünschen eingesetzt werden. Am ehesten lässt sich das umsetzen, wenn die Kollegen sicher wissen, wie lange sie dem Arbeitsplatz fernbleiben werden. Denn dann kann Ihr Arbeitgeber eine befristete Vertretungslösung anstreben.

Kappung von Stunden | Lesezeit 1 Minute

Wie sollen wir als Betriebsrat damit umgehen?

Frage:

In unserem Betrieb werden die Stunden nach 10 Stunden gekappt. Und zwar auch, wenn wir länger arbeiten. Ist das Vorgehen in Ordnung? Wie gehen wir als Betriebsrat am besten damit um?

Antwort: Maßgeblich ist der Einzelfall

Die Kappung von Zeitguthaben auf einem Arbeitszeitkonto widerspricht grundsätzlich nicht dem geltenden Arbeitsrecht, wenn Ihre Kollegen die Dauer ihrer täglichen Arbeitszeit beeinflussen können; z. B. bei Vertrauensarbeitszeit. Denn in diesem Fall sind sie grundsätzlich auch verpflichtet, die Grenzen mit Blick auf die Höchstarbeitszeit einzuhalten. Etwas anders könnte eine Kappung im Hinblick auf betrieblich veranlasste, angeordnete Überstunden zu betrachten sein. Eine Kappungsregelung ist eine zulässige Grenze persönlicher Arbeitszeitflexibilität. Denn die Beschäftigten müssen so für einen rechtzeitigen Ausgleich sorgen, wenn sie eine Kappung verhindern möchten. Ihr Arbeitgeber bringt mit einer solchen Regelung zugleich zum Ausdruck, dass er Arbeitszeitleistungen über die Kappungsgrenze hinaus ablehnt.

Hier müssen Ihre Kollegen handeln

Sieht sich einer Ihrer Kollegen nicht in der Lage, die Kappungsgrenze einzuhalten, sollte er dies umgehend seinem direkten Vorgesetzten mitteilen. Die entsprechenden Stunden sind grundsätzlich unabhängig von einer Kappung zu bezahlen.



MEIN TIPP

Höchstleistungszeiten sollten nicht überschritten werden

Als Betriebsrat sollten Sie sich grundsätzlich dafür einsetzen, dass Ihre Kolleginnen und Kollegen nicht über die vorgesehene Höchstleistungszeit hinaus für Ihren Arbeitgeber tätig werden. Sollte das immer wieder oder gehäuft vorkommen, suchen Sie gemeinsam mit ihm nach Lösungen, wie z. B. durch Einstellung von neuem Personal.

Gefährdungsbeurteilung | Lesezeit 1 Minute

Können wir durchsetzen, dass Gefährdungsbeurteilungen öfter stattfinden?

Frage:

In unserem Betrieb werden Gefährdungsbeurteilungen zurzeit alle 3 Jahre geprüft, überarbeitet und im Zweifel neu erstellt. Die Abstände erscheinen uns in einigen Bereichen zu lang. Wir haben unseren Arbeitgeber deshalb gebeten, die Sicherheitsfachkraft anzuweisen, die Prüfungen in kürzeren Abständen vorzunehmen. Er weigert sich jedoch. Was können wir tun, um unser Anliegen vielleicht doch durchzusetzen?

Antwort: Bei Gefährdungsbeurteilungen handelt es sich um einen kontinuierlichen Prozess

Gefährdungsbeurteilungen gehören zu den wichtigsten Präventionsmaßnahmen im Unternehmen. Sie haben zudem insoweit recht, als Gefährdungsbeurteilungen ein kontinuierlicher Prozess sind, der sinnvollerweise fortgeschrieben werden muss. Allerdings geht man im Hinblick auf eine Prüfung und Überarbeitung grundsätzlich nicht von einem starren zeitlichen Rhythmus aus. Es kommt vielmehr auf die Notwendigkeit im Einzelfall an.

Wann Sie auf eine Überprüfung bestehen können

Die Aktualisierung einer Gefährdungsbeurteilung ist grundsätzlich immer dann notwendig, wenn

- neue Arbeitsstoffe eingeführt werden,
- bestehende Produktionsprozesse verändert werden,
- neue Arbeitsplätze eingerichtet, Maschinen neu erworben

oder umgebaut werden.

Hier sehen Sie, dass eine starre Regelung zwar grundsätzlich vereinbart werden kann, aber unter Umständen nicht die richtige ist. Sie als Betriebsrat haben deshalb im Zweifel einen Anspruch auf kürzere Fristen zur Überprüfung. Prüfen Sie deshalb jetzt, in welchen Bereichen zum jeweiligen Zeitpunkt eine erneute Beurteilung sinnvoll und begründbar ist.

