

Betriebsrat aktuell



Rechtssicher und erfolgreich als Betriebsrat arbeiten



SEITE 3

KRANK NACH KÜNDIGUNG

Hier gibt es weiter Geld

SEITE 6 – 7

BEM

So nutzen Sie Ihre Möglichkeiten
optimal



Friederike Becker-Lerchner

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

Editorial

Liebe Betriebsrätin, lieber Betriebsrat,

Ihr Arbeitgeber darf auch langzeiterkrankten Kollegen nicht ohne Weiteres personenbedingt kündigen. Viele Arbeitgeber greifen dennoch schnell zur personenbedingten Kündigung, wenn Arbeitnehmer länger arbeitsunfähig krank sind. Das ist meist gar nicht gerechtfertigt.

So oder so ist Ihr Arbeitgeber verpflichtet, Wiedereingliederungsmaßnahmen durchzuführen. Dazu gehört auch die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM). Steht ein solches an, sind meist auch Sie als Betriebsrat gefragt. Die Betroffenen wollen wissen, ob sie an einem BEM teilnehmen müssen, obwohl sie es vielleicht gar nicht wollen. Einige interessieren sich dafür, worum es inhaltlich geht. Als Betriebsrat sollten Sie deshalb die wichtigsten Fragen beantworten können. Sie finden die Antworten auf den [Seiten 6 und 7](#).

Ihre Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Impressum: betriebsrat aktuell

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 1861-7972 | **Vorstand:** Richard Rentrop, Bonn | **Redaktionell Verantwortliche:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | **Chefredakteurin:** Friederike Becker-Lerchner, RAin, Berlin | **Produktmanagement:** Kristin Richter, Bonn | **Schlussredaktion:** Nicole Brockmann Duarte, Madrid | **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** S. 1: magele-picture; S. 5: momius; S. 6: Amelie Walter; S. 11: rosifan19 | **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | **Erscheinungsweise:** 12 x pro Jahr; Alle Angaben in „betriebsrat aktuell“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2026 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | Telefon der Redaktion: 030-443 172 46 | Fax der Redaktion: 030-970 057 49 | E-Mail: service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Inhalt

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Krankmeldung nach Kündigung: Hier hat der Arbeitnehmer trotzdem Anspruch auf Entgeltfortzahlung Seite 3

Bezahlte Probearbeit: Wann Ihr Arbeitgeber neue Kolleginnen und Kollegen so beschäftigen darf Seite 4

Mitarbeiterbefragung vor Kündigung: Verdachtskündigung gerechtfertigt? Seite 5

Änderungskündigung hat als milderes Mittel Vorrang Seite 11

SCHWERPUNKTTHEMA

Der Betriebsrat und das BEM: So nutzen Sie Ihre Möglichkeiten optimal Seite 6–7

PRAXISWISSEN

Sie sind zur vertrauensvollen Zusammenarbeit mit Ihrem Arbeitgeber verpflichtet Seite 8

BETRIEBSVEREINBARUNG

Mitbestimmung beim Einsatz von Leiharbeitnehmern Seite 9

IHRE FRAGEN

Wer lädt ein Ersatzmitglied zur konstituierenden Sitzung ein? Seite 10

Kollege kehrt nach 3 Jahren Arbeitsunfähigkeit zurück: Kann er seinen Resturlaub noch nehmen? Seite 10

NEWS

Mitbestimmungsgesetz wird 50 – und hat immer weniger Einfluss Seite 12

Krankmeldung nach Kündigung | Lesezeit 2 Minuten

Hier hat der Arbeitnehmer trotzdem Anspruch auf Entgeltfortzahlung

Wer sein Arbeitsverhältnis kündigt, ist verpflichtet bis zum Ende der Kündigungsfrist weiterzuarbeiten. Meldet sich ein Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist arbeitsunfähig krank und erscheint nicht zur Arbeit, riskiert er, dass sein Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung einstellt. Denn viele Arbeitgeber gehen davon aus, dass die Arbeitsunfähigkeit in einem solchen Fall nur vorgetäuscht ist und sie nicht zahlen müssen. Das ist allerdings nicht immer richtig. Denn liegt tatsächlich eine Arbeitsunfähigkeit vor, hat der Arbeitgeber auch während der Zeit der Kündigungsfrist Entgeltfortzahlung zu leisten. So war es im folgenden Fall (Landesarbeitsgericht Düsseldorf, 18.11.2025, Az. 3 SLa 138/25).

Arbeitnehmer kündigt sein Arbeitsverhältnis

Der Arbeitnehmer war bei Serviceunternehmen eines Verkehrsbetriebs als Elektroniker beschäftigt. Er kündigte sein Arbeitsverhältnis am 15.3.2024 schriftlich zum 30.4.2024. Die Personalabteilung seines Arbeitgebers wies ihn kurz darauf darauf hin, dass er eine tarifliche Kündigungsfrist von 2 Monaten habe. Diese habe er einzuhalten. Deshalb könne er erst zum 31.5.2024 aus dem Beschäftigungsverhältnis ausscheiden. Das missfiel dem Arbeitnehmer. Er kündigte daraufhin gegenüber seinem Vorgesetzten an, dass er zum 30.4.2024 aufhören würde.

Arbeitnehmer meldet sich arbeitsunfähig krank

Der Arbeitnehmer arbeitete daraufhin bis zum 6.5.2024. Am 7.5.2024 meldete er sich per E-Mail bei seinem Vorgesetzten arbeitsunfähig krank. Und zwar bis zum 21.5.2024. Im Anschluss nahm er dann seinen Resturlaub von 7 Tagen. Der 30.5.2024 war ein Feiertag. Für den 31.5.2024 war vorgesehen, dass der Arbeitnehmer von 7 Uhr bis 13 Uhr arbeiten sollte. Danach sollte er dann seine Firmengegenstände inklusive des Firmenwagens abgeben.

Tätigkeit am letzten Arbeitstag streitig

Ob der Arbeitnehmer am 31.5.2024 tatsächlich zur Arbeit erschien, war bis zum Schluss streitig. Ebenfalls streitig bis zum Schluss war, ob sein Firmenwagen gegebenenfalls schon früher abgeholt worden sei.

Arbeitgeber stellt Entgeltfortzahlung ein

Dem Arbeitgeber missfiel das Verhalten des Arbeitnehmers. Er ging davon aus, dass die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit in der Zeit vom 7.5.2024 bis zum 21.5.2024 nur vorgetäuscht sei. Er stellte deshalb die Entgeltfortzahlung ein. Dagegen wendete sich der Beschäftigte mit einer Klage auf Entgeltfortzahlung i.H.v. 1.362,60 € brutto. Vor dem Amtsgericht scheiterte er; aber vor dem LAG hatte er Erfolg.

Arbeitnehmer wird Entgeltfortzahlung zugesprochen

Das Gericht entschied, dass der Arbeitnehmer Entgeltfortzahlung erhalte. Das begründeten die Richter damit, dass der Arbeitnehmer nach Meinung des Gerichts tatsächlich unter Spannungskopfschmerzen litt, die eine Arbeitsunfähigkeit rechtfertigten.

