Urteilsdienst
für den Betriebsrat

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

BEWÄHRTE QUALITÄT 20 JAHRE



SEITE 3
MOBBING
Nicht jeder Konflikt ist Mobbing

SEITE 6–7
ARBEITSVERHÄLTNIS BEENDET
Behalten Sie die Folgen im Blick

NR. 18 | SEPTEMBER II 2026

ADIUVA



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,

die Bundesregierung plant Neuerungen, um den wirtschaftlichen Aufschwung in Deutschland voranzutreiben. Die geplanten Änderungen bedeuten allerdings in vielen Fällen eine Verschlechterung für Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen.

So planen die Abgeordneten etwa, die telefonische Krankschreibung als Maßnahme zur Senkung des zurzeit sehr hohen Krankenstands abzuschaffen. Zudem sollen arbeitsunfähig erkrankte Beschäftigte verpflichtet werden, bereits ab dem ersten Krankheitstag ein Attest vorzulegen. Abweichende Regelungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen sollen zwar möglich bleiben. Grundsätzlich sollen die Hürden aber höher gelegt werden. Diese Planungen sind umstritten. Sollten sie tatsächlich kommen, sollten Sie sich um eine arbeitnehmerfreundlichere interne Lösung bemühen.

Wie ein entsprechendes Gesetz letztlich aussehen wird, bleibt abzuwarten. Klar ist, dass es insgesamt ungemütlicher wird. Das spiegeln auch die Entscheidungen in dieser Ausgabe wider, die dieses Mal häufig zugunsten der Arbeitgeber ausgehen. Lassen Sie sich davon nicht frustrieren.

Herzliche Grüße

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Inhalt

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Nicht jeder Konflikt am Arbeitsplatz ist Mobbing ..... Seite 3

Anfechtung: Wer die realen Zahlen missachtet, riskiert den Abbruch der Betriebsratswahl ..... Seite 4

Compliance-Bericht: Arbeitnehmerin hat keinen Anspruch auf Herausgabe ..... Seite 5

Bei Konflikten dürfen Arbeitgeber sofort Versetzungen vornehmen ..... Seite 8

Arbeitgeber verliert Prozess: Lügen können erneute Kündigung rechtfertigen ..... Seite 10

Bei Ihrer Anhörung müssen auch die Unterhaltspflichten korrekt sein ..... Seite 12

SCHWERPUNKTTHEMA

Arbeitsverhältnisse beenden: Behalten Sie diese Folgen im Blick..... Seite 6–7

IHRE FRAGEN

Kurzarbeit: Haben wir Anspruch auf Abschluss einer Betriebsvereinbarung? .... Seite 9

Ist unser Kollege freizustellen, wenn er woanders einen Probearbeitstag hat? ..... Seite 9

BETRIEBSVEREINBARUNG

Überstunden regeln..... 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 (mit KI erweitert) & S. 6: MQ-Illustrations; S. 5: Kemal – 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

Mobbing | Lesezeit 2 Minuten

Nicht jeder Konflikt am Arbeitsplatz ist Mobbing

Konflikte am Arbeitsplatz werden von unterschiedlichen Personen unterschiedlich wahrgenommen. Klar ist, dass nicht jeder zwischenmenschliche Konflikt, auch wenn er mit einer belastenden Auseinandersetzung verbunden ist, für die Annahme von Mobbing reicht. Dazu braucht es vielmehr objektive Anhaltspunkte dafür, dass eine zielgerichtete und verwerfliche Vorgehensweise gegeben ist. Das können Sie der folgenden Entscheidung entnehmen. Darin hat das Arbeitsgericht Mannheim die Klage einer Arbeitnehmerin abgewiesen und so die hohen Anforderungen an einen Mobbingvorwurf bestätigt (11.6.2026, Az. 5 Ca 139/25).

Arbeitnehmerin fühlt sich gemobbt ...

Der Fall: Die Arbeitnehmerin, eine Verwaltungsangestellte einer Universität, machte geltend, seit Ende des Jahres 2022 systematisch von einer Kollegin gemobbt worden zu sein. Zudem sei sie vom Team des Personaldezernats, für das sie arbeitete, ausgegrenzt worden. Konkret sagte sie, dass ihr u. a. die Kommunikation verweigert und wichtige dienstliche Informationen vorenthalten worden seien. Außerdem sei sie vom gemeinsamen Mittagessen ausgeschlossen worden.

