

Urteilsdienst für den Betriebsrat



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



SEITE 3

MOBILE ARBEIT

Entzug einer Homeoffice-Regelung
kann rechtswidrig sein

SEITE 6–7

AGG

Rechte Ihrer Kollegen und
Pflichten Ihres Arbeitgebers



Friederike Becker-Lerchner

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

[Editorial

Liebe Betriebsrätin, lieber Betriebsrat,

mal aus dem Nähkästchen geplaudert: Das Thema „Gendern“ in Publikationen sorgt oft für intensive Diskussionen. Während sich einige Medien strikt dagegen aussprechen, nutzen viele Publikationen die geschlechtersensiblen Sprachformen.

Auch ich bin vor einigen Jahren zum Gendern übergegangen; teilweise zulasten der einfachen Lesbarkeit. Bisher ist es uns allerdings wichtiger, auch mit unserer Sprachwahl darzustellen, dass wir bewusst alle Geschlechter ansprechen, um die Inklusion zu fördern. Nun haben wir uns überlegt, Sie als Leserinnen und Leser in unsere immer wieder stattfindenden Diskussionen zu diesem Thema einzubeziehen. Wir starten eine Umfrage, über die wir gern von Ihnen erfahren möchten, welche Ansprache Sie bevorzugen. Am besten nutzen Sie den neben stehenden QR-Code und machen gleich mit. Wir freuen über möglichst viele Meinungen.



Und wo wir schon dabei sind: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) feiert in Kürze seinen 20. Geburtstag. Auf den Seiten 6–7 erfahren Sie deshalb, welche Rechte Ihre Kolleginnen und Kollegen nach dem AGG haben.

Herzliche Grüße

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Inhalt

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Mobile Arbeit: Homeoffice-Entzug kann rechtswidrig sein Seite 3

Whistleblowing: Kein Anspruch auf Schadenersatz für die Beschäftigten Seite 4

Arbeitszeitbetrug: Gericht verlangt handfeste Beweise für Kündigungen Seite 5

Update vom BAG: Hier kann die Betriebsratswahl am deutschen Standort zulässig sein Seite 8

Kandidat prozessiert gegen die Wirksamkeit einer Befristung: Wählbarkeit besteht Seite 10

Zeugnis ohne Briefkopf gilt als nicht erteilt..... Seite 12

SCHWERPUNKTTHEMA

AGG: Rechte Ihrer Kolleginnen und Kollegen und Pflichten Ihres Arbeitgebers Seite 6–7

IHRE FRAGEN

Was gilt bei nicht genehmigten Überstunden? Seite 9

Haben wir ein Mitbestimmungsrecht beim Betriebsurlaub? Seite 9

BETRIEBSVEREINBARUNG

Wiedereingliederung Seite 11

Impressum: Urteilsdienst für den Betriebsrat

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | Fax: 0228/369 64 80 | ISSN 1641–2179 | Vorstand: Richard Rentrop, Bonn | Redaktionell Verantwortliche: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | Chefredakteurin: Friederike Becker-Lerchner, RAin, Berlin | Produktmanagement: Carolin Herrmann, Bonn | Schlussredaktion: Nicole Brockmann Duarte, Madrid | Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen | Gestaltung: Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | Bilder: ADIUVA Redaktion – erstellt und erweitert mit KI | Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | Erscheinungsweise: 24 x pro Jahr; Alle Angaben in „Urteilsdienst für den Betriebsrat“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erhaltener Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2026 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | Telefon der Redaktion: 030/443 172 46 | E-Mail (Redaktion): becker@adiuva.de | E-Mail (Kundenservice): service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Mobile Arbeit | Lesezeit 2 Minuten

Homeoffice-Entzug kann rechtswidrig sein

Die Arbeit im Homeoffice erfreut sich bei vielen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach wie vor größter Beliebtheit. Deshalb empfinden viele Fans dieser Arbeitsform die Rückkehr zu mehr Präsenz im Büro als ärgerlich. Maßgeblich dafür, ob Sie bzw. Ihre Kolleginnen und Kollegen im Homeoffice arbeiten dürfen, sind die jeweiligen vertraglichen Vereinbarungen. Die Weisung eines Arbeitgebers, eine bislang umfangreich gewährte Homeoffice-Tätigkeit einzuschränken und im Zuge dessen überwiegend Präsenzarbeit anzuordnen, kann nach § 106 Gewerbeordnung (GewO) unwirksam sein. Das gilt nach einer aktuellen Entscheidung des Arbeitsgerichts Düsseldorf zumindest, wenn zwar betriebliche Organisationsmängel behauptet werden, der Arbeitgeber diese aber nicht nachvollziehbar darlegen kann (11.2.2026, Az. 3 Ca 6587/25).

Arbeitnehmer soll wieder mehr im Betrieb arbeiten

Der Fall: Der Arbeitnehmer und sein Arbeitgeber stritten über eine Weisung des Arbeitgebers. Danach sollte der Arbeitnehmer seine Arbeit nur noch an einem Tag in der Woche aus dem Homeoffice erbringen können. Das bringt für den Arbeitnehmer, einen Mitarbeiter der IT-Abteilung, der bereits seit dem Jahr 2014 bei seinem Arbeitgeber beschäftigt ist, eine erhebliche Änderung mit sich. Denn bis zum Sommer 2025 erbrachte er mindestens 50 % seiner Tätigkeiten aus dem Homeoffice. Vor allem montags und freitags arbeitete er von zu Hause aus. Er lebte in einer anderen Stadt mit einem schulpflichtigen Kind.

Seinen Anspruch auf die Homeoffice-Tätigkeit leitete er aus einer dauerhaften Genehmigung des früheren Dezernatsleiters sowie einer entsprechenden Absprache dazu mit seinem unmittelbaren Vorgesetzten her.

Vorgesetzter verbietet Arbeitnehmer Homeoffice

Anfang August 2025 wies der Arbeitgeber den Arbeitnehmer an, das externe Arbeiten bis auf Weiteres zu unterlassen. Das begründete er mit organisatorischen und fachlichen Mängeln im Zusammenhang mit einem SAP-Releasewechsel. Auch der Vorgesetzte des Klägers wurde zur vollständigen Präsenz verpflichtet.

Das missfiel dem Arbeitnehmer. Er wollte sich zumindest einen Homeoffice-Umfang in Höhe von 50 % sichern, denn er befand sich gerade in einer Reha-Maßnahme. Er stellte sich auf den Standpunkt, dass der Arbeitgeber sein Ermessen falsch ausgeübt habe und die Weisung deshalb ermessensfehlerhaft sei.

Zudem wies er auf seine gesundheitliche Beeinträchtigung hin sowie auf die große Entfernung zwischen Wohn- und Arbeitsort. Des Weiteren argumentierte er damit, dass für die Einschränkung kein sachlicher Grund bestünde. Vor allem sei zu beachten, dass andere Kolleginnen und Kollegen weiterhin remote arbeiten.

