Betriebsrat aktuell

BEWÄHRTE 20 JAHRE QUALITÄT

Rechtssicher und erfolgreich als Betriebsrat arbeiten



SEITE 3

KÜNDIGUNG & FREISTELLUNG

Hier war die Freistellung nicht möglich

SEITE 6 – 7

WIRTSCHAFTSAUSSCHUSS

So nutzen Sie das Gremium bei der Interessenvertretung

NR. 09 | SEPTEMBER 2026

ADUVA



Friederike Becker-Lerchner

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

Editorial

Liebe Betriebsrätin, lieber Betriebsrat,

das haben Sie bestimmt auch schon einmal erlebt: Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin unterrichtet Sie über eine Maßnahme und wünscht sich am liebsten umgehend Ihre Zustimmung. Fakt ist: Ihnen bleibt wenig Zeit, sich in neue Inhalte einzuarbeiten, Vorschläge nachzubessern oder sich externen Rat einzuholen. Das ist schlecht.

Schließlich geraten Sie so immer wieder in eine defensive Rolle: Sie prüfen, reagieren und intervenieren im Zweifel unter Zeitdruck. Versuchen Sie, das zu ändern. Schließlich stehen Ihnen eine Menge Initiativrechte zur Verfügung. Nutzen Sie sie, bringen Sie sich als aktiver Betriebsrat ein. Das gilt auch für die Vereinbarung von Betriebsvereinbarungen. Wie Sie eine günstige Lösung schaffen, wenn Kolleginnen oder Kollegen den privaten Pkw für dienstliche Fahrten nutzen, lesen Sie in dieser Ausgabe auf Seite 9.

Ihre Friederike Becker-Lerchner

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Inhalt

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Kündigung & Freistellung: Hier war die Freistellung nicht möglich ..... Seite 3

Betriebsratssitzung: Kurzfristig ausfallendes Betriebsratsmitglied muss nicht ersetzt werden ..... Seite 4

Personelle Einzelmaßnahme: Widersprechen Sie als Betriebsrat, müssen Sie konkrete Gründe dafür benennen ..... Seite 5

Kündigung: Wer mit fremdenfeindlichen Äußerungen auffällt, riskiert eine Kündigung ..... Seite 11

SCHWERPUNKTTHEMA

So nutzen Sie den Wirtschaftsausschuss für Ihre Interessenvertretung ..... Seite 6–7

PRAXISWISSEN

Betriebliches Gesundheitsmanagement: Setzen Sie sich präventiv für die Gesundheit Ihrer Kolleginnen und Kollegen ein ..... Seite 8

BETRIEBSVEREINBARUNG

Nutzung des Privatfahrzeugs für dienstliche Zwecke ..... Seite 9

IHRE FRAGEN

Feedbackgespräche: Müssen freigestellte Betriebsräte an Mitarbeitergesprächen teilnehmen? ..... Seite 10

NEWS

Gesetzesänderung: Diese Reformen plant die Regierung..... Seite 12

Impressum: betriebsrat aktuell

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | Fax: 0228/369 64 80 | ISSN 1861-7972 | **Vorstand:** Richard Rentrop, Michael Schrader, Bonn | **Redaktionell Verantwortliche:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | **Chefredakteurin:** Friederike Becker-Lerchner, RAin, Berlin | **Produktmanagement:** Kristin Richter, Bonn | **Schlussredaktion:** Nicole Brockmann Duarte, Madrid | **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** AI Generated | **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | **Erscheinungsweise:** 12 x pro Jahr; Alle Angaben in „betriebsrat aktuell" wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier.

© 2026 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 |

Telefon der Redaktion: 030-443 172 46 | Fax der Redaktion: 030-970 057 49 | E-Mail: service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Kündigung & Freistellung | Lesezeit 2 Minuten

Hier war die Freistellung nicht möglich

Kündigt ein Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis eines Arbeitnehmers, versuchen viele Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen, die Betroffenen sofort unwiderruflich freizustellen. Das gefällt nicht allen Betroffenen. Im folgenden Fall hatte ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer nach einer Kündigung unter Fortzahlung der Vergütung freigestellt. Die entsprechende Freistellungsklausel wurde jedoch vor dem Bundesarbeitsgericht gekippt, weil sie den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligte (BAG, 25.3.2026, Az. 5 AZR 108/25).

Arbeitgeber kündigt Arbeitnehmer

Der Arbeitnehmer war seit Januar 2022 als Gebietsleiter im Vertriebsaußendienst bei seinem Arbeitgeber tätig. Er erhielt neben seiner Vergütung einen Firmenwagen, den er auch privat nutzen durfte. Die Überlassung war in seinem Arbeitsvertrag geregelt. Dieser formularmäßige Arbeitsvertrag enthielt zudem eine Klausel, nach der die Nutzung widerrufen werden konnte, wenn der Arbeitnehmer nach einer Kündigung von seiner Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt wird.

Konkret regelt § 20 des Arbeitsvertrags, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, den Arbeitnehmer bei oder nach Ausspruch einer Kündigung gleich von welcher Seite unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit freizustellen.

Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers fristgerecht zum 30.11.2024 und stellte ihn bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von seiner Arbeitspflicht frei. Zudem forderte er ihn auf, seine Firmenwagen zurückzugeben.

Arbeitnehmer gibt Dienstwagen nicht zurück

Der Arbeitnehmer war vor allem mit der Rückgabe des Firmenwagens nicht einverstanden. Diesen wollte er noch für die Zeit der Kündigungsfrist behalten oder zumindest eine Nutzungsausfallentschädigung bekommen. Als sein Arbeitgeber darauf nicht einging, klagte er. Er verlangte eine Nutzungsausfallentschädigung für die Zeit von August bis November 2024 i.H.v. 510 € monatlich. Sei Verlangen begründete er damit, dass seine Freistellung zu Unrecht erfolgt sei. Denn die arbeitsvertragliche Klausel, die die Freistellung regele, benachteilige ihn unangemessen.

BAG weist an LAG zurück

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab. Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen hingegen verurteilte den Arbeitgeber zu einer Nutzungsentschädigung (LAG Niedersachsen, 22.5.2025, Az. 5 SLa 249/25). Das BAG wie die Angelegenheit nun zu erneuten Entscheidung an das LAG zurück.

Freistellungsklausel im Arbeitsvertrag ist unwirksam

Das Gericht entschied, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht aufgrund der Freistellungsklausel in § 20 im Arbeitsvertrag von seiner Arbeitsleistung freistellen konnte. Denn die Klausel in dem Arbeitsvertrag sei als Allgemeine Geschäftsbedingung (AGB) zu beurteilen. Sie unterliege deshalb der Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB.