Sie haben die Durchführung zu überwachen

Als Betriebsrat haben Sie grundsätzlich die Aufgabe, darüber zu wachen, dass die zugunsten Ihrer Kolleginnen und Kollegen geltenden Gesetze eingehalten werden. Dazu gehört auch das Arbeitsschutzgesetz. Nach § 5 ArbSchG hat Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, um zu ermitteln, welche arbeitsschutzrechtlichen Maßnahmen an den Arbeitsplätzen erforderlich sind.



§ 5 ArbSchG

Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.

Personelle Einzelmaßnahme | Lesezeit 2 Minuten

Hier war die Versetzung unwirksam

Sind in Ihrem Betrieb mehr als 20 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt, müssen Sie als Betriebsrat einer Versetzung nach § 99 BetrVG zustimmen. Sie dürfen Ihre Zustimmung nur unter den in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Gründen verweigern. Aber auch unabhängig von Ihren Beteiligungsrechten hat Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin bei einer Versetzung Voraussetzungen zu erfüllen. So ist die einseitige Zuweisung einer anderweitigen Tätigkeit nach § 106 Satz 1 GewO nur wirksam, wenn die neue Stelle der bisherigen gleichwertig ist. So hat es das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung klargestellt (12.1.2026, Az. 4 SLa 454/25).

Arbeitgeber versetzt Abteilungsleiter

Der Fall: Der Arbeitnehmer, ein Wirtschaftsingenieur, der seit Dezember 2002 als Abteilungsleiter bei seinem Arbeitgeber beschäftigt war, war von seinem Arbeitgeber versetzt worden. Bis Ende Juni 2024 war er Abteilungsleiter der Abteilung 2. Im Zuge einer Umstrukturierung wurde er Abteilungsleiter der Abteilung 1. Damit waren einige Änderungen verbunden. Während er bis zur Versetzung für 4 Teams verantwortlich war, hatte er als Leiter der Abteilung 1 nur noch 2 Teams mit zuletzt lediglich 18 Mitarbeitenden unter sich.

Zudem war er nach der ursprünglichen Funktionsbeschreibung als Abteilungsleiter zuständig für die nachhaltige Steuerung von Vertrieb und Leistungserbringung und die Führung der Mitarbeiter und Führungskräfte der Abteilung. Mit der Versetzung war jedoch auch inhaltlich ein neuer Tätigkeitsschwerpunkt verbunden. Dieser sollte im Aufbau des Teams, der Kundenakquise sowie im Ausbau neuer Geschäftsmodelle und der Erschließung neuer Kunden auch außerhalb der Automobilindustrie liegen.

Arbeitnehmer wehrt sich gegen Versetzung

Der Arbeitnehmer war mit der Versetzung nicht einverstanden. Er monierte vor allem, dass die ihm neu zugewiesene Tätigkeit nicht der Tätigkeit eines Abteilungsleiters entsprechen würde.

Er vertrat die Ansicht, dass die ihm neu zugewiesene Stelle der Tätigkeit eines Teamleiters im Fachbereich Vertrieb entspreche. Sie beschränke sich darauf, den Vertrieb zu organisieren, Kontakte auszubauen und die wenigen Kontakte zu den Bestandskunden zu pflegen.

Als weiteren Punkt nannte er, dass die Abteilung 1 aufgrund der geringen Mitarbeiterzahl gar keine Abteilung sei. Denn die normale, angestrebte Größe einer Abteilung liege beim Arbeitgeber bei rund 100 Beschäftigten.

Versetzung nicht vom Direktionsrecht gedeckt

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass die Zuweisung der neuen Tätigkeit nicht vom Direktionsrecht des Arbeitgebers nach § 106 GewO gedeckt war. § 106 GewO räumt dem Arbeitgeber das Recht ein, Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen zu bestimmen. Dieses Weisungsrecht dient jedoch ausschließlich der Konkretisierung des bestehenden Arbeitsvertrags, also nicht der inhaltlichen Änderung. Hier ging das Gericht allerdings davon aus, dass es sich um eine Änderung des Vertragsinhalts handele, die der Arbeitgeber höchstens im Wege der Änderungskündigung hätte durchsetzen können.



Die Richter stellten klar, dass der Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine vertragsgemäße Tätigkeit habe. Die Zuweisung einer geringwertigen Arbeit sei nicht zulässig. Und zwar auch dann nicht, wenn der Arbeitnehmer weiterhin seine vorherige Vergütung erhalte.