… und sieht ihre Arbeitsunfähigkeit als Folge

Die Beschäftigte machte geltend, dass die Verhaltensweisen der Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen zu erheblichen psychischen Belastungen, einer Verschlechterung ihrer bereits bestehenden Herzerkrankung und deshalb zu einer längeren Arbeitsunfähigkeit geführt haben.

Sie stellte sich auf den Standpunkt, dass der Arbeitgeber trotz Kenntnis des Konflikts keine ausreichenden Schutzmaßnahmen ergriffen habe. Eine vorgeschlagene Mediation sei mangels Bereitschaft der Kollegin gescheitert. Die Arbeitnehmerin hatte daraufhin Alternativen zur Konfliktbehebung wie eine Versetzung, u. U. auch ins Homeoffice, vorgeschlagen. Diese wertete der Arbeitgeber als unzulässige Täter-Opfer-Umkehr. Dabei handelt es sich um ein psychologisches Phänomen, bei dem die Schuld für eine Tat nicht beim Täter gesucht wird. Stattdessen wird dem Opfer die Verantwortung bzw. Schuld zugewiesen.

Arbeitnehmerin beantragt arbeitsrechtliche Maßnahmen gegen Kollegin

In der Folgezeit führten Arbeitgeber und Arbeitnehmerin ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durch; allerdings ohne Erfolg. Darüber hinaus führten Arbeitgeber und Beschäftigte weitere Gespräche. Zudem nahm die Beschäftigte an einer Reha-Maßnahme teil. Als es dann zusätzlich zu diesen Auseinandersetzungen zu einem Streit über ihren Urlaub kam, beantragte die Arbeitnehmerin gerichtlich arbeitsrechtliche Maßnahmen gegen ihre Kollegin. Sie wollte die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durchsetzen, hilfsweise Kündigung, Versetzung oder Abmahnung. Zudem forderte sie eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beziehungsweise hilfsweise Schadenersatz und Schmerzensgeld.

Der Arbeitgeber beurteilte die Situation gänzlich anders. Er ging weder von dem Vorliegen einer Benachteiligung noch von Mobbing aus. Er ging vielmehr davon aus, dass die geschilderten Vorfälle lediglich Ausdruck zwischenmenschlicher Spannungen oder subjektiver Wahrnehmungen seien.

Mobbing setzt systematisches Anfeinden voraus

Die Entscheidung: Das Gericht sah das ähnlich. Es wies die Klage der Arbeitnehmerin ab und entschied, dass ein Anspruch auf arbeitsrechtliche Maßnahmen gegen die Kollegin weder aus § 12 Abs. 3 AGG noch aus der arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht bestehe.

Konkret sagte das Gericht, dass § 12 Abs. 3 AGG eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Merkmals voraussetze. Dies sei hier allerdings nicht ersichtlich.

Das Gericht stellte darüber hinaus klar, dass Mobbing stets anhand der Umstände des Einzelfalls zu beurteilen sei. Nach der Rechtsprechung setze Mobbing ein systematisches Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Beschäftigten untereinander oder durch Vorgesetzte voraus. Das Gericht räumte zwar ein, dass Konflikte am Arbeitsplatz mitunter psychisch und körperlich belastend sein könnten, aber nicht ohne Weiteres die Schwelle zu rechtswidrigem Verhalten erreichen.

Hier entschied das Gericht, dass diese Grenze überschritten sei, wenn Verhaltensweisen dazu führen, dass die Würde der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters verletzt werde und ein Umfeld entstehe, das von Einschüchterung, Anfeindungen und Erniedrigungen geprägt sei. Für die Richter waren diese Voraussetzungen hier nicht gegeben.

Ihre Rolle als Betriebsrat

Nach § 75 Abs. 2 BetrVG gehört der Schutz der freien Entfaltung der Persönlichkeit zu Ihren Aufgaben. Dazu gehört auch ein Einschreiten bei Mobbing. Dazu sollten Sie zunächst herausfinden, ob es sich überhaupt um Mobbing handelt. Dass das nicht immer einfach ist, sehen Sie hier. Handeln Sie deshalb gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin.