Das Gericht kam zu dem Ergebnis, dass die entsprechende Kontrolle ergebe, dass die Klausel unwirksam sei. Sie benachteilige den Arbeitnehmer entgegen dem Grundsatz von Treu und Glauben unangemessen. Schließlich habe ein grundrechtlich geschütztes Interesse an der Beschäftigung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Das könne er jedoch nach dieser Klausel gar nicht geltend machen. Deshalb komme es nicht zur Abwägung der Interessen des Arbeitgebers bzw. Beschäftigten im Hinblick auf die Freistellung.

Die entsprechende Interessenabwägung sei nun vom LAG vorzunehmen. Denn das habe im Zusammenhang mit seiner vorherigen Bearbeitung keine ausreichende Prüfung der Interessen vorgenommen.

FAZIT

Pauschale Freistellungsklausel im Arbeitsvertrag ist unwirksam

Eine pauschale Freistellungsklausel in einem formularmäßigen Arbeitsvertrag ist unwirksam. Denn sie benachteiligt den betroffenen Arbeitnehmer bzw. die betroffene Arbeitnehmerin unangemessen. Folge einer solchen Klausel ist jedoch nicht, dass der Betroffene/die Betroffene einen Beschäftigungsanspruch erhält. Es ist vielmehr eine Abwägung der jeweiligen Interessen vorzunehmen. Denn es erscheint durchaus möglich, dass das Interesse des Arbeitgebers an der Freistellung überwiegt. In einem solchen Fall müsste er dem betroffenen Arbeitnehmer zumindest eine Nutzungsentschädigung für den Firmenwagen zahlen. Alternativ kann der Arbeitgeber dem betroffenen Arbeitnehmer bzw. einer betroffenen Arbeitnehmerin auch den Firmenwagen bis zum Ende der Kündigungsfrist zu den vereinbarten Bedingungen, also auch zur privaten Nutzung, überlassen. Denn ein zur Privatnutzung überlassener Firmenwagen ist Gehaltsbestandteil und muss deshalb im Falle einer Freistellung bis zum Ende der Kündigungsfrist gewährt werden.

§ 307 Abs. 1 BGB

Inhaltskontrolle

Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen sind unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Eine unangemessene Benachteiligung kann sich auch daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist.

Betriebsratssitzung | Lesezeit 2 Minuten

Kurzfristig ausfallendes Betriebsratsmitglied muss nicht ersetzt werden

Die rechtzeitige Ladung der Betriebsratsmitglieder einschließlich etwaiger Ersatzmitglieder unter Mitteilung der Tagesordnung nach § 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG ist grundsätzlich eine wesentliche Voraussetzung für die Wirksamkeit von Betriebsratsbeschlüssen. Erfährt der Betriebsratsvorsitzende allerdings erst am Sitzungstag selbst vom Ausfall eines Mitglieds des Gremiums. Muss er unter Umständen nicht noch kurzfristig ein Ersatzmitglied laden. Der Betriebsratsvorsitzende darf vielmehr annehmen, dass die rechtzeitige Nachladung des Ersatzmitglieds jedenfalls dann nicht mehr möglich ist, wenn ihm die Verhinderung eines Betriebsrats erst im Lauf des Tages zur Kenntnis gelangt. Das hat das Bundesarbeitsgericht in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung klargestellt (BAG, 20.5.2025, Az. 1 AZR 35/24).

Arbeitnehmer geht gegen Entgeltkürzungen vor

Der Arbeitnehmer war bis Ende 2021 bei seiner nicht tarifgebundenen Arbeitgeberin aus der Metallwarenindustrie beschäftigt. Im Mai 2007 hatte die Arbeitgeberin mit ihrem 13-köpfigen Betriebsrat die Betriebsvereinbarung über NT ERA (BV 2007) abgeschlossen. Diese war zum 1.1.2008 in Kraft getreten.

Sie enthielt ein neues Vergütungssystem, das sich am Entgeltrahmen-Tarifvertrag für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg (ERA-TV) orientierte.

Arbeitgeber und Betriebsrat einigen sich auf Nachtrag zur Betriebsvereinbarung

Eine am 4.12.2020 von der Arbeitgeberin und dem damaligen Betriebsratsvorsitzenden unterzeichnete Betriebsvereinbarung, die sich „Nachtrag zur Betriebsvereinbarung über NT ERA" (BV 2020) nannte, sah zum 1.1.2022 Kündigungen im Lohnsektor vor.

Streit um die Wirksamkeit der Nachvereinbarung

Es bestand allerdings Streit, ob der der Unterzeichnung der BV 2020 zugrunde liegende Betriebsratsbeschluss wirksam war. Deshalb entschied der Betriebsrat in seiner Sitzung vom 25.7.2023, die Beschlussfassung zu bestätigen.

Zu der entsprechenden Sitzung waren 8 der Betriebsratsmitglieder sowie 2 Ersatzmitglieder anwesend. Geladen gewesen waren 11 Betriebsratsmitglieder und 2 Ersatzmitglieder. Im Laufe des Vormittags am Tag der Sitzung hatte sich ein weiteres Betriebsratsmitglied arbeitsunfähig krankgemeldet. Für diesen Betriebsrat wurde kein Ersatzmitglied geladen.

Arbeitnehmer besteht auf Zahlung seines Entgelts nach Betriebsvereinbarung von 2007

Der Arbeitnehmer erhob im Jahr 2022 eine Feststellungsklage. In dieser vertrat er die Auffassung, er habe weiterhin Anspruch auf Zahlung von Entgelt nach der Betriebsvereinbarung von 2007. Er hielt die BV 2020 für unwirksam. Das begründete er u.a. damit, dass der der Betriebsvereinbarung zugrundeliegende Betriebsratsbeschluss fehlerhaft geschlossen worden sei. Zwar habe der Betriebsrat die Vereinbarung am 25.7.2023 nachträglich genehmigt. Jedoch sei zu dieser kein weiteres Ersatzmitglied geladen worden. Das wäre allerdings notwendig gewesen, da sich ein Betriebsrat während des Tages vor der Sitzung arbeitsunfähig krank gemeldet habe.

Kein Anspruch auf Zahlung, Betriebsratsbeschluss okay

Das Gericht entschied, dass der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Vergütung nach der ursprünglichen Betriebsvereinbarung habe. Denn die neue Betriebsvereinbarung sei wirksam. Sie verstoße nicht gegen die gesetzlichen Bestimmungen.

Die Richter stellten klar, dass der Betriebsrat die neue Betriebsvereinbarung zumindest durch den Beschluss vom 25.7.2023 genehmigt habe. Die entsprechende Genehmigung wirke auch zurück.

Keine Pflicht zur Nachladung

Das Gericht stellte zudem klar, dass es in diesem Fall unproblematisch sei, dass keine Ersatzladung für das kurzfristig erkrankte Betriebsratsmitglied am Morgen der Sitzung erfolgte.