Aussage der Ärztin maßgeblich für die Entscheidung

Zu diesem Schluss kam das Gericht, nachdem es die behandelnde Ärztin im Rahmen des Gerichtsverfahrens vernommen hatte. Diese

erklärte u.a., dass es sich um Spannungskopfschmerzen handele, die auf die Belastungssituation am Arbeitsplatz zurückzuführen seien. Sie schilderte zudem, dass solche Kopfschmerzen bei dem Arbeitnehmer auch nicht erstmalig in Erscheinung getreten seien. Die Ärztin konnte aus Sicht des Gerichts darüber hinaus die Dauer der Krankschreibung plausibel erklären.

→ FAZIT

Vorsicht mit AU's und Kündigungen

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten vorsichtig mit Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (AU's) und Kündigungen sein. Denn geht es um die Entgeltfortzahlung müssen sie damit rechnen, dass sie trotz einer AU darlegen werden müssen, dass sie tatsächlich arbeitsunfähig erkrankt waren. Dazu müssen sie u.U. den behandelnden Arzt von der Schweigepflicht entbinden. Grundsätzlich hat die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung aber auch weiterhin einen hohen Beweiswert. In der Regel gilt das jeweilige Attest.

§ 3 Abs. 1 EGFZ

Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit an seiner Arbeitsleistung gehindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von 6 Wochen. Wird der Arbeitnehmer infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, so verliert er ... den Anspruch ... einen weiteren Zeitraum von höchstens 6 Wochen nicht, wenn

- er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens nicht 6 Monate infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
- seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von 12 Monaten abgelaufen ist.

Bezahlte Probearbeit | Lesezeit 2 Minuten

Wann Ihr Arbeitgeber neue Kolleginnen und Kollegen so beschäftigen darf

Bevor Ihr Arbeitgeber einen neuen Kollegen oder eine neue Kollegin einstellt, wird immer versuchen, sich ein möglichst gutes Bild von seinen bzw. ihren Fähigkeiten und Charaktereigenschaften zu machen. Dazu vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen gerne einen oder manchmal auch mehrere Tage Probearbeit. Sollte es dann später zum Arbeitsvertrag kommen, kommt schnell die Frage auf, ob die Dauer der Probearbeit als Arbeitsverhältnis gilt und auf die Probezeit anzurechnen ist. Damit hat sich kürzlich das Landesarbeitsgericht Thüringen beschäftigt (LAG Thüringen, 4.6.2025, Az. 4 Sa 281/22).

2-mal Probearbeit, dann Vertrag

Die Bewerberin, die sich um die Stelle eines Konzept- und Musikdramaturgen beworben hatte, einigte sich nach dem Vorstellungsgespräch mit dem suchenden Arbeitgeber auf Probearbeit. Die beiden vereinbarten schriftlich, dass die Bewerberin für 2 Wochen unter anderem bei der Vorbereitung und Konzeption einer musikpädagogischen Onlineplattform beraten und unterstützen sollte. Und zwar ab dem 16.2.2021. Als Entgelt sollte sie wöchentlich 750,00 € plus Umsatzsteuer erhalten. Eine ähnliche Vereinbarung traf der Arbeitgeber mit einem weiteren Bewerber. Da die Bewerberin allerdings während der Probephase für 2 Monate erkrankte, übertrug der Arbeitgeber beiden Kandidaten im Anschluss weitere Aufgaben. Diese waren dann innerhalb einer Woche bis zum 5.5.2021 zu erledigen.

Arbeitgeber stellt Bewerberin ein

Nach Ende dieser Phase stellte der Arbeitgeber die Bewerberin ein. Im Arbeitsvertrag wurde eine Probezeit von 6 Monaten vereinbart. Am 13.11.2021 erhielt die Beschäftigte dann allerdings die Kündigung zum 27.11.2021. Der Arbeitgeber sah die Kündigung als Probezeit-Kündigung an.

Arbeitnehmerin wehrt sich gegen Kündigung

Die Arbeitnehmerin war der Meinung, dass die Kündigung nicht mehr während der Probezeit erfolgt sei. Sie vertrat die Auffassung, dass der Arbeitgeber nur noch kündigen durfte, wenn er einen Kündigungsgrund vorweisen konnte. Dieser habe ihrer Meinung nach nicht vorgelegen.

Die Arbeitnehmerin stellte sich auf den Standpunkt, dass ihr Arbeitsverhältnis bereits am 16.2.2021 begonnen habe. Seitdem habe es durchgehend bestanden. Die Arbeitnehmerin wies darauf hin, dass sie von Anfang an nach den Weisungen des Arbeitgebers gearbeitet habe. Zudem sei sie in die Organisation eingegliedert gewesen und habe die Arbeitsmittel des Arbeitgebers genutzt. Das Gericht sah das anders.

Arbeitsverhältnis liegt nicht vor

Das Gericht entschied, dass das Probearbeiten im Februar 2021 und Mai 2021 im Rahmen einer freien Mitarbeit erfolgte. Ein Arbeitsverhältnis habe nicht vorgelegen. Dafür sprach aus Sicht der Richter die Vergütungsvereinbarung sowie die zusätzliche Vereinbarung, nach der andere Tätigkeiten und Arbeitsverhältnisse von der Probearbeit unberührt bleiben sollten. Das Gericht stellte zudem klar, dass die Arbeitnehmerin aus Sicht der Justiz lediglich pauschal behauptet hatte während der Probearbeit die Merkmale

eines Arbeitsverhältnisses erfüllt zu haben. Die Richter verwiesen insoweit darauf, dass sie wegen der Tatsache, dass die Arbeitnehmerin es versäumt hatte, ihre Behauptung mit konkreten Details der Zusammenarbeit zu belegen, nicht von einem Arbeitsverhältnis ausgehen können.

Eine freie Mitarbeit sei anders als es bei einem Arbeitsverhältnis der Fall wäre, nicht zusammenzurechnen.

Zusammenrechnung auch darüber hinaus nicht erforderlich

Das Gericht stellte zudem klar, dass selbst wenn die Probearbeiten im Februar und Mai 2021 als Arbeitsverhältnis zu werten wären, wären sie nicht mit dem zum 17.5.2021 begründeten Arbeitsverhältnis zusammenzurechnen. 2 Arbeitsverhältnisse seien zwar in Bezug auf die Probearbeitszeit bzw. den Beginn des allgemeinen Kündigungsschutzes zusammenzurechnen, wenn zwischen ihnen ein enger zeitlicher und sachlicher Zusammenhang bestehe. Die Probearbeit im Februar war allerdings auf 2 Wochen befristet worden, was die Bewerberin nie angezweifelt habe.

