

Urteilsdienst für den Betriebsrat



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



SEITE 3

NACHTZUSCHLAG

Wer Spätschicht leistet,
bekommt keinen Zuschlag

SEITE 6–7

SOMMER 2026

So bewahren Sie und Ihre
Kollegen einen kühlen Kopf



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,

in den vergangenen Wochen hatten wir schon einige warme Sommertage; die heißen Tage stehen wahrscheinlich kurz bevor. Das ist für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht immer einfach. In dieser Ausgabe widme ich mich deshalb den manchmal negativen Auswirkungen des Sommers am Arbeitsplatz. Denn längere Hitzeperioden können in so manch einem Büro zur Qual werden. Und Hitzefrei gibt es, von wenigen Ausnahmen abgesehen, nicht.

Kümmern muss Ihr Arbeitgeber sich dennoch. Es ist seine Aufgabe, Bedingungen zu schaffen, die Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen vor Gesundheitsgefahren schützen. Dazu gehört u. a., dass er für eine gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur sorgt. Denn Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen leiden in aufgeheizten Räumen nachweislich bei der Arbeit.

Damit Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen auch während der anstehenden heißen Tage einen kühlen Kopf behalten und konzentriert arbeiten können, lesen Sie auf den Seiten 6–7, welche Maßnahmen Sie und Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin leicht ergreifen können, um auch an heißen Tagen für eine angenehme Arbeitsatmosphäre zu sorgen.

Herzliche Grüße

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Inhalt

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Nachtzuschlag: Wer „nur“ Spätschicht leistet, hat keinen Anspruch auf einen Zuschlag Seite 3

Unberechtigt Upgrade für Flüge vergeben: Fristlose Kündigung nicht gerechtfertigt Seite 4

Zur Betriebsratssitzung muss rechtzeitig eingeladen werden Seite 5

Wer das betriebliche Eingliederungsmanagement ignoriert, riskiert eine Kündigung Seite 8

AGG: Kein Indiz für Schadenersatz, wenn Einladung nicht ankommt Seite 10

Grob fahrlässig verursachtes Verhalten rechtfertigt Kündigung..... Seite 12

SCHWERPUNKTTHEMA

Sommer 2026: So bewahren Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen an heißen Tagen einen kühlen Kopf bei der Arbeit Seite 6–7

IHRE FRAGEN

Beförderung auf Probe: Darf unser Arbeitgeber eine Beförderung zeitlich befristen? Seite 9

Wie ist eine teiltägige krankheitsbedingte Abwesenheit einzuordnen? Seite 9

BETRIEBSVEREINBARUNG

Firmenwagen 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

Nachtzuschlag | Lesezeit 2 Minuten

Wer „nur“ Spätschicht leistet, hat keinen Anspruch auf einen Zuschlag

Tarifliche Zuschläge für Nachtschichtarbeit gibt es nur, wenn die Arbeitszeit überwiegend in der Nachtzeit liegt. Eine Spätschicht, die lediglich bis 22 Uhr in die Nachtzeit reicht, erfüllt diese Voraussetzungen nicht. Das hat das Landesarbeitsgericht Thüringen kürzlich entschieden (15.4.2026, Az. 4 Sa 127/24).

Manteltarifvertrag sieht Zuschläge vor

Der Fall: Der Arbeitnehmer war seit dem 1.6.2021 bei seinem Arbeitgeber im Bereich der Logistik beschäftigt. Sein Arbeitsvertrag nahm Bezug auf die geltenden Tarifverträge. Seit 2023 galt für sein Arbeitsverhältnis der Manteltarifvertrag zwischen dem Verband der Holzindustrie und Kunststoffverarbeitung Bayern-Thüringen e.V. und der Industriegewerkschaft Metall (MTV). In diesem sind Zuschläge für die Nachtarbeit zwischen 20 und 6 Uhr vorgesehen. Unterschieden wird hierbei u. a. zwischen Zuschlägen für Nachtschichtarbeit (20 %) sowie Nachtarbeit außerhalb von Schichtarbeit (25 %) oder für die Nachtarbeit, die gleichzeitig Mehrarbeit ist (60 %).

Nachtzuschlag auch für die Spätschicht gefordert

Der Arbeitnehmer forderte für die Zeit zwischen Mai 2023 und Januar 2024 entsprechende Zuschläge vom Arbeitgeber. Das begründete er damit, dass er regelmäßig während seiner Spätschichten zwischen 20 und 22 Uhr gearbeitet habe.

Der Arbeitnehmer leistete während dieser Zeit Früh- und Spätschicht im 2-Schicht-Modell. Er arbeitete also keine Nachtschicht. Während der Spätschicht musste er allerdings auch zwischen 20 und 22 Uhr arbeiten.

Spätschicht ist nicht Nachtschicht

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf den Zuschlag hat. Die Richter waren der Ansicht, dass der Arbeitnehmer während seiner Spätschicht keine Nachtschichtarbeit im Sinne des Tarifvertrags leistete. Die Arbeit in der Zeit von 20 bis 22 Uhr sei als nicht zuschlagspflichtige Nachtarbeit zu beurteilen. Die Richter stellten hier klar, dass Nachtschichtarbeit nach dem allgemeinen Sprachverständnis voraussetze, dass überwiegend in den Nachtstunden, hier zwischen 20 Uhr und 6 Uhr, gearbeitet werde. Das gelte auch für die Auslegung spezieller Tarifverträge.

Das Gericht ging in seiner Entscheidung zudem darauf ein, dass der MTV den Begriff „Nachtschicht“ nicht eigenständig definierte. Daraus leiteten die Richter her, dass bei der Auslegung auf den allgemeinen Rechts- und Sprachgebrauch zurückzugreifen war. Danach sei unter Nachtschicht eine Schicht zu verstehen, die überwiegend bzw. zu einem wesentlichen Teil in der Nachtzeit stattfindet.

Die Richter stellten außerdem klar, dass die Systematik des MTV auch keine andere Auslegung zulasse.

Tarifverträge werden nur auf Willkür geprüft

Die Auslegung von Tarifnormen richtet sich nach den allgemeinen Grundsätzen der Gesetzesauslegung, wobei Wortlaut, Wille der

Parteien sowie Sinn und Zweck im Vordergrund stehen. Zusätzlich müssen der tarifliche Gesamtzusammenhang und die praktische Umsetzbarkeit der Regelung berücksichtigt werden. Dabei ist die gerichtliche Kontrolle solcher Tarifnormen am Maßstab des Art. 3 Grundgesetz, also des allgemeinen Gleichheitsgrundsatzes, durchzuführen. Sie ist auf eine reine Willkürkontrolle beschränkt.