Denn der Betriebsratsvorsitzende könne regelmäßig annehmen, dass die rechtzeitige Nachladung eines Ersatzmitglieds nicht mehr möglich ist, wenn ihm die Verhinderung erst im Lauf des Tages der Betriebsratssitzung bekannt wird.

FAZIT

Welche Bedeutung die Entscheidung für Sie hat

Ob eine rechtzeitige Nachladung noch möglich ist oder nicht, richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls. Schließlich muss der Betriebsrat grundsätzlich vollständig sein, um wirksam einen Beschluss fassen zu können. Dem kann man letztlich lediglich entgegenhalten, dass ein Ersatzmitglied prinzipiell ausreichend Zeit haben muss, sich auf eine Sitzung vorzubereiten. Denn nur wenn auch die Ersatzmitglieder inhaltlich eingearbeitet sind, können sie ihrer Arbeit ordnungsgemäß nachkommen.

Ich empfehle Ihnen grundsätzlich weiterhin alles dafür zu tun, damit Sie im Zweifel ordnungsgemäß beschlussfähig sind. Das heißt: Laden Sie im Zweifel in einem vergleichbaren Fall auch kurzfristig noch ein Ersatzmitglied. Vertagen Sie notfalls lieber die Sitzung zu wichtigen Entscheidungen. Denn mit dieser Entscheidung ist eine Menge Ermessensspielraum verbunden. Auf der sicheren Seite sind Sie, wenn Sie nach Gesetz beschlussfähig sind.

Personelle Einzelmaßnahme | Lesezeit 2 Minuten

Widersprechen Sie als Betriebsrat, müssen Sie konkrete rechtliche Gründe dafür benennen

Arbeiten in Ihrem Betrieb regelmäßig mehr als 20 Beschäftigte, muss Ihr Arbeitgeber vor jeder Einstellung sowie Ein- und Umgruppierung Ihre Zustimmung einholen (§ 99 Abs. 1 BetrVG). Diese dürfen Sie verweigern, wenn einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG aufgeführten Gründe vorliegt. Im folgenden Fall hat der Betriebsrat einer rückwirkenden Umgruppierung mit einer pauschalen Begründung widersprochen. Das reichte dem Landesarbeitsgericht Niedersachsen nicht (LAG Niedersachsen, 23.4.2025, Az. 2 TaBV 69/24). Das Gericht stellte klar, dass Sie die Zustimmung zu einer personellen Maßnahme nur wirksam verweigern können, wenn Sie konkrete rechtliche Gründe nach § 99 Abs. 2 BetrVG dagegen vorlegen.

Arbeitnehmer bewirbt sich intern auf Ausschreibung

Der Arbeitgeber, ein Unternehmen, das technische Dienstleistungen im Kraftfahrzeugbereich erbringt, wollte einen seiner Beschäftigten rückwirkend in eine höhere Entgeltgruppe eingruppieren.

Im November 2023 schrieb der Arbeitgeber eine Stelle als Leiter Profit Center PT Hannover am Standort Hannover zunächst mit einer tariflichen Vergütung nach der Tätigkeitsgruppe F aus. Im Anschluss wurde die Stelle allerdings ohne dass die Stellenbeschreibung inhaltlich geändert wurde, nochmals als außertarifliche Position mit einer einzelvertraglichen Vergütung ausgeschrieben. Auf diese Ausschreibung bewarb sich der Arbeitnehmer, der bei dem Arbeitgeber bis zu dem Zeitpunkt als Sachverständiger tätig war.

Betriebsrat widerspricht Umgruppierung

Der Arbeitgeber bat den Betriebsrat um Zustimmung zur Versetzung des Arbeitnehmers aus der Funktion eines Sachverständigen auf die Stelle des Leiters Profit Center PT Hannover am Standort Hannover. Parallel dazu bat der Arbeitgeber um die damit einhergehende Umgruppierung von der tariflichen Entgeltgruppe F, Stufe 2, hin zu einer außertariflichen Vergütung.

Im Rahmen der Anhörung legte der Arbeitgeber dem Betriebsrat den neuen Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers vor. Im März 2024 stimmt der Betriebsrat der Versetzung zu, verweigert aber die Zustimmung zur Umgruppierung.

Seine Entscheidung begründete er damit, dass die neue Vergütung deutlich über der höchsten tariflichen Eingruppierung liege. Der Betriebsrat verweigerte deshalb seine Zustimmung zur Maßnahme. Dabei verwies er u.a. pauschal auf eine angeblich unzureichende Unterrichtung sowie eine nicht tarifkonforme Ausgestaltung des Arbeitsvertrags des Arbeitnehmers.

Darauf wollte der Arbeitgeber es nicht belassen. Er beantragte deshalb die gerichtliche Ersetzung der Zustimmung nach § 99 Abs. 4 BetrVG.

Zustimmung wird durch das Arbeitsgericht ersetzt

Das Gericht ersetzte die Zustimmung. Das begründeten die Richter damit, dass die Zustimmung mangels Vorliegens eines Zustimmungsverweigerungsgrunds im Sinne des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG ersetzt werden müsse. Die Richter stellten zudem klar, dass die Umgruppierung wirksam sei, da keine der gesetzlichen Voraussetzungen für eine berechtigte Zustimmungsverweigerung nach § 99 Abs. 2 BetrVG vorgelegen habe.

Diese Anforderungen stellt das Gericht an die Unterrichtung

Die Richter am LAG stellten fest, dass eine ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrats voraussetze, dass sämtliche relevanten Informationen, dem Betriebsrat eine sachgerechte Prüfung ermöglichen, vorliegen müssen. Ein Muster-Arbeitsvertrag reiche dafür nach Ansicht des LAG nicht aus. Der Arbeitgeber müsse vielmehr konkret darlegen, welche Arbeitsbedingungen im Einzelfall gelten.

Im konkreten Fall hatte der Arbeitgeber dem Betriebsrat jedoch den vollständigen individualvertraglichen Inhalt des Arbeitsvertrags zur Verfügung gestellt. Die gesetzliche Wochenfrist zur Zustimmungsverweigerung begann damit.

MEIN TIPP

Stützen Sie Ihre Zustimmungsverweigerung auf konkrete Tatsachen

Stützen Sie sich auf die in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Gründe, wenn Sie die Zustimmung zu einer personellen Maßnahme verweigern wollen. Belegen Sie den jeweils angeführten Grund zudem mit konkreten Tatsachen und stellen Sie einen Zusammenhang her.



Zustimmung verweigern

Nur mit konkreten Gründen!

Wirtschaftsausschuss | Lesezeit 6 Minuten

So nutzen Sie den Wirtschaftsausschuss für Ihre Interessenvertretung

Die wirtschaftliche Situation ist in vielen Unternehmen zunehmend angespannt. Damit bekommt ein Ausschuss im Unternehmen eine immer wichtigere Rolle. Lesen Sie, wie Sie den wichtigen Wirtschaftsausschuss optimal nutzen, um die Interessen Ihrer Kolleginnen und Kollegen gerade dann zu vertreten, wenn die Situation im Betrieb wirtschaftlich schwierig wird.

