

Betriebsrat aktuell



Rechtssicher und erfolgreich als Betriebsrat arbeiten



SEITE 3

RUFBEREITSCHAFT

Zeit zum Erreichen des Arbeitsplatzes
muss zumutbar sein

SEITE 6 – 7

ENTGELTTRANSPARENZ

Wie Sie schon jetzt für mehr Trans-
parenz beim Entgelt sorgen



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,

bereits im Jahr 2023 hat die Europäische Union (EU) die sogenannte Entgelttransparenzrichtlinie erlassen. Die Bundesregierung hätte die Vorgaben der Richtlinie bis Anfang Juni 2026 umsetzen müssen. Das ist allerdings nicht passiert.

Sie plant eine Anpassung des nationalen Rechts erst für Anfang des Jahres 2027. Dennoch können Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen sich zumindest theoretisch bereits jetzt darauf berufen. Da die EU-Richtlinie bereits in Kraft ist, müssen die deutschen Gerichte bestehende Gesetze und Rechtsstreitigkeiten bereits jetzt im Sinne der Richtlinie auslegen. Was das allerdings im Einzelfall bedeutet, ist unklar. Die Rechtslage ist dementsprechend unsicher.

Wie Sie die Entgelttransparenz in Ihrem Betrieb bereits jetzt stärken können, lesen Sie deshalb auf den **Seiten 6–7**.

Ihre Friederike Becker-Lerchner

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:** Titelseite: Pete; S. 5: Mimi; S. 6: BrilliantPixels; S. 11: 3dkombinat – alle AdobeStock | **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | **Erscheinungsweise:** 12 x pro Jahr; Alle Angaben in „betriebsrat aktuell“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2026 by ADIUVA, 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

Rufbereitschaft: Zeit zum Erreichen des Arbeitsplatzes muss zumutbar sein Seite 3

Entschädigung nach AGG: MS-Office-Kenntnisse müssen nicht mit Zeugnissen belegt werden Seite 4

Rückzahlung von Fortbildungskosten: Hier konnte die Arbeitgeberin keine Rückzahlung verlangen Seite 5

Wie es um die Darlegungspflicht Ihres Arbeitgebers bei angeblich dringenden betrieblichen Gründen steht Seite 11

SCHWERPUNKTTHEMA

Wie Sie schon jetzt für mehr Transparenz beim Entgelt sorgen 6/7

PRAXISWISSEN

Nachteilsausgleich: So setzen Sie den wichtigen Anspruch rechtssicher durch Seite 8

BETRIEBSVEREINBARUNG

Betriebliche Altersvorsorge Seite 9

IHRE FRAGEN

Arbeitszeit: Müssen wir uns für Betriebsratsarbeit abmelden? Seite 10

Rufbereitschaft: Gelten für EDV-Abteilungen in der Pflege kürzere Ruhezeiten? Seite 10

NEWS

Gute Arbeitsbedingungen sind wichtig für gute Leistungen Seite 12

Rufbereitschaft | Lesezeit 2 Minuten

Zeit zum Erreichen des Arbeitsplatzes muss zumutbar sein

Wer Rufbereitschaft leistet, muss sich bereithalten und im Fall eines Anrufs am Arbeitsplatz anrücken. Viele Arbeitgeber vereinbaren mit den Rufbereitschaft leistenden Kolleginnen und Kollegen eine bestimmte Zeit, innerhalb derer, die jeweiligen Kollegen den Arbeitsplatz erreicht haben müssen, die so genannte Anrückzeit. Die Vorgabe eines Klinikums, dass Ärzte innerhalb von 30 Minuten beim Patienten sein müssen, hielt das Arbeitsgericht Hannover für unrechtmäßig (ArbG Hannover, 24.4.2025, Az. 2 Ca 436/24).

Arbeitgeber schreibt ärztlichen Beschäftigten Anrückzeit vor

Gestritten wurde zwischen dem Arbeitgeber, einem Klinikum, und einem Arbeitnehmer, einem Arzt. Die beiden waren unterschiedlicher Meinung darüber, ob der Arbeitgeber dem Beschäftigten im Rahmen der Rufbereitschaftsdienste eine Zeitvorgabe auferlegen durfte, innerhalb derer der Arbeitnehmer und seine ärztlichen Kollegen im Notfall am Arbeitsplatz erscheinen mussten. Denn eine Regelung im Unternehmen sah vor, dass das medizinische Personal in einem solchen Fall innerhalb von maximal 30 Minuten beim Patienten sein muss (Anrückzeit).

Tarifvertrag enthält keine Regelung

Der dem Arbeitsverhältnis zugrundeliegende Tarifvertrag für die kommunalen Krankenhäuser (TV-Ärzte/VKA) enthält selbst keine Regelung zur Anrückzeit. Der anwendbare Tarifvertrag bestimmt vielmehr für die Rufbereitschaft, dass sich der Arzt während der regelmäßigen Arbeitszeit an einem von ihm selbst gewählten Ort aufhält. Der entsprechende Ort ist dem Arbeitgeber dabei anzuzeigen, damit er bei Abruf die Arbeit schnellstmöglich aufnehmen kann. Nach dieser Regelung ist die freie Wahl des Aufenthaltsorts daher ein zentrales Merkmal des Rufbereitschaftsdienstes.

Arbeitgeber hält Zeitvorgabe für unrechtmäßig

Der Arbeitnehmer sah sich hier aufgrund der durch die Dienstanweisung erteilten Zeitvorgabe gezwungen, sich in unmittelbarer Nähe seines Arbeitsplatzes aufzuhalten. Zumal in diese Zeitvorgabe die notwendigen Umkleide- und Wegezeiten eingerechnet waren. Nur so war es dem Arbeitnehmer möglich, die Arbeit im Bedarfsfall fristgerecht aufnehmen zu können.

Der Arbeitnehmer monierte, dass die Dienstanweisung seines Arbeitgebers mit dem Wesen der Rufbereitschaft nicht vereinbar sei. Das begründete er damit, dass der Arbeitgeber die Vorgabe einer örtlichen Beschränkung, wie sie bei Bereitschaftsdiensten üblicherweise existiere, lediglich durch den Faktor Zeit ersetzt habe. Das sei nicht rechtmäßig.

Gericht: Zeitvorgabe ist unzumutbar

Das Gericht entschied zu Gunsten des Arbeitnehmers. Es stellte klar, dass die Zeitvorgabe wegen der Einrechnung der Anfahrts- sowie der Umkleide- und Wegezeiten im Klinikum unzumutbar sei.

In seiner Begründung stützte sich das Gericht auf eine Mitteilung des Marburger Bundes, der Interessenvertretung der angestellten Klinikärzte und Ärztinnen. Darin heißt es, dass die für die Sicherstellung von externen Vorgaben – seien es Strukturvorgaben oder

haftungsrechtliche Anforderungen – gesetzliche oder tarifliche Vorgaben, die letztlich dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer dienen, nicht zurücktreten dürfen.