So bestimmen Sie bei der Einführung von Schichtarbeit mit

Bei der Einführung von Schicht- und Nachtarbeit haben Sie Mitbestimmungsrechte, sofern diese nicht wie hier durch einen Tarifvertrag geregelt sind. Und zwar nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Ihre Mitbestimmung umfasst dabei nicht nur die Einführung der Schichtarbeit, sondern auch

- die Ausweitung des bestehenden Schichtsystems,
- Änderungen des Schichtplans,
- die Einschränkung und Ausweitung der Schichtarbeit,
- die nähere Ausgestaltung des jeweiligen Schichtsystems,
- die Festlegung der Grundsätze über die Aufstellung eines Schichtplans sowie
- Beginn und Ende der Schichten.



MEIN TIPP

Empfehlen Sie Ihren Kollegen, die Arbeitszeit genau zu dokumentieren

Es gibt durchaus Arbeitgeber, die ihre Schichtpläne gezielt um tarifliche Schwellenwerte herum legen. Sollten Sie Kollegen haben, die in einer vergleichbaren Situation sind, empfehlen Sie diesen, ihre Arbeitszeiten minuten genau zu dokumentieren. So können sie nachweisen, dass ihre Schicht zu mehr als 50 % in die tarifliche Nachtschicht fällt. Weisen Sie Betroffene zudem darauf hin, dass viele Tarifverträge strenge Ausschlussfristen von nur 2 Monaten vorsehen, innerhalb derer sie ihre dokumentierten Ansprüche schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen müssen, damit diese nicht unwiderruflich verfallen.



ADIIVA IMPULS

Das Thema Zuschläge ist ein Dauerbrenner. Möchten Sie mehr dazu erfahren? Dann informieren Sie sich am besten unter: www.adiiva.de

Außerordentliche Kündigung | Lesezeit 2 Minuten

Unberechtigt Upgrades für Flüge vergeben: Fristlose Kündigung nicht gerechtfertigt

Upgrades für Flüge dürfen nur ausnahmsweise und nur für ausgewählte Passagiere vergeben werden. Wer die Möglichkeit hat und willkürlich ein Upgrade an einen Passagier herausgibt, verletzt seine Pflicht aus dem Arbeitsvertrag. Eine außerordentliche Kündigung wegen der unberechtigten Gewährung solcher Vorteile ist jedoch nicht wirksam, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer wegen einer solchen Angelegenheit zuvor nicht abgemahnt hatte. Das gilt zumindest, solange kein erheblicher Vermögensschaden entstanden ist. Das hat das Arbeitsgericht München kürzlich entschieden (4.3.2026, Az. 19 Ca 3599/25).

Arbeitnehmerin veranlasst Upgrades

Der Fall: Die Arbeitnehmerin ist seit Ende November 2022 bei ihrem Arbeitgeber als „Professional Service 1“ am Flughafen München beschäftigt. Für ihre Tätigkeit erhält sie ein Bruttomonatsgehalt von ca. 2.741,72 €. Sie arbeitet im Check-in am Gate und hat direkten Kundenkontakt.

Kunden erhalten lediglich in besonderen Ausnahmefällen ein sogenanntes Upgrade. Das heißt, sie werden auf Kosten der Fluggesellschaft in einer höheren Klasse befördert. Dennoch hatte die Beschäftigte im Februar 2025 mehrere kostenlose Upgrades von der Economy- in die Business-Class für die Hinflüge von München aus an Passagiere vergeben.

Die Rückflüge wurden teils von einer Kollegin bearbeitet bzw. storniert. Die Upgrades wurden im System als „Marketing or Sales Initiative“ vermerkt. Sie erfolgten ohne Gegenleistung durch die Passagiere und unter Überspringen von Buchungsklassen.

Besonders pikant war in diesem Zusammenhang, dass die Arbeitnehmerin mindestens einen der Passagiere aus dem familiären Umfeld persönlich kannte.

Arbeitgeber kündigt

Als der Arbeitgeber vom Vorgehen der Arbeitnehmerin erfuhr, veranlasste er zeitnah zur Pflichtverletzung ein Personalgespräch. Nach einer Anhörung kündigte er das Arbeitsverhältnis daraufhin Mitte März 2025 außerordentlich und hilfsweise ordentlich für den Fall, dass die außerordentliche Kündigung nicht gerechtfertigt sein sollte. Eine Abmahnung hatte er zuvor nicht ausgesprochen. Den Betriebsrat hatte er beteiligt. Dieser hatte jedoch keine Einwände.

Arbeitnehmerin erhebt Kündigungsschutzklage

Die Arbeitnehmerin wehrte sich mit einer Kündigungsschutzklage. In dieser bestritt sie eine Pflichtverletzung. Sie gab an, die Upgrades nach Rücksprache mit einer Vorgesetzten vorgenommen zu haben.

Der Arbeitgeber hielt dagegen, dass es sich um eine vorsätzliche, wiederholte Pflichtverletzung handele. Schließlich habe die Arbeitnehmerin interne Regelungen bewusst missachtet. Sie habe Passagieren, die sie persönlich kannte, unberechtigt wirtschaftliche Vorteile gewährt.

Außerordentliche Kündigung ist unwirksam

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass die außerordentliche Kündigung nach § 626 Abs. 1 BGB unwirksam war. Das be-

gründeten die Richter damit, dass es an einer notwendigen Abmahnung fehlte. Die Richter stellten klar, dass die Abmahnung das Ziel hat, zukünftige Pflichtverstöße zu vermeiden. Bei steuerbarem Verhalten sei zudem regelmäßig davon auszugehen, dass bereits eine Abmahnung geeignet sei, das Verhalten zu korrigieren. Eine Kündigung sei deshalb wirklich nur das letzte Mittel.

Der Arbeitgeber hätte die Arbeitnehmerin deshalb zunächst abmahnen müssen. Eine Abmahnung wäre nur entbehrlich gewesen, wenn eine Verhaltensänderung aussichtslos gewesen wäre. Alternativ wäre eine Abmahnung entbehrlich gewesen, wenn es sich um eine besonders schwere Pflichtverletzung handeln würde. Beides war hier nicht gegeben.

Ordentliche Kündigung auch unwirksam

Das Gericht hielt zudem auch die hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung für unwirksam (§ 1 Abs. 2 KSchG). Denn auch die ordentliche Kündigung setzt eine Abmahnung voraus. An dieser fehlte es hier.

Ihre Rolle als Betriebsrat

Als Betriebsrat sind Sie vor jeder Kündigung zu hören (§ 102 BetrVG). Das gilt auch für eine fristlose Kündigung. Ihr Arbeitgeber muss Ihnen die Gründe für die Kündigung mitteilen. Eine Kündigung ohne vorherige Anhörung ist unwirksam. Voraussetzung einer richtigen Anhörung ist, dass Sie als Betriebsrat

- die Stichhaltigkeit und Gewichtigkeit der Kündigungsgründe Ihres Arbeitgebers beurteilen können,
- sich aufgrund dessen eine eigene Meinung bilden,
- um sachgerecht und ggf. auch zugunsten Ihrer Kollegen auf Ihren Arbeitgeber einwirken zu können.

