

Urteilsdienst für den Betriebsrat



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

SEITE 3

KÜNDIGUNG

Führerschein-Entzug kann
Kündigung rechtfertigen

SEITE 6–7

GEHEIMHALTUNG

Achten Sie auf Ihre Geheim-
haltungspflichten



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,

im Interesse Ihrer Kolleginnen und Kollegen sollten Sie stets dafür sorgen, dass Sie den demografischen Wandel im Blick behalten und hier eng mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin zusammenarbeiten. In vielen Branchen fehlen Fachkräfte bzw. binnen kurzer Zeit werden viele Fachkräfte fehlen. Daran ändern weder die zurzeit teilweise sehr schwierige wirtschaftliche Lage noch KI etwas.

Viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind deshalb darauf angewiesen, dass sie ältere Kolleginnen und Kollegen so lange wie möglich im Unternehmen halten und dafür sorgen, dass deren Fähigkeiten und Qualifikationen durch entsprechende Schulungen und Fortbildungen den neuen Standards angepasst werden.

Das ist oft auch gar nicht mit so großem Aufwand verbunden. Setzen Sie sich auch in diesen Zeiten für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Ihrem Betrieb ein. Stärken Sie Ihren betroffenen Kolleginnen und Kollegen zudem den Rücken. Wie Sie gute Bedingungen in einer Betriebsvereinbarung festzurren, können Sie der Muster-Betriebsvereinbarung auf Seite 11 entnehmen.

Herzliche Grüße

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Inhalt

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Personenbedingte Kündigung: Führerschein-Entzug kann Kündigung rechtfertigen Seite 3

Vergütung von Überstunden: Darf Ihr Arbeitgeber die Rückzahlung verlangen? ... Seite 4

Arbeitnehmerüberlassung: Was für die Höchstdauer gilt, wenn es zu einem Betriebsübergang kommt Seite 5

Tram mit Bundeswehr-Werbung: Arbeitnehmer darf Führen nicht verweigern..... Seite 8

Krankmeldung: Eine solche Klausel im Vertrag ist unwirksam Seite 10

Hier war das Direktionsrecht nicht anwendbar Seite 12

SCHWERPUNKTTHEMA

Geheimhaltung: Achten Sie auf Ihre Geheimhaltungs-Pflichten und vermeiden Sie Geheimniskrämerei ... Seite 6–7

IHRE FRAGEN

Wie hat unser Chef den beim früheren Arbeitgeber erhaltenen Urlaub zu berücksichtigen?..... Seite 9

Personalgespräch: Darf unser Arbeitgeber Nein sagen? Seite 9

BETRIEBSVEREINBARUNG

Demografie-freundliches Unternehmen ... 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, Michael Schrader, Bonn | Redaktionell Verantwortliche: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | Chefredakteurin: Friederike Becker-Lerchner, RAin, Berlin | Produktmanagement: Carolin Herrmann, Bonn | Schlussredaktion: Nicole Brockmann Duarte, Madrid | Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen | Gestaltung: Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | Bildrechte: S. 1 & S. 6: alex; S. 5: Masque; S. 10: nmann77 – alle AdobeStock | 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 erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2026 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | Telefon der Redaktion: 030/443 172 46 | E-Mail (Redaktion): becker@adiuva.de | E-Mail (Kundenservice): service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Personenbedingte Kündigung | Lesezeit 2 Minuten

Entzug der Fahrerlaubnis kann Kündigung rechtfertigen

Der Besitz eines Führerscheins ist zwar nur für einige Arbeitsverhältnisse Voraussetzung. In diesen Beschäftigungsverhältnissen ist er dann aber meist unabdingbar. Denn häufig können die jeweiligen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Tätigkeit andernfalls nicht oder nur unter sehr erschwerten Bedingungen ausüben. Bei einem ausschließlich im Außendienst tätigen Arbeitnehmer kann der Entzug einer Fahrerlaubnis für die Dauer von einem Jahr deshalb eine personenbedingte Kündigung rechtfertigen (§ 1 Abs. 2 KSchG). Das hat das Arbeitsgericht Nordhausen kürzlich entschieden (7.5.2026, Az. 3 Ca 1094/99).

Arbeitnehmer arbeitet als Außendienstmitarbeiter

Der Fall: Der Arbeitnehmer war 2018 zuletzt auf Grundlage eines unbefristeten Arbeitsvertrags aus dem Jahr 2020 als Außendienstmitarbeiter bei seiner Arbeitgeberin beschäftigt. Die Arbeitgeberin vertreibt Saisonartikel für von ihr betreute Supermärkte.

Der Arbeitnehmer nutzte für seine Arbeit einen Dienstwagen. In seinem Arbeitsvertrag hatte er mit seiner Arbeitgeberin vereinbart, dass er den Firmenwagen auch privat nutzen durfte. Sein Bruttomonatsgehalt betrug zuletzt 2.600 €.

Beschäftigter baut Waren auf und ab

Die Aufgabe des Arbeitnehmers bestand vor allem darin, unterschiedliche Supermärkte anzufahren und dort Warendisplays auf- und abzubauen. Darüber hinaus musste er die Warendisplays bestücken und pflegen. Da sich viele der Supermärkte an entlegenen Orten befanden, waren sie in der Regel nicht mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen.

Arbeitnehmer muss Fahrerlaubnis abgeben

Am 30.6.2025 wurde dem Arbeitnehmer die Fahrerlaubnis entzogen. Darüber unterrichtete er seine Arbeitgeberin zunächst nicht. Er führte trotz alledem im Juli und August 2025 noch 26 Einsätze für seine Arbeitgeberin durch.

Arbeitnehmer erkrankt arbeitsunfähig

Nach einer zunächst ausgesprochenen und später zurückgenommenen fristlosen bzw. hilfsweise ordentlichen Kündigung vom 11.9.2025 forderte die Arbeitgeberin den Beschäftigten zur Arbeitsaufnahme auf. Und zwar ab dem 13.10.2025. Zu diesem Zeitpunkt war er allerdings arbeitsunfähig erkrankt. Deshalb nahm er die Arbeit nicht auf.

In der Zeit vom 1.10.2025 bis zum 31.1.2026 arbeitete der Arbeitnehmer nicht. Die Arbeitgeberin leistete während dieser Zeit keine Entgeltfortzahlung. Erst am 13.11.2025 teilte der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber mit, dass ihm die Fahrerlaubnis entzogen worden sei. Gleichzeitig forderte er seine Arbeitgeberin zur Entgeltfortzahlung auf. Das lehnte die Arbeitgeberin ab. Sie kündigte das Arbeitsverhältnis am 24.11.2025 ordentlich zum 31.1.2026.

Arbeitnehmer wehrt sich gegen Kündigung

Der Arbeitnehmer hielt die Kündigung für sozial ungerechtfertigt. Er vertrat den Standpunkt, dass er seine Aufgaben trotz des Entzugs der Fahrerlaubnis erledigt habe. Sein Vater und ein Bekannter haben ihm geholfen.