Dem hielt der Arbeitgeber entgegen, dass die Umsetzung des Projekts nicht zufriedenstellend sei. Es sei erforderlich, dass der Arbeitnehmer Präsenz zeige und das Projekt stabilisiere und aktiv kontrolliere.

Arbeitsgericht gibt Klage teilweise statt

Die Entscheidung: Das Gericht hielt die Weisung, die Arbeit fortan in Präsenz im Büro zu leisten, für ermessensfehlerhaft. Es entschied, dass sie unwirksam ist. Das Gericht stellte klar, dass der Arbeitgeber zwar grundsätzlich den Arbeitsort bestimmt (§ 106 GewO). Eine entsprechende Weisung unterliegt jedoch der Billig-

keitskontrolle. Zwar habe der Arbeitgeber ein nachvollziehbares Interesse an der Überprüfung organisatorischer Abläufe gehabt, er hatte aber nach Ansicht des Gerichts nicht ausreichend dargelegt, weshalb die Präsenz des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz geeignet sei, die angeblichen Kommunikations- und Organisationsdefizite zu beheben. Ein Grund für diese Entscheidung des Gerichts war u. a., dass viele externe Ansprechpartner weiterhin mobil arbeiteten. Das Gericht deutete die Weisung deshalb eher als Sanktion.

Wie mobile Arbeit gesetzlich geregelt ist

Ein spezielles Gesetz für mobile Arbeit, vor allem für die Arbeit im Homeoffice, existiert in Deutschland nicht. Anders als in anderen europäischen Ländern haben Ihre Kolleginnen und Kollegen auch keinen Anspruch auf mobile Arbeit. Ein entsprechender Anspruch wird zwar in der Politik immer wieder diskutiert. Bis dato allerdings ohne Umsetzung. Deshalb sind Sie als Betriebsrat gefragt, wenn Ihre Kolleginnen und Kollegen mobil arbeiten.

So reden Sie als Betriebsrat mit

Anders als bei vielen anderen Themen ist Ihr Mitbestimmungsrecht als Betriebsrat beim Thema Ausgestaltung der mobilen Arbeit inzwischen eindeutig geregelt. Im Juni 2021 wurde § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG in den Katalog der mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten aufgenommen. Als Betriebsrat haben Sie also ein zwingendes Mitbestimmungsrecht, wenn es darum geht, wie die mobile Arbeit gestaltet ist. Voraussetzung ist, dass sie mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird. Die Mitbestimmung ist dabei allerdings auf die Ausgestaltung, also das „Wie“ der mobilen Arbeit beschränkt.

Die Entscheidung darüber, ob überhaupt die Möglichkeit bestehen soll, trifft allein die Unternehmensleitung. Insoweit besteht kein Mitbestimmungsrecht.



MEIN TIPP

Tragen Sie überzeugende Argumente für die mobile Arbeit vor

Natürlich können Sie bei den regelmäßigen Besprechungen mit der Unternehmensleitung nach § 74 BetrVG anregen, mobile Arbeit zu ermöglichen. Ein gutes Argument dafür wäre, dass dadurch Ihr Unternehmen gerade für jüngere Beschäftigte attraktiver ist. Im Wettbewerb um gutes Personal kann das ein Erfolgsfaktor sein.

Whistleblowing | Lesezeit 2 Minuten

Kein Anspruch auf Schadenersatz für die Beschäftigten

Wann genau greift das Hinweisgeberschutzgesetz? Auf diese Frage findet eine aktuelle Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen einige Antworten (29.5.2026, Az. 17 SLa 618/25).

2 Beschäftigte fordern Schadenersatz

Der Fall: Zwei ehemalige Arbeitnehmer eines großen Automobilherstellers forderten Schadenersatz und Schmerzensgeld. Sie waren bei ihrem Arbeitgeber als Mitglieder des Oberen Managementkreises beschäftigt.

Die beiden begründeten ihre Forderungen damit, dass der Arbeitgeber auf diverse interne Meldungen über Regelverstöße hin nichts unternommen habe.

Die Arbeitnehmer seien vielmehr bei Beförderungsentscheidungen benachteiligt worden. Sie vertraten deshalb die Ansicht, dass der Arbeitgeber gegen das Hinweisgeberschutzgesetz verstoßen habe. Sie hätten daher Anspruch auf Schadenersatz und Schmerzensgeld.

Da der Arbeitgeber nicht zahlte, zogen sie vor Gericht; allerdings ohne Erfolg.

Kein Anwendungsfall des Hinweisgeberschutzgesetzes

Die Entscheidung: Das Gericht sprach den beiden Arbeitnehmern keinen Anspruch auf Schadenersatz zu. Die Richter stellten klar, dass ein Schaden, der auf eine Repressalie i. S. d. Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) zurückzuführen sei, nicht dargelegt worden sei. Darüber hinaus fehle es auch an einer nach dem Gesetz erforderlichen internen Mitteilung.

Die internen Mitteilungen der Arbeitnehmer unterfallen dem Hinweisgeberschutzgesetz nicht, da sie vor dessen Inkrafttreten erfolgt sind. Die beiden Arbeitnehmer hätten sich deshalb nicht an die Meldestellen gewandt, sondern ihre jeweiligen Vorgesetzten darüber unterrichtet. Das war allerdings auch ihre arbeitsvertragliche Pflicht.

Revision ist möglich

Das Gericht hat den Arbeitnehmern hier zwar keinen Anspruch auf Schadenersatz zugesprochen. Eine endgültige Klärung könnte allerdings noch ausstehen, da das Gericht die Revision zugelassen hat. Es könnte also sein, dass erst eine Entscheidung vor dem Bundesarbeitsgericht festlegt, wie weit der Schutz von Hinweisgebern reicht.

Wir halten Sie auf dem Laufenden, wenn es hier noch einmal etwas Neues gibt.

Erst intern, dann extern

Das HinSchG schützt Personen, die berufsbezogene Verstöße, z. B. Straftaten, melden. Unternehmen ab 50 Beschäftigten müssen interne Meldestellen einrichten. Hinweisgeber haben die Wahl zwischen internen und externen Meldestellen, wie z. B. dem Bundesamt für Justiz. Der Schutz umfasst die Vertraulichkeit und vor allem den Schutz vor Repressalien.

Empfehlen Sie Kolleginnen und Kollegen, die auf Missstände aufmerksam machen wollen, dass diese sich zunächst an die interne Meldestelle wenden und erst, wenn sich diese nicht kümmert, an eine externe Meldestelle herantreten.

Nutzen Sie Ihr Informationsrecht

Nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG haben Sie u. a. darüber zu wachen, dass Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin die zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltenden Gesetze einhält. Dazu gehört auch das HinSchG. Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin hat Sie rechtzeitig und umfassend in diesem Zusammenhang zu unterrichten. Auf Ihr Verlangen sind Ihnen die notwendigen Auskünfte zu erteilen.