➔ FAZIT

Hier kann Ihr Arbeitgeber nicht ohne Weiteres kündigen

Ist nicht eindeutig ersichtlich, dass ein Arbeitnehmer sein Verhalten nach einer Abmahnung ändert, und wiegt ein Vorwurf auch so schwer, dass eine sofortige Kündigung offensichtlich geboten war, ist Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin immer gut beraten, wenn er/sie einen Betroffenen zunächst abmahnt – auch bei einer außerordentlichen Kündigung. Das gilt nach dieser Entscheidung vor allem bei steuerbarem Verhalten.

Einladung | Lesezeit 2 Minuten

Zu einer Betriebsratssitzung müssen Sie rechtzeitig einladen

Wann ist eine Ladung zur Betriebsratssitzung noch rechtzeitig? Reichen dafür unter Umständen auch wenige Stunden? Diese und weitere Fragen zum Thema Betriebsratssitzung hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg in der folgenden Entscheidung beantwortet (25.3.2026, Az. 4 TaBV6/25).

Arbeitgeber bittet um Zustimmung zur Eingruppierung

Der Fall: Das Betriebsratsgremium bestand aus 3 Betriebsräten. Ersatzmitglieder gab es keine. Anfang August 2024 informierte die Arbeitgeberin den Betriebsrat über die geplante Eingruppierung von Beschäftigten. Dem entsprechenden Schreiben legte sie die jeweiligen Stellenbeschreibungen sowie Dokumentationen zur Stufenzuordnung bei. Da es sich um relativ viele Fälle handelte, bat die Arbeitgeberin um Stellungnahme bis zum 26.8.2024. Sie bestand also nicht auf die übliche Wochenfrist.

Der Betriebsratsvorsitzende hielt sich zu dem Zeitpunkt und darüber hinaus im Urlaub auf. Er setzte sich erst nach seiner Rückkehr am 20.8.2024 intensiv mit den Angelegenheiten auseinander. Ein anderer Betriebsratskollege befand sich bis zum 25.8.2024 im Urlaub. Die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende, die während der gesamten Zeit vor Ort war, arbeitete sich nach der Übergabe der Dokumente in die Sachverhalte ein.

Betriebsratsvorsitzender lädt zu Betriebsratssitzung am selben Tag ein

Am 22.8.2024, also 2 Tage nach seiner Rückkehr aus dem Urlaub, lud der Betriebsratsvorsitzende zu einer am selben Tag stattfindenden Betriebsratssitzung ein. Eine weitere Betriebsratssitzung fand am 23.8.2024 statt. Die entsprechende Einladung wurde am selben Tag per E-Mail verschickt.

In dieser Sitzung fasste das Gremium den Beschluss, die Zustimmungen zu den Eingruppierungen zu verweigern. Das wurde der Arbeitgeberin entsprechend mitgeteilt.

Arbeitgeberin verbessert Stellenbewertungen und bittet erneut um Zustimmung

Die Arbeitgeberin überprüfte mit Blick auf die Beanstandungen des Betriebsrats daraufhin die Stellenbewertungen und bat das Gremium am 13.9.2024 erneut um Zustimmung. Der Betriebsrat verweigerte im 2. Anlauf immer noch mindestens eine Zustimmung zur Eingruppierung einer Kollegin.

Arbeitgeberin bestreitet rechtzeitige Ladung

Die Arbeitgeberin zog vor Gericht, denn sie hielt die Einladung zur Betriebsratssitzung für zu spät und den in der Sitzung gefassten Beschluss für unwirksam.

Das Gericht sah es genauso und erklärte, dass die Zustimmung zur Eingruppierung der Beschäftigten bereits als erteilt gelte, weil kein ordnungsgemäßer Betriebsratsbeschluss gefasst worden sei. Dieses Urteil missfiel dem Betriebsrat. Er stellte sich auf den Standpunkt, dass die Zustimmungsverweigerung rechtzeitig zugegangen sei.

Gericht hält Beschluss für wirksam

Die Entscheidung: Das LAG entschied, dass dem Beschluss eine wirksame Zustimmungsverweigerung zugrunde liege. Das begründeten die Richter damit, dass der Betriebsratsvorsitzende die Betriebsratsmitglieder nach § 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zur Betriebsratssitzung laden muss. Ziel der Vorschrift sei es, dafür zu sorgen, dass die einzelnen Gremiumskolleginnen und -kollegen die Gelegenheit bekommen, eine Sitzung ausreichend vorzubereiten.

Maßgeblich ist der Einzelfall

Für die Länge der Vorbereitungszeit gibt es keine einheitlichen Vorgaben. Es kommt vielmehr auf den Einzelfall an. Entscheidend sind der Umfang und die Komplexität der Tagesordnungspunkte.

Ladung am selben Tag meist zu kurzfristig

Das Gericht stellte klar, dass eine Ladung am selben Tag, also wenige Stunden vor der eigentlichen Sitzung, grundsätzlich zu kurzfristig ist. Eine so kurzfristig angesetzte Sitzung ist in der Regel nur im Eilfall gerechtfertigt.

Ladung hier rechtzeitig

Hier hielt das Gericht die kurzfristige Ladung für in Ordnung, weil die Betriebsratsmitglieder die für ihre Beurteilung notwendigen Unterlagen bereits seit dem 2.8.2024 vorliegen hatten. Sie hatten diese nachweislich auch intensiv studiert.

Die Richter stellten zudem klar, dass dem auch die urlaubsbedingte Abwesenheit der Kolleginnen und Kollegen nicht entgegenstehe. Denn sie seien ausreichend unterrichtet gewesen.

Zudem hatten sie ausdrücklich auf ihre Mitwirkung verzichtet. In einem vergleichbaren Fall könne auch eine kurzfristige Einladung ausnahmsweise als rechtzeitig gelten.

! ACHTUNG

Ausnahmezustand

Bei dieser Entscheidung handelt es sich um eine Ausnahmeregelung, die nur in sehr engen Grenzen überhaupt möglich ist. Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen sollten sich nicht darauf verlassen. Denn grundsätzlich gilt: Ohne ausreichenden Vorlauf, also eine rechtzeitige Einladung, riskieren Sie als Betriebsrat die Unwirksamkeit der Beschlüsse. Eine nicht rechtzeitige Ladung kann nur geheilt werden, wenn alle Kolleginnen und Kollegen des Gremiums erscheinen und einstimmig einen entsprechenden heilenden Beschluss fassen.