Kündigung wirksam

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass die Kündigung vom 24.11.2025 das Beschäftigungsverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin wirksam beendet hatte. Das Gericht stellte insoweit klar, dass sie sozial gerechtfertigt sei im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG.

Ihre Entscheidung begründeten die Richter damit, dass der Entzug der Fahrerlaubnis ein personenbedingter Kündigungsgrund sei. Denn der Arbeitnehmer konnte seine arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit ohne die Fahrerlaubnis nicht ausüben. Zumindest ein Teil der Märkte war mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht zu erreichen. Seine Arbeit besteht zu 100 % aus der Außendienst-Tätigkeit. Diese setzt unabdingbar eine Fahrerlaubnis voraus. Die Arbeitgeberin konnte dem Arbeitnehmer zudem keine Alternativ-Tätigkeit anbieten.

Kündigung verhältnismäßig

Das Gericht entschied, dass die Kündigung zudem das mildeste Mittel darstellte. Die Arbeitgeberin musste keine Ersatzfahrer, wie den Vater des Arbeitnehmers oder auch einen Bekannten, akzeptieren. Auch die vorgenommene Interessenabwägung fiel zulasten des Arbeitnehmers aus.

Ihre Rolle als Betriebsrat

Als Betriebsrat sind Sie in einer mit dieser Kündigung vergleichbaren Situation nach § 102 BetrVG anzuhören. Sie können in einer solchen Situation abhängig von den Umständen im Einzelfall dafür plädieren, den Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin an anderer Stelle im Unternehmen zu beschäftigen.



MEIN TIPP

Wer beruflich auf den Führerschein angewiesen ist, sollte vorsichtig sein

An sich sind Arbeits- und Privatleben getrennt voneinander zu betrachten. Allerdings können sich Schwierigkeiten im Privatleben u. U. auch negativ auf das Arbeitsleben auswirken. Nehmen Sie als Betriebsrat die Entscheidung deshalb zum Anlass, Ihre Kolleginnen und Kollegen, die beruflich auf einen Führerschein angewiesen sind, noch einmal darauf aufmerksam zu machen, Fahrzeuge auch im Privaten dem Gesetz entsprechend zu nutzen.

Vergütung von Überstunden | Lesezeit 2 Minuten

Darf Ihr Arbeitgeber die Rückzahlung verlangen?

Überstunden müssen vergütet oder in Freizeit ausgeglichen werden. Wie Ihr Arbeitgeber damit konkret umzugehen hat, richtet sich nach dem jeweiligen Arbeitsvertrag. Hat Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin einem Kollegen bzw. einer Kollegin Überstunden vergütet, darf er/sie die Zahlung nur im Ausnahmefall zurückfordern. Der Vorwurf einer unerlaubten Handlung oder die bloße Bezugnahme auf ein Ermittlungsverfahren ohne einen Nachweis bzw. eine entsprechende Darlegung reicht dafür nicht aus. Das hat das Arbeitsgericht Nordhausen kürzlich entschieden (23.4.2026, Az. 3 Ca 799/25).

Arbeitgeberin verlangt Rückzahlung

Der Fall: Die Arbeitgeberin, eine Gemeinde, verlangte von einem Beschäftigten eine im Juni 2025 ausgezahlte Überstundenvergütung i. H. v. 4.872 € netto zurück. Der Arbeitnehmer arbeitete seit dem Jahr 2019 bei der Arbeitgeberin.

Arbeitnehmer kündigt Beschäftigungsverhältnis

Am 26.5.2025 kündigte der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis zum 30.6.2025. Er verwies dabei auf die aus seiner Sicht fehlende Grundlage für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem neu gewählten Bürgermeister.

Die Arbeitgeberin rechnete daraufhin im Juni 2025 einen Verdienst von insgesamt 5.733,54 € netto ab, darunter 4.872 € für 304,50 Mehrarbeitsstunden. Der Betrag wurde vollständig ausbezahlt.

Staatsanwaltschaft leitet Ermittlungen ein

Zum 1.7.2025 wechselte der Bürgermeister. Kurz darauf leitete die Staatsanwaltschaft Ermittlungen gegen den ehemaligen Bürgermeister und weitere Beteiligte wegen des Verdachts des Betrugs, Sozialversicherungsbetrugs und der Untreue zum Nachteil der Arbeitgeberin ein.

Im Zuge dessen forderte die Arbeitgeberin den Arbeitnehmer Anfang September 2025 zur Rückzahlung der Überstundenvergütung auf. Dabei behauptete sie, der Arbeitnehmer habe zusammen mit dem früheren Bürgermeister zum Nachteil der Arbeitgeberin, also der Gemeinde, agiert. Die abgerechneten Stunden seien weder dokumentiert noch veranlasst worden. Im Weiteren argumentierte sie, dass die Vergütungsansprüche teilweise verfallen bzw. verjährt seien.

Arbeitnehmer weigert sich

Der Arbeitnehmer weigerte sich, das Geld zurückzuzahlen. Er bestritt die Vorwürfe und trug vor, dass die Stunden monatlich mittels Stundenzettel erfasst, bei der Arbeitgeberin abgegeben und von einer Kollegin ins Abrechnungssystem eingetragen worden seien. Der Arbeitnehmer stellte sich auf den Standpunkt, dass die Abrechnung zutreffend sei.

Arbeitgeberin hat keinen Anspruch auf Rückzahlung

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass die Arbeitgeberin keinen Anspruch auf Rückzahlung der im Juni 2025 ausgezahlten Überstundenvergütung in Höhe von 4.872 € habe. Es begründete seine Entscheidung damit, dass ein Schadenersatzanspruch bereits daran scheitert, dass die Arbeitgeberin eine Pflichtverletzung des Arbeitnehmers nicht ausreichend konkret dargelegt hatte.

Das Gericht ging darauf ein, dass die Arbeitgeberin zwar eine vom Arbeitnehmer zusammen mit dem früheren Bürgermeister durchgeführte unerlaubte Handlung zum Nachteil der Arbeitgeberin behauptet hatte. Die Richter stellten aber auch klar, dass es nicht ausreiche, sich – wie die Arbeitgeberin hier – lediglich auf ein laufendes staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren sowie die ungewöhnlich hohe Zahl abgerechneter Überstunden zu berufen.

Die vorgetragenen Umstände begründeten so keinen ausreichenden Verdacht einer Schädigung.

Wann Ihre Kolleginnen und Kollegen verpflichtet sind, Überstunden zu leisten

Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen sind nur verpflichtet, Überstunden zu leisten, wenn es sich aus betrieblicher Sicht um einen Notfall handelt und die Bereitschaft bereits im Arbeits- oder Tarifvertrag oder durch eine Betriebsvereinbarung festgelegt wurde.

Zudem müssen etwaige Überstunden richtig angeordnet worden sein. Dabei muss Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin 2 Punkte beachten. Er bzw. sie muss die Betroffenen, abgesehen von eventuellen Notfällen, mindestens 1 Woche vorher unterrichten. Außerdem muss er bzw. sie Ihre Zustimmung einholen (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG).