Wann gibt es einen Wirtschaftsausschuss?

§ 106 Abs. 1 BetrVG bestimmt, dass in allen Unternehmen mit in der Regel mehr als 100 ständig beschäftigten Arbeitnehmern ein Wirtschaftsausschuss gebildet wird. Auszubildende werden mitgezählt, leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG nicht. Aufgrund des klaren gesetzlichen Wortlauts hat der Arbeitgeber insoweit kein Wahlrecht. Der Ausschuss ist zu bilden.

So setzt sich der Wirtschaftsausschuss zusammen

Bei der Zusammensetzung dieses wichtigen Ausschusses spielen Sie als Betriebsrat eine maßgebliche Rolle. Der Wirtschaftsausschuss besteht aus mindestens 3 und höchstens 7 Mitgliedern, die dem Unternehmen angehören müssen, darunter mindestens ein Betriebsratsmitglied. Eine höhere oder niedrigere Zahl kann auch durch eine Betriebsvereinbarung nicht festgelegt werden. § 107 Abs. 2 BetrVG bestimmt, dass die Mitglieder vom Betriebsrat für die Dauer seiner Amtszeit bestimmt werden. Innerhalb dieses Rahmens legen Sie als Betriebsrat die Anzahl der Mitglieder des Wirtschaftsausschusses frei fest. Sie brauchen sich dabei nicht mit dem Arbeitgeber abzustimmen. Seine Zustimmung ist auch nicht erforderlich. Und ebenso wenig ist eine ungerade Zahl von Mitgliedern des Wirtschaftsausschusses erforderlich.

Achten Sie auf diese Kriterien bei der Auswahl

Bei der Auswahl der Mitglieder des Wirtschaftsausschusses müssen Sie einige im Gesetz festgelegte Kriterien berücksichtigen:

- Sie müssen dem Unternehmen angehören, auch die Berufung leitender Angestellter ist möglich.
- Sie sollen die zur Erfüllung der Aufgaben notwendige fachliche und persönliche Eignung besitzen. Was das konkret bedeutet, ist von den Anforderungen im Unternehmen abhängig. In einer älteren Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) gefordert, dass zu den notwendigen Kenntnissen in der Regel gehört, dass das Mitglied des Wirtschaftsausschusses den Jahresabschluss verstehen und dazu gezielt Fragen stellen kann (BAG, 18.7.1978, Az. 1 ABR 34/75).
- Mindestens ein Mitglied des Wirtschaftsausschusses ist Mitglied des Betriebsrats. Zulässig wäre es auch, wenn alle Mitglieder dem Betriebsrat angehören.

Wenn Sie Mitglieder des Betriebsrats in den Wirtschaftsausschuss entsenden, haben diese nach § 37 Abs. 6 BetrVG die Möglichkeit, sich durch entsprechende Schulungs- und Bildungsveranstaltungen die erforderlichen Kenntnisse zu verschaffen.

Die Entscheidung, wer in den Wirtschaftsausschuss entsandt wird, trifft der Betriebsrat als Gremium per Beschluss. Achten Sie auf eine sorgfältige Protokollierung.

MEIN TIPP

Sorgfältige Auswahl

Wählen Sie die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses sorgfältig aus. Die fachliche Eignung ist wichtiger als Kriterien wie z. B. die Gewerkschaftszugehörigkeit. Mit einer sorgfältigen Auswahl verbessern Sie die Arbeit des Wirtschaftsausschusses und erhöhen dessen Akzeptanz.

Alternative zum Wirtschaftsausschuss

Als Betriebsrat können Sie auch mit der Mehrheit der Betriebsratsmitglieder (nicht der Teilnehmer an der Beschlussfassung!) beschließen, die Aufgaben des Wirtschaftsausschusses einem Ausschuss des Betriebsrats zu übertragen, § 107 BetrVG.

Aufgaben des Wirtschaftsausschusses in der Krise

Der Wirtschaftsausschuss hat wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem Arbeitgeber zu beraten und den Betriebsrat insoweit zu unterrichten. Was zu diesen wirtschaftlichen Gelegenheiten gehört, entscheidet nicht der Arbeitgeber. Diese sind vielmehr in § 106 Abs. 3 BetrVG aufgezählt, nämlich:

- die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens
- die Produktions- und Absatzlage
- das Produktions- und Investitionsprogramm
- Rationalisierungsvorhaben
- Fabrikations- und Arbeitsmethoden, insbesondere die Einführung neuer Arbeitsmethoden
- Fragen des betrieblichen Umweltschutzes
- Fragen der unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten gemäß dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz
- die Einschränkung oder Stilllegung von Betrieben oder von Betriebsteilen
- die Verlegung von Betrieben oder Betriebsteilen
- der Zusammenschluss oder die Spaltung von Unternehmen oder Betrieben
- die Änderung der Betriebsorganisation oder des Betriebszwecks
- die Übernahme des Unternehmens, wenn hiermit der Erwerb der Kontrolle verbunden ist
- sonstige Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens wesentlich berühren können

Damit bestehen Unterrichtungs- und Beratungsrechte des Wirtschaftsausschusses bei faktisch allen Entscheidungen, die in einem krisenbelasteten Betrieb wichtig sind.

Prüfen Sie den Jahresabschluss

§ 108 Abs. 5 BetrVG verpflichtet den Arbeitgeber, dem Wirtschaftsausschuss unter Beteiligung des Betriebsrats den Jahresabschluss zu erläutern. Dies geschieht durch den Arbeitgeber selbst oder einen Vertreter und sobald der Jahresabschluss aufgestellt ist.

Die Erläuterung des Jahresabschlusses muss es dem Wirtschaftsausschuss ermöglichen, sich ein umfassendes Bild zu machen. Sofern Mitglieder des Wirtschaftsausschusses oder des Betriebsrats Fragen haben, sind diese sachgemäß zu beantworten.

Der Jahresabschluss besteht nach § 242 Abs. 3 Handelsgesetzbuch (HGB) aus der Jahresbilanz sowie der Gewinn- und Verlustrechnung. Bei Kapitalgesellschaften wie z. B. einer GmbH umfasst der Jahresabschluss zusätzlich den nach §§ 264 bis 280 HGB aufzustellenden Anhang sowie den Lagebericht nach § 289 HGB.

MEIN TIPP

Nutzen Sie dieses Recht

Die Erläuterung des Jahresabschlusses durch den Arbeitgeber ist Ihre Chance, frühzeitig auf beginnende Krisen aufmerksam zu werden. Denn oft tritt eine Unternehmenskrise nicht von jetzt auf gleich, sondern als schleichender Prozess ein. Achten Sie auf die Umsatzentwicklung des Unternehmens und auf die wichtigsten Ausgabenpositionen. Nutzen Sie Ihr Fragerecht. Wenn Ihr Arbeitgeber hier ausweicht oder der Jahresabschluss erst sehr spät vorliegt, kann das ein wichtiges Alarmzeichen für Sie sein.