Sommer 2026 | Lesezeit 4 Minuten

So bewahren Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen an heißen Tagen einen kühlen Kopf bei der Arbeit

In den vergangenen Jahren wurde ganz Deutschland im Sommer immer wieder von Hitzewellen heimgesucht. Das kann für Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz unter Umständen zu einer extra Anstrengung werden. Schließlich sind längst nicht alle Büros mit einer Klimaanlage ausgestattet. So manch ein Arbeitsplatz ist zudem trotz Klimaanlage an heißen Tagen noch sehr warm. Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen müssen Ihren Job allerdings dennoch erledigen. Falls es demnächst wieder heiße Tage gibt, sollte Ihr Arbeitgeber gewappnet sein. Sehen Sie es als Ihre Aufgabe, ihn dabei zu unterstützen. Im Folgenden lesen Sie deshalb, wie sinnvoller Hitzeschutz aussehen kann.

Sie haben keinen Anspruch auf ein vollklimatisiertes Büro

Es kommt immer wieder vor, dass Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer an heißen Tagen einen Anspruch auf „Hitzefrei“ geltend machen. Einen Anspruch haben sie jedoch nicht. Damit Sie als Betriebsrat ab sofort wissen, wo Ihnen und Ihren Kolleginnen und Kollegen Grenzen gesetzt sind, fasse ich hier kurz die wichtigsten Grundsätze zusammen: Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen haben keinen rechtlichen Anspruch auf ein klimatisiertes Büro.

Auch bei Hitze kein Anspruch auf Homeoffice

Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen haben zudem keinen Anspruch darauf, Ihren Arbeitsplatz bei großer Hitze ins Homeoffice oder an einen Badensee zu verlegen; also mobil zu arbeiten.

Wer dem Arbeitsplatz ohne vorherige Absprache fernbleibt, riskiert eine Abmahnung bzw. im Wiederholungsfall eine verhaltensbedingte Kündigung. Das gilt auch im Hinblick auf hohe Temperaturen im Büro.

Hier können Ihre Kolleginnen und Kollegen das Büro ausnahmsweise verlassen

Etwas anders sieht es allerdings aus, wenn Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen vorzunehmende Hitze-Eindämmungsmaßnahmen zuvor erfolglos bei Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin angemahnt haben. Unternimmt Ihr Arbeitgebender in einem solchen Fall nichts, können Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen Ihren Arbeitsplatz verlassen.

Für eine ausgedehnte Mittagspause werden an heißen Tagen fast alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Verständnis haben.

Hier ist Ihr Arbeitgeber in der Pflicht

Sollte ein Kollege oder eine Kollegin aufgrund der hohen Temperaturen gesundheitliche Probleme erleiden, darf und sollte derjenige bzw. diejenige nicht mehr arbeiten. In solchen Fällen sollte Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin die Betroffenen arbeitsunfähig krank nach Hause entlassen.



Ab 26 Grad Celsius muss Ihr Arbeitgeber für Kühlung sorgen.

Ab 26 Grad Celsius muss Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin für Kühlung sorgen

Es ist bereits angeklingen: Bei extremer Hitze lauern häufig Risiken. Diese können Gesundheitsgefahren für Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen auslösen. Dem muss Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin etwas entgegensetzen. Denn er/sie hat Ihnen und Ihren Kolleginnen und Kollegen gegenüber eine Fürsorgepflicht.

§ 4 Arbeitsschutzgesetz verpflichtet Ihren Arbeitgeber, die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden wird und eventuell verbleibende Gefährdungen gering gehalten werden. Ihr Arbeitgeber ist nach der Arbeitsstättenverordnung verpflichtet, für eine der Gesundheit zuträgliche Raumtemperatur und einen Schutz gegen übermäßige Sonneneinstrahlung in den Arbeitsräumen zu sorgen.

Was die Arbeitsstättenverordnung regelt

In der Arbeitsstätten-Richtlinie (ASR) 3.5 „Raumtemperaturen“ ist insoweit geregelt, welche Pflichten Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin bei Sommerhitze hat.

1. Bis 26 Grad Celsius: Die Temperatur in den Räumen, in denen gearbeitet wird, soll 26 Grad Celsius nicht überschreiten. Wie sich der Vorschrift bereits entnehmen lässt, handelt es sich dabei um eine Sollvorschrift. Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin ist deshalb letztlich nicht gezwungen, diese 26 Grad Celsius penibel einzuhalten. Höhere Temperaturen als 26 Grad Celsius sind zulässig, wenn die Außentemperatur ebenfalls mindestens 26 Grad Celsius beträgt und Sonnenschutzmaßnahmen installiert sind (Markisen, Jalousien).
2. Wird es im Büro wärmer als 26 Grad Celsius, sind technische Maßnahmen angebracht. Diese können z. B. in einer Nachtkühlung oder einer zusätzlichen Getränkeversorgung bestehen. Nicht benötigte technische Geräte müssen ab 30 Grad Celsius abgeschaltet werden. Darüber hinaus sollen ab 30 Grad Celsius vermehrt Gleitzeitregelungen genutzt werden.
3. Keine Arbeit bei 35 Grad Celsius und mehr. Davon geht die ASR 3.5 aus. Bei mehr als 35 Grad Celsius Raumtemperatur ist der Raum als Arbeitsraum nicht mehr geeignet, es sei denn, Ihr Arbeitgeber ergreift Schutzmaßnahmen.

Wenn es heiß wird: Gefährdungsbeurteilung durchführen

Es kommt immer wieder zu Auseinandersetzungen darüber, ob in einem Betrieb die Raumtemperatur zu hoch ist oder nicht. Schließlich ist es meistens nicht so ohne Weiteres festzustellen, ob eine Gefährdung durch eine zu hohe Temperatur vorliegt oder nicht. Um dies festzustellen, ist Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin gehalten, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen.

Maßgeblich wird dabei die vorhandene Lufttemperatur, Luftfeuchtigkeit, Luftzirkulation und Wärmestrahlung von technischen Geräten geprüft.

Außerdem muss bei einer solchen Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden, welche Tätigkeiten die einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausüben.

Sie müssen auch insoweit je nach Einzelfall differenzieren. Ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin am Schreibtisch wird mehr Wärme aushalten können als ein Kollege bzw. eine Kollegin, der/die körperlich schwer arbeitet.



MEIN TIPP

Machen Sie sich ein eigenes Bild von den Gefährdungen

Als Betriebsrat können und sollten Sie Ihren Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin hier unterstützen. Fragen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen, wie es ihnen in den Räumlichkeiten bei der Arbeit ergeht. Versuchen Sie herauszufinden, ob sie sich wohlfühlen.

Verschaffen Sie sich zudem selbst ein Bild vor Ort. Achten Sie dabei auf die Lufttemperatur, die Luftfeuchtigkeit, die Luftzirkulation usw.

Was zu tun ist, wenn die Raumtemperatur wirklich zu hoch ist

Stellt sich heraus, dass die Raumtemperatur in einem Bereich oder auch im gesamten Betrieb so hoch ist, dass das Risiko besteht, dass die Gesundheit von Ihnen und Ihren Kolleginnen oder Kollegen gefährdet ist, muss Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin Gegenmaßnahmen ergreifen. Und zwar im technischen, organisatorischen und/oder personenbezogenen Bereich.