Stelle nicht gleichwertig

Das Gericht stellte sich in seiner Entscheidung zudem auf den Standpunkt, dass die neue Stelle nicht als gleichwertig mit der früheren Tätigkeit zu bewerten sei. Denn der Arbeitgeber habe dem Beschäftigten mit der Neuzuweisung deutlich weniger Aufgaben und einen kleineren Verantwortungsbereich zugewiesen.

→ FAZIT

Betroffene müssen keine gravierende Verkleinerung des Aufgabenbereichs akzeptieren

Möchte Ihr Arbeitgeber einen Kollegen versetzen und dabei den Verantwortungsbereich deutlich reduzieren, muss und sollte der Kollege das nicht widerstandslos hinnehmen. Empfehlen Sie Betroffenen, sich zu wehren. Denn eine deutliche Verkleinerung des bisherigen Aufgaben- und Verantwortungsbereichs ist häufig eine unzulässige Zuweisung geringwertiger Tätigkeiten.



Muster-Betriebsvereinbarung: Grundsätze zur betrieblichen Ordnung

Möchte Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin Standards im Hinblick auf die betriebliche Ordnung festschreiben, haben Sie ein Mitbestimmungsrecht. Denn § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG greift immer, wenn es sich um Maßnahmen handelt, die das Verhalten der Beschäftigten in Bezug auf die betriebliche Ordnung betreffen. Deshalb reicht es auch, wenn eine Maßnahme darauf gerichtet ist, das Verhalten der Beschäftigten zu steuern oder die Ordnung des Betriebs zu gewährleisten. Am besten können Sie sich für Ihre Kolleginnen und Kollegen einsetzen, wenn Sie sich mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin auf eine Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Ordnung einigen.

Muster-Betriebsvereinbarung: Betriebliche Ordnung

Zwischen dem Arbeitgeber ... (Name des Unternehmens), vertreten durch ..., und dem Betriebsrat, vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden, wird folgende Betriebsvereinbarung über die betriebliche Ordnung geschlossen:

Präambel

Diese Betriebsvereinbarung regelt die betriebliche Ordnung, also die Art und Weise der betrieblichen Zusammenarbeit.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer des Betriebs mit Ausnahme der leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

§ 2 Aufenthalt und Betreten des Betriebsgeländes

Alle Arbeitnehmer dürfen sich nur während der betrieblichen Arbeitszeit auf dem Betriebsgelände aufhalten. Angehörige und Freunde oder andere Besucher der Arbeitnehmer haben sich vor dem Besuch in der Firma anzumelden.

Zur Sicherung seines Eigentums ist der Arbeitgeber berechtigt, Taschenkontrollen durchzuführen. Dabei ist die Verhältnismäßigkeit zu wahren. Das heißt, die Kontrollen müssen abseits und ohne Aufsehen durchgeführt werden. Leibesvisitationen dürfen nur bei dringendem Verdacht einer Straftat durchgeführt werden. Die Kontrolle ist von einer Person des gleichen Geschlechts unter Ausschluss der Öffentlichkeit durchzuführen.

§ 3 Rauchverbot

Auf dem gesamten Betriebsgelände ist das Rauchen nur in den extra dafür gekennzeichneten Bereichen gestattet.

§ 4 Alkohol und Drogen

Auf dem Betriebsgelände sind der Besitz und der Konsum von Drogen und Alkohol untersagt. Ausnahmen können im Hinblick auf Alkohol für Jubiläen und Weihnachtsfeiern gemacht werden. Diese werden im Zweifel ausdrücklich für die jeweiligen Veranstaltungen kommuniziert. Der Betrieb darf nicht in berauschem Zustand betreten werden.

§ 5 Eignungsuntersuchung, Arbeitsunfähigkeit

Vor Arbeitsantritt hat sich jeder Arbeitnehmer einer ärztlichen Eignungsprüfung zu unterziehen. Diese kann er beim Betriebsarzt oder einem anderen Arzt seines Vertrauens durchführen lassen. In beiden Fällen trägt der Arbeitgeber die Kosten der Untersuchung. Im Fall der Arbeitsunfähigkeit hat der Arbeitnehmer spätestens am 4. Krankheitstag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Die Arbeitsunfähigkeit muss er unverzüglich melden. Ist ein Arbeitnehmer mehr als 20 Tage im Kalenderjahr arbeitsunfähig, hat sein Vorgesetzter ein Krankenrückkehrgespräch mit ihm zu führen. Auf Wunsch des Arbeit-

nehmers kann ein Mitglied des Betriebsrats am Gespräch teilnehmen. Das Gespräch ist zu protokollieren. Das Protokoll ist von allen Beteiligten zu unterschreiben.