Arbeitnehmervertretung besteht auf Bereitschaftsdienste

Die Arbeitnehmervertretung stellte in der entsprechenden Mitteilung klar, dass sofern ein Arbeitgeber eine Eintreffzeit von 30 Minuten sicherstellen wolle, er im Zweifel auch auf andere zulässige Arbeitsformen zurückgreifen müsse. Als konkretes Beispiel nannte er Bereitschaftsdienste. Dieser Ansicht schloss sich das Gericht ausdrücklich an. Es stellte klar, dass der Arbeitgeber die Dienste anders organisieren müsse, um den externen Strukturvorgaben gerecht zu werden.

→ FAZIT

Rufbereitschaft darf nicht an zu enge Zeitvorgaben geknüpft werden

Die Vorgabe eines Klinikums an seine diensthabenden Ärzte im Fall der Rufbereitschaft innerhalb von 30 Minuten am Patienten zu sein, ist den jeweiligen diensthabenden Ärzten nicht zumutbar. Denn sie zeitlich zu knapp bemessen; vor allem, weil in die hier vorgegebenen 30 Minuten auch die Umkleide- und Wegezeiten innerhalb des Klinikums eingerechnet waren.

INFO: Bezahlte Arbeitszeit

Was zur bezahlten Arbeitszeit gehört

Zur bezahlten Arbeitszeit zählen auch Bereitschaftsdienste. Ein Bereitschaftsdienst ist gegeben, wenn sich ein Kollege bzw. eine Kollegin außerhalb seiner/ihrer regelmäßigen Arbeitszeit an einer von Ihrem Arbeitgeber bestimmten Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebs aufhalten muss, um bei Bedarf seine/ihre volle Arbeitstätigkeit aufzunehmen.

Auch Rufbereitschaft zählt teilweise zur bezahlten Arbeitszeit. Bei Rufbereitschaft zählt allerdings nur die Zeit während derer der Arbeitnehmer zur Arbeit herangezogen wird, zur Arbeitszeit.

Entschädigung nach AGG | Lesezeit 2 Minuten

MS-Office-Kenntnisse müssen nicht mit Zeugnissen belegt werden

Ihre Kolleginnen und Kollegen können bei einer Benachteiligung eine Entschädigung Ihrem Arbeitgeber gegenüber geltend machen. Dazu müssen Sie die Benachteiligung nachweisen können. Zudem muss ihnen ein Schaden entstanden sein. Eine solche Benachteiligung, die eine Entschädigung hervorruft, ist darin zu sehen, wenn ein Arbeitgeber einen Nachweis für den Umgang mit den MS-Office-Programmen voraussetzt und einen Bewerber wegen mangelnder Darlegung nicht zum Vorstellungsgespräch einlädt. Das hat das Arbeitsgericht Essen kürzlich entschieden (ArbG Essen, 24.6.2025, Az. 2 Ca 463/25).

Schwerbehinderter Arbeitnehmer bewirbt sich auf Sekretariatsjob

Der Bewerber, ein schwerbehinderter Arbeitnehmer hatte sich im Jahr 2024 auf eine beim Arbeitgeber ausgeschriebene Stelle als Teilzeitkraft für Sekretariatstätigkeiten beworben. Beim Arbeitgeber handelt es sich um eine Körperschaft des öffentlichen Rechts.

Die Bewerbung war allerdings erfolglos. Mit Schreiben vom 18.12.2024 teilte der Arbeitgeber dem Bewerber mit, dass er die Bewerbung nicht berücksichtigen werde. Eine Einladung zum Vorstellungsgespräch erfolgte deshalb nicht.

Das nahm der Bewerber zum Anlass mit Schreiben vom 20.1.2025 eine Entschädigung in Höhe von 5.176 € nach § 15 Abs. 2 AGG gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen.

Seine Entschädigung begründete er damit, dass er aufgrund seiner Schwerbehinderung diskriminiert worden sei. Er stellte sich auf den Standpunkt, dass der Arbeitgeber ihn als öffentlicher Arbeitgeber nach § 165 Satz 3 SGB IX zum Vorstellungsgespräch hätte einladen müssen. In seiner Begründung wies er zudem darauf hin, dass er für die Stelle geeignet sei. Vor allem verfüge er über die für die Stelle erforderlichen MS-Office-Kenntnisse. Die Tatsache, dass er nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen worden sei, indiziere eine Diskriminierung nach § 22 AGG. Deshalb stehe ihm eine Entschädigung in Höhe von 3 Bruttomonatsgehältern zu.

Dem hielt der Arbeitgeber entgegen, dass er den Kandidaten nicht zum Vorstellungsgespräch einladen musste. Das begründete der Arbeitgeber damit, dass der Bewerber offensichtlich ungeeignet für die Stelle war (§ 165 Satz 4 SGB IX). Denn in der Stellenausschreibung seien nachweislich sehr gute MS-Office-Kenntnisse verlangt worden. Der Bewerber habe dazu jedoch in seiner Bewerbung nur geschrieben, dass der Umgang mit allen gängigen Office-Anwendungen für ihn selbstverständlich sei und keine entsprechenden Nachweise eingereicht. Der Arbeitgeber monierte zudem, dass die Bewerbung des Arbeitgebers rechtsmissbräuchlich sei. Denn der Bewerber habe auffällig viele Textbausteine verwendet.

Bewerber bekommt Entschädigung zugesprochen

Das Gericht hielt einen Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG für gegeben und sprach dem Arbeitnehmer eine Entschädigung in Höhe von 3.450 € zu. Das begründete das Gericht damit, dass der Bewerber durch den Arbeitgeber unmittelbar wegen seiner Schwerbehinderung i.S.v. § 7 Abs. 1, § 3 Abs. 1,

§ 1 AGG benachteiligt worden sei. Der Arbeitgeber hatte gegen eine Verpflichtung nach § 165 Satz 3 SGB IX verstoßen als er den schwerbehinderten Bewerber nicht zum Vorstellungsgespräch einlud. Denn als öffentlicher Arbeitgeber war der Arbeitgeber von dieser Verpflichtung nicht befreit. Das Gericht stellte zudem klar, dass der Bewerber nicht offensichtlich ungeeignet war. Er hatte in seinem Bewerbungsschreiben Angaben zu seiner fachlichen Qualifikation gemacht und diesem Schreiben einen Lebenslauf beigelegt. In diesem hatte er seine Abschlüsse, Ausbildungsstationen und seine bisherigen beruflichen Tätigkeiten im Einzelnen erläutert. Darüber hinaus hatte er Zeugnisse beigelegt, die seine fachliche Qualifikation darlegten.

Umgang mit MS-Office ist selbstverständlich

Das Gericht stellte sich außerdem auf den Standpunkt, dass der Umgang mit MS-Office für die meisten Menschen selbstverständlich sei, ohne dass dieses in Zeugnissen besonders erwähnt werden müsse. Darüber hinaus können sehr gute Office-Kenntnisse auch ohne umfangreiche Schulungen im täglichen Gebrauch erworben werden. Aus Sicht des Gerichts fehlte es deshalb nicht an Nachweisen für die fachlichen Kenntnisse.