Missachtet Ihr Arbeitgebender diese Pflicht, drohen Sie ihm damit, die Aufsichtsbehörde (z. B. das Gewerbeaufsichtsamt) zu informieren. Versuchen Sie ihn aber zunächst im Rahmen eines Gesprächs von den Maßnahmen zu überzeugen. Der Gang zum Gewerbeamt sollte das letzte Mittel sein.

Diese Maßnahmen sind sinnvoll

Gibt es in Ihrem Betrieb eine funktionierende Klimaanlage, haben Sie es relativ leicht. In diesem Fall muss Ihr Arbeitgeber vor allem dafür sorgen, dass sich maximal ein Unterschied von 6 Grad Celsius zur Außentemperatur ergibt. Andernfalls besteht die Gefahr eines Hitzeschocks beim Gang ins Freie.

Verfügt Ihr Betrieb nicht über eine Klimaanlage, können in den Büros Ventilatoren Abhilfe schaffen.

Elektronische Geräte weitestgehend ausschalten

Sorgen Sie zudem gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin dafür, dass Drucker und Computer sowie andere technische Geräte konsequent ausgeschaltet werden, wenn sie nicht benutzt werden, wie z. B. nach Feierabend.

Anstrengende Arbeiten in die Morgenstunden verlegen

Sorgen Sie zudem dafür, dass Beschäftigte alle körperlich anstrengende Arbeiten in den kühleren Stunden des Tages erledigen – also vorzugsweise in den frühen Morgenstunden und gegen Abend.



MEIN TIPP

Setzen Sie sich für kürzere Arbeitszeiten ein

Diskutieren Sie mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin auch über reduzierte Arbeitszeiten. Falls das nicht möglich sein sollte, sprechen Sie Ihren Arbeitgeber auf einen früheren Arbeitsbeginn an.

Betriebliches Eingliederungsmanagement | Lesezeit 2 Minuten

Wer das BEM ignoriert, riskiert eine Kündigung

Wer während eines Jahres mehr als 6 Wochen arbeitsunfähig erkrankt, dem muss der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anbieten. Die Teilnahme am BEM ist grundsätzlich freiwillig. Wer allerdings über 3 Jahre hinweg jährlich mehr als 6 Wochen arbeitsunfähig erkrankt und zudem immer wieder das Angebot für ein BEM-Gespräch ablehnt, riskiert eine krankheitsbedingte Kündigung. Dass die auch wirksam sein könnte, lässt sich einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Köln entnehmen (9.12.2025, Az. 7 SLa 384/2).

Arbeitnehmer ist langzeitkrank

Der Fall: Der Arbeitnehmer war seit März 2017 bei seiner Arbeitgeberin beschäftigt. Zuletzt arbeitete er dort als sogenannter Experte, eine Position mit Beratungs-, Mentor- und Ansprechpartnerfunktion für Kunden. Darüber hinaus war er Ansprechpartner für weniger erfahrene Kolleginnen und Kollegen. Seine Arbeit setzte besondere Fachkenntnis voraus.

In den Jahren 2022 bis 2024 war er an insgesamt 182 Arbeitstagen krankheitsbedingt abwesend. Konkret waren es im Jahr 2022 60 Tage, 2023 69 Tage und 2024 53 Tage. Als Ursache für die Fehlzeiten nannte er Atemwegsinfekte, Gastroenteritis sowie Rücken- und Kopfschmerzen. Für die Arbeitsunfähigkeitszeiten erhielt er Entgeltfortzahlung von seiner Arbeitgeberin.

Arbeitgeberin lädt zum BEM ein

Die Arbeitgeberin lud den Arbeitnehmer im Zuge der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit insgesamt 3-mal zu einem BEM-Gespräch ein. Der Arbeitnehmer reagierte jedoch nicht auf die entsprechenden Einladungen.

Im Rahmen der mündlichen Verhandlung bestätigte der Arbeitnehmer, die entsprechenden Einladungen erhalten zu haben.

Die Arbeitgeberin bewertete das Verhalten des Arbeitnehmers, nämlich gar nicht auf die Einladungen zu reagieren, als Ablehnung. Sie beendete die BEM-Verfahren deshalb.

Arbeitgeberin kündigt

Die Tatsache, dass der Arbeitnehmer nicht zum BEM-Gespräch bereit war, nahm die Arbeitgeberin zum Anlass, das Arbeitsverhältnis ordentlich krankheitsbedingt zu kündigen. Gegen die Kündigung wehrte sich der Arbeitnehmer mit einer Kündigungsschutzklage – allerdings ohne Erfolg.

Krankheitsbedingte Kündigung ist wirksam

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass die krankheitsbedingte Kündigung wirksam sei. Sie sei sozial gerechtfertigt (§ 1 Abs. 2 KSchG). Alle Voraussetzungen einer krankheitsbedingten Kündigung seien erfüllt.

Negative Gesundheitsprognose gegeben

Hier genügte dem Gericht die Darlegung der krankheitsbedingten Fehlzeiten. Die Arbeitgeberin hatte nach Ansicht des Gerichts die Fehlzeiten glaubwürdig dargelegt und auf dieser Basis zukünftige Ausfälle durch eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit in ähnlichem Umfang prognostiziert. Durch den entsprechenden Vortrag hat sich die Darlegungslast auf den Arbeitnehmer verschoben. Er hätte nachweisen müssen, dass seine Ärzte die gesundheitli-

che Entwicklung zum Kündigungszeitpunkt positiv bewerten. An einem entsprechenden Vortrag fehlte es hier. Der Arbeitnehmer hatte seine Ärzte zwar der Schweigepflicht entbunden. Die hatten allerdings nur die Krankheiten aus der Vergangenheit bestätigt. Eine positive Zukunftsprognose gaben sie nicht ab.

Das Gericht ging deshalb von einer allgemeinen Krankheitsanfälligkeit aus. Die Tatsache, dass sich die Situation in 2024 minimal verbessert hatte, änderte aus Sicht der Richter nichts. Denn auch dieser Wert überstieg die 6-Wochen-Grenze erheblich.

Erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen liegt vor

Das Gericht stellte klar, dass die mit der negativen Zukunftsprognose einhergehende Entgeltfortzahlungsbelastung von mehr als 6 Wochen als wirtschaftliche Belastung ausreicht.

Interessenabwägung geht zulasten des Arbeitnehmers

Im Hinblick auf die Interessenabwägung war es für die Richter klar, dass zugunsten der Arbeitgeberin zu bewerten sei, dass diese ihre Pflicht zur Durchführung eines BEM nach § 167 Abs. 2 SGB IX formell erfüllt habe.

Schließlich habe der Arbeitnehmer die entsprechenden Einladungen nach eigener Aussage erhalten und lediglich nicht reagiert und jede Mitwirkung verweigert. Dass das BEM fehlgeschlagen sei, gehe deshalb zulasten des Arbeitnehmers.