Lediglich bei der Probearbeit im Mai habe ein zeitlicher und sachlicher Zusammenhang zum späteren Arbeitsverhältnis bestanden. Dieser wurde jedoch dadurch unterbrochen, dass der Bewerber sich nachweislich zunächst für einen anderen Bewerber entschieden habe. Auch diese Probearbeit war deshalb nicht mit dem späteren Arbeitsverhältnis zusammenzurechnen. Das Gericht ging daher davon aus, dass der Arbeitgeber noch während des Arbeitsverhältnisses gekündigt hatte.

→ FAZIT

Wann Ihre Kolleginnen und Kollegen die Chance haben, Probearbeit auf die spätere Probezeit anzurechnen

Die meisten Arbeitgeber versuchen, Probearbeit nicht als Arbeitsverhältnis zu gestalten. Sie drängen darauf, dass Bewerber Arbeiten erledigen ohne sich dabei in die betriebliche Organisation einzugliedern. Die Möglichkeit, Probearbeit auf die Probezeit anrechnen zu lassen, haben neue Kolleginnen und Kollegen, wenn die jeweiligen Personen kurz nach der Probearbeit festangestellt werden. Wie Sie dieser Entscheidung entnehmen können, ist auch das kein Garant.

Verdachtskündigung | Lesezeit 2 Minuten

Mitarbeiterbefragung vor Kündigung: Verdachtskündigung gerechtfertigt?

Eine kürzlich veröffentlichte Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen beschäftigt sich mit der Frage, ob es in Ordnung ist, wenn ein Arbeitgeber alle Mitarbeitenden befragt, um Verdachtsmomente gegen einen Mitarbeiter zu prüfen (LAG Niedersachsen, 15.1. 2025 Az. 2 SLa 31/24).

Arbeitnehmer soll Eigentum des Arbeitgebers entwendet haben

Ein Arbeitgeber warf einem Arbeitnehmer, der bei ihm seit vielen Jahren als Schichtführer beschäftigt war, vor, Unternehmer-Material entwendet zu haben. Darüber hinaus soll er Kollegen angewiesen haben, mit diesem Material für ihn private Arbeiten während der Arbeitszeit zu erledigen. Um das von ihm gewünschte Ergebnis zu erzielen, habe er seine Vorgesetztenstellung ausgenutzt.

Der Arbeitgeber leitete daraufhin umfassende Aufklärungsmaßnahmen ein. Und zwar in der Form eines umfassenden Fragebogens, den er allen Belegschaftsangehörigen vorlegte. Der Fragebogen enthielt 150 Fragen zu internen Abläufen, Beobachtungen und möglichen Pflichtverletzungen. Die Befragung war nicht anonym. Der Arbeitgeber informierte den Betriebsrat zwar über sein Vorhaben; eine förmliche Zustimmung holte er jedoch nicht ein.

Betroffener Arbeitnehmer fühlt sich in seiner Würde verletzt

Das Vorgehen des Arbeitgebers missfiel dem betroffenen Arbeitnehmer. Vor allem störte ihn, dass der Arbeitgeber ihn durch die offene Kommunikation bloßgestellt hatte. Konkret monierte der Arbeitnehmer, dass er durch die Maßnahme des Arbeitgebers tiefgreifend in seiner Würde und Persönlichkeit i.S. d. § 1 Abs. 1 und Art. 2 Abs. 2 GG verletzt worden sei. Dadurch, dass er betriebsöffentlich mit Korruptions- und Nötigungsvorwürfen in Verbindung gebracht werde, seien seine Kolleginnen und Kollegen gegen ihn aufgehetzt worden. Es handele sich hierbei um einen öffentlichen Rufmord.

Die Befragung des Arbeitgebers diene zudem nicht der Aufklärung. Sie sei nicht zulässig. Der Betroffene monierte insoweit u.a., dass der Arbeitgeber den Betriebsrat nicht nach § 94 BetrVG um Zustimmung gebeten hatte. Darüber hinaus hielt er die Befragung für unverhältnismäßig.

Außerordentliche Kündigung wirksam

Das Gericht entschied, dass die außerordentliche Kündigung wirksam sei. Das begründeten die Richter damit, dass vorliegende Indizien, vor allem in der Form von Aussagen mehrerer anderer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ausreichend den dringenden Verdacht belegten, der Schichtleiter anderen Kolleginnen und Kollegen dazu veranlasst habe, für ihn private Arbeiten während der Arbeitszeit durchzuführen, für die er Betriebsmittel, die im Eigentum des Arbeitgebers standen, verwendete. Die Richter gingen zudem davon aus, dass der Beschäftigte dabei seine Vorgesetztenstellung ausgenutzt habe. Das Gericht war der Meinung, dass der sich darauf beziehende Verdacht geeignet sei, das Vertrauen in die Integrität des Arbeitnehmers mit dem Gewicht eines wichtigen Grundes i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB zu erschüttern.

Umfassende Befragung der Beschäftigten kann datenschutzrechtlich zulässig sein

Für Sie als Betriebsrat besonders interessant ist die Meinung des Gerichts zur Mitarbeiterbefragung. Anders als vom Betroffenen moniert, sei die Verwertung der Aussagen aus der Mitarbeiterbefragung datenschutzrechtlich nicht zu beanstanden. Eine entsprechende Mitarbeiterbefragung könne vielmehr datenschutzrechtlich zulässig sein, wenn sie der Aufklärung eines Verdachts diene und verhältnismäßig ausgestaltet sei (§ 26 Abs. 1 Satz 2 BDSG).

Die Richter stellten in ihrer Entscheidung darüber hinaus klar, dass sie keine Verletzung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats erkennen.

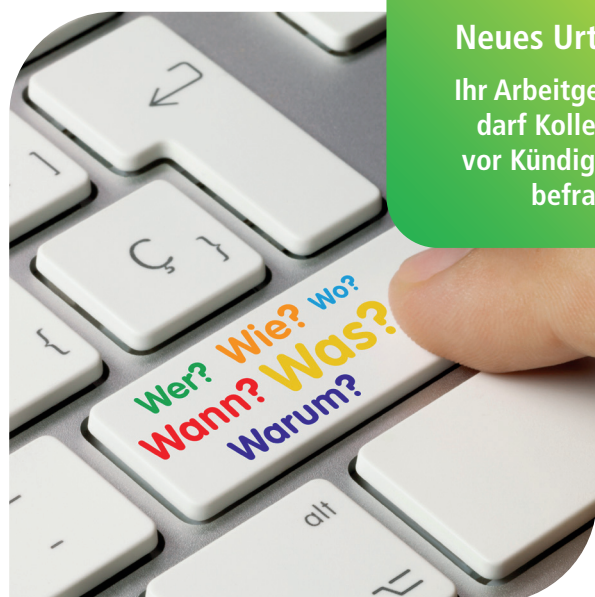
→ FAZIT

Arbeitgeber dürfen im Zweifel auf ungewöhnliche Maßnahmen zurückgreifen

Ihnen als Betriebsrat führt die Entscheidung vor Augen, dass nicht jede auf den ersten Blick unzulässige oder zumindest ungewöhnliche Maßnahme eines Arbeitgebers letztlich auch von einem Gericht so beurteilt wird. Hier hat das Gericht dem Arbeitgeber den Rücken gestärkt, indem es ihm einen größeren Handlungsspielraum zugesprochen hat. Als Betriebsrat sollten Sie sich dennoch im Rahmen Ihrer Beteiligungsrechte gegen entsprechende Maßnahmen wenden.