FAZIT

Arbeitnehmerin hat keinen Anspruch auf Schadenersatz

Das Gericht ging hier davon aus, dass es sich um einen Konflikt zwischen 2 Kolleginnen handelte. Da weder ein Verstoß gegen das AGG noch Mobbing vorlag, hatte die Arbeitnehmerin keinen Anspruch auf Entschädigungsansprüche nach § 15 Abs. 2 AGG. Auch ein Schadensersatzanspruch bzw. Schmerzensgeld wegen einer Verletzung der Fürsorgepflicht kam nicht in Betracht.

Anfechtung | Lesezeit 2 Minuten

Wer die realen Zahlen missachtet, riskiert den Abbruch der Betriebsratswahl

Wer mit Zugrundelegung einer offensichtlich unrealistischen Anzahl von Beschäftigten anstrebt, einen viel zu großen Betriebsrat wählen zu lassen, riskiert, dass die gesamte Betriebsratswahl für nichtig erklärt wird. Ist die Nichtigkeit zu erwarten, kann ein Arbeitgeber bzw. eine Arbeitgeberin in einem solchen Ausnahmefall zudem sogar einen Anspruch darauf haben, dass die gesamte vom Wahlvorstand eingeleitete Betriebsratswahl abgebrochen wird. Nur die Anfechtbarkeit genügt dafür allerdings nicht. Das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung klargestellt (27.5.2026, Az. 8 TaBVGa 36/26).

Wahlvorstand legt zu große Belegschaft für die Wahl zugrunde

Der Fall: Die Arbeitgeberin, ein auf die Automobilbranche spezialisierter Personaldienstleister, beschäftigte Anfang 2026 nach einem erheblichen Personalabbau noch ca. 360 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ein Teil davon waren Stammmitarbeiter. Der größere Anteil bestand allerdings aus Zeitarbeitskräften.

Der Wahlvorstand legte für die im Jahr 2026 anstehende Betriebsratswahl zugrunde, dass künftig mindestens 1.545 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer regelmäßig bei der Arbeitgeberin beschäftigt sein würden. Im Wahlausschreiben setzte er deshalb die Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder nach § 9 BetrVG auf 17 fest.

Die Zahl rechtfertigte der Betriebsrat mit einem Eckpunktepapier aus dem Jahr 2024. Dieses sah vor, dass rund 46 Beschäftigte jahresdurchschnittlich etwa 1.500 Zeitarbeitnehmer bei verschiedenen Kunden betreuen sollten.

Arbeitgeberin verweist auf veränderte Personalsituation

Die Arbeitgeberin sah das inzwischen ganz anders. Sie hielt sowohl die entsprechende Beschlussfassung als vor allem auch die Prognose hinsichtlich des Personals für rechtswidrig. Sie stellte klar, dass diese aufgrund einer inzwischen veränderten Personal- und Auftragsentwicklung überzogen sei, und verlangte die Wahl von 9 Betriebsratsmitgliedern. Sie wies in diesem Zusammenhang auch darauf hin, dass sie den Wahlvorstand laufend über die Entwicklung unterrichtet habe.

Arbeitgeberin beantragt Abbruch der Wahl

Die Arbeitgeberin beantragte deshalb im Eilverfahren den Abbruch der bereits eingeleiteten Wahl.

Das Arbeitsgericht lehnte den Antrag ab. Es ging zwar davon aus, dass die Annahme, dass ein 17-köpfiger Betriebsrat zu wählen sei, fehlerhaft sei. Es meinte aber, da der Verstoß nicht offensichtlich sei, führe er nicht zur Nichtigkeit der Wahl.

Die Arbeitgeberin zog daraufhin vor das LAG – mit Erfolg.

Wahl musste abgebrochen werden

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass die laufende Betriebsratswahl abgebrochen werden musste. Die Richter stellten klar, dass sie mit neuem Fristablauf neu einzuleiten sei. Dabei seien dann lediglich 9 Betriebsratsmitglieder zu wählen.