→ FAZIT

Wer zum BEM eingeladen wird, sollte die Chance nutzen

Ziel des BEM ist es, dass längerfristig oder häufig arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Wiederaufnahme der Arbeit möglichst so wieder beschäftigt werden, dass das Arbeitsverhältnis dauerhaft fortgesetzt werden kann. Es dient dazu, gesundheitliche Probleme zu überwinden und den Arbeitsplatz durch individuelle Maßnahmen wie z. B. eine stufenweise Wiedereingliederung oder eine Anpassung des individuellen Arbeitsplatzes zu erhalten.

Empfehlen Sie Kolleginnen und Kollegen, die eine Einladung erhalten, das Gespräch wahrzunehmen und als Chance zu sehen. Bieten Sie ihnen an, dass Sie als Betriebsrat sie dabei begleiten.

Beförderung in Aussicht | Lesezeit 1 Minute

Beförderung auf Probe: Darf unser Arbeitgeber eine Beförderung zeitlich befristen?

Frage:

Unser Arbeitgeber hat einem Kollegen eine frei gewordene höherwertige Stelle in Aussicht gestellt. Er möchte den Kollegen jedoch nicht umgehend befördern. Sein Plan ist vielmehr, ihn zunächst befristet zu befördern, um herauszufinden, ob er für die Position geeignet ist. Darf er das?

Antwort: Es kommt auf die Details an.

Insoweit kommt es auf die Details, nämlich die einzelnen Bedingungen an, die Ihr Arbeitgeber mit dem Kollegen vereinbart.

Die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen ist grundsätzlich zulässig, sofern Ihr Arbeitgeber den Kollegen dadurch nicht unzulässig benachteiligt. Wenn Ihr Arbeitgeber allerdings die Arbeitszeit eines Beschäftigten befristet um 25 % erhöht, muss die Befristung die Voraussetzungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes erfüllen und sachlich gerechtfertigt sein.

Dasselbe dürfte für eine Gehaltserhöhung um mindestens 25 % gelten. Schließlich kann Ihr Arbeitgeber einzelne Gehaltsbestandteile auch nur dann unter einen Widerrufsvorbehalt stellen, wenn diese höchstens 25 % des Gehalts umfassen.

Ob die 25-%-Grenze auch bei einer Gehaltserhöhung aufgrund einer befristeten Beförderung gilt, haben die Gerichte bis dato noch nicht entschieden.

Kurze Befristungsdauer maßgeblich

Ihr Arbeitgeber oder auch Ihre Arbeitgeberin ist gut beraten, wenn er bzw. sie eine mögliche Befristung im Zusammenhang mit der Beförderung für maximal 6 Monate plant.

Aus seiner Sicht ist eine kürzere Befristung sinnvoller. Schließlich kann er eine mögliche Probezeit bei einem neuen Mitarbeiter bzw. einer neuen Mitarbeiterin auch auf höchstens 6 Monate vereinbaren. Sie können deshalb relativ sicher davon ausgehen, dass eine für mehr als 6 Monate befristete Beförderung von den Gerichten als unzulässige Benachteiligung angesehen würde.



FAZIT

Wenn Ihr Arbeitgeber mehr als 6 Monate plant

Sollte Ihr Arbeitgeber länger als 6 Monate für die Beförderung auf Probe planen, weisen Sie Ihren Kollegen darauf hin, dass das seine Chance ist, eine unbefristete Beförderung zu erlangen. Denn würde der Zeitraum von einem Gericht als unzulässige Benachteiligung erkannt, wäre die Befristung unwirksam. Eine Zurückversetzung wäre nicht mehr möglich.

Krankheitsbedingte Abwesenheit | Lesezeit 1 Minute

Wie ist eine teiltägige krankheitsbedingte Abwesenheit einzuordnen?

Frage:

Eine unserer Kolleginnen musste ihren Arbeitsplatz kürzlich relativ kurz nach der Ankunft im Büro wieder verlassen. Der Grund dafür war, dass eines ihrer Kinder im Grundschulalter einen Unfall erlitten hatte. Sie musste deshalb mit ihm zum Arzt.

Zu diesem Zeitpunkt hatte die Kollegin gerade erst 3 Stunden gearbeitet. Vom Arzt erhielt sie ein Attest.

Arbeitgeber wertet Tag als Arbeitstag

Unser Arbeitgeber teilte der Kollegin jetzt mit, dass er den Tag als Arbeitstag gewertet hat. Das stellt die Kollegin schlechter, als wenn der Tag als Krankheitstag gewertet werden würde.

Unser Arbeitgeber rechtfertigt seine Entscheidung mit einer anwendbaren Betriebsvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit. Diese regelt, dass eine aus besonderen Gründen ausgefallene Arbeitszeit während des Tages der Abwesenheitszeit hinzugerechnet wird. Muss unsere Kollegin das Vorgehen wirklich akzeptieren?

Antwort: Kollegin sollte Ausgleich verlangen

Eine Mutter, deren Kind noch keine 12 Jahre alt ist und auf ihre Betreuung angewiesen ist, hat grundsätzlich die Möglichkeit, sich bei Krankheit des Kindes für bis zu 10 Tage arbeitsunfähig krankzuschreiben zu lassen und Krankengeld von der Krankenkasse zu beziehen.

Kollegin darf nicht schlechtergestellt werden

Das Vorgehen, durch eine Betriebsvereinbarung in besonderen Fällen Abwesenheitszeiten dem Arbeitszeitkonto hinzuzurechnen, ist möglich. Dabei muss jedoch stets der Grundsatz, dass Betriebsvereinbarungen Ihre Kolleginnen und Kollegen nicht schlechterstellen dürfen als es eine mögliche gesetzliche Regelung vorsieht, eingehalten werden.

Genau das hat sich allerdings hier ereignet. Denn die Regelung ist für Ihre Kollegin nachteilig. Empfehlen Sie ihr, Ihren Arbeitgeber aufzufordern, dass er das Attest berücksichtigt und das Arbeitszeitkonto entsprechend ausgleicht.

AGG | Lesezeit 2 Minuten

Kein Indiz für Schadenersatz, wenn Einladung nicht ankommt

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen schwerbehinderte Beschäftigte zu einem Vorstellungsgespräch einladen. Hat ein Arbeitgeber allerdings eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch nachweislich per E-Mail versandt und fehlt es am Zugang bei der sich bewerbenden, schwerbehinderten oder gleichgestellten Person, kann das nicht zu einem Schadenersatzanspruch des Bewerbers bzw. der Bewerberin wegen Diskriminierung führen. Das gilt zumindest, wenn der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin alles ihm/ihr Mögliche unternommen hat, um den Zugang sicherzustellen. So hat es das Hessische Landesarbeitsgericht (LAG) in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung klargestellt (6.11.2025, Az. 3 SLa 59/25).