Neues Urteil:

Ihr Arbeitgeber darf Kollegen vor Kündigung befragen



BEM | Lesezeit 6 Minuten

Der Betriebsrat und das BEM – So nutzen Sie Ihre Möglichkeiten optimal

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) ist für viele Betriebsräte zunächst ein „Spezialthema“. Tatsächlich geht es aber um einen Kernbereich Ihrer Arbeit: den Schutz von Gesundheit und Arbeitsplatz langzeiterkrankter Kolleginnen und Kollegen. Gleichzeitig ist das BEM ein Feld, in dem Fehler des Betriebsrats – oder auch nur der Eindruck von „Wegsehen“ – heikel werden können.

Was das BEM wirklich ist – und was nicht

Das BEM ist kein „Sonderrecht“ schwerbehinderter Menschen, sondern ein Instrument, das allen Beschäftigten zugutekommt, die innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Es dient dazu, Wege zu finden, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneuter Erkrankung vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten.

Wichtig ist dabei: Das BEM ist ein Angebot des Arbeitgebers. Es ist freiwillig für den betroffenen Beschäftigten, aber nicht freiwillig für den Arbeitgeber: Er „hat“ ein BEM durchzuführen, wenn die Voraussetzungen vorliegen. Sie als Betriebsrat sind nach dem Gesetz zwingend einzubinden – aber nicht als „Hilfsorgan“ des Arbeitgebers, sondern als eigenständiger Akteur mit eigenen Rechten und auch eigenen Risiken.

Ihre Rolle: Beteiligter mit Verantwortung – kein bloßer Zuschauer

Oft liest man, der Betriebsrat habe lediglich eine „Begleitfunktion“ beim BEM. Das greift zu kurz. Richtig ist: Sie entscheiden nicht allein, ob und wie ein BEM eingeleitet wird. Aber Sie sind in mehrfacher Hinsicht einzubinden:

- Sie achten darauf, ob ein BEM überhaupt angeboten wird.
- Sie wirken an der Ausgestaltung des Verfahrens über Betriebsvereinbarungen mit.
- Sie unterstützen die betroffene Person – zumindest sollten Sie das tun.
- Sie vertreten zugleich die Belegschaft als Ganzes, etwa wenn es um faire, transparente Regeln geht.

Damit sind Sie nicht nur „dabei“, sondern stehen auch schnell im Fokus, wenn etwas schief läuft: etwa, wenn Beschäftigte den Eindruck haben, der Betriebsrat habe sie im BEM „allein gelassen“ oder sogar gegen ihre Interessen gehandelt.



MEIN TIPP

Seien Sie aktiv

Verstehen Sie sich im BEM nicht als „Gäste im Verfahren“, sondern als eigenständige Verfahrensbeteiligte mit klar definierten Aufgaben, die Sie auch dokumentieren.

Mitbestimmung und BEM-Verfahren: Ohne klare Regeln wird es gefährlich

Besonders fehleranfällig ist der Bereich der Verfahrensgestaltung. In vielen Betrieben laufen BEM-Verfahren „informell“ ab: Einla-

dungen nach Gutdünken, wechselnde Teilnehmer, unscharfe Protokolle, keine klaren Abläufe. Solche „BEM nach Gefühl“-Konstellationen sind nicht nur für den Arbeitgeber riskant, sondern auch für den Betriebsrat. Es gibt einige Fehler, die Sie vermeiden sollten:

Fehler 1: Keine oder unzureichende Betriebsvereinbarung BEM

Wenn es kein geregelteres Verfahren gibt, steigt die Gefahr, dass Beschäftigte sich ungerecht behandelt fühlen, der Ablauf im Nachhinein nicht nachvollziehbar ist und der Betriebsrat in Rechtsstreitigkeiten hineingezogen wird. Eine gute BEM-Betriebsvereinbarung schafft Transparenz, klare Zuständigkeiten und Schutzmechanismen, gerade auch zu Datenschutz und Vertraulichkeit.

Fehler 2: Unkritische Zustimmung zu arbeitgeberseitigen Standardentwürfen

Arbeitgeber entwerfen gern „schlanke“ BEM-Richtlinien, die viel Spielraum lassen. Wenn Sie als Betriebsrat solche Entwürfe ungeprüft abnicken, kann Ihnen später vorgehalten werden, Sie hätten keine ausreichenden Schutzmechanismen eingefordert.

Fehler 3: Mitbestimmungsrechte nicht ausgeschöpft

Das BEM berührt Kernbereiche der Mitbestimmung, etwa Arbeits- und Gesundheitsschutz, Verhaltens- und Leistungskontrolle, Datenschutz, ggf. Versetzungen und Umsetzungen. Wenn Sie als



HÜTEN SIE SICH
BEIM BEM VOR
FEHLERN.

Betriebsrat hier nicht aktiv werden, entstehen Nachteile für die Beschäftigten.



MEIN TIPP

Nie ohne Betriebsvereinbarung

Bestehen Sie auf einer klaren, schriftlichen Betriebsvereinbarung zum BEM, in der insbesondere Verfahren, Zuständigkeiten, Datenschutz, Dokumentation, Vertraulichkeit, Schulungen der Beteiligten und Umgang mit Konflikten geregelt sind. Je präziser die Regeln, desto geringer das Risiko für alle Beteiligten.

Fehler 4: Fehlberatung einzelner Beschäftigter

Wenn Betriebsratsmitglieder Beschäftigten im Rahmen eines BEM-Verfahrens konkrete rechtliche Empfehlungen geben („Unterschreiben Sie das ruhig, das ist völlig unproblematisch“) und sich das später als falsch oder nachteilig herausstellt, kann der Vorwurf einer Falschberatung im Raum stehen. Besonders heikel wird es, wenn das Betriebsratsmitglied erkennbar über seine Kompetenzen hinaus als „Quasi-Anwalt“ auftritt.

Fehler 5: Interessenkonflikte und „Doppelrollen“

Mitglieder des Betriebsrats, die in Personal- oder Führungsfunktionen tätig sind, können im BEM leicht in eine Doppelrolle geraten: einerseits als Vertreter der Belegschaft, andererseits als Vertreter des Arbeitgebers. Wenn in solchen Konstellationen Entscheidungen getroffen oder „Empfehlungen“ gegeben werden, kann dies später auch zu persönlichen Vorwürfen führen.



MEIN TIPP

Die richtigen Leute auswählen

Achten Sie bei der Besetzung des BEM-Gremiums darauf, dass Betriebsratsmitglieder mit erkennbaren Interessenkonflikten nicht für den Betriebsrat im BEM-Gremium mitwirken.