In dieser Gesamtsituation habe der Arbeitgeber die Vermutung, dass eine Diskriminierung aufgrund der Schwerbehinderung vorliegt, nicht widerlegen können. Er hatte sich lediglich darauf gestützt, dass die Bewerberin, die letztlich eingestellt wurde, fachlich deutlich besser geeignet gewesen wäre als der Kläger. Der Kläger sei deshalb aus anderen nicht diskriminierenden Gründen nicht eingestellt worden.

→ FAZIT

Vortrag reicht nicht aus

Der schlichte Hinweis, dass eine Kollegin oder ein Kollege für eine Position fachlich besser geeignet ist, reicht nicht aus, um eine Diskriminierung zu widerlegen. Arbeitgeber müssen in solchen Fällen vielmehr darlegen, dass sie den Gleichstellungsgrundsatz wahren. Daran mangelte es dem Gericht hier. Deshalb sprach es dem abgelehnten Bewerber eine Entschädigung in Höhe von 2 Monatsgehältern zu. Das ist weniger als die Maximalhöhe von 3 Monatsgehältern und deutet m.E. darauf hin, dass das Gericht den Sachverhalt selbst als Grenzfall betrachtete.

Rückzahlung von Fortbildungskosten | Lesezeit 2 Minuten

Hier konnte die Arbeitgeberin keine Rückzahlung verlangen

Investieren Arbeitgeber in eine teure Weiterbildung, sichern sie sich gerne mit einer Rückzahlungsklausel ab, damit sie nach Ende der Weiterbildung auch von dem hinzugewonnenen Wissen profitieren. Mit solchen Rückzahlungsklauseln verpflichten sich die jeweiligen Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die Fortbildungskosten zurückzuzahlen, wenn sie das Arbeitsverhältnis innerhalb einer bestimmten Frist nach Ende der Weiterbildung beenden. Allerdings kippen die Gerichte solche Rückzahlungsklauseln immer wieder. So auch im folgenden Fall, den das Landesarbeitsgericht Hamm kürzlich entschieden hat (LAG Hamm, 13.6.2025, Az. 1 SLa 21/25).

Arbeitnehmer besucht Weiterbildung

Der Arbeitnehmer war bei seiner Arbeitgeberin, einer Krankenhausbetreiberin, als „Mitarbeiter im Ärztlichen Dienst (Physician Assistant) ab Oktober 2020 tätig.

Durch eine Weiterbildungsvereinbarung, die in Form von Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) geregelt worden war, einigten sich der Arbeitnehmer und die Arbeitgeberin zusätzlich darauf, dass die Arbeitgeberin vom 1.10.2020 bis zum 30.9.2023 an einem berufsbegleitenden Studium „Bachelor Physician Assistance“ teilnehmen sollte. Dieses Studium schloss der Arbeitnehmer erfolgreich ab.

36-Monate Rückzahlungspflicht bei Eigenkündigung

In der Weiterbildungsvereinbarung war unter anderem in § 4 eine Bindungs- und Rückzahlungsverpflichtung geregelt. Danach verpflichtete sich der Arbeitnehmer, die von der Arbeitgeberin tatsächlich übernommenen Kosten an diese zurückzuzahlen, wenn er das Arbeitsverhältnis auf eigenen Wunsch beenden sollte oder dieses aus einem von ihm zu vertretenden Grund innerhalb von 36 Monaten nach Ende der Fortbildung beendet würde.

Genau das passierte. Der Arbeitnehmer kündigte am 16.11.2023 mit Wirkung zum 31.12.2023. Seine Kündigung begründete er damit, dass er sich überlastet fühle.

Arbeitgeberin verlangt Rückzahlung

Die Arbeitgeberin verlangte daraufhin die Rückzahlung der von ihr übernommenen Fortbildungskosten in Höhe von 29.124,00 €. Das sah der Arbeitnehmer nicht ein. Er stellte sich auf den Standpunkt, dass die Rückzahlungsklausel unwirksam sei, da sie nicht ausreichend nach den Beendigungstatbeständen differenziere.

Kein Anspruch auf Rückzahlung

Das Gericht entschied, dass die Arbeitgeberin keinen Anspruch auf Rückzahlung der Fortbildungskosten nach § 4 der Weiterbildungsvereinbarung habe. Zur Begründung stützten sich die Richter darauf, dass die Weiterbildungsvereinbarung regelte, dass die Rückzahlung ausgelöst würde, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin beendet würde.

Damit sei die unterschiedlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung des Arbeitnehmers gemeint. Mit diesem Inhalt sei die Klausel jedoch unangemessen benachteiligend i.S.d. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB für die Arbeitnehmer. Folge dessen sei, dass die Regelung wegen ihrer Unwirksamkeit ersatzlos entfalle (§ 306 Abs. 1 BGB).

Rückzahlungsklauseln sind an unterschiedliche Voraussetzungen gebunden

Einzelvertragliche Vereinbarungen, nach denen sich ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin an den Kosten einer vom Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin finanzierten Ausbildung zu beteiligen hat, soweit er bzw. sie vor Ablauf bestimmter Fristen aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, sind grundsätzlich möglich. Allerdings sind die entsprechenden Klauseln an viele unterschiedliche Voraussetzungen gebunden. Eine Rückzahlungsverpflichtung muss sehr differenziert geregelt werden.

→ FAZIT

Raten Sie Ihren Kollegen solche Klauseln prüfen zu lassen

Sollten Kolleginnen und Kollegen zur Rückzahlung aufgefordert werden, empfehlen Sie ihnen, die Rückzahlungsklauseln auf eventuelle Fehler von einem Rechtsanwalt für Arbeitsrecht prüfen zu lassen.



Rückzahlungs-
klauseln
sind häufig
unwirksam.

Entgelttransparenz | Lesezeit 5 Minuten

Wie Sie schon jetzt für mehr Transparenz beim Entgelt sorgen

Die EU-Richtlinie (EU) 2023/970 zur Entgelttransparenz ist seit dem 8. Juni 2026 faktisch „scharfgeschaltet“. Deutschland hat es bis heute nicht geschafft, ein Umsetzungsgesetz zu verabschieden. Für Sie als Betriebsrat stellt sich damit die praktische Frage: Wie können wir Entgelttransparenz im Betrieb schon jetzt stärken, ohne auf ein späteres nationales Umsetzungsgesetz zu warten? Die Antwort: Auch ohne neues deutsches Gesetz haben Sie bereits heute eine ganze Reihe von Ansatzpunkten.