Wahlabbruch nur bei schwerwiegenden Verstößen

In ihrer Begründung argumentierten die Richter, dass eine nichtige Wahl nur bei besonders groben, offensichtlichen Verstößen gegen wesentliche Wahlgrundsätze vorliege. Die bloße Häufung einfacher Anfechtungsgründe (§ 19 BetrVG) genüge dafür nicht. Vielmehr müsse bereits absehbar sein, dass die Wahl nichtig ist. Das setzt voraus, dass ein Verstoß gegen wesentliche Wahlgrundsätze so schwer wiegt, dass der Anschein der gesetzmäßigen Wahl nicht mehr gegeben ist.

Davon ging das Gericht hier aus. Denn der Vorstellung des Wahlvorstands, dass zukünftig 1.545 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt sein sollten, stand der aktuellen Realität entgegen. Denn im Januar 2026, also wenige Monate vor Beginn der Betriebsratswahlen, waren lediglich 360 Personen im Betrieb beschäftigt.

FAZIT

Vorsatz macht die Wahl nichtig

Maßgeblich für die Entscheidung des Gerichts war, dass ein Teil der Mitglieder des Wahlvorstands offensichtlich wusste, dass die Wahl von 17 Betriebsräten an der Realität vorbeiging. 3 Mitglieder des Wahlvorstands hatten in einem Brief erklärt, dass die Betriebsratsgröße von 17 Betriebsratsmitgliedern nicht vertretbar sei. Dass der Wahlvorstand dennoch an der Wahl dieser großen Anzahl von Betriebsräten festhielt, machte die Wahl nichtig. Ihnen führt die Entscheidung vor Augen: Bleiben Sie bei den realen Gegebenheiten! Andernfalls riskieren Sie schnell einen Verstoß gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1 BetrVG).

§ 19 Abs. 1 BetrVG

Wahlanfechtung

Die Wahl kann beim Arbeitsgericht angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder die Wahlverfahren verstoßen worden ist und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.

Compliance-Bericht | Lesezeit 2 Minuten

Arbeitnehmerin hat keinen Anspruch auf Herausgabe

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung klargestellt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Art. 15 DSGVO grundsätzlich keinen Anspruch darauf haben, vollständige Compliance-Abschlussberichte in Kopie zu erhalten (BAG, 16.4.2026, Az. 8 AZR 169/25).

Beschäftigte beschweren sich über Führungskraft

Der Fall: Geklagt hatte eine leitende Angestellte, nachdem ihr Führungsverhalten mehrfach bei der Ombudsstelle des Unternehmens angezeigt worden war.

3 Hinweisgeber hatten den Führungsstil der Klägerin als einschüchternd, herabwürdigend, respektlos und unehrlich beschrieben. Sie beschwerten sich, dass die Arbeitnehmerin Beschäftigte verunsichert, demotiviert und regelrecht krank gemacht habe. Zudem behaupteten sie, dass mindestens 2 Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter deshalb bereits gekündigt haben.

Arbeitgeber lässt Compliance-Bericht anfertigen

Die Beschwerden nahm der Arbeitgeber zum Anlass, einen Compliance-Bericht anfertigen zu lassen, in der Zeit von Juli 2023 bis Januar 2024.

Der Abschlussbericht zu dieser Untersuchung enthält eine strukturierte Zusammenfassung der Ergebnisse der Untersuchung. Dazu gehört auch, dass die Vorwürfe gegen die Klägerin aufgelistet und Hinweisgeber und Zeugen namentlich benannt werden. Der Inhalt der Gespräche wird teilweise mit wörtlichen Zitaten und teilweise inhaltlich zusammengefasst wiedergegeben. Der Bericht enthält zudem Wertungen und Würdigungen der durchführenden Kanzlei hinsichtlich der Glaubwürdigkeit der Arbeitnehmerin.

Arbeitgeber will Arbeitnehmerin kündigen

Die Arbeitnehmerin befand sich seit Juli 2023 in Elternzeit. Im Februar 2024 entschied sich der Arbeitgeber jedoch, der Beschäftigten zu kündigen. Er beantragte deshalb beim zuständigen Gewerbeaufsichtsamt, das Kündigungen während der Elternzeit zustimmen muss, die außerordentliche, hilfsweise die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Zur Begründung stützte er sich auf den Compliance-Bericht. Das Amt stimmte der Kündigung allerdings nicht zu.