Fehler 6: Mitwirkung an offensichtlich nachteiligen Vereinbarungen

Im BEM werden häufig Änderungsvorschläge zum Arbeitsverhältnis diskutiert: Arbeitszeitreduzierungen, Versetzungen, Anpassungen der Tätigkeit, manchmal auch Aufhebungsverträge. Wenn Sie als Betriebsrat hier erkennbar mitwirken, eine für den Beschäftigten massiv nachteilige Regelung zu „vermitteln“, kann das später zu Vorwürfen führen.

Datenschutz: Mit Wissen wächst die Verantwortung

BEM-Verfahren berühren regelmäßig sensible Gesundheitsdaten. Für Sie als Betriebsrat ist das gleich doppelt heikel: Zum einen gilt die Verschwiegenheitspflicht. Zum anderen kann ein unachtsamer Umgang mit Informationen nicht nur das Vertrauen der Belegschaft nachhaltig beschädigen, sondern auch rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Lassen Sie sich daher in Datenschutzfragen gezielt schulen und regeln Sie in der BEM-Betriebsvereinbarung detailliert, wer wel-

che Informationen zu welchem Zweck erhält, wie lange sie aufbewahrt werden und wie der Zugriff beschränkt wird. Halten Sie sich strikt an diese Regeln und machen Sie klar, dass Verstöße nicht toleriert werden – auch zum Schutz der eigenen Mitglieder.

Dokumentation: Absicherung nach innen und außen

Eine saubere Dokumentation ist für den Arbeitgeber im BEM schon aus prozessualen Gründen wichtig. Für Sie als Betriebsrat ist sie ein Schutzinstrument. Wer später nachvollziehbar zeigen kann, wann der Betriebsrat beteiligt wurde, welche Hinweise er gegeben hat, welche Bedenken geäußert wurden und wie er die Interessen des Beschäftigten gewahrt hat, reduziert das Risiko, für das Ergebnis verantwortlich gemacht zu werden.

Dabei geht es nicht darum, jede Äußerung im Detail zu protokollieren. Wichtig ist:

- Klar festzuhalten, wann der Betriebsrat informiert wurde und ob er auf Probleme hingewiesen hat.
- Dokumentation besonderer Hinweise an den Beschäftigten, etwa zur Einholung individuellen Rechtsrats.
- Vermerke über etwaige Bedenken gegen bestimmte Maßnahmen, insbesondere wenn diese erheblich in die Rechtsposition des Beschäftigten eingreifen.

Kommunikation mit den Beschäftigten

Viele Missverständnisse entstehen, weil betroffene Personen nicht wissen, welche Rolle Sie als Betriebsrat im BEM tatsächlich spielen. Das führt zu falschen Erwartungen oder Enttäuschungen. Wenn Beschäftigte glauben, der Betriebsrat könne „das Verfahren stoppen“ oder ihnen bestimmte Ergebnisse garantieren, ist spätere Frustration vorprogrammiert – und damit auch das Risiko, dass sich dieser Frust gegen Sie richtet.



MEIN TIPP

Keine falschen Erwartungen wecken

Erklären Sie den Beschäftigten frühzeitig, was Sie tun können und was nicht: Sie können begleiten, informieren, unterstützen, kritisch hinterfragen. Sie können aber nicht anstelle des Beschäftigten entscheiden oder einen rechtlichen Erfolg garantieren. Diese Klarheit schützt Sie vor Vorwürfen, man habe „nichts erreicht“.

Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber: Kooperativ, aber nicht unkritisch

Das BEM ist ein klassisches Feld, in dem kooperative Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sinnvoll ist. Eine rein konfrontative Haltung schadet häufig den betroffenen Beschäftigten. Umgekehrt ist eine zu große Nähe zur Arbeitgeberposition gefährlich. Ihre Aufgabe ist es, Fragen zu stellen. Die wichtigsten:

- Gibt es ernsthafte Bemühungen um leidensgerechte Arbeitsgestaltung?
- Wurden alternative Einsatzmöglichkeiten ernsthaft geprüft oder nur behauptet?
- Werden Maßnahmen angeboten, die tatsächlich geeignet sind, die Arbeitsfähigkeit zu erhalten, oder wird lediglich „Papier produziert“?

Vertrauensvolle Zusammenarbeit | Lesezeit 2 Minuten

Sie sind zur vertrauensvollen Zusammenarbeit mit Ihrem Arbeitgeber verpflichtet

Turbulente wirtschaftliche Zeiten gehen an vielen Unternehmen nicht spurlos vorbei. Für Ihren Arbeitgeber kommt es dabei besonders darauf an, auf betrieblicher Ebene flexible Lösungen zu finden. In solchen Zeiten des wirtschaftlichen Wandels sind Sie deshalb auch als Betriebsrat gefordert. Unabhängig davon, wie schwierig die Situation in Ihrem Betrieb zurzeit ist, haben Sie als Betriebsrat die Aufgabe, vertrauensvoll mit Ihrem Arbeitgeber zusammenzuarbeiten.

Vertrauensvolle Zusammenarbeit ist die wichtigste Pflicht

Eine gute Zusammenarbeit von Ihnen und Ihrem Arbeitgeber zeichnet sich dadurch aus, dass Sie einen offenen und fairen Umgang miteinander pflegen. Das setzt ein funktionierendes Verständnis für die jeweils andere Partei voraus. Vertrauen ist dabei die Grundlage allen sozialen, menschlichen und auch wirtschaftlichen Erfolgs.

Als Betriebsrat haben auch Sie zum Wohle des Unternehmens zu handeln. Sowohl Ihr Arbeitgeber als auch Sie als Betriebsrat sind nach § 2 Abs. 1 BetrVG verpflichtet, vertrauensvoll miteinander zu arbeiten.

Der Gesetzgeber geht vom Grundsatz „Kooperation statt Konfrontation“ aus. Das gilt im Hinblick auf das Gesamtkonstrukt. Zu berücksichtigen sind deshalb bei der vertrauensvollen Zusammenarbeit das Wohl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie das des Betriebs. Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin darf deshalb weder ausschließlich die Interessen des Betriebs berücksichtigen, noch dürfen Sie als Betriebsrat ausschließlich die Interessen Ihrer Kolleginnen und Kollegen verfolgen.

Ihr Arbeitgeber muss mit Ihnen reden

Nach § 2 Abs. 1 BetrVG sind Sie als Betriebsrat verpflichtet, mit Ihrem Arbeitgeber

- unter Beachtung der geltenden Tarifverträge,
- im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitnehmervereinigungen
- zum Wohle Ihrer Kolleginnen und Kollegen und des Betriebs

vertrauensvoll zusammenzuarbeiten. § 74 BetrVG konkretisiert insoweit noch, dass Besprechungen mindestens einmal monatlich stattfinden sollen und Verhandlungen über streitige Fragen mit ernsthaftem Willen zur Einigung und dem Recht, Vorschläge machen zu können, geführt werden sollten.