Überstunden müssen grundsätzlich extra vergütet werden. Bei tarifgebundenen Unternehmen ist das meistens einfach. Denn fast immer regelt ein Tarifvertrag, wie die Mehrarbeit vergütet werden muss. Nicht tarifgebundene Unternehmen müssen für eine Überstunde mindestens den normalen Bruttostundenverdienst zahlen.

So reden Sie mit

Als Betriebsrat haben Sie beim Thema Überstunden ein Wörtchen mitzureden. Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin benötigt Ihre Zustimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG.

→ FAZIT

Rückforderung nicht ohne Weiteres möglich

Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin ist verpflichtet, Überstunden extra zu vergüten. Er bzw. sie kann eine einmal geleistete Zahlung allerdings nicht einfach zurückfordern.

Eine erfolgreiche Rückforderung ist überhaupt nur möglich, wenn die Zahlung aufgrund eines Betrugs (Arbeitszeitbetrugs) geleistet wurde und dieser konkret dargelegt wurde.

Arbeitnehmerüberlassung | Lesezeit 2 Minuten

Betriebsübergang beim Entleiher: Das gilt für die Höchstdauer

Wird ein Leiharbeiter einem Betrieb überlassen und wird dieses Unternehmen während der stattfindenden Überlassung Gegenstand eines Betriebsübergangs, so werden für die Berechnung der Höchstdauer der Überlassung die Zeiten beim ursprünglichen Entleiher und beim Betriebsübernehmer zusammengerechnet. Dafür hat der Generalanwalt des Europäischen Gerichtshofs kürzlich plädiert (EuGH, 11.6.2026, Rs. C 136/25).

BAG: Wie wird die Überlassungsdauer berechnet?

Der Fall: Nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) darf ein Leiharbeitsunternehmen denselben Leiharbeiter nicht länger als 18 Monate in Folge demselben entleihenden Unternehmen überlassen (§ 1 Abs. 1b Satz 1 AÜG). So wird das in der Leiharbeits-Richtlinie 2008/104/EG vorgesehene Merkmal konkretisiert.

Für den Fall, dass die Höchstdauer überschritten wird, kommt ein Arbeitsverhältnis unmittelbar zwischen dem Leiharbeiter und dem entleihenden Unternehmen zustande.

In dem dem EuGH vorliegenden Fall hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) zuvor darüber zu entscheiden, wie die Dauer der Überlassung zu berechnen sei, wenn aufseiten des entleihenden Unternehmens ein Betriebsübergang stattgefunden hat. Konkret fragten sich die Richter des BAG, ob der Veräußerer und der Erwerber hier als dasselbe entleihende Unternehmen zu betrachten sind.

Alternativ fragten sie sich, ob der Veräußerer und der Entleiher insoweit als dasselbe entleihende Unternehmen zu betrachten sind. Sie wollten vor allem wissen, ob die Überlassungshöchstdauer mit dem Betriebsübergang neu beginnt.

Da das BAG sich über die Einordnung des Sachverhalts ins europäische Recht unsicher war, leitete es ein Vorabentscheidungsverfahren am EuGH ein.

Monate der Beschäftigung werden zusammengerechnet

Die Entscheidung: Der Generalanwalt des EuGH plädierte klar dafür, dass der Betriebsübergang beim Entleiher nicht dazu führe, dass die Berechnung der Höchstdauer von Neuem beginne. Er entschied vielmehr, dass der ursprüngliche Entleiher und Veräußerer sowie der neue Entleiher, also der Betriebsübernehmer, für die Berechnung der Höchstdauer der Überlassung als dasselbe Unternehmen anzusehen sind. Das gelte, sofern ein Leiharbeiter einem entleihenden Unternehmen überlassen werde und dieses Unternehmen während der Dauer der Überlassung in einen Betriebsübergang gerate.

Maßgeblich ist Art. 3 Abs. 1d der Richtlinie

Die Entscheidung begründete der Generalanwalt mit Art. 3 Abs. 1d der Richtlinie 2008/104/EG über Leiharbeit. Der Generalanwalt ging des Weiteren darauf ein, dass die Gefahr bestünde, dass die Bestimmungen der Leiharbeitsrichtlinie ausgehebelt würden, wenn der Übergang eines Betriebs oder auch nur eines Betriebsteils zum Zeitpunkt des Übergangs die Überlassung dieses Arbeit-

nehmers an das veräußernde Unternehmen beenden und eine neue Überlassung an das erwerbende Unternehmen beginnen würde.

Das BAG behandelt § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG zwar als echte Verbotsnorm, entwickelt daraus aber nur die Rechtsfolge, dass der Betriebsrat bei einer dauerhaften Überlassung nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG die Zustimmung verweigern kann.

Wie Sie als Betriebsrat in Bezug auf das Leihpersonal mitreden

Im Wesentlichen bestehen Mitbestimmungsrechte des Entleiher-Betriebsrats in Bezug auf das Leihpersonal bei

- Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb; z. B. bei Dienstkleidung, Parkplatz- und Hausordnung (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG),
- der Verteilung der Arbeitszeit auf die Arbeitstage und einzelne Wochentage (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG),
- der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG,
- Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG),
- der Ausgestaltung und Nutzung von Sozialeinrichtungen, z. B. die Kantine und die Pausenräume (§ 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG), sowie
- bei der Einstellung nach § 99 Abs. 1 BetrVG.



Geheimhaltung | Lesezeit 4 Minuten

Achten Sie auf Ihre Geheimhaltungs-Pflichten und vermeiden Sie Geheimniskrämerei

Um Ihren Aufgaben nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ordnungsgemäß nachkommen zu können, ist es unerlässlich, dass Sie Informationen erhalten. Die wichtigsten Informationen erhalten Sie in der Regel von Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin. Der/die wird sich allerdings in vielen Angelegenheiten nur mit Ihrem Betriebsratsvorsitzenden auseinandersetzen. Das führt immer einmal wieder dazu, dass Informationen untergehen. Auch passiert es, dass ein Betriebsratsvorsitzender oder Kolleginnen bzw. Kollegen wichtige Informationen bewusst nicht an Sie und Ihre anderen Kolleginnen und Kollegen weitergeben. Spätestens wenn einem Kollegen bzw. einer Kollegin auffällt, dass ein anderer einen Wissensvorteil bewusst für sich nutzt, sollten Sie versuchen, das zu unterbinden.

Informationspflicht des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin

Sie als Betriebsrat haben nach § 80 Abs. 2 BetrVG ein allgemeines Informationsrecht. Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin muss Sie rechtzeitig und umfassend unterrichten. Das ist vor dem Hintergrund Ihrer Mitbestimmungsrechte auch nur richtig. Denn Sie können Ihre Mitbestimmungsrechte nur sinnvoll und richtig wahrnehmen, wenn Sie umfassend informiert sind und die verschiedenen Aspekte zu einem Thema kennen und berücksichtigen können.