Aktuelle Rechtslage

Ausgangspunkt bleibt Art. 157 Abs. 1 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV). Er ist einer der beiden zentralen EU-Verträge. Männer und Frauen haben demnach bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit Anspruch auf gleiches Entgelt. Das gilt in allen Mitgliedstaaten und bindet auch deutsche Gerichte unmittelbar.

Die frühere Richtlinie 2006/54/EG konkretisierte dieses Gleichbehandlungsgebot. Ihre Vorgaben sind in Deutschland zwar im Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) umgesetzt worden – aber eben nur teilweise und mit eher durchwachsenen Ergebnissen.

Die neue Richtlinie (EU) 2023/970 setzt genau hier an und verschärft die Anforderungen deutlich. Ziel ist weiterhin Lohngerechtigkeit, aber mit mehr Transparenz, mehr Kontrolle und klareren Pflichten für Arbeitgeber.

Wichtig: Der Europäische Gerichtshof (EuGH) und das Bundesarbeitsgericht (BAG) haben wiederholt klargestellt, dass Beschäftigte Entgeltansprüche unmittelbar auf Art. 157 AEUV stützen können (z. B. BAG, 21.1.2021, Az. 8 AZR 488/19). Sie sind also nicht darauf angewiesen, dass der deutsche Gesetzgeber die Richtlinie bereits durch ein nationales Gesetz umgesetzt hat.

Was ändert die neue EU-Entgelttransparenzrichtlinie – praktisch gesehen?

Die Richtlinie (EU) 2023/970 stärkt den Grundsatz „Gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ vor allem durch konkrete Transparenz- und Berichtspflichten. Die wichtigsten Punkte, die Sie als Betriebsrat im Blick haben sollten:

- Arbeitgeber müssen aus Transparenzgründen Entgelthöhen oder Entgeltbandbreiten bereits in Stellenanzeigen oder spätestens vor dem Vorstellungsgespräch offenlegen. Fragen nach dem bisherigen Gehalt der Bewerberinnen und Bewerber sind nicht mehr zulässig.
- Das Entgelt soll sich an nachvollziehbaren, objektiven Kriterien orientieren. Die Richtlinie nennt 4 Kernkriterien: Kompetenzen, Belastung, Verantwortung und Arbeitsbedingungen. Damit sollen etwa strukturelle Benachteiligungen oder bloßes Verhandlungsgeschick weniger entscheidend sein.
- Beschäftigte sollen Informationen über ihr eigenes Entgelt und über das durchschnittliche Entgelt von Vergleichspersonen erhalten können – nach Geschlecht aufgeschlüsselt. Dieser Auskunftsanspruch soll unabhängig von Betriebsgröße oder Branche gelten. Rechnen Sie damit, dass Ihr Arbeitgeber hier mit der Umsetzung wegen des Aufwands zögert.

- Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten müssen regelmäßig Berichte über den geschlechtsspezifischen Entgeltunterschied (Gender Pay Gap) erstellen. Anders als bisher ist der Vergleich nicht nur auf den einzelnen Betrieb beschränkt, sondern kann sich auf das gesamte Unternehmen oder sogar den Konzern beziehen.
- Entgeltunterschiede können rückwirkend – mindestens für 3 Jahre – eingefordert werden. Dazu kommen Entschädigungsansprüche und erhebliche Prozess- und Gerichtskostenrisiken für Arbeitgeber.

Diese Vorgaben entfalten schon jetzt Wirkung, weil nationale Gerichte das bestehende deutsche Recht so auslegen müssen, dass es im Rahmen des Möglichen mit der Richtlinie in Einklang steht.

Warum Abwarten für Arbeitgeber riskant ist

Manche Arbeitgeber hoffen, sie könnten erst einmal abwarten, bis der deutsche Gesetzgeber ein Umsetzungsgesetz vorlegt und dort „klar geregelt“ wird, was genau zu tun ist. Das ist eine gefährliche Fehleinschätzung. Mit Ablauf der Umsetzungsfrist – also seit dem 8.6.2026 – sind deutsche Gerichte zur richtlinienkonformen Auslegung verpflichtet. Das bedeutet: Sie lesen das deutsche Recht, soweit möglich, „im Licht“ der Richtlinie.



ENTGELT-TRANSPARENZ



MEIN TIPP

Werden Sie jetzt aktiv

Weisen Sie Ihre Geschäftsleitung darauf hin, dass bloßes Abwarten das Risiko von Entgeltklagen erhöht. Verweisen Sie auf die BAG-Rechtsprechung zu Art. 157 AEUV. Machen Sie deutlich, dass es aus Sicht des Arbeitgebers sinnvoller ist, jetzt gemeinsam mit Ihnen als Betriebsrat Strukturen zu überprüfen und anzupassen, als später unter Prozessdruck nachsteuern zu müssen.

Gesetzlicher Auftrag des Betriebsrats zur Entgelttransparenz

Der Betriebsrat muss sich nicht erst einmischen, er soll es: ausdrücklich. § 6 Abs. 1 EntgTranspG ruft Arbeitgeber, Tarifvertragsparteien und Betriebsräte schon jetzt ausdrücklich zur Mitwirkung an der Entgeltgleichheit auf. § 13 Abs. 1 EntgTranspG fordert, dass der Betriebsrat die Durchsetzung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern im Betrieb fördert. Das ergänzt die allgemeine Pflicht aus § 80 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 2a BetrVG, darüber zu wachen, dass zugunsten der Beschäftigten geltende Gesetze eingehalten werden und Gleichbehandlung gefördert wird.

Sie haben also nicht nur das Recht, sondern den Auftrag, Entgeltstrukturen transparent zu machen, Ungleichbehandlungen aufzudecken und auf Abhilfe zu drängen.

3 Einstiegsfragen, die Sie jetzt klären sollten

Bevor Sie bei der Anpassung Ihres Betriebs an die Entgelttransparenz-Richtlinie mitwirken und Entgeltsysteme verändern können, brauchen Sie ein klares Bild der aktuellen Lage. Hilfreich sind 3 einfache, aber zentrale Fragen:

1. Welche Entgeltsysteme gibt es im Betrieb? (z. B. Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, Eingruppierungs- und Stufensysteme, variable Vergütung, Boni, Zulagen, Prämien)
2. Nach welchen Kriterien wird das Entgelt eines Mitarbeiters konkret festgelegt? (Beispiele: formale Qualifikation, Berufserfahrung, Funktionsbewertung, Verantwortungsumfang, Leistungs- und Zielvereinbarungssysteme)
3. Welche internen Regeln zur Entgelttransparenz existieren bereits? Gibt es dazu Betriebsvereinbarungen, interne Richtlinien, Informationsblätter oder Prozesse?

Nutzen Sie hierfür Ihr Auskunftsrecht nach § 80 Abs. 2 BetrVG und fordern Sie gezielt Unterlagen an. Das Ziel ist zunächst kein perfekt ausgearbeiteter Reformplan, sondern eine belastbare erste Bestandsaufnahme. Am Ende sollten Sie wissen: Wo ist das System intransparent? Wo fallen mögliche geschlechtsbezogene Ungleichbehandlungen auf?