Alles in allem heißt das: Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin hat Ihre Wünsche und Vorschläge ernsthaft zu prüfen. Er bzw. sie darf etwaige soziale Belange nicht beiseiteschieben. Sie als Betriebsrat sind wiederum verpflichtet, auch die wirtschaftlichen Belange Ihres Arbeitgebers/Ihrer Arbeitgeberin zu berücksichtigen.

Arbeiten Sie eng mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin zusammen

Vertrauensvolle Zusammenarbeit per Gesetz einzufordern kann manchmal sinnvoll sein; ist allerdings nur die eine Seite der Medaille. Entscheidend ist letztlich, wie die vertrauensvolle Zusammenarbeit bei Ihnen im Betrieb umgesetzt wird. Dazu ist eine gute

Kommunikation besonders wichtig. Arbeiten Sie eng mit Ihrem Arbeitgeber zusammen und tauschen Sie sich regelmäßig umfassend aus.

Setzen Sie auf Transparenz und Ehrlichkeit

Allerdings kommt es dennoch immer wieder vor, dass Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen absichtlich die Rechte von Betriebsräten ignorieren. Häufig mit dem Ziel, festzustellen, wie weit sie gehen können. Signalisieren Sie Ihrem Arbeitgeber, dass Sie auf Ihre Rechte bestehen.

Bitten Sie Ihren Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin in solchen Fällen, die Situation aus seiner/ihrer Sicht darzustellen. Denn so ist er gefordert, Ihnen seine Vorstellungen und Argumente vorzustellen. Sie können sich diese anhören und bekommen ein Gespür dafür, welche Ziele er damit verfolgt.

Vertrauensvolle Zusammenarbeit leben

Maßgeblich für den Erfolg Ihrer Betriebsratsarbeit ist, dass Sie die vertrauensvolle Zusammenarbeit in Ihrem Betrieb tatsächlich leben. Es kommt also darauf an, wie die vertrauensvolle Zusammenarbeit umgesetzt wird. Der einfachste, aber auch wichtigste Weg hier ist eine gute Kommunikation.

Interessenskonflikte zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber müssen frühzeitig beigelegt werden. Zunächst muss immer eine innerbetriebliche Lösung gefunden werden.



MEIN TIPP

Gehen Sie auf Ihren Arbeitgeber zu

Setzen Sie auf eine konstruktive Kooperation. Und zwar auch, wenn Sie absolut im Recht sind. Schlagen Sie Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin aktiv Lösungen vor. Ziel sollte es dabei sein, eine Win-win-Situation zu schaffen.



§ 74 Abs. 1 BetrVG

Grundsätze für die Zusammenarbeit

Arbeitgeber und Betriebsrat sollen mindestens einmal im Monat zu einer Besprechung zusammentreten. Sie haben über strittige Fragen mit dem ernstesten Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen.



Muster-Betriebsvereinbarung: Mitbestimmung beim Einsatz von Leiharbeitnehmern

Im Rahmen der Personalplanung gemäß § 92 BetrVG sind Sie als Betriebsrat rechtzeitig über den Personalbedarf und die sich daraus ergebenden Maßnahmen zu unterrichten. Dazu gehört auch die Information über den Einsatz von Leiharbeitnehmern.

Muster-Betriebsvereinbarung: Leiharbeitnehmer

Zwischen der Geschäftsführung von ... (Name des Unternehmens) und dem Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens) wird folgende Betriebsvereinbarung zum Einsatz von Leiharbeitnehmern abgeschlossen.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer der Betriebe der Firma ... (Name des Unternehmens).

§ 2 Definition Leiharbeitnehmer

Leiharbeitnehmer sind alle Mitarbeiter und sonstige im Rahmen von Dienst- und Werkverträgen eingesetzte Personen, die nicht in einem arbeitsvertraglich begründeten Beschäftigungsverhältnis zum Arbeitgeber stehen.

§ 3 Planung des Einsatzes von externen Beschäftigten

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, im Rahmen der Personalplanung eine so genannte Fremdleistungsplanung einzuführen. Darin werden die Bereiche sowie der Umfang des Fremdleistungsumfangs einmal jährlich festgelegt.

Vorschläge des Betriebsrats (§ 92 a BetrVG) hierzu werden in diesem Rahmen berücksichtigt.

§ 4 Einsatz von Leiharbeitern

Der Arbeitgeber setzt sich dafür ein, dass die zu erbringenden Arbeiten von den aufgrund eines Arbeitsvertrags beschäftigten Mitarbeitern der Firma erledigt werden.

Fremdleistungen, die innerhalb des Betriebs erbracht werden, sind nur zulässig, soweit eine Erbringung der Arbeitsleistung durch eigene Arbeitnehmer ausscheidet.

Hierzu gehören beispielsweise Arbeitsspitzen, dringende Terminaufträge, Urlaubszeiten, krankheitsbedingte Kapazitätsausfälle oder termingebundene Projekte.

Soweit ein erhöhter Personalbedarf durch Versetzungen, befristete Arbeitsverhältnisse, Zeitausgleich oder ähnliche Maßnahmen der innerbetrieblichen Personalsteuerung durch Versetzungen, befristete Arbeitsverhältnisse, Zeitausgleich oder ähnliche Maßnahmen der innerbetrieblichen Personalsteuerung abgedeckt werden kann, ist ein Einsatz von Leiharbeitsunternehmen ausgeschlossen.

Leiharbeitnehmer können im Betrieb grundsätzlich eingesetzt werden, um auf unvorhersehbare oder zeitlich befristete Personalausfälle sowie andere Beschäftigungsschwankungen kurzfristig reagieren zu können.

§ 5 Anzahl und Einsatzdauer

Die Anzahl der Leiharbeitnehmer darf höchstens ... % der Kopfzahl der jeweiligen Betriebs- und Verwaltungsabteilung im Unternehmen betragen.

Die zeitliche Dauer ist in jedem Einzelfall einvernehmlich zu regeln, falls es sich nicht um einen Einsatz handelt, der im Rahmen der Personal- und Produktionsplanung vorgeplant war.

§ 6 Beteiligung des Betriebsrats

Soweit der Arbeitgeber plant, Leiharbeitnehmer im Betrieb einzusetzen, ist der Betriebsrat rechtzeitig nach § 99 BetrVG zu beteiligen.

Der Betriebsrat kann die Zustimmung zum Einsatz von Fremdarbeitnehmern verweigern, wenn

- die eingesetzten Leiharbeitnehmer für die Dauer des Einsatzes nicht die im Betrieb für einen vergleichbaren Mitarbeiter geltenden Arbeitsbedingungen erhalten,
- eine Vereinbarung zur Fremdleistungsplanung nicht eingehalten ist,
- die Dauer des beabsichtigten Einsatzes (18 Monate) überschreiten soll oder der Einsatz Arbeitsplätze oder Aufgaben betrifft, die dauerhaft anfallen.
- Ein gekündigter oder zur Kündigung vorgesehener Arbeitnehmer geeignet ist, die anfallenden Arbeiten zu übernehmen.
- Im Betrieb Kurzarbeit eingeführt oder deren Einführung vom Arbeitgeber oder vom Betriebsrat beabsichtigt ist.