Sie haben Anspruch auf die notwendigen Informationen

Immer wenn Sie eine Aufgabe benennen können, zu deren Erfüllung bestimmte Informationen notwendig sind oder werden, muss Ihnen Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin diese Informationen geben. Sie als Betriebsrat haben einen Unterrichtsanspruch, wenn Sie konkrete Beteiligungsrechte ausüben wollen.

! ACHTUNG

Setzen Sie notfalls auf die Überwachungspflichten-Karte

Auch wenn Sie kein konkretes Beteiligungsrecht haben, ist die Information wichtig. In diesen Fällen können Sie sich häufig auf Ihre Überwachungspflicht nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG berufen. Nach dieser Vorschrift können Sie etwa verlangen, über die Arbeitszeiten informiert zu werden. Denn Sie haben nach § 80 Abs. 1 BetrVG das Recht, die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes zu kontrollieren.

Sie müssen rechtzeitig unterrichtet werden

Die Information Ihres Arbeitgebers bzw. Ihrer Arbeitgeberin muss rechtzeitig, umfassend und verständlich erfolgen. Rechtzeitig ist



eine Information nur dann, wenn Sie sich mit der Angelegenheit ordnungsgemäß befassen konnten. Gehen Sie dabei vom Gegenstand Ihrer Beteiligung und den konkreten Umständen aus.

Das eigentliche Problem insoweit ist, dass man die Rechtzeitigkeit aus dem Rückblick bestimmt. Eine Information erfolgt, Sie prüfen und merken häufig erst, wenn die Zeit drängt, dass wesentliche Informationen fehlen. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verteidigen sich häufig mit dem Argument, dass Sie um bestimmte Informationen nicht gebeten haben. Das müssen Sie aber nicht. Denn Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin muss Sie von sich aus umfassend informieren.

Die Information Ihres Arbeitgebers bzw. Ihrer Arbeitgeberin muss zudem verständlich sein. Ist eine Information zu umfangreich oder für Sie aus anderen Gründen nur schwer zu verstehen, muss Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin Ihnen sogar eine Zusammenfassung erstellen.

Fordern Sie die Einsichtnahme in die Unterlagen ein

Nach § 80 Abs. 2 BetrVG haben Sie zudem Anspruch auf die Einsichtnahme in Unterlagen zu notwendigen Informationen. Machen Sie diesen Anspruch im Zweifel geltend, um sich ein besseres Bild zu verschaffen.

Grenzen der Informationspflicht

Ihre Unterrichtungspflicht wird durch das BetrVG nicht beschränkt. Das hat zur Folge, dass Ihr Arbeitgeber Ihnen eine Auskunft auch nicht unter dem Hinweis auf ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis verweigern kann. Auch des Arguments, dass Ihrer Information ein schützenswertes Interesse eines Dritten entgegensteht, kann er sich nicht bedienen.

Schließlich ist Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin berechtigt, von Ihnen als Betriebsrat Stillschweigen zu verlangen (§ 79 BetrVG).

Diese Möglichkeit müsste er/sie nutzen, wenn er/sie Ihnen Auskünfte erteilt, die er/sie zunächst oder auch längerfristig nicht publik machen möchte.

Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin kann ein Auskunftsverlangen von Ihnen allerdings nicht mit dem Argument, das Persönlichkeitsrecht eines Kollegen schützen zu wollen, verweigern.

In Fällen, die unter den Geheimnisschutz fallen, gilt für Sie:

Sie dürfen keine Auskunft über die Situation geben. Etwaige Verstöße können als Amtspflichtverletzung geahndet werden. Dem Kollegen bzw. der Kollegin droht ein Ausschluss aus dem Gremium nach § 23 Abs. 1 BetrVG.

Die Verschwiegenheitspflichten treffen alle Mitglieder des Betriebsrats sowie die Ersatzmitglieder. Denn alle eventuell Beteiligten sollen in die betrieblichen Prozesse eingeweiht werden können.

Das passiert in der Praxis allerdings längst nicht immer. Es kommt immer wieder vor, dass der Betriebsratsvorsitzende oder aber hin und wieder auch ein Kollege bzw. eine Kollegin, Informationen nicht weiterleitet, die er/sie weiterleiten müsste. Das ist ärgerlich für alle anderen Kolleginnen und Kollegen aus dem Gremium.

Stellung des Betriebsratsvorsitzenden

Der Betriebsratsvorsitzende erhält die Informationen in vielen Angelegenheiten häufig zuerst. Das rührt daher, dass er nach § 26

Satz 2 BetrVG der Empfänger von Erklärungen des Arbeitgebers ist. Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin ist verpflichtet, dem Betriebsratsvorsitzenden bzw. dessen Stellvertreter, wenn dieser verhindert sein sollte, sämtliche Informationen mitzuteilen.

Diese Pflicht geht so weit, dass die Frist bei Angelegenheiten, die mit einer Frist verbunden sind, erst nach der Unterrichtung des Betriebsratsvorsitzenden – bzw. im Fall von dessen Verhinderung seines Stellvertreters – beginnt.

Folgen der Aufgabenverteilung

Der Betriebsratsvorsitzende hat dann wiederum die Aufgabe, diese Auskünfte entgegenzunehmen und seine Kolleginnen und Kollegen aus dem Gremium darüber zu informieren.

Denn der Betriebsratsvorsitzende ist nicht der gesetzliche Vertreter des Gremiums. Er darf deshalb nicht anstelle des Gremiums handeln und dem Betriebsrat zugewiesene Befugnisse, Pflichten und Zuständigkeiten allein ausüben.

Diese Aufgaben werden – abgesehen von gesetzlich geregelten Ausnahmefällen – immer vom Gremium wahrgenommen. Die Kolleginnen und Kollegen aus dem Gremium können ihren Pflichten jedoch nur ordnungsgemäß nachkommen, wenn auch sie umfassend informiert sind.

Handelt der Betriebsratsvorsitzende eigenmächtig ohne Vorliegen eines entsprechenden Betriebsratsbeschlusses, begeht er eine Pflichtverletzung. Dadurch riskiert er ein Ausschlussverfahren nach § 23 Abs. 1 BetrVG.

Geheimniskrämerei vermeiden

Geheimniskrämerei seitens des Betriebsratsvorsitzenden oder eines Gremiumskollegen bzw. einer Gremiumskollegin mit dem Ziel, sich einen Wissensvorsprung zunutze zu machen, darf nicht sein. Schließlich führt ein solches Verhalten früher oder später zu Brüchen des Vertrauens.

Ein schlechtes Vertrauensverhältnis innerhalb des Teams ist unbedingt zu vermeiden und es ist mit allen Mitteln dagegen anzugehen. Schließlich kann es so weit gehen, dass letztlich innerhalb des Teams gegeneinander geklagt wird.



MEIN TIPP

Seien Sie offen miteinander

In den meisten Teams ist es kein Problem. Wahrscheinlich bei Ihnen auch nicht. Schließlich haben Sie im Team alle das gleiche Ziel. Sollte es dennoch Probleme geben, setzen Sie sich zusammen und überlegen Sie, wie Sie Ihre Zusammenarbeit sinnvoll verbessern können. Reden Sie offen und ehrlich miteinander und stellen Sie klar, wo der Schuh drückt.