Kfz-Meister bewirbt sich auf Stelle bei der Feuerwehr

Der Fall: Der 1969 geborene, verheiratete und 3 Kindern unterhaltspflichtige Kfz-Meister ist schwerbehindert. Er ist seit mehr als 30 Jahren Mitglied der freiwilligen Feuerwehr. Zuletzt war er in diesem Rahmen als Oberlöschmeister aktiv.

Im März 2024 schrieb die Feuerwehr eine Stelle für einen „Kfz-Handwerker“ aus. Der Kfz-Meister bewarb sich über das Online-Bewerbungssystem „Rexx“ auf die Stelle. Seine E-Mail-Adresse und seinen Schwerbehindertenausweis hinterlegte er im Zusammenhang mit der Bewerbung. Der Bewerbungseingang wurde ihm am 1.4.2024 per automatisierter E-Mail bestätigt.

Bewerber erscheint nicht zum Vorstellungsgespräch

Die Arbeitgeberin führte daraufhin verschiedene Vorstellungsgespräche. Sie hatte auch den Bewerber eingeladen. Es konnte allerdings auch im Prozess nicht geklärt werden, ob dem Bewerber die E-Mail mit der Einladung am 2.5.2024 zugegangen war. Sein Vorstellungsgespräch war für den 23.5.2024 vorgesehen. Er erschien jedoch nicht.

Die Interviewer notierten deshalb im Protokoll, dass der Bewerber nicht erschienen sei und deshalb nicht berücksichtigt werden könne.

Der Arbeitgeber besetzte die Stelle mit einer anderen Person und teilte dem Bewerber die anderweitige Besetzung der Stelle per E-Mail am 6.6.2024 mit.

Bewerber fordert Entschädigung

Ende Juli 2024 reichte der Bewerber Klage ein. Und zwar mit dem Ziel, eine Entschädigung zu erhalten. Sein Anliegen begründete er konkret damit, dass er nicht ordnungsgemäß zum Auswahlgespräch eingeladen worden sei. Vor dem Arbeitsgericht erzielte er eine Entschädigung in Höhe von 7.700 €.

Das reichte dem Bewerber nicht. Im Berufungsverfahren vor dem LAG forderte er weitere 3.909 € – allerdings ohne Erfolg.

Kein Anspruch auf Entschädigung

Die Entscheidung: Das LAG entschied, dass der Bewerber keinen Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gegen die Arbeitgeberin habe. Denn das Gericht erkannte keine Benachteiligung des Bewerbers aufgrund seiner Schwerbehinderung. Ein entsprechender Zusammenhang zwischen einer Benachteiligung und der Schwerbehinderung

bestand nicht; dieser wäre nach § 7 AGG jedoch notwendig gewesen.

Das Gericht räumte ein, dass der Bewerber wegen seiner Erfolglosigkeit im Verfahren eine ungünstigere Behandlung und deshalb eine unmittelbare Benachteiligung erfahren hatte. Diese stehe jedoch in keinem Zusammenhang mit der Schwerbehinderung.

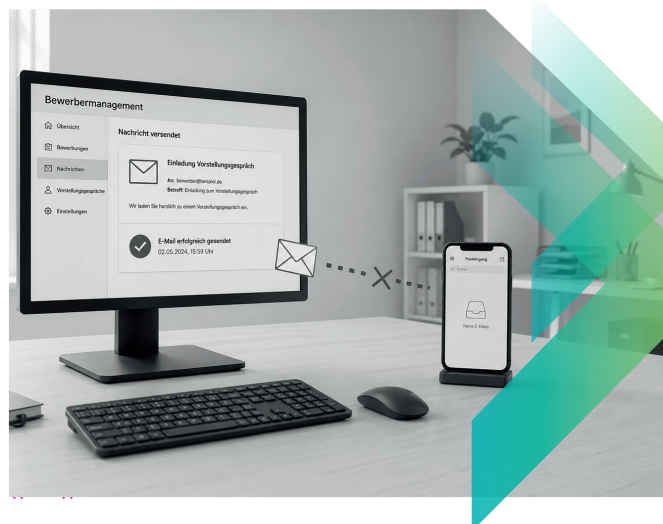
Arbeitgeberin konnte pflichtgemäßes Verhalten darlegen

Nach § 22 AGG genügt der Bewerber seiner Darlegungsfrist, wenn Indizien eine Benachteiligung nach § 1 AGG vermuten lassen. Der Verstoß gegen die Einladungspflicht nach § 165 Satz 3 SGB IX kann ein solches Indiz begründen. Hier hatte die Arbeitgeberin jedoch ihrer Darlegungspflicht genügt.

Sie erklärte vor dem LAG erneut, dass sie den Bewerber im Bewerbermanagementsystem Rexx ausgewählt habe. Sie habe dabei auch die Schaltfläche „E-Mail versenden“ angeklickt und dem Bewerber am 2.5.2024 um ca. 15.59 Uhr die E-Mail mit der Einladung zum Vorstellungsgespräch gesendet.

Arbeitgeberin muss keine weitergehenden Maßnahmen einleiten

Genügt ein Arbeitgeber bzw. eine Arbeitgeberin seiner/ihrer Pflicht bei Bewerbungen von schwerbehinderten Kollegen und kann er/sie darlegen, dass er/sie alles ihm/ihr Mögliche unternommen hat, um den Zugang einer Einladung sicherzustellen (§ 130 BGB), hat er/sie keine weitergehenden Maßnahmen zu unternehmen.





Muster-Betriebsvereinbarung: So unterstützen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen beim Firmenwagen

Firmenwagen bieten immer wieder Zündstoff für Auseinandersetzungen. Gibt es in Ihrem Betrieb Kolleginnen oder Kollegen, die einen Firmenwagen nutzen, ist es sinnvoll, eine klare Regelung darüber zu treffen. Am einfachsten können Sie sich dabei einbringen, wenn Sie sich mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin auf eine entsprechende Betriebsvereinbarung zu dem Thema einigen. Ein Muster zur Orientierung lesen Sie im Folgenden.

Muster-Betriebsvereinbarung: Firmenwagen

Betriebsvereinbarung zwischen dem Betriebsrat der (Name des Unternehmens)

und

der Unternehmensleitung der (Name des Unternehmens)

zur Instandhaltungspflicht und Kostenübernahme von Unfallschäden bei Dienstfahrzeugen.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für Beschäftigte im Betrieb, die einen Dienstwagen nutzen.

§ 2 Ziel der Betriebsvereinbarung

Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist es, die größtmögliche Sicherheit bei der Dienstwagenutzung für die Beschäftigten zu erreichen.

§ 3 Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die Dienstfahrzeuge regelmäßigen Wartungen zu unterziehen.

Ferner verpflichtet er sich, die Dienstfahrzeuge immer den Witterungsverhältnissen entsprechend auszustatten (Winter-/Sommerreifen, Eiskratzer ...).