Das Fremdunternehmen nicht die Gewähr dafür bietet, die Einhaltung der Bestimmungen des Arbeitsschutzes zu gewährleisten.

§ 7 Gleichbehandlungsgebot

Arbeitgeber und Betriebsrat achten darauf, dass alle im Betrieb beschäftigten Leiharbeitnehmer mit der Stammebelegschaft unter Beachtung von § 141 Europäischer Gemeinschaftsvertrag sowie dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz gleichbehandelt werden.

Bei der Besetzung freier Stellen erhalten Leiharbeitnehmer bei entsprechender Eignung die Gelegenheit, sich zu bewerben. Sie sind gegenüber anderen externen Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen.

Bei Zustandekommen eines Arbeitsvertrags sind im Betrieb erbrachte Zeiten der Beschäftigung auf die Betriebszugehörigkeit anzurechnen.

§ 8 Vergütung

Der Arbeitgeber trägt Sorge, dass die Vergütung der Leiharbeitnehmer derjenigen vergleichbarer Arbeitnehmer des Betriebs entspricht und dass für Leiharbeitnehmer die jeweils gültigen Betriebsvereinbarungen zur Festlegung von Urlaubstagen und die Regelungen zur Arbeitszeit des Betriebs gelten.

§ 9 Schlussbestimmungen

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung durch beide Parteien in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende, frühestens zum ..., gekündigt werden.

Ort, Datum, Unterschriften

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



Konstituierende Sitzung | Lesezeit 1 Minute

Wer lädt ein Ersatzmitglied zur konstituierenden Sitzung ein?

Frage:

Wir sind gerade erst neu in den Betriebsrat gewählt worden. In der kommenden Woche soll die konstituierende Sitzung stattfinden. Nun hat uns ein gerade erst gewählter Kollege mitgeteilt, dass er wegen einer Infektion nicht teilnehmen kann. Was sollen wir tun? Wie müssen wir vorgehen?

Antwort: Wahlvorstand muss Ersatzmitglied laden

Die Einladung zur konstituierenden Sitzung spricht der Wahlvorstand aus. Es ist seine letzte Amtshandlung in Bezug auf die Betriebsratswahl. Bis zu dem Zeitpunkt während der konstituierenden Sitzung, wenn Sie einen Betriebsratsvorsitzenden sowie einen Stellvertreter aus Ihrer Mitte gewählt haben, ist er zuständig für die Organisation. Das gilt auch in der von Ihnen geschilderten Situation.

Unterrichten Sie den Wahlvorstand

Als frisch gewählter Betriebsrat sollten Sie den Wahlvorstand deshalb über die krankheitsbedingte Abwesenheit des Kollegen bei der konstituierenden Sitzung schnellstmöglich unterrichten.

Er lädt dann – wie Sie als Betriebsrat bei allen folgenden Sitzungen in einer vergleichbaren Situation – das erste Ersatzmitglied ein. Bei der Einladung der Ersatzmitglieder müssen Sie die Reihenfolge des Nachrückens stets streng einhalten, § 25 BetrVG.



Denn laden Sie ein falsches Ersatzmitglied ein oder lag kein Verhinderungsfall vor, riskieren Sie die Beschlussfähigkeit Ihres Gremiums (§ 33 BetrVG).

Bei plötzlicher Verhinderung läuft es anders

Etwas anderes gilt nur, wenn Sie als Betriebsrat nichts von der Verhinderung wussten und diese so plötzlich eingetreten ist, dass Sie kein Ersatzmitglied mehr einladen konnten.

Resturlaub | Lesezeit 1 Minute

Kollege nach 3 Jahren Arbeitsunfähigkeit zurück: Hat er Anspruch auf seinen Resturlaub?

Frage:

Einer unserer Kollegen war seit November 2022 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Aus heutiger Sicht soll er im Juni an seinen Arbeitsplatz zurückkehren. Er würde dann gern zunächst seinen Resturlaub in Anspruch nehmen.

Für das Jahr 2022 hatte unser Arbeitgeber ihn in einem Schreiben über seinen Urlaubsanspruch unterrichtet. Für die Jahre 2023, 2024 und 2025 fehlt es an einem solchen Schreiben. Hat der Kollege deshalb Anspruch auf den gesamten Urlaub, der in dieser Zeit aufgelaufen ist?

Antwort: Für 2023 und 2024 war kein Urlaubsschreiben erforderlich

Der Urlaub von Ihnen und Ihren Kolleginnen und Kollegen verfällt in der Regel am Jahresende bzw. bei Langzeiterkrankten nach 15 Monaten; also am 31.3. des übernächsten Jahres.

Für Jahre mit durchgehender Arbeitsunfähigkeit vom Jahresanfang bis zum 31.3. des übernächsten Jahres ist ein solches Hinweis-

schreiben jedoch nicht erforderlich. Der Urlaubsanspruch entfällt in jedem Fall nach 15 Monaten.

Deshalb ist der Resturlaub des Kollegen aus 2023 am 31.3.2025 verfallen und der aus 2024 am 31.3.2026. Und zwar unabhängig von einem fehlenden Hinweisschreiben. Den Resturlaub aus 2025 kann Ihr Kollege nach seiner Rückkehr an den Arbeitsplatz noch in Anspruch nehmen.

Hier kommt es nicht auf ein Hinweisschreiben an

Grundsätzlich kann der Urlaubsanspruch eines Kollegen bzw. einer Kollegin nur dann verfallen, wenn Ihr Arbeitgeber seiner sogenannten Mitwirkungspflicht nachgekommen ist. Das heißt, er muss die Betroffenen mit einem entsprechenden Hinweisschreiben auf bestehende Urlaubsansprüche und den drohenden Verfall aufmerksam machen.

Etwas anderes gilt allerdings für Jahre mit durchgehender Arbeitsunfähigkeit vom Jahresanfang bis zum 31.3. des übernächsten Jahres.

Kündigung | Lesezeit 2 Minuten

Änderungskündigung hat als milderes Mittel Vorrang

Die ordentliche Kündigung eines Arbeitnehmers ist unwirksam, wenn der Arbeitgeber die Möglichkeit hätte, den Betroffenen unter geänderten Bedingungen weiter zu beschäftigen; wenn es ihm also zumutbar wäre, eine Änderungskündigung auszusprechen. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln kürzlich in Bezug auf die Kündigung eines angestellten Rechtsanwalts entschieden (LAG, 24.4.2025, Az. 7 Sa 347/24).