So nutzen Sie den Wirtschaftsausschuss

Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, den Wirtschaftsausschuss im Rahmen von dessen Zuständigkeiten rechtzeitig und umfassend zu informieren. Bestehen Sie auf entsprechende Informationen, notfalls müssen diese per Einigungsstelle durchgesetzt werden.

§ 108 BetrVG bestimmt, dass der Wirtschaftsausschuss monatlich tagen soll. Der Arbeitgeber hat an diesen Sitzungen teilzunehmen. Außerdem ist klar geregelt, dass der Wirtschaftsausschuss den Betriebsrat informieren muss. Informieren ist mehr als die Übergabe des Sitzungsprotokolls. Als Betriebsrat sollten Sie dem Wirtschaftsausschuss gegenüber auf eine unverzügliche und vollständige Information drängen.

Achten Sie darauf, dass die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses aktiv sind. Sie sollten beim Arbeitgeber aktiv nachfragen und zum Beispiel um Erläuterung und nähere Informationen zu den Gründen für einen Umsatzrückgang bitten.

Was tun, wenn der Arbeitgeber „mauert"?

Es gibt Arbeitgeber, die dem Wirtschaftsausschuss skeptisch gegenüberstehen. Sie sehen den Wirtschaftsausschuss als Eingriff in ihre Rechte und „mauern" deshalb. Diese Arbeitgeber übersehen 2 Punkte. Erstens verlieren sie die Chance auf Einbindung zusätzlichen Sachverstands und die Unterstützung durch eine Belegschaft, die auch ihre Interessen berücksichtigt sieht. Zweitens sind die gesetzliche Lage und die Rechte des Wirtschaftsausschusses eindeutig und stehen nicht zur Disposition des Arbeitgebers. Kurz gesagt: Er muss, auch wenn er nicht will!

Die Unterrichtungsrechte des Wirtschaftsausschusses bestehen neben Ihrem allgemeinen Unterrichtungsanspruch als Betriebsrat aus § 80 Abs. 2 BetrVG. Der Arbeitgeber kann also nicht argumentieren, er habe dem Betriebsrat schon Informationen vorgelegt.

Wenn der Arbeitgeber den Wirtschaftsausschuss nicht oder ungenügend informiert, sollte der Wirtschaftsausschuss ihn zunächst darauf hinweisen, dass er seine gesetzlichen Aufgaben nur erfüllen kann, wenn der Arbeitgeber ihn ausreichend und rechtzeitig informiert. Auch der Hinweis, dass der Wirtschaftsausschuss seine Rechte notfalls durchsetzen wird, ist unter Umständen hilfreich.

Hilft das nicht und der Arbeitgeber informiert den Wirtschaftsausschuss nicht oder nicht ausreichend, sollen Sie als Betriebsrat nach § 109 BetrVG zunächst versuchen, eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Wirtschaftsausschuss herbeizuführen. Gelingt dies nicht, schalten Sie die Einigungsstelle ein. Deren Entscheidung ersetzt dann die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat und ist für den Arbeitgeber verbindlich.

Zusätzlich kann das Arbeitsgericht auf Antrag Geldbußen bis zu 10.000 € gegen den Arbeitgeber verhängen, wenn dieser seiner Unterrichtungspflicht nicht oder nicht ausreichend nachkommt. Das gilt auch, wenn er den Jahresabschluss im Wirtschaftsausschuss nicht erläutert.

Nehmen Sie die Beratungsaufgabe ernst

Die Aufgabe des Wirtschaftsausschusses geht aber viel weiter, als nur Informationen des Arbeitgebers entgegenzunehmen. Das Gesetz spricht ausdrücklich davon, dass der Arbeitgeber die aufgezählten wirtschaftlichen Angelegenheiten mit dem Betriebsrat zu beraten hat. Gerade in der wirtschaftlichen Krise ist dies besonders wichtig. Hier können die Interessen der Mitarbeitenden an sozial ausgewogenen Lösungen der Krise verfolgt werden. Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses sollten sich also nicht vom Arbeitgeber mit dem Hinweis „Die Lösung dieses Problems ist Sache der Unternehmensleitung" abspeisen lassen.



WIRTSCHAFTS-AUSSCHUSS NUTZEN

Betriebliches Gesundheitsmanagement | Lesezeit 2 Minuten

Setzen Sie sich präventiv für die Gesundheit Ihrer Kolleginnen und Kollegen ein

Knapp 1.600 Stunden verbringt eine in Vollzeit angestellte Person in Deutschland im Jahr durchschnittlich mit der Arbeit – das entspricht knapp einem Fünftel der Zeit eines ganzen Jahres. In Anbetracht dieses Zeitumfangs ist es wichtig, dass Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen Verantwortung für die physische und psychische Gesundheit ihrer Beschäftigten übernehmen. Gesundheit am Arbeitsplatz ist damit ein zentraler Bestandteil einer nachhaltigen und mitarbeiterorientierten Arbeitswelt. Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung sind deshalb sehr gefragt. Am besten überzeugen Sie Ihren Arbeitgeber von einem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM).

Diese Bedeutung hat ein BGM

Ziel des BGM ist es, gesundheitsförderliche Einzelmaßnahmen miteinander in einer Struktur zu verbinden. Das BGM umfasst also die Steuerung aller betrieblichen Aktivitäten, die die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten erhalten und fördern sollen.

Das BGM ist Chefsache. Ihr Arbeitgeber ist nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) dazu verpflichtet, alle Vorgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einzuhalten und die erforderlichen Maßnahmen für die Sicherheit und Gesundheit der Angehörigen seiner Organisation zu treffen.

Ihre wichtigsten Mitbestimmungsrechte

§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG eröffnet Ihnen als Rahmenregelung beim Arbeits- und Gesundheitsschutz zahlreiche Gestaltungsmöglichkeiten. Sie können überall dort mitbestimmen, wo und soweit die Arbeitsschutzvorschriften Ihrem Arbeitgeber den Spielraum lassen, eine Angelegenheit auf diese und jene Art und Weise zu regeln.

Das Bundesarbeitsgericht hat darüber hinaus klargestellt, dass die Vorschriften des ArbSchG über Gefährdungsbeurteilungen und Unterweisungen der Arbeitnehmer (§ 12 ArbSchG) Rahmenvorschriften im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG sind. Deshalb können Sie als Betriebsrat bei der Gestaltung der Maßnahmen mitbestimmen.