MEIN TIPP

Fordern Sie Ihren Arbeitgeber auf

Hat Ihr Arbeitgeber bis dato noch keine Meldestelle eingerichtet, obwohl er mehr als 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt, fordern Sie ihn auf, mit Ihnen Verhandlungen dazu aufzunehmen. Wegen der gesetzlichen Pflicht haben Sie zwar kein Mitbestimmungsrecht für die Frage, ob es ein Hinweisgeberschutzsystem und eine interne Meldestelle gibt – wohl aber bei der Ausgestaltung, also dem Wie.



FAZIT

Setzen Sie auf eine Betriebsvereinbarung

Sollte es in Ihrem Betrieb bisher noch keine Betriebsvereinbarung zum Thema Hinweisgeberschutz geben, fordern Sie den Abschluss einer solchen. So schaffen Sie Rechtsklarheit für Ihre Kolleginnen und Kollegen. Zudem sollten Sie sicher sein, dass Ihr Arbeitgeber Ihre Mitbestimmungsrechte beim Hinweisgeberschutz beachtet. Beim Hinweisgeberschutz können viele Mitbestimmungsrechte berührt sein; so z. B. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (betriebliche Ordnung), z. B. im Hinblick auf die konkrete Ausgestaltung eines Meldesystems, oder § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (technische Überwachungseinrichtungen).



ADIUVA IMPULS

Wollen Sie mehr zum Thema Hinweisgeberschutz erfahren? Dann werfen Sie einen Blick auf: www.adiuva.de

Arbeitszeitbetrug | Lesezeit 2 Minuten

Gericht verlangt handfeste Beweise für Kündigungen

Fristlose Kündigungen wegen angeblicher Arbeitszeitverstöße sind nur dann wirksam, wenn eine schwerwiegende Pflichtverletzung zweifelsfrei nachweisbar ist. Die Gerichte prüfen dabei stets die konkreten Umstände des Einzelfalls. Nach einer neuen Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin schützt Vertrauensarbeitszeit vor einer Kündigung (25.3.2026, Az. 60 Ca 12322/25).

Kündigung wegen fehlerhafter Arbeitszeiterfassung

Der Fall: Die Arbeitnehmerin, die Kommunikationschefin einer Fraktion im Berliner Abgeordnetenhaus, hatte Urlaub. Zuvor hatte sie mit der Fraktion vereinbart, dass sie während ihres Urlaubs Vorbereitungsarbeiten für eine anstehende Veranstaltung durchführen würde.

In diesem Zusammenhang verabredete sie mit ihrem Arbeitgeber, dass sie die geleisteten Arbeiten an einem bestimmten Tag in das elektronische Zeiterfassungssystem einträgt. Sie trug 8 Stunden ein. Die 8 Stunden hatte sie allerdings nicht an dem besagten Tag geleistet. Als die Fraktion das herausfand, warf sie ihr Arbeitszeitbetrug vor. Den Vorwurf begründete die Fraktion damit, dass die Arbeitnehmerin weder an dem betreffenden Tag noch an den übrigen Urlaubstagen in entsprechendem Umfang gearbeitet habe. Diesen angeblichen Arbeitszeitbetrug nahm der Arbeitgeber zum Anlass, der Beschäftigten außerordentlich, hilfsweise ordentlich zu kündigen.

Fristlose Kündigung ist unwirksam

Die Entscheidung: Das Gericht erklärte die fristlose Kündigung für unwirksam. Aus seiner Sicht lag keine schwerwiegende Pflichtverletzung vor. Zur Begründung stützte sich das Gericht darauf, dass die Arbeitnehmerin mit ihrem Arbeitgeber zuvor vereinbart hatte, einen Urlaubstag durch mobile Arbeit an einem Tag zu ersetzen, damit die anstehende Veranstaltung gut vorbereitet würde. Das Gericht stellte zudem klar, dass nicht feststellbar sei, dass die Arbeitnehmerin insgesamt in der Woche weniger gearbeitet habe, als sie eingetragen hatte. Die Buchung von 8 Stunden an einem einzelnen Tag reiche nicht aus, um eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Zudem gelte in der Fraktion Vertrauensarbeitszeit.

Das Arbeitsverhältnis bestehe deshalb regulär bis 2 Monate nach Ende der aktuellen Legislaturperiode fort.

Abmahnung wäre das bessere Mittel gewesen

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen Beschäftigte vor einer verhaltensbedingten Kündigung grundsätzlich zunächst abmahnen. Die Abmahnung hat das Ziel, die bzw. den Betroffenen deutlich zu warnen, dass ein entsprechendes Verhalten im Fall der Wiederholung eine Kündigung nach sich zieht. Die Abmahnung dient insoweit dazu, die Verhältnismäßigkeit zu wahren.

In Fällen eines systematischen Arbeitszeitbetrugs kann eine Kündigung in Ausnahmefällen auch ohne vorherige Abmahnung ausgesprochen werden. Doch in einem solchen Fall wird eine Kündigung nur nach eingehender Prüfung des Einzelfalls und nur, wenn es sich um einen schwerwiegenden Vorwurf handelt, für entbehrlich erklärt werden. Hier käme das nur bei einem dokumentierten

systematischen Arbeitszeitbetrug in Betracht. Daran fehlte es in diesem Fall.

→ FAZIT

Gesetz zur Arbeitszeiterfassung fehlt weiterhin

Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern rund um Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung gibt es weiterhin viele. Ausgelöst werden sie häufig durch unklare Regeln zur Vertrauensarbeitszeit und zum Homeoffice. Nicht wenige dieser Auseinandersetzungen wären durch eine saubere Dokumentation der tatsächlichen Arbeitszeiten vermeidbar. Abhilfe wird hoffentlich das ausstehende Gesetz zur Arbeitszeiterfassung bringen.

Auch wenn die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nach dem Bundesarbeitsgericht bereits jetzt verpflichtet sind, ein System zur Arbeitszeiterfassung einzuführen und zu betreiben, steht die konkrete gesetzliche Umsetzung noch aus. Ein entsprechendes nationales Gesetz soll noch in diesem Jahr verabschiedet werden. Sobald entsprechende Regelungen in Kraft sind, werden die Behörden Bußgelder verhängen können, wenn Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Arbeitszeiten ihrer Beschäftigten weiterhin nicht erfassen. Wir informieren Sie hier in Ihrem „Urteilsdienst für den Betriebsrat“, sobald es etwas Neues gibt.



AGG | Lesezeit 4 Minuten

Das sind die Rechte Ihrer Kolleginnen und Kollegen und die Pflichten Ihres Arbeitgebers

Gesetzliche Vorgaben ergeben nur Sinn, wenn Verstöße dagegen auch geahndet werden können. Im AGG sind deshalb einige Rechte festgelegt, die benachteiligte Kolleginnen und Kollegen bzw. natürlich auch Sie in Ihrer Funktion als Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin wahrnehmen können.