Wenn es doch zu einer Auseinandersetzung kommt ...

... ist eine schnelle Klärung wichtig. Sprechen Sie die Angelegenheit offen an. Sollte es Ihnen nicht gelingen, eine Auseinandersetzung zeitnah gemeinsam zu klären, setzen Sie als Betriebsrat auf professionelles Konfliktmanagement. Denn auch intern ist eine vertrauensvolle Zusammenarbeit wichtig, um Ihre Kolleginnen und Kollegen erfolgreich zu vertreten.

Tram mit Bundeswehr-Werbung | Lesezeit 2 Minuten

Arbeitnehmer darf das Führen nicht verweigern

In Schichtbetrieben erstellt der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin einen Dienstplan. Sieht dieser das Führen einer Straßenbahn mit aufgeklebter Werbung für die Bundeswehr vor, kann ein Straßenbahnführer, der entsprechend dem Dienstplan für ein solches Fahrzeug eingeteilt ist, das Führen der Bahn nicht verweigern. Und zwar auch dann nicht, wenn er das mit einer Gewissensnot begründet (Arbeitsgericht München, 20.5.2026, Az. 4 Ca 15395/25).

Arbeitnehmer wird ermahnt

Der Fall: Die Münchener Verkehrsbetriebe haben einen Werbevertrag mit der Bundeswehr geschlossen, der seit August 2024 wirksam ist. Seitdem fährt in München mindestens eine in den typischen Bundeswehrfarben folierte Straßenbahn.

Der Arbeitnehmer, ein Straßenbahnführer, der zudem anerkannter Kriegsdienstverweigerer ist, weigerte sich aus Gewissensgründen, diese Straßenbahn zu führen. In einem Zeitraum von etwas mehr als einem Jahr war er lediglich einmal zum Fahren der streitgegenständlichen Straßenbahn eingeteilt. Nachdem er sich erneut weigerte, die mit den Bundeswehrfarben folierte Tram zu führen, ermahnte ihn sein Arbeitgeber. Das missfiel dem Arbeitnehmer, was er seinem Arbeitgeber auch mitteilte.

Arbeitnehmer beruft sich auf Gewissensgründe

Der Beschäftigte berief sich darauf, dass er als Pazifist und Kriegsdienstverweigerer das Fördern von Kriegsbereitschaft und Krieg grundsätzlich ablehne. Er stellte klar, dass es für ihn aus Gewissensgründen unmöglich sei, die Tram mit der Bundeswehr-Werbung zu führen.

Dem hielt der Arbeitgeber entgegen, dass es für ihn organisatorisch unmöglich sei bzw. einen unverhältnismäßigen Mehraufwand verursachen würde, wenn man bei der Dienstplaneinteilung stets berücksichtigen würde, dass der Arbeitnehmer nicht die entsprechende Tram führen muss.

Als weiteren Punkt wandte der Arbeitgeber ein, dass sich dann auch andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dagegen wehren könnten. Insoweit hätte der Arbeitgeber dann den Gleichbehandlungsgrundsatz anzuwenden.

Arbeitgeber legt Widerklage ein

Der Arbeitgeber wehrte sich gegen die Klage des Arbeitnehmers mit einer eigenen Klage (Widerklage). Mit dieser wollte der Arbeitgeber feststellen lassen, dass der Arbeitnehmer verpflichtet sei, auch die Tram mit der Bundeswehr-Werbung zu führen.

Arbeitnehmer und Arbeitgeber erzielten eine Einigung über die Ermahnung. Deshalb ging es in der Entscheidung nur noch um die Klage des Arbeitgebers.

Arbeitgeber hat das Direktionsrecht

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass der Arbeitnehmer nicht aufgrund der von ihm angeführten Gewissensnot berechtigt sei, das Fahren einer Straßenbahn mit Bundeswehr-Werbung zu verweigern.

Das Gericht stellte in seiner Begründung darauf ab, dass der Arbeitgeber kraft Direktionsrechts (§ 106 Satz 1 GewO) für das Erstellen der Dienstpläne verantwortlich sei.

Die verfassungskonforme Auslegung und Anwendung von § 106 Satz 1 GewO gebietet es jedoch, die kollidierenden Grundrechtspositionen einerseits des Arbeitnehmers, also die Gewissensfreiheit nach Art. 4 GG, und andererseits des Arbeitgebers, also die unternehmerische Betätigungsfreiheit (Art. 12 Abs. 1 Satz 2 GG), gegeneinander abzuwägen.

Arbeitgeber musste Interessenabwägung vornehmen

Der Arbeitgeber musste daher die Gewissensschwierigkeiten des Arbeitnehmers bei der Dienstplanerstellung berücksichtigen und mit den eigenen Interessen abwägen.

Neben den Gewissenskonflikten sei insoweit auch zu berücksichtigen, dass der Arbeitnehmer die Straßenbahn mit Bundeswehr-Werbung bis dato überhaupt nur einmal führen musste. Aufgrund der Vielzahl von Straßenbahnen, die für seine Einsätze zur Verfügung stehen, sei es wahrscheinlich, dass er auch in Zukunft nur höchst selten einen Einsatz in dieser Bahn haben werde.

Auf der anderen Seite musste der Arbeitgeber jedoch bei jedem Dienstplan sicherstellen, dass dem Arbeitnehmer nicht die entsprechende Tram zugeteilt wurde. Das hielt das Gericht in seiner Abwägung für zu aufwendig.

Ihre Rolle als Betriebsrat beim Direktionsrecht

Übt Ihr Arbeitgeber sein Direktionsrecht aus, haben Sie als Betriebsrat nicht mitzureden. Allerdings bleibt Ihre Überwachungspflicht bestehen. Es ist auch im Hinblick auf das Direktionsrecht Ihre Aufgabe, darüber zu wachen, dass die Grundsätze des Grundgesetzes nach § 75 BetrVG eingehalten werden.

Danach haben Sie mit darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden und dass der Gleichbehandlungsgrundsatz sowie sonstige arbeitsrechtliche Regelungen durchgeführt und angewendet werden.



MEIN TIPP

Setzen Sie sich für Ihre Kolleginnen und Kollegen ein

Hat einer Ihrer Kollegen bzw. eine Kollegin vergleichbare Schwierigkeiten, setzen Sie sich dafür ein, dass Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin die jeweiligen Kolleginnen und Kollegen so weit als irgendwie vertretbar unterstützt. So sollte er/sie z. B. in dem Fall, dass ein Kollege eine entsprechende Straßenbahn führen soll, noch einmal prüfen, ob dieser nicht unproblematisch mit einer anderen Person der gleichen Schicht tauschen kann.

Urlaubs-Übertragung | Lesezeit 1 Minute

Wie hat unser Arbeitgeber den beim früheren Arbeitgeber erhaltenen Urlaub zu berücksichtigen?