Überwachen Sie Ihren Arbeitgeber beim Arbeitsschutz

Es ist bereits angeklungen: Beim Arbeitsschutz und deshalb letztlich auch beim BGM haben Sie vor allem eine Überwachungspflicht entsprechend § 89 BetrVG. Es ist also an Ihnen, zu kontrollieren, ob Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin alle Gesetze und Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaft einhält. Darüber hinaus haben Sie als Betriebsrat grundsätzlich das Recht, rechtzeitig und umfassend informiert zu werden (§ 80 Abs. 2 BetrVG).

Sie können also von Ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er Ihnen die entsprechenden Unterlagen vorlegt, die er zum jeweiligen Thema hat. Außerdem können Sie von Ihrem Arbeitgeber einen Bericht zum Status quo beim Arbeitsschutz einschließlich der Maßnahmen zum Unfallverhütungsschutz einfordern (§ 89 Abs. 2 BetrVG).

Gesundheitsbefragung und Tätigkeitsanalyse

Gerade weil sich viele Kollegen scheuen werden, von sich aus über Beschwerden zu reden, sollten Sie versuchen, Informationen darüber über einen anderen Weg zu erhalten. Bestens geeignet ist dazu eine anonyme Mitarbeiterbefragung. Idealerweise verbinden Sie diese mit einer Tätigkeitsanalyse. Denn erst, wenn Sie wissen, dass viele Kolleginnen und Kollegen ihre Tätigkeit beispielsweise als einseitig belastend empfinden, wissen Sie, wo Sie eingreifen müssen.

Übersicht: Gesundheitsbefragung

Frage	trifft zu	trifft zur Hälfte zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Nehmen Sie die Angebote zur Gesundheitsförderung wie Kurse über gesunde Ernährung oder eine Rückenschule wahr?	○	○	○	○
Sind Sie Mitglied eines Sportvereins?	○	○	○	○
Treiben Sie in Ihrer Freizeit mindestens 2-mal pro Woche Sport?	○	○	○	○
Befassen Sie sich mit Gesundheitsthemen?	○	○	○	○
Würden Sie Ihren Lebensstil als gesund bezeichnen?	○	○	○	○
Haben Sie Lebensgewohnheiten schon zugunsten Ihrer Gesundheit geändert?	○	○	○	○
Je häufiger die Kollegen die letzten beiden Felder ankreuzen, desto mehr Arbeit wird auf Sie zukommen. Denn bei diesen Kollegen wird es beim Thema Gesundheit ganz massiv auf Aufklärung ankommen. Hier müssen Sie erst einmal Interesse schaffen.				

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

Muster-Betriebsvereinbarung zur Nutzung des Privatfahrzeugs für dienstliche Einsätze

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unternehmen Dienstreisen auch immer einmal wieder mit dem privaten Pkw. In der Praxis stellt sich deshalb die Frage: Sind Beschäftigte versichert, wenn sie das eigne Auto für solche Arbeitsausflüge nutzen? Inwieweit haftet der Arbeitgeber für unfallbedingte Schäden? Ausschlaggebend ist der direkte Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit.

Muster-Betriebsvereinbarung zur Nutzung des Privatfahrzeugs für dienstliche Zwecke

Zwischen … (Name des Unternehmens) vertreten durch … und dem Betriebsrat der … vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden wird folgende Betriebsvereinbarung zum Thema Nutzung von privaten Fahrzeugen für dienstliche Einsätze geschlossen.

§ 1 Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten im Betrieb, wenn sie für die Erledigung ihrer Arbeit als … (Außendienstler, Pflegekraft …) oder auf ausdrückliche Weisung des Arbeitgebers hin, z.B. um eine Fortbildung zu erreichen, ihren privaten Pkw nutzen.

§ 2 Ziel

Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist es, die Kostenübernahme von Unfallschäden eindeutig zu regeln. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihren privaten Pkw zur Erledigung dienstlicher Einsätze nutzen, sollen so die größtmögliche Sicherheit erreichen.

§ 3 Rechte der Arbeitnehmer

Jede ambulant arbeitende Pflegekraft, jeder Außendienstler …, die/der nicht über einen Firmenwagen verfügt, wird mit dieser Betriebsvereinbarung ermächtigt, für ihre/seine dienstlichen Einsätze einen privaten Pkw zu nutzen ohne, dass es dafür einer vorherigen Genehmigung bedarf.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber angewiesen werden, eine Dienstfahrt zu erledigen, z.B. um an einer Fortbildung teilzunehmen oder Arbeitsmittel abzuholen, dürfen nach entsprechender Weisung ihren privaten Pkw für die Erledigung des jeweiligen Einsatzes nutzen ohne eine weitere ausdrückliche Genehmigung dafür einzuholen. Voraussetzung ist in diesem Fall, dass sie direkten Wege zum Zielort und wieder zurück nutzen, so dass die berufliche Tätigkeit im Fokus steht.

Der jeweilige Arbeitnehmer/die jeweilige Arbeitnehmerin erhält für jeden Kilometer, der während des jeweiligen Einsatzes gefahren wird, ein Kilometergeld in Höhe von … €.

Den Nachweis für die gefahrenen Kilometer erbringt die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer, in dem sie/er ein Fahrtenbuch führt.

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer erstellt am Ende eines jeden Monats eine Abrechnung der gefahrenen Kilometer.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, die Einzelheiten zur Nutzung ihres privaten Pkw für dienstliche Zwecke auch in Form eines Vertrags direkt mit ihrem Arbeitgeber zu regeln.

§ 4 Pflichten der Beschäftigten

Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, den Wagen angemessen zu versichern. Vor allem verpflichtet sich die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer, eine geeignete Haftpflichtversicherung abzuschließen.

Entscheidet sich die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer für eine Teilkasko- oder Vollkaskoversicherung, kann sie den Arbeitgeber an den Kosten der Versicherung beteiligen. In welcher Höhe sich der Arbeitgeber beteiligt, ist im Einzelfall zu besprechen und schriftlich niederzulegen.

§ 5 Dienstfahrten

1. Beginn der Dienstfahrt ist das Verlassen des Betriebsgeländes (Werkstor).
2. Das Wiedererreichen ist das Ende der Dienstfahrt.
3. Nimmt der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin seine Tätigkeit nicht am Betriebsgelände auf, gelten die Nummern 1 und 2 trotzdem, allerdings mit der Maßgabe, dass das Wort „Betriebsgelände" durch „Wohnort" ersetzt wird.
4. Unterbricht der Beschäftigte die Betriebsfahrt zu privaten Zwecken, findet diese Betriebsvereinbarung für die Dauer der Unterbrechung keine Anwendung.

§ 6 Gefährdungsverteilung

Sollte während einer genehmigten Dienstfahrt am Privatfahrzeug ein Schaden entstehen, wird dieser unter folgenden Voraussetzungen ersetzt:

Voller Schadenersatz wird geleistet, wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin den Unfall bzw. den Schaden leicht fahrlässig verursacht hat und sie kein Verschulden trifft.