Beschwerderecht

Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen haben das Recht, sich zu beschweren, wenn Sie sich durch Ihren Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin, durch Vorgesetzte oder andere Kolleginnen und Kollegen benachteiligt fühlen (§ 13 AGG).

! ACHTUNG

Beschwerdestelle ist Pflicht

Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin ist deshalb verpflichtet, eine Beschwerdestelle einzurichten. Allerdings steht Ihnen als Betriebsrat diesbezüglich kein Mitbestimmungsrecht zu.

Überzeugen Sie Ihren Arbeitgeber

Viele Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen holen Sie als Betriebsrat aber dennoch ins Boot. Denn von einer Besetzung durch zum Beispiel einen Personaler bzw. eine Personalerin und ein Mitglied aus dem Gremium profitiert auch er bzw. sie. Wenn Sie ein Gespräch zum Thema AGG planen, sprechen Sie ihn bzw. sie am besten gleich mal darauf an.

Wann und wo sich Kolleginnen und Kollegen beschweren können

Das Beschwerderecht beruht auf subjektiven Wahrnehmungen. Es reicht deshalb aus, dass sich einer Ihrer Kollegen bzw. eine Kollegin benachteiligt fühlt.

Seine/ihre Beschwerde kann er/sie bei Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin sowie Ihrer Personalabteilung oder seinem/ihrer direkten Chef vortragen.

Er kann natürlich auch auf Sie als Betriebsrat zurückgreifen. Im Rahmen der §§ 84, 85 BetrVG bzw. sofern Sie Mitglied der Beschwerdestelle sind, können Sie Adressat einer Beschwerde sein.

Auch Sie können Beschwerden empfangen – weisen Sie Kolleginnen und Kollegen darauf hin

Sofern Sie es schaffen, Ihren Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin davon zu überzeugen, die Beschwerdestelle mit einem Personaler bzw. einer Personalerin und einer Ihrer Kolleginnen oder einem Kollegen aus dem Gremium zu besetzen, sollten Sie Ihren Kolleginnen und Kollegen raten, sich bei der Beschwerdestelle zu beschweren.

Besteht Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin auf eine Besetzung der Beschwerdestelle allein durch Personen aus den eigenen Rei-



DAS AGG REGELT RECHTE, DIE SIE UND IHRE KOLLEGEN WAHRNEHMEN KÖNNEN.

hen, sollten Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen ausdrücklich darauf aufmerksam machen, dass sie sich auch an Sie wenden können.

Was Ihr Arbeitgeber zu tun hat

Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin bzw. die Beschwerdestelle und damit unter Umständen auch Sie müssen die Beschwerde prüfen und dem Betroffenen mitteilen, ob man die Beschwerde für berechtigt hält oder nicht.

Gleiches gilt natürlich im Rahmen der §§ 84, 85 BetrVG. Sie müssen in einem solchen Fall prüfen, ob Sie eine Beschwerde für berechtigt halten, und Ihren Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin gegebenenfalls auffordern, Abhilfe zu schaffen.

Unterlassungsanspruch

Ein benachteiligter Kollege bzw. eine benachteiligte Kollegin kann nicht nur verlangen, dass die Diskriminierung beendet wird. Befürchtet er/sie weitere Beeinträchtigungen, kann er bzw. sie auch auf Unterlassung beim Arbeitsgericht klagen (§ 21 Abs. 1 AGG).

Leistungsverweigerungsrecht

Ergreift Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin keine oder ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung, kann ein benachteiligter Kollege bzw. eine benachteiligte Kollegin seine/ihre Arbeit einstellen (§ 14 AGG). Und zwar ohne dass Ihr Arbeitgeber seinen/ihren Lohn kürzen darf.

Das Leistungsverweigerungsrecht gilt nur für Belästigungen (auch sexuelle Belästigungen). Will eine Ihrer Kolleginnen oder ein Kollege ihre/seine Arbeit aus anderen Gründen verweigern, müssen die Voraussetzungen des § 273 BGB erfüllt sein.



MEIN TIPP

Bloß nicht vorschnell agieren

Raten Sie Ihren Kolleginnen und Kollegen, die Arbeit nicht vorschnell einzustellen. Beschwerdelt sich ein Kollege/eine Kollegin über eine Anordnung, sollte er/sie dieser auf jeden Fall zunächst immer nachkommen. Er/sie kann sich nicht sicher sein, ob er/sie ein Leistungsverweigerungsrecht hat. Insoweit gibt es auch keine Richtschnur, da es bisher an entsprechenden gerichtlichen Entscheidungen fehlt.

Kommt er/sie einer Pflicht nicht nach, setzt er/sie sich der Gefahr aus, eine Leistung zu Unrecht zu verweigern. Das hat dann Folgen. Denn unterliegt ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin einer Fehleinschätzung, trägt er/sie das Risiko dafür. Er/sie verliert also für die Zeit der Leistungsverweigerung den Entgeltanspruch. Zudem riskiert er/sie eine Abmahnung und sogar eine Kündigung.

Schadenersatzanspruch: Wann sich die Geltendmachung lohnt

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich diskriminiert fühlen, können auch den Ersatz des ihnen entstandenen Schadens fordern (§ 15 Abs. 1 AGG). Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin muss aber nur zahlen, wenn tatsächlich ein Schaden entstanden ist und er bzw. sie die zugrunde liegende Pflichtverletzung zu vertreten hat, also Verschulden vorliegt.

Die Höhe der Ersatzansprüche ist nicht gesetzlich geregelt. Einen Schadenersatzanspruch geltend zu machen, kann sich lohnen. In Einzelfällen sind Ansprüche von mehreren Monatsgehältern realistisch.

Neben einem Schadenersatzanspruch könnte ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin auch einen Anspruch auf eine Entschädigung haben. Das ist immer dann der Fall, wenn einem Arbeitnehmer/einer Arbeitnehmerin nicht nur ein materieller Schaden entstanden ist, sondern er/sie in seiner/ihrer Ehre und Würde so geschädigt wurde, dass Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin dafür zahlen muss. Bei der Entschädigung handelt es sich also um eine Art Schmerzensgeldanspruch.



ACHTUNG

Hier kommt es nicht aufs Verschulden an

Dieser Anspruch ist verschuldensunabhängig. Das heißt: Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin kann sich nicht darauf berufen, von der Benachteiligung nichts gewusst zu haben oder sie nicht gewollt zu haben.

Kennen Sie die Pflichten Ihres Arbeitgebers? – Hier sind Sie gefragt

Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin sind aus dem AGG grundsätzlich unterschiedliche Pflichten erwachsen. Als Betriebsrat ist es Ihre Aufgabe, zu überwachen, dass Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin diesen Pflichten nachkommt. Deshalb sollten Sie sie kennen.

Vorbeugende Maßnahmen

Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes zu treffen (§ 12 Abs. 1 Satz 1 AGG). Das beinhaltet in erster Linie vorbeugende Maßnahmen. Dazu gehört zum Beispiel, dass Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen auf dem Gebiet umfangreich schulen lässt.