§ 6 Bekanntmachungen

Der Arbeitgeber hat alle Bekanntmachungen im Intranet und am Schwarzen Brett zu veröffentlichen.

§ 7 Ethikrichtlinien

Die Mitarbeiter verhalten sich stets so, dass Kundenbeziehungen und die Beziehungen der Arbeitnehmer untereinander nicht leiden.

Ferner verpflichten sich die Arbeitnehmer, die im Rahmen ihrer Tätigkeit geltenden Gesetze einzuhalten.

§ 8 Beschwerden

Alle Arbeitnehmer haben das Recht, sich beim Betriebsrat oder bei der Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zu beschweren, wenn sie sich vom Unternehmen oder von Kollegen ungerecht behandelt fühlen. Den Arbeitnehmern darf aus der Wahrnehmung dieses Rechts kein Nachteil entstehen.

Die Beschwerde ist vom Arbeitgeber unverzüglich zu prüfen. Der betroffene Arbeitnehmer erhält eine schriftliche Stellungnahme zum Prüfungsergebnis. § 85 BetrVG bleibt hiervon unberührt.

§ 9 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen dieser Vereinbarung nicht berührt.

Die Parteien werden in diesem Fall unverzüglich Verhandlungen aufnehmen, um die unwirksame Bestimmung durch eine wirksame zu ersetzen.

§ 10 Inkrafttreten

Diese Betriebsvereinbarung tritt am Tag ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten jederzeit schriftlich gekündigt werden.

Im Falle einer Kündigung wirkt sie bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung zu diesem Thema nach.

Ort, Datum, Unterschriften

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



Haftung | Lesezeit 1 Minute

Wann Kolleginnen und Kollegen bei einem Arbeitsunfall persönlich haften

Das Oberlandesgericht (OLG) Jena zeigt in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung, welche Folgen es haben kann, wenn Verantwortlichkeiten nicht klar geregelt sind und sich aufgrund einer gewissen Unübersichtlichkeit keiner verantwortlich fühlt (27.1.2026, Az. 10 U 1146/23).

Leiharbeitnehmer wird für Tätigkeiten eingesetzt, für die er nicht qualifiziert ist

Der Fall: Der Arbeitgeber, ein metallverarbeitender Betrieb, arbeitete regelmäßig mit Leiharbeitnehmern zusammen. Ein vertraglich als „Helfer“ beschäftigter Leiharbeitnehmer wurde an einem Tag, an dem in einem anderen Team ein Arbeitnehmer ausfiel, dort eingesetzt.

Der Produktionsleiter teilte den Leiharbeitnehmer dem Kranführer zur Unterstützung zu. Das entsprechende Team war für den Austausch sehr schwerer Presswerkzeuge zuständig. Bei den Arbeiten in diesem Team wurde der Leiharbeitnehmer nicht nur für einfache Hilfsarbeiten eingesetzt. Er arbeitete als Anschläger, was bedeutet, dass er die schweren Werkzeuge an den Seilen des Krans befestigte – eine sehr gefährliche Aufgabe. Dafür war der Leiharbeitnehmer nicht qualifiziert. Das wusste auch der Kranführer.

Als sich der Kran in Bewegung setzt, kommt es zum Unfall, und der Leiharbeitnehmer verletzt sich schwer. Die Unfall- und die Renten-

versicherung übernehmen die hohen Kosten für die Behandlung und Rehabilitation des Leiharbeitnehmers. Sie forderten das Geld aber im Anschluss von Produktionsleiter und Kranführer zurück.

Produktionsleiter hat falsch gehandelt

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass der Produktionsleiter seine Pflichten schwer verletzt habe. Denn er hatte einem Beschäftigten Arbeiten zugewiesen, für die dieser nachweislich nicht qualifiziert war. Beim Kranführer entschied das Gericht, dass dieser grob fahrlässig gehandelt habe. Schließlich habe er von der Unerfahrenheit des Leiharbeitnehmers gewusst.

Machen Sie Ihre Kollegen auf die persönliche Verantwortung aufmerksam

Setzen Sie als Betriebsrat sich dafür ein, dass alle Beschäftigten des Betriebs einschließlich der Leiharbeitnehmer die gleichen Sicherheitsunterweisungen erhalten und dass diesen den hohen Anforderungen Ihres Betriebs auch wirklich genügen.



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

KÜNDIGUNG VON AZUBI
Was Sie als Betriebsrat wissen müssen
SCHICHTARBEIT
So setzen Sie sich für Ihre Kollegen ein
MUSTER-BETRIEBSVEREINBARUNG
Leiharbeitnehmer