Er hat dafür Sorge zu tragen, dass sich in den Fahrzeugen immer Erste-Hilfe-Kasten, Warndreieck, Reservereifen und Werkzeug befinden. Bei dem Erste-Hilfe-Kasten wird jährlich kontrolliert, ob der Inhalt das Mindesthaltbarkeitsdatum erreicht hat. Bei Bedarf wird ein entsprechender Austausch vorgenommen.

Der Arbeitgeber verpflichtet alle Arbeitnehmer, die einen Dienstwagen nutzen, auch die geringste Auffälligkeit sofort zu melden.

Der Arbeitgeber bietet den Arbeitnehmern jährlich ein Fahrsicherheitstraining. Die Teilnahme ist freiwillig, die Kosten trägt der Arbeitgeber.

§ 4 Dienstfahrten

Beginn der Dienstfahrt ist das Verlassen des Betriebsgeländes (Werkstor).

Das Wiedererreichen des Werksgeländes ist das Ende der Dienstfahrt.

Nimmt der Beschäftigte seine Tätigkeit nicht am Betriebsgelände auf, gelten die Nummern 1 und 2 trotzdem, allerdings mit der Maßgabe, dass das Wort „Werksgelände“ durch „Wohnort“ ersetzt wird.

Unterbricht der Beschäftigte die Dienstfahrt zu privaten Zwecken, findet diese Betriebsvereinbarung für die Dauer der Unterbrechung keine Anwendung.

§ 5 Gefährdungsverteilung

Der Arbeitgeber wird alle Dienstfahrzeuge vollkaskoversichern.

Entsteht am Dienstfahrzeug ein Unfallschaden, wird der Arbeitgeber den Schaden übernehmen, sofern nicht bei einem Dritten Regress genommen werden kann. Dies gilt nicht bei vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Verursachung des Schadens durch den Arbeitnehmer.

§ 6 Dienstfahrten mit Privatfahrzeug

§ 5 Abs. 2 und 3 gelten analog, wenn der Mitarbeiter eine Dienstfahrt mit dem Privatfahrzeug durchführen muss.

Grundsätzlich sind Dienstfahrten mit dem Privatfahrzeug zu vermeiden.

§ 7 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung rechtlich unwirksam sein oder werden, so tritt vorerst an ihre Stelle eine gesetzliche Regelung, die notfalls in dem Sinne interpretiert werden muss, wie es die Regelung in dieser Betriebsvereinbarung vorsieht.

Zudem nehmen die Parteien in diesem Fall umgehend Verhandlungen auf, um die unwirksame Bestimmung durch eine wirksame zu ersetzen.

Sollte eine in dieser Betriebsvereinbarung enthaltene Regelung nicht eindeutig auszulegen sein, so muss sie so ausgelegt werden, dass ein maximaler Schutz der Beschäftigten gewährleistet ist.

§ 8 Schlussbestimmungen

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende gekündigt werden.

Wird sie gekündigt, wirkt sie bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung zu diesem Thema nach.

Ort, Datum, Unterschriften

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



Kündigung | Lesezeit 1 Minute

Grob fahrlässig verursachtes Verhalten rechtfertigt Kündigung

Verursacht ein Berufskraftfahrer aufgrund von überhöhter Geschwindigkeit und zu geringen Abstands fahrlässig einen Verkehrsunfall mit hohem Sachschaden und schwerverletzten Personen, riskiert er eine ordentliche Kündigung. Hier war diese nach Meinung der Richter gerechtfertigt (Arbeitsgericht Elmshorn, 11.2.2026, Az. 3 Ca 1504 d/25).

Busfahrer verursacht Unfall

Der Fall: Ein Busfahrer übernahm im September 2025 bei hellen, klaren Sichtverhältnissen morgens eine Linienbustour. Der Bus, in dem sich u. a. eine Grundschulklasse befand, fuhr auf einen vor einer Kreuzungsmangel stehenden Bus auf. Unmittelbar zuvor hatte er noch beschleunigt. Denn der Beschäftigte fühlte sich durch die tief stehende Sonne geblendet und hatte versucht, den Schalter zum Herunterfahren der Sonnenblende zu bedienen. Bei dem Unfall wurden 20 Menschen verletzt. 4 dieser 20 Personen waren schwer verletzt. Der Arbeitgeber kündigte dem Busfahrer deshalb.

Kündigung gerechtfertigt

Die Entscheidung: Das Gericht hielt die Kündigung für gerechtfertigt. Es ging davon aus, dass der Arbeitnehmer grob fahrlässig gehandelt hatte. Das begründeten die Richter damit, dass Berufskraftfahrern zu jeder Zeit bewusst sein müsse, dass sie im Bereich der Personenbeförderung ein besonders hohes, leicht verletzbares

Gut befördern. § 3 Abs. 1 StVO regelt, dass ein Fahrzeug nur so schnell fahren dürfe, dass es ständig beherrscht werden könne. Der Arbeitnehmer habe die Strecke gekannt. Er habe deshalb gewusst, dass er sich in unmittelbarer Nähe einer Kreuzung befand. Er wäre deshalb angesichts der durch die blendende Sonne dramatisch verschlechterten Sichtverhältnisse verpflichtet gewesen, unmittelbar die Geschwindigkeit zu reduzieren.

Arbeitnehmer war zuvor abgemahnt worden

Das Gericht nahm eine Interessenabwägung vor. Hier wirkte sich zulasten des Arbeitnehmers aus, dass dieser bereits zuvor in ähnlicher Angelegenheit abgemahnt worden war, nämlich wegen Telefonierens während der Fahrt. Außerdem sprachen der Umfang des eingetretenen Schadens und die dadurch für den Arbeitgeber entstandenen Kosten sowie die Anzahl der Schwerverletzten für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. **Mein Rat:** Sorgen Sie dafür, dass Sie und Ihre Kollegen Ihre Pflichten im Arbeitsverhältnis stets wahren.



Service-Tipp: Das Digitalangebot von ADIUVA

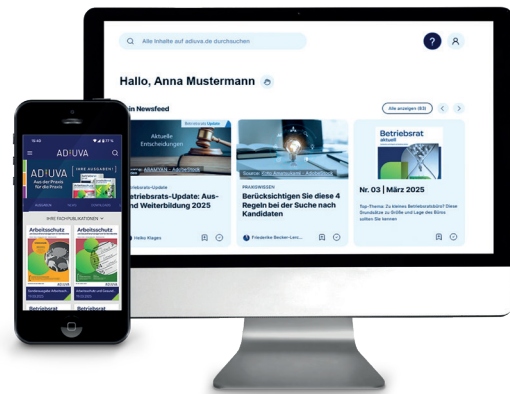
Nutzen Sie bereits diese ADIUVA Services?

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

URLAUB
Personelle Engpässe genügen nicht immer

HAFTUNG
Antworten auf Fragen zur Haftung

BETRIEBSVEREINBARUNG
Wiedereingliederung