Arbeitsrechtliche Maßnahmen

Hat einer bzw. eine Ihrer Kollegen bzw. Kolleginnen gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, muss Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin mit einer geeigneten Maßnahme auf den Verstoß reagieren (§ 12 Abs. 3 AGG).

Schutz bei Verstößen Dritter

Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin ist verpflichtet, sich schützend vor Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen zu stellen, wenn zum Beispiel ein Lieferant einen Ihrer Kollegen oder eine Kollegin beleidigt. In einem solchen Fall muss Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin geeignete Maßnahmen treffen, um die Benachteiligung zu unterbinden.

Bekanntmachung

Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin ist außerdem verpflichtet, das AGG selbst, also einen Aushang des Gesetzestextes, die Klagefrist nach § 61b ArbGG sowie Informationen über die Behandlung von Beschwerden nach § 13 AGG im Betrieb bekannt zu machen. Die Bekanntgabe kann durch Aushang, Auslegung oder Veröffentlichung per E-Mail oder Intranet erfolgen (vgl. § 12 Abs. 5 AGG).

Betriebsratswahl bei ausländischer Fluggesellschaft | Lesezeit 2 Minuten

Update vom BAG: Hier kann die Betriebsratswahl am deutschen Standort zulässig sein

Hat eine Fluggesellschaft ihren Hauptsitz im europäischen Ausland, unterhält aber einen Stationierungsort in Deutschland, kann dort ein Betriebsrat nach den Regeln des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) gewählt werden. Das hat das Bundesarbeitsgericht kürzlich entschieden (13.5.2026, Az. 7 ABR 7/25) und damit die Entscheidung des Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg bestätigt (24.1.2025, Az. 11 TaBV 295/24).

Wahlvorstand für die Betriebsratswahl am deutschen Standort gewählt

Der Fall: Der Arbeitgeber, eine Fluggesellschaft, hat ihren Sitz in Malta und ihre Konzernzentrale in Irland. Sie führt Flüge von und zu Flughäfen in europäischen Staaten durch – und zwar unter maltesischer Flagge. Zudem unterhält der Arbeitgeber u. a. am Flughafen Berlin-Brandenburg einen Stationierungsort. Hier sind ein „Base Captain“ für die Beschäftigten im Cockpit und eine „Base Supervisorin“ für die Kabinenbeschäftigten tätig. Sie sind neben ihren Tätigkeiten als Pilot bzw. Flugbegleiterin die lokalen Ansprechpartner für die Mitarbeitenden, aber auch für das Flughafenpersonal. Denn sie üben diese Funktion zudem sowohl für die Flugaufsichtsbehörde als auch für den Flughafenbetreiber aus. Die Angelegenheiten, die sie nicht erledigen können, werden vom Firmensitz auf Malta unter Einsatz elektronischer Kommunikation geregelt.

Am Stationierungsort Berlin-Brandenburg existiert bisher weder ein Betriebsrat noch eine andere Arbeitnehmervertretung. Eine einstweilige Verfügung, also ein Eilverfahren, der Fluggesellschaft auf vorläufige Untersagung der Wahl eines Wahlvorstands zur Vorbereitung einer Betriebsratswahl war im Jahr 2023 vor dem LAG Berlin-Brandenburg gescheitert. Im März 2023 und im Februar 2024 wurde ein Wahlvorstand für eine Betriebsratswahl am Flughafen Berlin-Brandenburg (BER) gewählt.

Airline meint: BER ist keine betriebsratsfähige Organisation

Die Fluggesellschaft stellte sich auf den Standpunkt, dass der deutsche Stationierungsort keine betriebsratsfähige Organisation im Sinne des BetrVG sei. Das begründete sie damit, dass wegen der europaweiten Einsatzplanung durch die Konzernzentrale in Irland in Deutschland und auch am Stationierungsort in Berlin-Brandenburg keine Person mit Leitungsbefugnissen in personellen und sozialen Angelegenheiten tätig sei. Das führe dazu, dass es am BER an einer betriebsratsfähigen Organisationseinheit fehle. Es mangle insbesondere am erforderlichen Mindestmaß einer organisatorischen Selbstständigkeit.

Gewerkschaft und Wahlvorstand sind anderer Meinung

Die am Verfahren beteiligte Gewerkschaft und der Wahlvorstand sahen das anders. Sie gingen von einem betriebsratsfähigen Betriebsteil aus. Ihrer Ansicht nach konnte am deutschen Stationierungsort sehr wohl ein Betriebsrat gewählt werden.

Die Fluggesellschaft beantragte daraufhin die Feststellung, dass der Stationierungsort BER keine betriebsratsfähige Organisation

im Sinne des BetrVG sei. Das Arbeitsgericht Cottbus wies daraufhin die Anträge zurück.

Stationierungsort ist betriebsratsfähige Organisation

Die Entscheidung: Das auf die Beschwerde der Fluggesellschaft hin eingeschaltete LAG entschied, dass am Stationierungsort BER eine betriebsratsfähige Organisation bestehe. Deshalb könne am BER ein Betriebsrat gewählt werden. Das begründete das Gericht damit, dass der Stationierungsort BER als Betriebsteil im Sinne des BetrVG zu beurteilen sei. Dieser sei räumlich weit von der im Ausland gelegenen Konzernzentrale entfernt. Die Tatsache, dass am Brandenburger Standort ein Base Captain und eine Base Supervisorin agierten, zeige, dass ein Mindestmaß an organisatorischer Selbstständigkeit gewahrt sei. Schließlich liege es in ihrem pflichtgemäßen Ermessen, die Kolleginnen und Kollegen auf Verstöße hinzuweisen. Auch das eventuelle Weiterleiten von Informationen in die Konzernzentrale obliege ihnen. Dass Personalentscheidungen in der Zentrale in Malta getroffen werden, spiele für die Beurteilung keine Rolle.

→ FAZIT

Auch Betriebsteile können Betriebe im Sinne des § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG sein

Bei der BAG-Entscheidung handelt es sich um eine wichtige Grundsatzentscheidung. Das Gericht entschied, dass ein inländischer Stationierungsort, also eine Base, einer ausländischen Fluggesellschaft am Flughafen Berlin-Brandenburg ein betriebsratsfähiger Betriebsteil i.S.d. BetrVG ist. Die Richter stellen damit klar, dass auch Betriebsteile, die räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt sind, Betriebsteile nach § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG sein können. Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern müsse lediglich ein weisungsbefugter Vorgesetzter vor Ort zur Seite stehen, damit sie ihre Mitbestimmungsrechte ausüben können.

§ 4 Abs. 1 BetrVG

Betriebsteile, Kleinstbetriebe

(1) Betriebsteile gelten als selbstständige Betriebe, wenn sie die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 erfüllen und
1. räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt [sind] ...