Frage:

Eine Kollegin hat zum 1.6.2026 zu unserem Arbeitgeber gewechselt. Und zwar in Teilzeit. Sie ist 3 Tage pro Woche bei unserem Arbeitgeber tätig. Bei ihrem vorherigen Arbeitgeber arbeitete sie 5 Tage pro Woche. Da unsere Kolleginnen und Kollegen in Vollzeit 30 Tage Urlaub pro Jahr bekommen, stehen ihr $30 : 5 \times 3 = 18$ Tage Urlaub zu. Bei ihrem früheren Arbeitgeber hat sie nach einer Urlaubsbescheinigung bereits 15 Tage des Urlaubs von 2026 genommen. Stimmt es, dass sie deshalb bei uns nur noch 3 Tage Urlaub erhält?

Antwort: Urlaub ist anzurechnen

So ganz kommt das nicht hin. Denn Ihr Arbeitgeber darf grundsätzlich nur den Urlaub anrechnen, den die Kolleginnen und Kollegen für den Zeitraum beim alten Arbeitgeber bekommen haben,

in dem sie schon bei Ihrem Arbeitgeber beschäftigt waren. Ihr Arbeitgeber hat deshalb zunächst nach dem Zwölftelungsprinzip den anteiligen Urlaubsanspruch 2026 im neuen bzw. alten Arbeitsverhältnis, d. h. den Anspruch für 7 bzw. 5 Monate.

Aus 18 Tagen Jahresurlaub bei Ihrem Arbeitgeber werden so anteilig $18 : 12 \times 7 = 10,5$ Tage. Angenommen der Urlaubsanspruch beim früheren Arbeitgeber hat 30 Tage pro Jahr betragen, werden daraus anteilig $30 : 12 \times 5 = 12,5$ Urlaubstage.

Die Arbeitnehmerin hat demnach bei ihrem alten Arbeitgeber 2,5 Urlaubstage zu viel bekommen, die Ihr Arbeitgeber nun von einer 5-Tage- auf eine 3-Tage-Woche umrechnen muss ($2,5 : 5 \times 3 = 1,5$ Tage). Diese 1,5 Tage sind vom anteiligen Urlaubsanspruch bei Ihnen abzuziehen ($10,5 - 1,5 = 9$ Tage). Der Mitarbeiterin stehen 2026 deshalb noch 9 Urlaubstage zu.

Personalgespräch | Lesezeit 1 Minute

Darf der Arbeitgeber unsere Teilnahme ablehnen?

Frage:

Unser Arbeitgeber hat einen Kollegen zum Personalgespräch geladen. Der betroffene Kollege geht davon aus, dass es sich um ein Gespräch zur Leistung, Arbeitsweise sowie Arbeitsorganisation handelt. Der Kollege fühlt sich dem allein nicht gewachsen. Er ist deshalb mit der Bitte, dass ein Gremiumsmitglied dem Gespräch beiwohnt, auf uns zugekommen. Wir sind grundsätzlich dazu bereit, den Kollegen dabei zu unterstützen, allerdings lehnt der Arbeitgeber unsere Teilnahme ab. Darf er das?

Antwort: Arbeitgeber darf Teilnahme nicht ablehnen

Nein, Ihr Arbeitgeber darf Ihre Teilnahme nicht einfach ablehnen. Ihr Kollege hat vielmehr das Recht, zu verlangen, dass ein Betriebsratsmitglied an dem Gespräch teilnimmt (§ 82 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG). Nach § 82 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht, ein Betriebsratsmitglied hinzuzuziehen, wenn es um die Beurteilung der Leistung, die Zusammensetzung des Arbeitsentgelts oder die Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung im Betrieb geht. Das ist nach Ihren Schilderungen hier der Fall.

Raten Sie Ihren Kollegen, ihre Rechte zu nutzen

Ihr Arbeitgeber kann Ihre Teilnahme deshalb auch nicht mit der Begründung ablehnen, dass es sich um ein Gespräch handele, in dem noch andere Themen besprochen werden. Weisen Sie Ihren Arbeitgeber auf das Recht Ihres Kollegen nach § 82 Abs. 2 BetrVG hin. Empfehlen Sie grundsätzlich auch anderen Kolleginnen und Kollegen, von diesem Recht Gebrauch zu machen. Denn meist profitieren Ihre Kolleginnen und Kollegen davon.

Möglichkeiten nutzen

Nutzen Sie als Betriebsrat Ihre Möglichkeiten in einem solchen Gespräch. Sie sind berechtigt, Fragen zu stellen und Vorschläge zu unterbreiten. Sie haben deshalb grundsätzlich gute Möglichkeiten, Ihre Kolleginnen und Kollegen zu unterstützen.

Hält ein Kollege Ihre Teilnahme allerdings nicht für notwendig, haben Sie als Betriebsrat grundsätzlich keinen Anspruch auf Teilnahme.

§ 82 Abs. 2 Satz 1,2 BetrVG

Anhörungs- und Erörterungsrecht des Arbeitnehmers

(2) Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass ihm die Berechnung und Zusammensetzung seines Arbeitsentgelts erläutert und dass mit ihm die Beurteilung seiner Leistungen sowie die Möglichkeiten seiner beruflichen Entwicklung im Betrieb erörtert werden. Er kann ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen.



MEIN TIPP

Es reicht, wenn diese Themen unter anderem behandelt werden

Die Vorschrift wird grundsätzlich weit ausgelegt. Für Ihr Teilnahmerecht reicht es deshalb grundsätzlich aus, dass diese Themen u. a. behandelt werden.

Arbeitsunfähigkeit | Lesezeit 2 Minuten

Unwirksame Klausel: „Bei Krankmeldung ist auf dringliche Arbeiten hinzuweisen.“

„Bei Krankmeldung ist auf dringliche Arbeiten hinzuweisen.“ Eine solche Klausel im Arbeitsvertrag ist unwirksam. Dennoch kann es für den Betriebsablauf hilfreich sein, wenn Ihre Kolleginnen und Kollegen, die sich arbeitsunfähig krankmelden, Ihren Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin über anstehende dringende Arbeiten unterrichten. Verlangen kann Ihr Arbeitgeber eine solche Information allerdings nicht. Das hat das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg kürzlich entschieden (19.2.2026, Az. 8 Sa 25/25).

Auftragsbearbeitung verzögert sich nach Krankmeldung

Der Fall: Der Arbeitnehmer, ein im Bereich Warenein- und -ausgang Beschäftigter, verließ während einer Spätschicht vorzeitig krankheitsbedingt seinen Arbeitsplatz. Er unterrichtete seinen Vorgesetzten hierüber per E-Mail.

Allerdings wies er dabei nicht auf seine für den entsprechenden Tag anstehenden Arbeiten hin. Das war insofern problematisch, als durch die fehlende Unterrichtung am nächsten Tag Materialien fehlten, um 3 weitere Aufträge zu erledigen.

Der Arbeitsvertrag verpflichtete, über dringliche Aufgaben zu informieren

Allerdings war der Arbeitnehmer nach seinem Arbeitsvertrag dazu verpflichtet, im Fall einer Arbeitsverhinderung auf etwaige dringliche Arbeiten hinzuweisen. Da er das nicht getan hatte, sprach der Arbeitgeber ihm gegenüber eine Abmahnung aus.