Arbeitnehmerin verlangt Herausgabe des Berichts

Die Arbeitnehmerin nahm das Vorgehen des Arbeitgebers zum Anlass, die Herausgabe des Compliance-Berichts zu fordern. Sie war der Meinung, sie habe nach Art. 15 Abs. 1 i. V. m. Abs. 3 DSGVO einen Anspruch auf Überlassung einer Kopie des Berichts. Sie teilte mit, dass sie überprüfen wolle, welche Aussagen über sie gemacht und gespeichert wurden. Zudem wolle sie prüfen, ob diese Aussagen richtig seien. Der Arbeitgeber war der Ansicht, dass die Beschäftigte keinen Anspruch auf die Kopie habe.

Arbeitnehmerin hat keinen Anspruch darauf, Bericht ausgehändigt zu bekommen

Die Entscheidung: Das BAG hat wie das Landesarbeitsgericht entschieden, dass die Arbeitnehmerin keinen Anspruch nach Art. 15 Abs. 1 i. V. m. Abs. 3 DSGVO habe, eine Kopie des Compliance-Berichts zu erhalten. Auch die Tatsache, dass in dem Bericht personenbezogene Daten enthalten seien, ändere nichts daran. Das begründeten die Richter damit, dass das Recht auf Kopie nach Art. 15 Abs. 3 DSGVO keinen eigenständigen Anspruch auf Herausgabe eines Dokuments als solches enthalte. Es regele vielmehr nur die Modalitäten eines Auskunftsanspruchs nach Art. 15 Abs. 1 DSGVO. Der Anspruch umfasse jedoch nur personenbezogene Daten. Art. 15 Abs. 3 DSGVO enthalte jedoch gerade nicht das Recht auf Herausgabe.

Ein Anspruch auf Herausgabe einer Kopie des Berichts bzw. von Dokumenten kommt nach der DSGVO nur dann in Betracht, wenn dies absolut notwendig ist, damit der betroffene Arbeitnehmer seine bzw. die betroffene Arbeitnehmerin ihre Rechte wirksam ausüben kann. Das verneinte das Gericht hier.

FAZIT

Datenschutzrechtliches Auskunftsrecht bezieht sich auf personenbezogene Daten

Das Gericht hat mit dieser Entscheidung die Rechte der Arbeitgeber gestärkt. Denn es hat die datenschutzrechtlichen Auskunftsbegehren teilweise begrenzt. Es kann deshalb für Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen schwieriger werden, sich gegen interne Untersuchungen zur Wehr zu setzen. Das sollte Ihre Kolleginnen und Kollegen im Zweifelsfall nicht davon abhalten, Auskunft hinsichtlich Compliance-Berichten zu verlangen. Es kann aber sehr sinnvoll sein, wenn sie sich dazu im jeweiligen Fall vorher anwaltlich beraten lassen.



Arbeitsverhältnisse beenden | Lesezeit 4 Minuten

Behalten Sie als Betriebsrat die Folgen für Ihre Kolleginnen und Kollegen im Auge

Endet ein Arbeitsverhältnis, gibt es immer noch einiges zu regeln. Einige Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bevorzugen es, die zu regelnden Punkte vertraglich festzulegen, in einem Abwicklungsvertrag. Dabei sollten Ihre betroffenen Kolleginnen und Kollegen allerdings einiges bedenken. Sonst erleben sie unter Umständen eine böse Überraschung. Darauf sollten Sie als Betriebsrat Betroffene hinweisen.

Inhalt einer Abwicklungsvereinbarung

Ein Abwicklungsvertrag ist ein arbeitsrechtliches Instrument, das Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber mit Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern nach Ausspruch einer Kündigung schließen. Mit einem solchen Vertrag sollen die Modalitäten der Beendigung des Arbeitsvertrags geregelt werden.

Im Gegensatz zu einem Aufhebungsvertrag, der vor allem die Beendigung des Arbeitsverhältnisses regelt, wird hier nicht die eigentliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses geregelt. Es geht vielmehr nur darum, die Rechtsfolgen einer Kündigung festzulegen – z. B., ob der/die Beschäftigte eine Abfindung erhält. Zudem wird deren Höhe festgelegt. Weiter wird meist geregelt, was mit einer eventuell bestehenden betrieblichen Altersversorgung passiert und wie eventuell bestehende andere Ansprüche (ausstehendes Gehalt, Urlaub oder auch ein Firmenwagen) abgewickelt werden.