Überstunden | Lesezeit 1 Minute

Was gilt bei nicht genehmigten Überstunden?

Frage:

Manche unserer Kolleginnen und Kollegen leisten regelmäßig Überstunden. Diese sind häufig nicht angeordnet oder genehmigt. Als Betriebsrat werden wir oft gar nicht darüber unterrichtet. Nun ist es zu einer Auseinandersetzung darüber gekommen, ob unser Arbeitgeber die Überstunden bezahlen muss, wenn er sie nicht genehmigt hat. Wir als Betriebsrat fragen uns zudem, was passiert, wenn eine Kollegin oder ein Kollege nach nicht genehmigten Überstunden einen Wegeunfall hat. Ist ein solcher Unfall auch versichert?

Antwort: Bestehen Sie auf Ihre Beteiligung

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG haben Sie als Betriebsrat ein zwingendes Mitbestimmungsrecht bei der vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit. So wie Sie die Situation schildern, ist davon auszugehen, dass Ihr Arbeitgeber Ihre Mitbestimmungsrechte ignoriert und damit seinen Pflichten nicht nachkommt.

Weisen Sie ihn darauf hin und bestehen Sie darauf, dass er Sie als Betriebsrat einbezieht.

Zahlungspflicht besteht

Die Frage, ob ein Mitbestimmungsrecht besteht oder nicht und ob Ihr Arbeitgeber Sie beteiligt oder nicht, ist für die individuellen Rechte Ihrer Kolleginnen und Kollegen unerheblich. Denn Ihr Arbeitgeber muss Ihren Kolleginnen und Kollegen im Rahmen der tarifvertraglichen oder arbeitsvertraglichen Absprachen Überstunden bezahlen. Und zwar auch, wenn diese nicht von Ihnen genehmigt wurden. Meist muss er sie sogar bezahlen, wenn er sie nicht angeordnet hat. Denn in diesem Fall wäre es seine Pflicht, die entsprechenden Kolleginnen und Kollegen anzuweisen, den Arbeitsplatz zu verlassen. Tut er das nicht, wird er in der Regel auch zahlen müssen.

Versicherungsschutz besteht

Der Versicherungsschutz während eines Wegeunfalls besteht auch dann, wenn sich der Arbeitnehmer auf dem Weg zu bzw. von einer Überstunde, die ohne Ihre Beteiligung als Betriebsrat geleistet wurde, befunden hat. Meldet Ihr Arbeitgeber einen solchen Wegeunfall nicht bei der zuständigen Berufsgenossenschaft, sollte der betroffene Kollege bzw. die Kollegin dies selbst tun. Gleiches gilt für Unfälle, die sich am Arbeitsplatz ereignen.

Betriebsurlaub | Lesezeit 1 Minute

Haben wir ein Mitbestimmungsrecht beim Betriebsurlaub?

Frage:

Unser Arbeitgeber hat uns kürzlich mitgeteilt, dass er ab dem kommenden Jahr einen Betriebsurlaub von 2 Wochen während der Sommerferien einführen möchte. Er möchte also verbindliche Zeiten vorgeben, in denen wir und unsere Kolleginnen und Kollegen ihren Jahresurlaub nehmen sollen. Seine Entscheidung begründet er damit, dass er während der Zeit die Maschinen in der Produktion gründlich warten und so weit wie nötig reparieren möchte.

Kann unser Arbeitgeber das von sich aus allein entscheiden und einführen? Müsste er uns als Betriebsrat nicht beteiligen? Können wir den Betriebsurlaub verhindern? Wir haben nämlich auch schon eine Woche Betriebsferien zwischen Weihnachten und Neujahr.

Antwort: Sie haben ein Mitbestimmungsrecht

Die Einführung von Betriebsurlaub ist mitbestimmungspflichtig. Ihr Arbeitgeber hat Sie nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG zu fragen. Da es sich um ein zwingendes Mitbestimmungsrecht handelt, können Sie, wenn Sie und Ihr Arbeitgeber keine Einigung erzielen, die Einigungsstelle anrufen. Diese entscheidet dann wie in anderen Angelegenheiten der zwingenden Mitbestimmung verbindlich.

Fordern Sie Ihren Arbeitgeber auf, mit Ihnen über eine entsprechende Betriebsvereinbarung zu verhandeln.

Nicht gesamter Urlaub für Betriebsferien nutzbar

Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung zu diesem Thema wäre auch sinnvoll für Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen. Denn Ihr Arbeitgeber darf grundsätzlich einen Teil des Urlaubs für allgemeine Betriebsferien nutzen. Das gilt zumindest, wenn er sein Vorgehen sachlich begründen kann. Wie viel das im jeweiligen Fall ist, ist nur allgemein geregelt. Es heißt, dass Ihre Kollegen noch über eine ausreichende Anzahl von Urlaubstagen frei verfügen können müssen. Als Faustregel wird dabei häufig etwa 50 % angelegt.

In Ihrem Fall wäre das gegeben, wenn Ihre Kolleginnen und Kollegen 30 Urlaubstage zur Verfügung hätten. Denn dann wären ca. 15 Tage in Betriebsferien gebunden (1 Woche an Weihnachten und 2 im Sommer). Sie hätten also noch 15 Tage zur freien Verfügung.



ACHTUNG

Prüfen Sie Tarifverträge

Bevor Sie eine Betriebsvereinbarung starten, prüfen Sie unbedingt, ob ein anwendbarer Tarifvertrag eine Regelung zum Betriebsurlaub enthält. Dann müssten Sie von einer BV absehen und sich so mit Ihrem Arbeitgeber auf eine für Ihre Kollegen günstige Regelung einigen.

Betriebsratswahl | Lesezeit 2 Minuten

Kandidat prozessiert gegen die Wirksamkeit einer Befristung: Wählbarkeit besteht

Manche Arbeitgeber versuchen alles, um eine Betriebsratswahl möglichst unattraktiv zu machen. Wollen sie Kollegen von einer Vorschlagsliste streichen, sind ihnen allerdings unter Umständen Grenzen gesetzt. So sind zum Beispiel Mitarbeiter auch während eines andauernden Verfahrens über die Wirksamkeit einer Befristung wählbar. Ihr Arbeitgeber darf sie nicht von einer Vorschlagsliste streichen lassen – jedenfalls nicht mit der Begründung, dass sie angeblich schon im Ruhestand sind. Das hat das Arbeitsgericht München kürzlich entschieden (23.4.2025, Az. 19 BVGa 26/26).

Arbeitgeber möchte Arbeitnehmer von der Vorschlagsliste streichen

Der Fall: Ein Arbeitnehmer stand auf der Wahlvorschlagsliste für die anstehende Betriebsratswahl. Sein Beschäftigungsverhältnis sollte jedoch aufgrund einer Befristung zum Renteneintritt am 28.2.2026 enden. Der Arbeitgeber forderte daraufhin den Betriebsrat auf, den Arbeitnehmer von der Wahlvorschlagsliste zu streichen. Der weigerte sich allerdings.