Einsicht in Bruttoentgeltlisten: Ein scharfes, oft unterschätztes Instrument

Der Betriebsausschuss – oder ein vom Betriebsrat beauftragter Ausschuss – hat nach § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG das Recht, die Bruttoentgeltlisten einzusehen und auszuwerten. Das BAG hat im Beschluss vom 7.5.2019 (Az. 1 ABR 53/17) klargestellt, dass der Arbeitgeber das Einsichtsrecht nicht auf anonymisierte Listen beschränken darf. Datenschutzargumente greifen hier nicht; das Einsichtsrecht geht vor.

Nutzen Sie dieses Recht nicht nur „pro forma“, sondern gezielt:

- Prüfen Sie, wie sich Grundgehälter, Zulagen und variable Vergütungen zwischen Frauen und Männern in vergleichbaren Tätigkeiten verteilen.
- Achten Sie auf „Cluster“: Gibt es Abteilungen oder Funktionsgruppen, in denen Entgeltunterschiede auffällig sind?
- Weichen variable Vergütungsbestandteile, etwa Boni oder Prämien, systematisch nach Geschlecht voneinander ab?

Dokumentieren Sie Ihre Beobachtungen sorgfältig. Diese Auswertung bildet eine sachliche Grundlage für Gespräche mit der Geschäftsleitung und für spätere Verhandlungen.

Entgeltsysteme an objektive Kriterien anpassen

Die Richtlinie verlangt objektive, geschlechtsneutrale Kriterien der Entgeltfindung. Die 4 Leitkriterien – Kompetenzen, Belastung, Verantwortung, Arbeitsbedingungen – können Sie zum Maßstab für Ihre betriebliche Diskussion machen. Prüfen Sie dazu, ob und wie die bestehenden Entgeltsysteme diese Kriterien bereits abbilden. Orientieren Sie sich dabei an folgenden Leitfragen:

- Gibt es nachvollziehbare Bewertungsmaßstäbe?
- Sind Gewichtungen transparent?
- Versteht ein durchschnittlicher Mitarbeiter, warum er in einer bestimmten Entgeltgruppe oder Stufe ist?

Fordern Sie eine paritätisch besetzte Arbeitsgruppe mit Ihrem Arbeitgeber, um die bestehenden Entgeltstrukturen zu überprüfen, ggf. diskriminierungsfreie Bewertungsmodelle zu entwickeln und praktisch handhabbare Kriterien zu formulieren. Ihr Ziel sollte eine Betriebsvereinbarung sein, in der insbesondere die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung, regelmäßige Entgeltanalysen, Ihre Informations- und Beteiligungsrechte und ggf. Beschwerde- oder Klärungsverfahren bei Entgeltfragen geregelt sind.

Vorbereitung auf künftige Berichtspflichten

Für Unternehmen mit mindestens 100 Beschäftigten sieht die Richtlinie regelmäßige Gender-Pay-Gap-Berichte vor. Viele Arbeitgeber werden das zunächst als zusätzliche Belastung empfinden. Als Betriebsrat können Sie hier gezielt argumentieren. Wer rechtzeitig mit der Datenerhebung und -auswertung beginnt, vermeidet hektische „Feuerwehraktionen“, wenn die Berichtspflichten dann formell gelten. Transparente Entgeltstrukturen und nachvollziehbare Berichte sind ein Wettbewerbsvorteil im Kampf um Fachkräfte. Unternehmen, die offen mit dem Thema umgehen, werden von Bewerberinnen und Bewerbern positiv wahrgenommen.



FAZIT

Jetzt handeln – nicht warten

Art. 157 AEUV, das Entgelttransparenzgesetz und die neue Richtlinie (EU) 2023/970 führen dazu, dass Entgeltgleichheit und Entgelttransparenz in den nächsten Jahren deutlich stärker in den Fokus rücken werden – egal, wie schnell der deutsche Gesetzgeber die Richtlinie im Detail umsetzt. Entgelttransparenz ist kein fernes Zukunftsthema. Sie können – und sollten – bereits heute im Betrieb konkrete Schritte einleiten, um eine rechtskonforme und kündigungsfreie Bezahlung in Ihrem Betrieb sicherzustellen.

Nachteilsausgleich | Lesezeit 2 Minuten

So setzen Sie den wichtigen Anspruch rechtssicher durch

Um Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen rechtssicher vor Nachteilen im Zusammenhang mit einem Interessenausgleich zu schützen, regelt § 113 BetrVG einen Nachteilsausgleich. Er bietet nicht nur eine Sanktionsmöglichkeit gegen Rechtsverstöße Ihres Arbeitgebers, sondern vielmehr auch eine sehr effektive Möglichkeit, bei Verstößen Ihres Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen aus einem Interessenausgleich eine finanzielle Entschädigung zu erhalten. Das Gesetz nennt 3 Gründe für Entschädigungsansprüche.

1. Grund: Abweichung vom Interessenausgleich

Der Nachteilsausgleich kann bei Entlassungen eine Rolle spielen. Und zwar dann, wenn Arbeitgeber von einem Interessenausgleich über eine geplante Betriebsänderung abweichen, ohne dafür einen sachlichen Grund vorweisen zu können.

In diesem Fall können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die infolge dieser Abweichung entlassen werden, beim Arbeitsgericht Klage erheben (§ 113 Abs. 1 BetrVG). Sie können beantragen, dass der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin zur Zahlung von Abfindungen verurteilt wird.



BEISPIEL

Abweichung bei einem Interessenausgleich

Sie als Betriebsrat haben mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin einen Interessenausgleich vereinbart. Denn dieser hielt es für zwingend notwendig, Arbeitsplätze abzubauen. In diesem Zusammenhang haben Sie sich darauf geeinigt, dass 50 Arbeitsplätze betriebsbedingt abgebaut werden. Nun streicht Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin allerdings anders als vereinbart 60 Arbeitsplätze. Kolleginnen und Kollegen, die von dieser Maßnahme betroffen sind, haben die Möglichkeit, nach § 113 BetrVG auf Zahlung einer Abfindung zu klagen. Eine entsprechende Klage können sie zudem mit einer Kündigungsschutzklage verbinden.

2. Grund: Weitere Nachteile

Nach § 113 Abs. 2 BetrVG ist ein Arbeitgeber bzw. eine Arbeitgeberin zudem verpflichtet, weitere wirtschaftliche Nachteile, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch die Abweichung des Arbeitgebers von einem Interessenausgleich nach § 113 Abs. 1 BetrVG erleiden, bis zu einem Zeitraum von 12 Monaten auszugleichen.

3. Grund: Arbeitgeber ignoriert Beteiligung des Betriebsrats

Die Ansprüche gelten entsprechend, wenn Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin eine geplante Betriebsänderung durchführt, ohne darüber vorher den Abschluss eines Interessenausgleichs versucht zu haben, und das dazu führt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entlassen werden und andere wirtschaftliche Nachteile erleiden.