Betriebsrat hat keine Mitspracherechte

Als Betriebsrat haben Sie beim Abschluss eines Abwicklungsvertrags zwischen einem Arbeitnehmer bzw. einer Arbeitnehmerin und Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin keine Mitbestimmungsrechte.

Bei einer zugrunde liegenden arbeitgeberseitigen Kündigung haben Sie Beteiligungsrechte nach § 102 BetrVG. Schließlich endet das Arbeitsverhältnis durch eine Kündigung und nicht durch eine einvernehmliche Aufhebung.

Sie sollten betroffene Kolleginnen und Kollegen aber auf die möglichen sozialrechtlichen Folgen aufmerksam machen.

Sozialrechtliche Folgen im Blick behalten

In der Praxis sind Klauseln in Aufhebungs- und Abwicklungsverträgen nahezu identisch. Eine Kündigung und ein Abwicklungsvertrag werden deshalb sozialrechtlich häufig wie ein Aufhebungsvertrag gewertet. Letztlich besteht der einzige, aber große Unterschied darin, dass einer Abwicklungsvereinbarung eine Kündigung vorausgeht.

Im Hinblick auf die sozialrechtlichen Folgen gilt im Prinzip das Gleiche wie bei einem Aufhebungsvertrag. Dabei ist im Hinblick auf einen Aufhebungsvertrag genauso wie im Hinblick auf eine Abwicklungsvereinbarung vor allem zu klären, wann ein Betroffener bzw. eine Betroffene mit einer Sperrzeit beim Arbeitslosengeld zu rechnen hat. Denn die müssen sich die Betroffenen im Zweifel leisten können.



KLÄREN SIE IHRE KOLLEGEN ÜBER DIE HÜRDEN EINES ABWICKLUNGSVERTRAGS AUF.

Wann ein Betroffener eine Sperrzeit beim Arbeitslosengeld riskiert

Ziel einer Sperrzeit ist es, das Verhalten des Betroffenen bzw. der Betroffenen, der bzw. die sich versicherungswidrig verhalten hat, zu bestrafen.

Beim Arbeitslosengeld kann die Sperrzeit eintreten, wenn sich ein Beschäftigter/eine Beschäftigte z. B. nicht unverzüglich, nachdem er/sie Kenntnis von der Beendigung seines/ihres Arbeitsverhältnisses hatte, arbeitslos meldet. Ein weiterer Punkt, der hier eine Rolle spielen kann, ist, wenn ein Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund aufgelöst wurde. Insoweit wird dem Arbeitnehmer vorgeworfen, die Arbeitslosigkeit zumindest mit hervorgerufen zu haben. Dieser Fall kann bei einem Aufhebungsvertrag und einer Abwicklungsvereinbarung eintreten. Denn beide sind ohne das Zutun des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin nicht möglich.

Was Sie Kolleginnen und Kollegen empfehlen sollten

Raten Sie betroffenen Kolleginnen und Kollegen grundsätzlich, einen Aufhebungsvertrag bzw. eine Abwicklungsvereinbarung nur nach eingehender Beratung mit einem Rechtsanwalt bzw. einer Rechtsanwältin zu unterschreiben.

MEIN TIPP

Abwicklungsvereinbarung nicht um jeden Preis

Wissen Sie, dass ein Kollege bzw. eine Kollegin auf die Zahlung von Arbeitslosengeld angewiesen ist, empfehlen Sie ihm/ihr, die Finger von etwaigen außergerichtlichen Vereinbarungen wie einem Aufhebungsvertrag oder einer Abwicklungsvereinbarung zu lassen. Diese bergen stets das Risiko einer Sperrzeit. In einem solchen Fall sollte er/sie es eher auf eine Kündigung ankommen lassen.