Anteiliger Schadenersatz wird bei grob fahrlässig verursachten Unfällen geleistet. Die Aufteilung des Schadens entspricht dabei dem Grad des Verschuldens des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin.

Kein Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber besteht bei vorsätzlich verursachten Schäden. Der Schadensersatz umfasst die Reparaturkosten, den Ausgleich einer eventuell verbleibenden Wertminderung, die Kosten eines Mietwagens bzw. die Zahlung einer Nutzungsausfallentschädigung sowie die Kosten der Haftpflichtversicherung, die durch den Verlust des Schadensfreiheitsrabatts entstehen.

Sollte der private Pkw einen wirtschaftlichen Totalschaden erleiden, zahlt der Arbeitgeber anstelle der Reparaturkosten den Wiederbeschaffungswert. Übernimmt der Arbeitgeber die Unfallkosten eines Beschäftigten, so tritt dieser die Ansprüche gegen den Schädiger an den Arbeitgeber ab.

§ 7 Schlussbestimmungen

Die Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten bis 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

Zielvereinbarungen | Lesezeit 1 Minute

Gibt es Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, wenn die Firma Zielvereinbarungen streichen will?

Frage:

Auf freiwilliger Basis hat unser Arbeitgeber bisher mit den Mitarbeitern Zielvereinbarungen getroffen. Wenn diese die Ziele erreicht, haben sie eine Prämie erhalten. Hierfür gab es weder eine Regelung im Tarifvertrag noch eine Betriebsvereinbarung und auch keine Regelung in den Arbeitsverträgen. Unser Arbeitgeber hat das jeweils freiwillig gemacht. Er möchte diese Praxis nun einstellen und keine Zielvereinbarungsgespräche mehr führen und vor allem keine Prämien mehr zahlen. Sind wir als Betriebsrat bei dieser Entscheidung zu beteiligen?

Antwort:

Da für Ihren Arbeitgeber weder eine entsprechende tarif- noch arbeitsvertragliche Pflicht bestand, konnte er bei der Einführung mitbestimmungsfrei über das „Ob" und den Zweck dieser Leistung entscheiden.

Nach der Rechtsprechung des BAG gilt dann: Ein Arbeitgeber, der über die Einführung einer zusätzlichen Vergütung und ihres Leistungszwecks ohne Beteiligung des Betriebsrats entscheiden kann, muss auch die Möglichkeit haben, sie vollständig zu beseitigen. Andernfalls könnte der Arbeitgeber mit den Mitteln des Kollektivrechts zur Beibehaltung einer finanziellen Leistung gezwungen werden, über deren Einführung er mitbestimmungsfrei entscheidet. Sie haben also kein Mitbestimmungsrecht an dieser Stelle.



Wichtig für Ihre Kollegen: betriebliche Übung?

In solchen Fällen sollten die Kollegen aber zusätzlich prüfen, ob eine betriebliche Übung mit vertraglichem Bindungscharakter für die einzelnen Arbeitnehmer entstanden ist. Dann können sie einen Anspruch auf Fortsetzung der bisherigen Praxis haben. Dies berührt jedoch die individualrechtliche Ebene und nicht Ihr kollektives Mitbestimmungsrecht als Betriebsrat.

Feedback-Gespräche | Lesezeit 1 Minute

Müssen freigestellte Betriebsräte an Mitarbeitergesprächen teilnehmen?

Frage:

In unserem Betrieb werden zurzeit viele Entwicklungsgespräche geführt. Dabei erhalten wir ein Feedback über die erreichten Ziele. Zudem werden die Ziele für das nächste Jahr festgelegt. In diesem Zusammenhang wurde auch ich als vollständig von der Arbeit freigestelltes Betriebsratsmitglied aufgefordert, an einem solchen Mitarbeitergespräch teilzunehmen. Bin ich dazu überhaupt verpflichtet?

Antwort: Freigestellte Betriebsräte müssen nicht an Leistungsgesprächen teilnehmen

Die Pflicht zur Teilnahme an einem solchen Gespräch hängt von den Vereinbarungen, also dem Inhalt und der Rechtsgrundlage ab, auf der die Gespräche basieren. Freigestellte Betriebsräte müssen dabei allerdings in der Regel nicht an einem rein leistungsorientierten Feedback-Gespräch als Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin teilnehmen. Denn ihre arbeitsvertragliche Leistungspflicht ruht. Sie üben Ihre Aufgaben als Betriebsrätin unabhängig aus. Bezüglich Ihrer regulären Arbeitsleistung unterliegen Sie deshalb keiner Weisungsbefugnis. Ihre Schilderung deutet darauf hin, dass es sich bei dem Gespräch um ein reines Leistungsgespräch handelt. Sie sollten deshalb nicht zur Teilnahme verpflichtet sein. Weisen Sie Ihren Arbeitgeber darauf hin, dass Sie hinsichtlich Ihrer regulären Arbeitsleistung zurzeit keiner Weisungsbefugnis unterliegen.

Unterschied Mitarbeitergespräch und Personalgespräch

In den Betrieben gibt es teilweise unterschiedliche Begriffe für unterschiedliche Arten von Gesprächen. Das hier angesprochene Entwicklungsgespräch wird teilweise auch als Mitarbeiter-, Zielvereinbarungs- oder Jahresgespräch bezeichnet. Diese Art von Gespräch ist von einem Personalgespräch, an dem Sie als Betriebsrat im Zweifel auch teilnehmen müssten, abzugrenzen. Während es sich bei einem Mitarbeitergespräch um ein regelmäßig stattfindendes zukunftsorientiertes Entwicklungs- oder Feedback-Gespräch handelt, ist ein Personalgespräch in der Regel anlassbezogen.

Kündigung | Lesezeit 2 Minuten

Wer mit fremdenfeindlichen Äußerungen auffällt, riskiert eine Kündigung

Fällt ein Arbeitnehmer wiederholt durch fremden- und frauenfeindliche Äußerungen auf, riskiert er eine fristlose Kündigung. Das hat das Arbeitsgericht Hamburg im Fall eines angestellten Chefarztes des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf (UKE) entschieden (ArbG Hamburg, 26.5.2025, Az. 3 Ca 168/24).

Beschäftigte beschweren sich über Chefarzt

Geklagt hatte ein Chefarzt des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf. Er hatte eine außerordentliche Kündigung erhalten. Hilfsweise war ihm gegenüber zudem eine ordentliche Kündigung ausgesprochen worden. Auslöser der Kündigung war ein Beschwerdebrief von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. In dem Schreiben erhoben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schwere Vorwürfe.

Sie warfen ihm u.a. vor, dass er OP-Pflegekräfte persönlich beleidige. Zudem äußere er sich despektierlich gegenüber Patientinnen und Patienten und stelle Mitglieder des OP-Pflegeteams vor Kolleginnen und Kollegen bloß. Die Verfasserinnen und Verfasser behaupten in dem Schreiben, dass zahlreiche Beschäftigte der Abteilung überlegen würden, die Abteilung zu verlassen.