Arbeitnehmer wehrt sich gegen Abmahnung

Der Arbeitnehmer hielt die Abmahnung für unberechtigt. Er verlangte deshalb die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte.

Vertragsklausel benachteiligt Arbeitnehmer unangemessen

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass die Abmahnung keine angemessene Sanktion war. Denn nach Ansicht des Gerichts war die Vertragsklausel unwirksam. Dem Arbeitnehmer sei deshalb keine Vertragsverletzung vorzuwerfen. Der Arbeitgeber müsse die Abmahnung daher aus der Personalakte entfernen.

Die Richter räumten zwar ein, dass Beschäftigte grundsätzlich verpflichtet seien, auf die betrieblichen Belange Rücksicht zu nehmen und drohende Schäden nach Möglichkeit abzuwenden (§ 241 Abs. 2 BGB). Dazu gehöre aber nicht, dass sie im Fall einer Krankmeldung auf dringliche, anzustehende Arbeiten hinweisen müssen. Die Krankmeldung muss lediglich unverzüglich erfolgen, damit Ihr Arbeitgeber sich auf das Fehlen des Arbeitnehmers einstellen kann.

Das Gericht stellte in seiner Entscheidung klar, dass es zu weit geht, wenn ein Arbeitgeber von einem arbeitsunfähigen Beschäftigten einen Hinweis auf solche dringlichen Arbeiten verlangt. Schließlich sollte ein Arbeitgeber bzw. eine Arbeitgeberin solche Aufgaben kennen oder mithilfe der Kolleginnen und Kollegen schnell ermitteln können.



MEIN TIPP

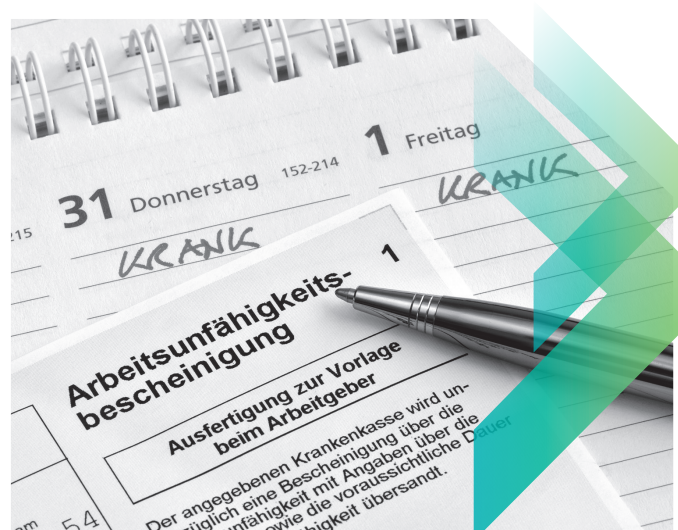
Weisen Sie Ihre Kollegen auf diese Regeln bei Krankmeldungen hin

Ihre Kolleginnen und Kollegen sind nach § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz verpflichtet, Ihren Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin unverzüglich über ihre Arbeitsunfähigkeit zu unterrichten. Diese Informationspflicht besteht, sobald der jeweilige Kollege bzw. die jeweilige Kollegin weiß, dass er/sie krankheitsbedingt nicht zur Arbeit erscheinen wird. Das ist meist ein Zeitpunkt am ersten Krankheitstag vor Beginn der Arbeit.

Wird eine Krankschreibung verlängert, müssen die jeweiligen Kolleginnen und Kollegen Ihren Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin auch hierüber unverzüglich informieren. Sie dürfen nicht abwarten, bis die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung abläuft.

Ein erkrankter Kollege bzw. eine Kollegin ist zudem verpflichtet, Ihrem Arbeitgeber mitzuteilen, wie lange er/sie voraussichtlich seiner/ihrer Arbeit fernbleiben wird.

Meldet sich eine Kollegin/ein Kollege zunächst einfach krank und wird sie/er zu einem späteren Zeitpunkt von einem Arzt länger krankgeschrieben, muss sie/er das Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin ebenfalls unverzüglich mitteilen.





Muster-Betriebsvereinbarung: Umgang mit dem demografischen Wandel

Der demografische Wandel ist nicht mehr von der Hand zu weisen. Von Jahr zu Jahr gehen mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Rente; meist mehr, als neue Kräfte nachrücken. Umso wichtiger ist es, dass Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin Ihren Betrieb demografiefreundlich aufstellt. Mit der folgenden Betriebsvereinbarung kann er/sie dem Ziel ein Stück näher kommen.

Muster-Betriebsvereinbarung: Demografiefreundliches Unternehmen

Zwischen der ... (Name des Unternehmens), vertreten durch die Geschäftsführung, und dem Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens), vertreten durch die/den Betriebsratsvorsitzenden, wird folgende Betriebsvereinbarung zum Thema demografiefreundliches Unternehmen geschlossen:

Präambel

Arbeitgeber und Betriebsrat wollen mit dieser Betriebsvereinbarung zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zu familienfreundlichen Arbeitsbedingungen und damit zur Chancengleichheit beitragen.

Zudem soll durch die Vereinbarung dafür gesorgt werden, dass auch ältere Arbeitnehmer so lange wie möglich und so gesund wie möglich im Betrieb gehalten werden können.

§ 1 Angebot von Teilzeitarbeit

Um älteren Arbeitnehmern sowie jungen Eltern Teilzeitarbeit zu ermöglichen, wird der Arbeitgeber das Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen erweitern.

Zudem gibt es trotz des Endes der staatlichen Förderung weiterhin ein Angebot zur Altersteilzeit.

§ 2 Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

Als ältere Arbeitnehmer gelten Arbeitnehmer, die in der 2. Hälfte ihres Berufslebens stehen, das Rentenalter noch nicht erreicht haben und sich noch ausreichend fit für das Berufsleben fühlen.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, ältere Beschäftigte „fit für den Job“ zu machen; zum Beispiel über spezielle Schulungen zur modernen im Unternehmen angewendeten Technik.

Zudem verpflichtet sich der Arbeitgeber im Rahmen der durchzuführenden Gefährdungsbeurteilungen dazu, Arbeitsplätze, die mit Älteren besetzt worden sind, besonders im Hinblick auf Gesundheitsfaktoren wie Ergonomie, Arbeitszeit oder Flexibilisierung zu untersuchen und sie nach Möglichkeit entsprechend zu gestalten.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich außerdem, Instrumente wie die Altersbefristung und auch die staatlichen Fördermöglichkeiten zu nutzen, soweit die betrieblichen Bedürfnisse dies zulassen.

§ 3 Kinderbetreuung

Der Arbeitgeber fördert Elterninitiativen der Arbeitnehmer zur Kinderbetreuung auch finanziell, sofern diese das Ziel haben, den Eltern eine Tätigkeit im Betrieb zu ermöglichen.