BEISPIEL

Interessenausgleich nicht versucht

Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin plant die Entlassung einer größeren Anzahl von Kolleginnen und Kollegen, weil er/sie sich wirtschaftlich nicht dazu in der Lage sieht, die entsprechenden Arbeitsplätze aufrechtzuerhalten. Vor den Kündigungen hat er/sie nicht ernsthaft versucht, sich auf einen Interessenausgleich zu einigen.

Was Sie zur Höhe der Abfindungen wissen müssen

Im Hinblick auf die Höhe der Abfindungen verweist § 113 BetrVG auf § 10 KSchG. Danach setzt das Arbeitsgericht als Abfindung einen Betrag von bis zu 12 Monatsverdiensten fest. Die Beiträge können sich allerdings bei älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und solchen mit einer längeren Betriebszugehörigkeit erhöhen. Bei älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern können sie aus bis zu 18 Monatsverdiensten bestehen. Maßgeblich für die Abfindungshöhe ist der Monatsverdienst in dem Monat, in dem das jeweilige Beschäftigungsverhältnis endet.

Wie die Höhe der Abfindung errechnet wird

Die exakte Höhe der Abfindung legt das Gericht fest. Dabei muss es dafür sorgen, dass die Höhe im jeweiligen Einzelfall angemessen ist. Zum einen soll dabei der Verlust des Einzelfalls ausgeglichen werden, zum anderen soll die Abfindung das Verhalten des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin sanktionieren und ihn/sie davon abhalten, in Zukunft sozial ungerechtfertigte Kündigungen auszusprechen.

Auch Nachteilsausgleichsansprüche können Ausschlussfristen unterliegen. Weisen Sie betroffene Kolleginnen oder Kollegen darauf hin. Empfehlen Sie ihnen, zeitnah zu prüfen, ob es Fristen gibt, innerhalb derer sie einen Anspruch geltend machen müssen.

Ihre Rolle als Betriebsrat

Die Nachteilsausgleichsansprüche müssen Ihre jeweiligen betroffenen Kolleginnen und Kollegen selbst geltend machen. Als Betriebsrat haben Sie damit nichts zu tun. Sie können allerdings vorher dafür sorgen, dass Ihr Arbeitgeber ernsthaft versucht, sich mit Ihnen auf einen Interessenausgleich zu einigen. Sollte es dazu kommen und sollte er sich später nicht an die Regularien halten, können Sie ein Verfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG anstrengen.



Muster-Betriebsvereinbarung: So regeln Sie die betriebliche Altersvorsorge

Eine betriebliche Altersvorsorge für Arbeitnehmer abzuschließen ist inzwischen bei den meisten Arbeitgebern gang und gäbe. Das verwundert auch nicht. Schließlich müssen wir alle privat vorsorgen. Denn die gesetzliche Rente wird bei vielen von uns nicht ausreichen, um den Lebensabend abzusichern. Als Betriebsrat reden sie mit, wenn es um die betriebliche Altersvorsorge geht. Denn die Leistungen zählen zum Arbeitsentgelt. Am besten versuchen Sie, sich mit Ihrem Arbeitgeber auf eine Betriebsvereinbarung zum Thema Altersvorsorge zu einigen. Im Folgenden habe ich ein Muster zur Orientierung für Sie vorbereitet.

Muster-Betriebsvereinbarung: Entgeltumwandlung

Zwischen dem Arbeitgeber ... (Name des Unternehmens) und dem Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens) wird folgende Betriebsvereinbarung zur Entgeltumwandlung geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

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

§ 2 Anspruch und Höhe der Entgeltumwandlung

Die Beschäftigten haben einen Anspruch gegen den Arbeitgeber, künftige Entgeltansprüche zugunsten einer Versorgungszusage zur Altersvorsorge umzuwandeln. Sie können verlangen, dass von ihren künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung zur betrieblichen Altersvorsorge verwendet werden.

Zwischen dem Arbeitgeber und den jeweiligen Beschäftigten kann auf freiwilliger Basis vereinbart werden, dass mehr als 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung umgewandelt werden.

§ 3 Umwandelbare Entgeltbestandteile

Auf Verlangen der Beschäftigten können folgende Entgeltbestandteile umgewandelt werden:

- Sonderzahlungen bzw. Teil eines 13. Monatseinkommens,
- Urlaubsgeld,
- vermögenswirksame Leistungen oder
- sonstige Entgeltbestandteile (z. B. Mitarbeitervergütung, Zuschläge, Zulagen)

§ 4 Fälligkeit des umzuwandelnden Entgelts

Das umzuwandelnde Entgelt wird als Einmalbetrag behandelt. Es wird am 30.6. des jeweiligen Jahres fällig und vom Arbeitgeber an die Versorgungseinrichtung überwiesen.

§ 5 Antrag

Die Beschäftigten müssen ihren Anspruch spätestens 2 Wochen vor dem 1. des Monats, zu dem die Vereinbarung in Kraft treten soll, geltend gemacht haben. Die Beschäftigten sind an ihre jeweilige Entscheidung zur Entgeltumwandlung für 12 Monate gebunden. Die Bindung endet früher, wenn sich ihre persönlichen Lebens- und Einkommensverhältnisse wesentlich ändern (z. B. Heirat, Scheidung, Geburt von Kindern oder Teilzeitarbeit).

§ 6 Durchführungswege

Die Altersvorsorge wird durchgeführt über das Versorgungswerk ... in den Durchführungswegen

- Pensionskasse,
- Pensionsfonds,
- Direktversicherung.

Die Beschäftigten können den Durchführungsweg selbst auswählen. Es ist zu gewährleisten, dass im Rahmen der angebotenen Durchführungswege sowohl die geförderte als auch die nicht geförderte Entgeltumwandlung möglich ist.

§ 7 Geförderte und nicht geförderte Entgeltumwandlung

Die jeweiligen Beschäftigten können in jedem Fall entscheiden, ob und jeweils in welcher Höhe sie die Entgeltansprüche – gefördert oder nicht gefördert – umwandeln wollen. Der Arbeitgeber stockt den Umwandlungsbetrag der Beschäftigten um ... % auf.

§ 8 Versorgungsleistungen

Es werden Versorgungsleistungen wegen des Alters, einer Erwerbsminderung und an die Hinterbliebenen (Witwe, Witwer, Waisen) erbracht.

§ 9 Insolvenzversicherung

Soweit bei Durchführung über einen insolvenzversicherungspflichtigen Durchführungsweg die Ansprüche und Anwartschaften nicht gesetzlich gegen Insolvenz gesichert sind, nimmt der Arbeitgeber eine Insolvenzversicherung vor, und zwar durch ...

§ 10 Information

Der Arbeitgeber stellt sicher, dass die Beschäftigten jährlich über den Stand ihrer Anwartschaften und die erzielten Überschüsse durch die Versorgungseinrichtung schriftlich informiert werden.