Arbeitgeberin beauftragt Beschwerdestelle

Die Arbeitgeberin reagierte auf das Schreiben, indem sie eine Rechtsanwaltskanzlei als externe Beschwerdestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz beauftragte.

Die externe Beschwerdestelle nahm in der Folgezeit ihre Tätigkeit auf und führte mit vielen Personen zu dem vorgeworfenen Sachverhalt Gespräche. In ihrem Abschlussbericht bestätigte die externe Beschwerdestelle die gegenüber dem Chefarzt vorgebrachten Vorwürfe. Nachdem dem Chefarzt die Möglichkeit zur Stellungnahme gegeben worden war und anschließend Gespräche zwischen der Arbeitgeberin und dem Chefarzt erfolgt waren, wurden ihm gegenüber schließlich nach Anhörung des Personalrats, die außerordentliche fristlose und hilfsweise die ordentliche Kündigung ausgehändigt.

Kündigung ist wirksam

Das Gericht wies die Kündigungsschutzklage ab. Es geht von mehreren kündigungsrelevanten Fehlverhalten aus und hält die Kündigung für wirksam. Die Richter gingen nach der Beweisaufnahme davon aus, dass der Arbeitnehmer Verfehlungen begangen hatte. Bereits die nachgewiesenen, rassistischen Äußerungen reichten nach Auffassung der Richter aus, um eine fristlose Kündigung zu begründen.

Bereits einzelne Äußerungen rechtfertigten die Kündigung

Der Arbeitnehmer hatte darüber hinaus mehrere ärztliche Kolleginnen und Kollegen u.a. als „gehirnamputiert" und ähnlich bezeichnet. Auch jede dieser Äußerungen allein rechtfertigte die fristlose Kündigung, weil sie jeweils eine grobe Beleidigung darstellte.

Des Weiteren hatte sich der Arbeitnehmer im unmittelbaren Gesichtsfeld zweier auf niedrigen Stühlen sitzenden Kolleginnen über einen Zeitraum von einer halben Minute sichtbar seinen Schritt gerichtet und währenddessen fortwährend bei Blickkontakt die Augenbrauen hochgezogen. Diesen Umstand bewertete die Kammer als sexuelle Belästigung, welche ihrerseits allein bereits eine fristlose Kündigung gerechtfertigt hätte.



FAZIT

Auf fremdenfeindliche Äußerungen schnell reagieren

Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Diskriminierungen am Arbeitsplatz sind leider ein immer häufiger auftretendes Problem. Hier muss Ihr Arbeitgeber im Zweifel schnell mit Maßnahmen wie Abmahnung und Kündigung reagieren, um klarzustellen, dass er entsprechende Tendenzen keinesfalls duldet. Setzen Sie gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber Zeichen gegen Sexismus, Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Ausländerdiskriminierung. Als Betriebsrat haben Sie die Pflicht zu überwachen, dass Ihr Arbeitgeber die gesetzlichen Regelungen einhält. Dazu gehört auch, dass er seiner Pflicht nachkommt, geben jede Form der Benachteiligung von Kolleginnen und Kollegen wegen ihrer Nationalität oder Herkunft vorzugehen.

Gesetzesänderungen | Lesezeit 1 Minute

Diese Reformen plant die Bundesregierung

Die Bundesregierung plant Neuerungen, um den wirtschaftlichen Aufschwung in Deutschland voranzutreiben. Anfang Juli haben sich die Spitzen der Koalitionsparteien auf ein sogenanntes Programm für Aufschwung und Beschäftigung geeinigt. Die geplanten Änderungen bedeuten dabei in vielen Fällen eine Verschlechterung für die Beschäftigten.

Lockerungen bei befristeten Arbeitsverträgen

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin bis Ende 2030 einstellt, sollen neue, lockere Bedingungen für sachgrundlose Arbeitsverträge gelten.

Danach soll die maximale Befristungsdauer auf 48 Monaten bei bis zu 6 Vertragsverlängerungen erhöht werden. Zurzeit darf Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin diese Vertragsform maximal 24 Monate bei bis zu maximal 3 Vertragsverlängerungen nutzen.

Außerdem soll nach den Plänen auf die Schriftform von befristeten Arbeitsverträgen ab dem 1.1.2027 verzichtet werden und die erneute Einstellung bei demselben Arbeitgeber bzw. derselben Arbeitgeberin soll möglich werden.

Höhere Hürden mit Blick auf die Arbeitsunfähigkeit

Um den in vielen Betrieben zurzeit sehr hohen Krankenstand zu senken, planen die Abgeordneten:

- die Abschaffung der telefonischen Krankschreibung,
- höhere Strafen für Ärzte, die Gefälligkeitsatteste ausstellen,
- eine gesetzliche Pflicht zur Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab dem ersten Krankheitstag, wobei abweichende Regelungen, z. B. im Arbeits- und Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung, zulässig sein sollen.

Die Abschaffung der telefonischen Krankschreibung und die Attestpflicht ab dem ersten Tag sind umstritten. Sollte dies tatsächlich kommen, sollten Sie sich im Rahmen Ihrer Möglichkeiten um eine arbeitnehmerfreundlichere interne Lösung bemühen.

Noch sind die Ideen der Politiker nicht in ein Gesetz gegossen. Wie ein solches konkret aussehen wird, bleibt abzuwarten. Klar ist das Ziel der Regierung, für mehr Einstellungen und Produktivität zu sorgen. Dieses Ziel könnte die Regierung so erreichen. Allerdings bleibt die ernste Gefahr, dass Ihre (zukünftigen) Kollegen schlechtere Arbeitsbedingungen erfahren.

ADIUVA

20 Jahre. Zwei Jubiläen.
Ein besonderer Abend.

9. November 2026 | Bonn
Beginn: 18:30 Uhr

Feiern Sie mit uns 20 Jahre Betriebsrat aktuell und 20 Jahre Arbeitsschutz & Gesundheitsmanagement für Betriebsräte.

Als Kundin oder Kunde von ADIUVA laden wir Sie herzlich zu unserem exklusiven PRE-EVENT mit unseren Expertinnen ein.

Deutscher BetriebsräteTag
10.–12. Nov. 2026
im Bonner Bundestag

Besuchen Sie uns auf dem Deutschen BetriebsräteTag.

Interesse?
Geben Sie uns unverbindlich eine Rückmeldung.

Jetzt scannen und unverbindlich anmelden.

Folgen Sie ADIUVA auch auf:

Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe

AU
Hier zählt der Arbeitnehmer-Vortrag

GERECHTE BEZAHLUNG
So nehmen Sie Einfluss

BETRIEBSVEREINBARUNG
Bereitschaftsdienst