Das wiederum nahm der Arbeitgeber zum Anlass, einen Antrag in einem einstweiligen Verfügungsverfahren zu stellen, mithilfe dessen er den Mitarbeiter von der Vorschlagsliste streichen lassen wollte. Hilfsweise beantragte er die Feststellung, dass der Arbeitnehmer wegen der Befristung nicht wählbar sei.

Betriebsrat sieht es anders

Der Betriebsrat berief sich darauf, dass der Arbeitnehmer nach wie vor nach § 8 Abs. 1 Satz 1 BetrVG wählbar sei. Das begründete er damit, dass der Bestand des Arbeitsverhältnisses im Unternehmen in der Schwebe sei. Darüber hinaus berief er sich darauf, dass die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zum Fortbestehen des passiven Wahlrechts im Falle des Ausspruchs einer Kündigung auf den vorliegenden Fall übertragbar sei (BAG, 10.11.2004, Az. 7 ABR 12/04).

Arbeitnehmer führt Parallelverfahren

In einem parallel laufenden Rechtsstreit wehrte sich der Arbeitnehmer mit einer Befristungskontrollklage gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Er berief sich dabei darauf, dass die Befristung unwirksam sei.

Gericht lehnt Antrag des Arbeitgebers ab

Die Entscheidung: Das Gericht teilte die Ansicht des Betriebsrats. Es entschied, dass es sowohl am Verfügungsgrund als auch am Verfügungsanspruch fehle. Denn die BAG-Rechtsprechung zur Wählbarkeit während eines Kündigungsrechtsstreits sei auf den vorliegenden Fall übertragbar.

Verfügungsanspruch besteht nicht

Das Gericht präziserte, dass ein Verfügungsgrund nicht gegeben sei, da der betreffende Mitarbeiter während des schwebenden Verfahrens über die Entfristungsklage weiterhin wählbar gewesen sei. Schließlich sei die rechtswirksame Beendigung des Arbeitsverhältnisses und damit auch die Frage der Wählbarkeit noch nicht geklärt. Da sich der Betriebsrats-Kandidat im Zweifel durch ein Ersatzmitglied vertreten lassen könne, sei die Streichung von der Vorschlagsliste zu diesem Zeitpunkt ungerechtfertigt.

Die Richter stellten zudem klar, dass die von der Rechtsprechung vorgesehene Ausnahme für den Fall der offensichtlichen Wirksamkeit der Kündigung ebenfalls nicht vorlag. Es fehlte darüber hinaus an einem Verfügungsgrund, denn der beantragte Eingriff in die Betriebsratswahl war unverhältnismäßig.

Wer Vorschlagslisten einreichen darf und wie Sie sie prüfen

Die Betriebsratswahl erfolgt aufgrund von Wahlvorschlägen (§ 14 Abs. 3 BetrVG). Wählen Sie mehr als 3 Betriebsratsmitglieder, müssen nach § 6 Abs. 1 Satz 2 WO innerhalb von 2 Wochen nach Ausgang des Wahlausschreibens Vorschlagslisten beim Wahlvorstand eingereicht werden. Der Wahlvorstand bestätigt den Eingang der Listen schriftlich und muss so schnell wie möglich, am besten innerhalb von 2 Arbeitstagen, die Vorschlagsliste überprüfen und die Listenvertreter über eventuelle Beanstandungen sofort schriftlich informieren. Er muss ihnen Gelegenheit geben, nachzubessern. Denn oft tritt nicht automatisch die Ungültigkeit ein.

Wann eine Vorschlagsliste ungültig ist

Die Vorschlagslisten sind nach § 8 Abs. 1 WO ungültig, wenn

- sie nicht fristgerecht eingereicht wurden (binnen 2 Wochen nach Bekanntgabe des Wahlausschreibens),
- dort die Bewerber nicht in erkennbarer Reihenfolge aufgeführt sind,
- sie bei der Einreichung nicht die erforderliche Zahl an Unterschriften aufweisen; sie also nicht die ausreichende Zahl an Stützunterschriften haben.

Können die Mängel einer Vorschlagsliste nicht behoben werden, muss der Wahlvorstand die Liste ablehnen. Das ist u. a. der Fall, wenn Kandidaten aufgeführt werden, die nicht wählbar sind.

→ FAZIT

Wer sich vor Gericht gegen eine Kündigung wehrt, ist trotzdem wählbar

Die meisten von Ihnen werden gerade ein neues Gremium gewählt haben. Aber: Nach der Wahl ist vor der Wahl. Haben Sie für Ihre nächste Betriebsratswahl im Kopf, dass Kollegen, die sich wegen eines laufenden Gerichtsverfahrens, vor allem eines Kündigungsschutzprozesses, in einem Schwebezustand befinden, grundsätzlich wählbar sind und in die Vorschlagsliste aufgenommen werden können.



Muster-Betriebsvereinbarung: So sorgen Sie für eine strukturierte Wiedereingliederung

Die stufenweise Wiedereingliederung ist eine konkrete medizinische Maßnahme zur Rückkehr an den Arbeitsplatz. Sie setzt vor allem eine gute Struktur voraus. Am besten vereinbaren Sie mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin eine Betriebsvereinbarung, um die wichtigsten Eckpunkte festzulegen.

Muster-Betriebsvereinbarung: Wiedereingliederung

Zwischen ..., vertreten durch ..., und dem Betriebsrat der ..., vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden, wird die folgende Betriebsvereinbarung zur Wiedereingliederung langzeiterkrankter Kollegen abgeschlossen.

§ 1 Anwendungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebs, die länger als 6 Wochen ununterbrochen arbeitsunfähig erkrankt sind und deren Arbeitsunfähigkeit auch noch fort dauert.

§ 2 Definition: stufenweise Wiedereingliederung

Durch die stufenweise Wiedereingliederung nach längerer Arbeitsunfähigkeit sollen Kolleginnen und Kollegen nach ihrer Erkrankung schrittweise an die volle Arbeitsbelastung herangeführt werden. Das kann am bisherigen oder an einem anderen, der bisherigen Tätigkeit entsprechenden Arbeitsplatz geschehen.

§ 3 Anspruch auf Entgelt

Während der stufenweise erfolgenden Wiedereingliederung gilt der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin weiterhin als arbeitsunfähig. Deshalb steht ihm/ihr während dieser Zeit grundsätzlich Kranken-, Verletzten- oder Übergangsgeld zu.

§ 4 Dauer einer Eingliederung

Die Wiedereingliederung dauert zwischen 6 Wochen und 6 Monaten. Sie endet entweder mit der vollen Arbeitsaufnahme oder der Beendigung der Wiedereingliederung im Falle des Scheiterns.

§ 5 Zustimmung des Arztes

Eine stufenweise Wiedereingliederung wird nur durchgeführt, wenn sie aus medizinischer Sicht, also etwa vom behandelnden Arzt bzw. dem Betriebsarzt oder dem MDK, befürwortet wird.