Arbeitgeber kündigt Arbeitnehmer ordentlich

Der Arbeitgeber, eine Rechtsanwaltsgesellschaft, die auf die Bearbeitung von Massenverfahren wie z.B. Verfahren im Zusammenhang mit dem Dieselskandal bzw. zu Wirecard, spezialisiert ist, hatte einem Arbeitnehmer, einem angestellten Rechtsanwalt, ordentlich gekündigt. Die Kündigung begründete der Arbeitgeber damit, dass man den Geschäftsbereich „Versicherungsrecht und Zivilrecht, für den der Arbeitnehmer arbeitete, wegen finanzieller Schwierigkeiten schließen werde. Deshalb entfalle das Beschäftigungsbedürfnis. Der Arbeitgeber wies zudem darauf hin, dass er dem Arbeitnehmer mehrfach angeboten habe, in den Massenverfahren mitzuarbeiten. Dies habe der Arbeitnehmer jedoch abgelehnt. Eine andere Beschäftigungsmöglichkeit habe es zum Zeitpunkt der Kündigung nicht gegeben.

Arbeitgeber kündigt zudem außerordentlich

Zu einem späteren Zeitpunkt kündigte der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis zudem außerordentlich. Die außerordentliche Kündigung begründete der Arbeitgeber damit, dass der Arbeitnehmer im Anschluss an die ordentliche Kündigung in einer anderen Kanzlei gearbeitet habe. Dorthin habe er alte Mandanten abgeworben. Dies sei als unzulässige Wettbewerbshandlung zu bewerten.

Der Arbeitnehmer war mit den Kündigungen nicht einverstanden. Er hielt den Aussagen des Arbeitgebers entgegen, dass er die

Beschäftigung in Massenverfahren nicht kategorisch abgelehnt habe. Er habe zudem auch nicht Mandanten der vormaligen Kanzlei aktiv abgeworben. Darüber hinaus stellte er klar, dass die wirtschaftliche Situation der Kanzlei aus seiner Sicht nicht so kritisch gewesen wäre, wie es der Arbeitgeber behauptet habe. Dies belegen öffentliche Aussagen des Geschäftsführers sowie zahlreiche Stellenausschreibungen und Neueinstellungen.

Der Arbeitnehmer wehrte sich sowohl gegen die ordentlich als auch die außerordentliche Kündigung mit einer Kündigungsschutzklage.

Beide Kündigungen unwirksam

Die Richter stuften die ordentliche Kündigung als unwirksam ein, weil sie nach § 1 Abs. 2 KSchG nicht sozial gerechtfertigt war. Das begründeten die Richter damit, dass der Arbeitgeber es unterlassen habe, eine Änderungskündigung auszusprechen. Diese hätte der Arbeitgeber jedoch als milderes Mittel in Betracht ziehen müssen. Denn auch wenn ein Arbeitnehmer erkläre, dass er eine bestimmte Tätigkeit nicht übernehmen möchte, müsse der Arbeitgeber die Möglichkeit einer Änderungskündigung offiziell aufzeigen. Daran mangelt es hier.

Außerordentliche Kündigung scheitert

Das Gericht erklärte auch die außerordentliche Kündigung für unwirksam. Das begründeten die Richter damit, dass ein wichtiger Grund i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB nicht ersichtlich sei. Das Gericht räumte zwar ein, dass es grundsätzlich anerkannt sei, dass Arbeitnehmer während eines laufenden Kündigungsschutzverfahrens keine Wettbewerbshandlungen entfalten dürften. Dem stehe aber entgegen, dass der gekündigte Arbeitnehmer verpflichtet sei, sich um eine neue Arbeit zu bemühen.



→ FAZIT

Arbeitgeber muss Änderungskündigung stets prüfen

Die Änderungskündigung zielt nicht auf die endgültige Beendigung des Arbeitsverhältnisses ab, sondern lediglich auf eine Änderung der Vertragsbedingungen. Ihr Arbeitgeber hat sie deshalb als milderes Mittel vor einer Beendigungskündigung zu prüfen. Sollte ein Kollege von einer Beendigungskündigung betroffen sein, weisen Sie ihn darauf hin, dass er im Rahmen einer Kündigungsschutzklage auch prüfen lässt, ob eine Änderungskündigung in Betracht gekommen wäre.

Mitbestimmungsgesetz | Lesezeit 1 Minute

Mitbestimmungsgesetz wird 50 – und hat immer weniger Einfluss

Das Mitbestimmungsgesetz (MitbestG) ist in diesem Jahr 50 Jahre alt geworden. Allerdings haben immer weniger Unternehmen mit über 2.000 Beschäftigten im Inland einen paritätisch besetzten Aufsichtsrat. Immer häufiger nutzen die Unternehmen rechtliche Lücken, um die Mitbestimmung legal zu umgehen.

Das regelt das Mitbestimmungsgesetz

Das MitbestG regelt in Deutschland die paritätische Besetzung des Aufsichtsrats in großen Unternehmen mit mehr als 2.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Es sichert Beschäftigten Sitze im Kontrollgremium, um bei strategischen Entscheidungen mitzuwirken. Das Gesetz zielt auf ein Gleichgewicht. Allerdings entscheidet der Aufsichtsratsvorsitzende im Fall einer Stimmengleichheit. In den Anwendungsbereich fallen Unternehmen, die eine AG, GmbH oder Genossenschaft als Rechtsform haben.

SE schmälert die Bedeutung des MitbestG

Für das Arbeitnehmerrecht auf Mitbestimmung ist vor allem die Societas Europaea (SE) in Deutschland zu einem Problem geworden. Das geht aus einer Studie des Instituts für Mitbestimmung und Unternehmensführung (IMU) mit der Hans-Böckler-Stiftung

hervor. Danach gibt es nur in jeder 6. deutschen SE, die mehr als 2.000 Beschäftigte im Inland hat, eine paritätische Mitbestimmung. Würden diese Gesellschaften als AG firmieren, wäre das MitbestG anwendbar und die Beschäftigten könnten im Aufsichtsrat mitbestimmen.

Die Sorge vieler Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber vor der deutschen Mitbestimmung führt dazu, dass sie häufig in eine SE umfirmieren, wenn sich die jeweiligen Unternehmen den Schwellenwerten bei den Beschäftigtenzahlen nähern.

Mitbestimmung wirkt sich positiv aus

Das ist schade. Denn auch nach dieser Analyse wirkt sich die Mitbestimmung in der Regel auch positiv auf den ökonomischen Erfolg aus. Nehmen Sie Ihre Aufgabe, nämlich die Rechte Ihrer Kollegen zu vertreten, auch in einem schwierigen Umfeld ernst.



Service-Tipp: Expertensprechstunde

Sie haben Fragen an die Redaktion?

Chefredakteurin Friederike Becker-Lerchner steht Ihnen für inhaltliche Fragen rund um Ihre Mitbestimmung zur Verfügung.

Stellen Sie Ihre Frage einfach per E-Mail an becker@adiuva.de oder telefonisch unter 030 443 172 46.



Folgen Sie ADIUVA auch auf:



Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe

RUFBEREITSCHAFT
So viel Zeit muss sein
NACHTTEILANSPRUCH
Wichtige Ansprüche durchsetzen

BETRIEBSVEREINBARUNG
Altersvorsorge