Außerdem wird der Arbeitgeber bis zum ... prüfen, ob es sinnvoll ist, einen Betriebskindergarten einzurichten. Falls das der Fall sein sollte, wird er bis zum ... die erforderlichen Schritte einleiten.

§ 4 Verlängerte Elternzeit

Der Arbeitgeber bietet Mitarbeitern auf Wunsch eine unbezahlte Verlängerung der Elternzeit um 5 Monate an. Sind beide Elternteile im Unternehmen tätig, kann diese Verlängerung von jedem Elternteil beansprucht werden. Voraussetzung ist allerdings, dass die Elternteile ihre Ansprüche nacheinander geltend machen.

§ 5 Wiedereinstellungszusage

Können Arbeitnehmer wegen der Kinderbetreuung auch nach Ausschöpfung der Elternzeit sowie der verlängerten Elternzeit nicht in den Betrieb zurückkehren, wird ihnen auf Wunsch eine Wiedereinstellungszusage erteilt.

Voraussetzung dafür sind die Bewährung auf dem Arbeitsplatz, die Weiterbildungsbereitschaft und die positive Einschätzung des Entwicklungspotenzials durch den Arbeitgeber. Eine einmal erteilte Wiedereinstellungszusage gilt bis zum 8. Lebensjahr des Kindes.

§ 6 Familienphase

Die Zeit während der verlängerten Elternzeit und während der Dauer der Wiedereinstellungszusage wird als Familienphase bezeichnet. Während dieser Familienphase bietet der Arbeitgeber dem Elternteiler an, an fachlichen Weiterbildungsmaßnahmen des Unternehmens teilzunehmen, die für die Erhaltung seiner beruflichen Qualifikation wichtig sind. Darüber hinaus ist es Aufgabe der Arbeitnehmer, dafür zu sorgen, dass sie ihre berufliche Qualifikation erhalten. Im Fall der Rückkehr an den Arbeitsplatz fördert der Arbeitgeber dies finanziell durch die Übernahme der Kosten arbeitsplatzspezifischer und berufsfördernder Weiterbildungsmaßnahmen.

Des Weiteren hält der Arbeitgeber während der Familienphase Kontakt zu den Arbeitnehmern. Er unterrichtet sie regelmäßig über die Entwicklung des Unternehmens sowie über Seminare und andere Fortbildungsmaßnahmen.

§ 7 Return-Programm

Für die Wiedereingliederung nach der Familienphase wird der Arbeitgeber ein individuelles und flexibles Return-Programm entwickeln. Das Return-Programm ist ein auf die geplante Tätigkeit ausgerichteter „Training on the Job“ von 3 bis 6 Monaten, in dem Fachwissen aufgefrischt wird und neue Produktkenntnisse vermittelt werden.

§ 8 Salvatorische Klausel

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

§ 8 Schlussbestimmungen

Diese Vereinbarung tritt am ... in Kraft. Sie kann von beiden Seiten jederzeit schriftlich mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden. Im Fall einer Kündigung wirkt sie bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung zu diesem Thema fort.

Ort, Datum, Unterschriften

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



Direktionsrecht | Lesezeit 1 Minute

Hier war das Direktionsrecht nicht anwendbar

Bei einer medizinischen Indikation haben Frauen, die ein Kind nicht austragen wollen, die Möglichkeit, einen Schwangerschaftsabbruch durchführen zu lassen. Bei einer medizinischen Indikation ist ein Schwangerschaftsabbruch zudem auch nach der 12. Schwangerschaftswoche noch möglich. Ärzte können frei entscheiden, ob sie einen Abbruch durchführen. Allerdings nur für sich selbst: Für privat in Nebentätigkeit beschäftigte Ärzte können Arbeitgeber das nicht mitentscheiden (Landesarbeitsgericht Hamm, 5.2.2026, Az. 8 SLa 685/25).

Abtreibungsverbot nach Fusion

Der Fall: Der Arbeitnehmer, ein Arzt, war seit vielen Jahren an einem evangelischen Krankenhaus angestellt. Er hatte mit seinem Team u. a. medizinisch indizierte Schwangerschaftsabbrüche vorgenommen. Diese betrafen Fälle schwerwiegender Beeinträchtigungen der Schwangeren und des Kindes, auch bei Lebensgefahr für die Frau.

Als der Arbeitgeber, das Klinikum, mit einem katholischen Krankenhaus fusionierte, untersagte ihm der neue Arbeitgeber per Dienstanweisung über das Direktionsrecht des Arbeitgebers weitere medizinisch indizierte Abtreibungen, sogar bei schweren Fehlbildungen des Fötus. Die Untersagung galt für die im Rahmen des Anstellungsverhältnisses durchgeführten Operationen, aber auch für die Privatpraxis des Arztes. Grundsätzlich erlaubt die Klinik Abtreibungen nur in Ausnahmefällen, bei Gefahr für die Mutter. Der Arbeitnehmer klagte gegen die Anweisung.

Arbeitnehmer kann sich teilweise durchsetzen

Die Entscheidung: Das Gericht differenzierte in seiner Entscheidung danach, ob es sich um das Anstellungsverhältnis oder um die Privatpraxis des Arbeitnehmers handelte. Das im Rahmen des Anstellungsverhältnisses ausgesprochene Verbot hielt das Gericht für wirksam. Denn der Arbeitgeber ließ Abtreibungen im Ausnahmefall zu. Damit verstößt er bzw. die Dienstanweisung nicht gegen das Gesetz. Die Entscheidung des christlichen Trägers sei vielmehr legitim. Anders entschied das Gericht allerdings im Hinblick auf die Privatpraxis. Dabei handele es sich um eine genehmigte Nebentätigkeit. Insoweit dürfe der Arbeitgeber keinen Einfluss nehmen. Die Anweisung sei deshalb unwirksam.

Maßgeblich ist das Vertragsverhältnis

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können im Rahmen des Direktionsrechts keine Anweisungen erteilen, die über das bestehende Arbeitsverhältnis hinausgehen.

Service-Tipp: Das Digitalangebot von ADIUVA

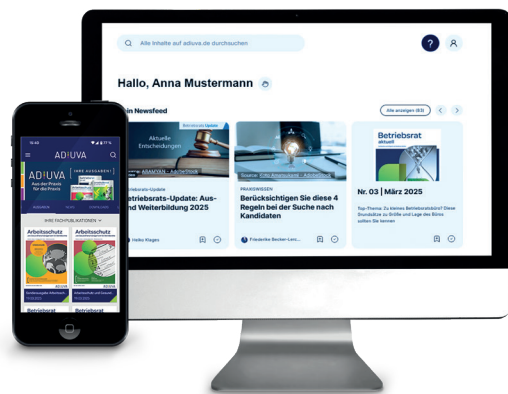
Nutzen Sie bereits diese ADIUVA Services?

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

MOBILE ARBEIT
Arbeitgeber kann Homeoffice auch nach Jahren noch kippen

JAV
Was Sie zur Wahl wissen müssen

BETRIEBSVEREINBARUNG
Entgeltsicherung