§ 6 Freiwilligkeit

Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin bietet allen langzeiterkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die stufenweise Wiedereingliederung an. Die Teilnahme ist aber freiwillig. Aus einer Ablehnung dürfen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern keine Nachteile entstehen.

§ 7 Planung einer Wiedereingliederungsmaßnahme

Im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit planen Betriebsarzt, behandelnder Arzt, Betriebsrat, Arbeitgeber und der betroffene Kollege/die betroffene Kollegin die Wiedereingliederung.

§ 8 Entwurf eines Wiedereingliederungsplans

Der behandelnde Arzt bzw. Betriebsarzt erstellt einen Wiedereingliederungsplan. Darin werden u. a. festgelegt:

- die zeitliche Abfolge und Dauer der einzelnen Belastungsstufen; z. B. 3 Wochen täglich 2 Stunden, 2 Wochen täglich 3 Stunden
- die notwendige Vermeidung bestimmter Tätigkeiten und Belastungen
- notwendige flankierende Maßnahmen am Arbeitsplatz, wie Arbeitserleichterungen, technische Hilfsmittel usw.

Dieser Wiedereingliederungsplan wird den Beteiligten vor Beginn der Wiedereingliederung zur Unterzeichnung vorgelegt.

§ 9 Durchführung einer Wiedereingliederungsmaßnahme

In jeder Stufe der Wiedereingliederung wird der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin in Absprache mit dem Betriebsarzt vom behandelnden Arzt auf die gesundheitlichen Auswirkungen der schrittweisen Wiedereingliederung untersucht. Stellt sich während dieser Eingliederung heraus, dass für den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin aus der schrittweisen Arbeitsaufnahme nachteilige gesundheitliche Folgen entstehen, muss die Maßnahme abgebrochen werden. Die Notwendigkeit des Abbruchs wird durch den Betriebsarzt bescheinigt. Kann durch die Wiedereingliederung die Überleitung in die Vollbeschäftigung nicht erreicht werden, besteht die Arbeitsunfähigkeit fort.

§ 10 Betriebliches Eingliederungsmanagement

Durch diese Betriebsvereinbarung werden die Regelungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement nach §§ 167 ff. Sozialgesetzbuch IX nicht berührt.

§ 11 Inkrafttreten und Beendigung

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft.

Diese Betriebsvereinbarung kann einseitig durch Kündigung mit einer Frist von ... jeweils zum Ende eines Kalenderjahres oder einvernehmlich durch Aufhebung zu jeder Zeit beendet werden. Sie gilt dann bis zum Inkrafttreten einer entsprechenden neuen Betriebsvereinbarung fort.

Ort, Datum, Unterschriften

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



Arbeitszeugnis | Lesezeit 1 Minute

Zeugnis ohne Briefkopf gilt als nicht erteilt

Streitigkeiten um Arbeitszeugnisse zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sind ein Dauerbrenner. Denn die Zeugnisse sind an viele Formalien gebunden. Sie müssen z. B. auf dem üblichen Geschäftspapier des Arbeitgebers mit Briefkopf ausgestellt werden. Das lässt sich einer aktuellen Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Hamm entnehmen (19.2.2026, Az. 9 Ta 319/25).

Zeugnis auf schlicht weißem Papier ohne Briefkopf

Der Fall: Der Arbeitgeber hatte sich in einem gerichtlichen Vergleich verpflichtet, seiner Arbeitnehmerin ein qualifiziertes Arbeitszeugnis mit der Leistungs- und Führungsbeurteilung „sehr gut“ auszustellen. Dem kam der Arbeitnehmer auch nach. Allerdings stellte er das Zeugnis nicht auf seinem Geschäftspapier aus, sondern auf einem Papier ohne Briefkopf. Das missfiel der Arbeitnehmerin. Sie leitete daraufhin ein Zwangsvollstreckungsverfahren ein, um ein ordnungsgemäßes Zeugnis zu erhalten. Der Arbeitgeber äußerte sich auch daraufhin nicht. Deshalb setzte das Arbeitsgericht ein Zwangsgeld in Höhe von 1.000 € gegen ihn fest. Hiergegen wehrte sich der Arbeitgeber. Er erklärte, dass er der Mitarbeiterin nachträglich ein Zeugnis auf dem Geschäftspapier ausgestellt habe.

Arbeitgeber muss Zwangsgeld zahlen

Die Entscheidung: Das Gericht stellte klar, dass der Arbeitgeber das Zwangsgeld leisten musste. Er war dazu verpflichtet, das Arbeitszeugnis auf dem Firmengeschäftspapier zu erstellen und

herauszugeben. Denn ein Zeugnis auf einem weißen Papier ohne Briefkopf gilt als nicht erteilt. Da der Arbeitgeber darüber hinaus jeden Beweis für das angeblich später ordnungsgemäß ausgestellte Zeugnis schuldig blieb, bestätigte das LAG die Entscheidung des Arbeitsgerichts.

! ACHTUNG

Prüfen Sie, ob Ihr Zeugnis den Anforderungen entspricht

Wechseln Sie den Arbeitgeber oder die Position oder wechselt Ihr Arbeitgeber, können Sie abhängig vom Einzelfall ein Zeugnis oder ein Zwischenzeugnis einfordern. Dieses muss auf dem üblichen Geschäftspapier des Arbeitgebers mit Briefkopf erstellt werden und in deutscher Sprache formuliert werden.

Service-Tipp: Das Digitalangebot von ADIUVA

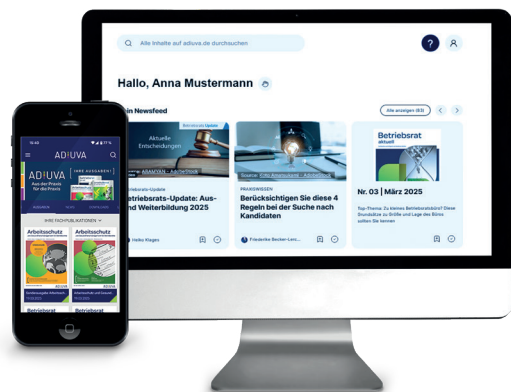
Nutzen Sie bereits diese ADIUVA Services?

Der Onlinebereich

Ihr digitales Facharchiv und Recherche-Tool in einem. Jetzt registrieren unter www.adiuva.de/login.

Die ADIUVA App

Ihr Wissens-Assistent für unterwegs. Jetzt im App Store oder Google Play Store downloaden und mit Ihrer Kundennummer registrieren.



Folgen Sie ADIUVA auch auf:



Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe

ABGELTUNG
Kein Anspruch bei Zeitausgleich
AUSSERORDENTLICHE KÜNDIGUNG
Was Sie wissen müssen

MUSTER-BETRIEBSVEREINBARUNG
Firmenparkplatz