§ 11 Inkrafttreten, Laufzeit, Kündigung

Die Betriebsvereinbarung tritt am ... in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31.12.2026, gekündigt werden. Die Vereinbarung wirkt in diesem Fall bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung zu diesem Thema nach. Die Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

§ 12 Salvatorische Klausel

Sind einzelne Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung unwirksam, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen. Im Fall der Unwirksamkeit einer oder mehrerer Bestimmungen werden die Parteien unmittelbar Verhandlungen aufnehmen, um eine der unwirksamen Regelungen möglichst nahekommende Ersatzregelung zu treffen.

Ort, Datum

Unterschriften

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



Arbeitszeit | Lesezeit 1 Minute

Müssen wir uns zur Betriebsratsarbeit abmelden?

Frage:

Wir sind ein erstmals gewählter Betriebsrat. Wir stellen fest, dass sowohl bei uns als auch bei unserem Arbeitgeber noch Unsicherheiten in Bezug auf die Rechte und Pflichten des Betriebsrats bestehen. Ein Streitpunkt im Moment ist, dass die jeweiligen Vorgesetzten der Betriebsratsmitglieder verlangen, dass wir uns zur Betriebsratsarbeit abmelden und angeben, womit sich der Betriebsrat in dieser Zeit beschäftigt. Kann das gefordert werden?

Antwort:

Zum Teil hat Ihr Arbeitgeber bzw. die Vorgesetzten recht. Betriebsratsmitglieder müssen sich bei ihren Vorgesetzten ab- bzw. wieder anmelden, wenn sie ihren Arbeitsplatz für Betriebsratstätigkeit verlassen. Damit soll letztendlich sichergestellt werden, dass die Arbeitsabläufe organisiert werden können. Aber diese Pflicht hat Grenzen.

Was Sie angeben müssen

Es reicht allerdings die Angabe, dass der Arbeitsplatz nun für Betriebsratstätigkeit verlassen wird. Auch die ungefähre, geschätzte Dauer der Betriebsratstätigkeit ist anzugeben. Ebenso muss mitgeteilt werden, dass man wieder zurück ist.



Eine Auskunft, mit welchen konkreten Aufgaben sich der Betriebsrat in dieser Zeit beschäftigt hat, müssen Sie aber nicht geben. Glaubt Ihnen der Arbeitgeber nicht, weisen Sie ihn auf § 37 BetrVG bzw. die dazu ergangene Rechtsprechung (z. B. BAG, 29.6.2011, Az. 7 ABR 135/09) hin. Da ist die Frage eindeutig geklärt.

Rufbereitschaft | Lesezeit 1 Minute

Gelten für EDV-Abteilungen in Pflegeeinrichtungen kürzere Ruhezeiten?

Frage:

Unser Unternehmen betreibt Pflegeeinrichtungen, in denen ältere Menschen gepflegt werden. Wir haben eine eigene EDV-Abteilung und eine Frage im Hinblick auf die gesetzlichen Ruhezeiten: Gilt für die EDV-Abteilung ebenfalls die Möglichkeit, die gesetzliche Ruhezeit analog zur Pflege zu verkürzen?

Antwort:

Nach § 5 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) müssen Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden haben. Das ist jedenfalls der Grundsatz.

Eine Verkürzung dieser Ruhezeit bei Rufbereitschaft ist nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich.

Verkürzung durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung

Voraussetzung für eine solche Kürzung der Ruhezeit bei Rufbereitschaft ist eine entsprechende Regelung in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung. Demnach kann bei Rufbereitschaft die Ruhezeit gekürzt werden. Dies muss dann allerdings zu einem anderen Zeitpunkt ausgeglichen werden. Geregelt ist das in § 7 Abs. 2 Nr. 1 ArbZG.

Hier wäre zu prüfen, ob ein entsprechender Tarifvertrag oder eine entsprechende Betriebsvereinbarung vorliegt. Wenn ja, ist die Kürzung der Ruhezeit entsprechend den jeweiligen Bestimmungen möglich.

Verkürzung für bestimmte Branchen

Eine Abweichung von der grundsätzlichen Ruhezeit von 11 Stunden ist nach § 7 Abs. 2 ArbZG durch Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags durch Betriebsvereinbarung in bestimmten Branchen möglich.

So kann die gesetzliche Ruhezeit in Landwirtschaftsbetrieben während der Bestellungs- und Erntezeit sowie bei Witterungseinflüssen angepasst werden.

Auch bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen kann die Ruhezeit entsprechend den Eigenarten dieser Tätigkeit und dem Wohl der Personen angepasst werden.

Diese Sonderregelung für Pflegeeinrichtungen (§ 7 Abs. 2 Nr. 3 ArbZG) gilt aber nicht automatisch auch für die EDV-Abteilung. Die Abweichung von § 5 Abs. 1 ArbZG setzt voraus, dass es sich bei der Tätigkeit um die Behandlung, Pflege oder Betreuung von Personen handelt. Das ist bei der Tätigkeit eines IT-Mitarbeiters nicht der Fall. Diese Sonderregelung greift also für Ihren Fall nicht.

Betriebliche Kündigung | Lesezeit 2 Minuten

Wie es um die Darlegungspflicht Ihres Chefs bei angeblich dringenden betrieblichen Gründen steht

Entscheidet ein Arbeitgeber bzw. eine Arbeitgeberin, eine Hierarchieebene zu streichen und die daraus übrig bleibenden Arbeiten auf die verbleibenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verteilen, hat der entsprechende Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin ihre jeweilige unternehmerische Entscheidung detaillierter darzulegen. Denn es muss sichergestellt werden, dass geprüft werden kann, ob der Beschäftigungsbedarf für den betroffenen Arbeitnehmer tatsächlich entfallen ist. Zudem ist zu verifizieren, dass die unternehmerische Entscheidung weder unsachlich, noch willkürlich getroffen wurde (Arbeitsgericht Siegburg, 26.6.2025, Az. 5 Ca 347/25).

Arbeitnehmerin erhält betriebsbedingte Kündigung

Die Arbeitnehmerin war bei ihrer Arbeitgeberin, einem Unternehmen mit mehr als 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern i.S.d. § 23 KSchG, seit September 2023 als Assistenz der Geschäftsführung angestellt. Sie erhielt ein Bruttomonatsgehalt von durchschnittlich 6.000 €.

Mit Schreiben vom 30.12.2024 sprach die Arbeitgeberin gegenüber der Arbeitnehmerin eine ordentliche Kündigung zum 31.3.2025 aus. Das entsprechende Kündigungsschreiben ging der Arbeitnehmerin am 31.12.2024 zu. Die Kündigung begründete die Arbeitgeberin damit, dass sie am Tag der Kündigung beschlossen habe, die Stelle der Arbeitnehmerin als Assistenz der Geschäftsführung ersatzlos zu streichen. Denn die Position sei strukturell nicht erforderlich. Die verbleibenden Aufgaben können ab sofort durch die Geschäftsführung und die Verwaltung übernommen werden. Die Arbeitgeberin rechtfertigte die Kündigung mit einem betriebsbedingten Grund. Dieser sei sozial gerechtfertigt.

Das sah die Arbeitnehmerin vollkommen anders. Sie vertrat die Ansicht, dass die Kündigung nicht sozial gerechtfertigt war. Schließlich habe die Arbeitgeberin nicht konkret dargelegt, dass ihre Tätigkeit ersatzlos entfallen sei. Zur unternehmerischen Ent-

scheidung, deren Umsetzung, deren Auswirkungen auf andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer habe sie sich nicht ausreichend geäußert. Vor allem habe sie keine detaillierten Angaben dazu gemacht, wie sie die übrig bleibenden Aufgaben verteilen werden. Die Arbeitnehmerin stellte sich zudem auf den Standpunkt, dass sie als Einrichtungsleiterin tätig gewesen sei. Sie habe nicht die Tätigkeit einer klassischen Assistenz der Geschäftsführung ausgeführt.

Arbeitgeber hat Berufung eingelegt

Das ArbG hat zugunsten der Arbeitnehmerin entschieden. Dagegen ist die Arbeitgeberin mit einer Berufung vorgegangen. Diese liegt zurzeit beim Landesarbeitsgericht.

Kündigung unwirksam

Das Gericht entschied, dass die Kündigung unwirksam ist. Das Gericht erkannte keinen Kündigungsgrund i.S.d. § 1 Abs. 2 KSchG. Deshalb sei das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht beendet worden.

In ihrer Begründung stellten die Richter darauf ab, dass sofern eine unternehmerische Entscheidung letztlich nur darauf hinaus läuft, dass eine Hierarchieebene abgebaut wird, die dann wiederum eine Umverteilung der verbleibenden Arbeit auslöst, es entsprechend näherer Darlegungen bedarf, ob der Beschäftigungsbedarf für den jeweiligen Arbeitnehmer bzw. die jeweilige Arbeitnehmerin tatsächlich entfallen ist und die entsprechende Entscheidung weder unsachlich, noch willkürlich getroffen wurde.



→ FAZIT

Hier muss Ihr Arbeitgeber die Kündigungsgründe darlegen

Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin ist grundsätzlich nicht verpflichtet, einer Kollegin bzw. einem Kollegen, dem er/sie kündigt, die Kündigungsgründe von sich aus mitzuteilen. Verlangt der bzw. die Kollegin allerdings eine Erklärung über seinen Anwalt bzw. seine Anwältin dazu, ist Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin gut beraten, wenn er die entsprechenden Gründe konkret darlegt. Denn häufig gibt sich das Gericht nicht mit einer pauschalen Begründung zufrieden. Das hat dann allerdings Vorteile für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen, die ihr jeweiliges Arbeitsverhältnis fortsetzen können.

Gesunde Kolleginnen und Kollegen | Lesezeit 1 Minute

Gute Arbeitsbedingungen sind wichtig für gute Leistungen

Stress ist ungesund. Das wissen wir alle. Stress am Arbeitsplatz fördert schlechte Leistungen. Das können Sie sicher nachvollziehen. Im Umkehrschluss heißt das, dass gute Leistungen zumindest teilweise auch auf gute Arbeitsbedingungen zurückzuführen sind. Das lässt sich auch aus dem aktuellen HR-Report 2026 schließen. Dieser kommt zu dem Ergebnis, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gut beraten sind, wenn sie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv fördern. Denn dadurch erhöhen sie die Leistungsfähigkeit. Das Motto sollte lauten: Nicht fordern, sondern fördern.

Setzen Sie sich dafür ein, Leistung möglich zu machen

Die Leistung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hängt maßgeblich von den gegebenen Arbeitsbedingungen ab. Dabei spielen neben der individuellen Qualifikation die allgemeine Arbeitsorganisation sowie vor allem die Führung des Unternehmens und das allgemeine Betriebsklima eine Rolle.

Stress mindert oft die Leistungsfähigkeit

In vielen Betrieben haben in den vergangenen Monaten die Belastungen und der Stress spürbar zugenommen. Das ist nicht nur ein Gesundheitsrisiko, sondern vor allem nach diesen neuen Erkenntnissen auch ein Risiko für die Leistungsfähigkeit Ihrer Kolleginnen und Kollegen.

Setzen Sie auf Gefährdungsbeurteilungen

Als Betriebsrat sollten Sie das Gesundheitsrisiko, aber vor allem auch die u. U. eingeschränkte Leistungsfähigkeit als Argument gegenüber Ihrem Arbeitgeber nutzen, sich für gesunde Arbeitsbedingungen und ein gutes Betriebsklima einzusetzen.

Nutzen Sie dazu die Gefährdungsbeurteilung konsequent und fordern Sie deren Umsetzung ein. Das ist Ihr gutes Recht. Denn beim Arbeitsschutz bestimmen Sie mit. Gerade in Unternehmen, die zurzeit wirtschaftlich nicht so gut dastehen, ist es manchmal mit der Work-Life-Balance, die grundsätzlich für ein gutes Betriebsklima sorgt, schwierig. Setzen Sie sich deshalb gerade hier dafür ein, dass Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin Ihre Kolleginnen und Kollegen regelmäßig aktiv wertschätzt.

Effizienz-Schub für Ihre Betriebsratsarbeit

Alle Sitzungen,
alle Unterlagen,
alle Aufgaben sicher im Griff



Blick ins Portal

<https://kurzlinks.de/sitzungen>

Aufgabe erstellen

Aufgabenname*
Weitere Informationen einblenden

Zugewiesen an*
Ihre Staffeln

Fälligkeitsdatum
11.06.2025

Status*
Offen

Bezeichnung
Bitte versuche dich zur Sitzung dieses Informations zu TOP 2 zu erhalten.
Bitte besetze Punkt A und B. So dass wir dann Punkte abschließen können. Danke

Speichern

NR.	TITEL	STATUS	AUFGEBEIDEN BETRIEBSRATSTAGELISTEN
TOP 1	Fragebogen letztes Protokoll	0.0%	
TOP 2	Prüfung Klärung von B-Malern	20.0%	
TOP 3	Betriebsvereinbarung Teil 2	20.0%	
TOP 4	Einzelne Unterlagen prüfen und neu schätzen	20.0%	
TOP 5	Einzelne Frage-Materialien - Einlesen	20.0%	Wie Nachman
Sitzungsdatum: 10.06.2025			

manageforwork
Betriebsrat

Folgen Sie ADIUVA auch auf:



Das lesen
Sie in der
nächsten
Ausgabe

EINIGUNGSSTELLE
Spruch kann nicht
rückwirkend geheilt werden
AUSBILDUNG
Sorgen Sie für guten Start
BETRIEBSVEREINBARUNG
Aushilfen