Abwicklungsvertrag: Diese wichtigen Regelungen sollten betroffene Kolleginnen und Kollegen prüfen

Abfindung: Lässt sich eine Kündigung nicht verhindern, denken Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen schnell an eine Abfindung. Sie wollen wenigstens versuchen, der/dem Betroffenen einen finanziellen Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes zu verschaffen. Mit einer Abfindung wird ein Kollege/eine Kollegin für die wirtschaftlichen Nachteile entschädigt, die er/sie dadurch erleidet, dass er/sie den Arbeitsplatz verliert. Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber muss Betroffenen in der Regel keine Abfindung zahlen.

Setzen Sie sich für die Zahlung einer Abfindung ein

Als Betriebsrat sollten Sie sich stets dafür einsetzen, dass Kolleginnen und Kollegen, die eine betriebsbedingte Kündigung erhalten, eine Abfindung erhalten.

Freistellungsklausel: Immer häufiger entscheiden sich Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber dafür, Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer unmittelbar nach einer Kündigung unter Fortzahlung ihrer Vergütung von der tatsächlichen Arbeit freizustellen. Sie wollen dadurch eventuelle Schäden vom Betrieb abwenden.

Ein Fehler, den Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen im Zusammenhang mit einer entsprechenden Vereinbarung immer mal wieder machen, ist, dass sie den Beschäftigten „unwiderruflich freistellen", ohne auf die Anrechnung eventuell noch bestehender Urlaubsansprüche einzugehen. Das hat dann zur Folge, dass dem Kollegen bzw. der Kollegin die restlichen Urlaubstage noch zustehen.

Ausgleichsklausel: Endet ein Beschäftigungsverhältnis, haben beide Vertragsparteien in der Regel ein Interesse daran, einen endgültigen Schlussstrich unter die Angelegenheit zu ziehen. Vor allem die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wollen sicherstellen, dass es nicht zu weiteren Ansprüchen kommt. Sie plädieren deshalb häufig für die Vereinbarung einer sogenannten Ausgleichsklausel.

Muster-Formulierung: Ausgleichsklausel

Die Parteien sind sich darüber einig, dass mit der Erfüllung dieser Vereinbarung sämtliche Ansprüche aus dem Beschäftigungsverhältnis erledigt sind.

Reifliche Überlegung ist wichtig

Warnen Sie Ihre betroffenen Kolleginnen und Kollegen davor, eine solche Klausel vorschnell zu unterschreiben. Bevor sie eine vergleichbare Klausel unterschreiben, sollten sie sorgfältig geprüft haben, ob tatsächlich keinerlei Ansprüche mehr bestehen. Sollten noch Ansprüche bestehen, sollte sich Ihr Kollege/Ihre Kollegin weigern, eine entsprechende Regelung zu vereinbaren; zumindest sollte er/sie die noch ausstehenden Zahlungsansprüche durch eine weitere schriftliche Vereinbarung ausschließen.

So ist es in einem vergleichbaren Fall stets sinnvoll, ausdrücklich zu regeln, welche Ansprüche aus einer solchen Ausgleichsregelung ausgenommen werden sollen.

Muster-Formulierung: Herausnahme

„Von der Ausgleichsregelung ausgenommen sind …"

Warnen Sie Kolleginnen und Kollegen davor, eine Kündigungsschutzklage gänzlich auszuschließen

Raten Sie Ihren Kolleginnen und Kollegen, keinesfalls einen Verzicht auf Einlegen einer Kündigungsschutzklage zu vereinbaren. Etwas anderes gilt nur, wenn sich der Kollege bzw. die Kollegin in diesem Punkt mit einem Rechtsanwalt beraten hat, der ihm/ihr gute Gründe für eine solche Vereinbarung in diesem Einzelfall gegeben hat.

Betriebliche Altersversorgung: Hat sich Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin mit einem Kollegen bzw. einer Kollegin auf eine betriebliche Altersversorgungsregelung geeinigt, sollte auch eine Vereinbarung über hieraus resultierende Ansprüche getroffen werden.

In der Praxis einigen sich viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin auf eine Direktversicherung. Diese Art von Versicherung muss ein neuer Arbeitgeber bzw. eine neue Arbeitgeberin übernehmen.

Zeugnis: Der Erhalt eines wohlwollenden Zeugnisses ist für Beschäftigte, die einen Arbeitsplatz aufgeben, noch immer wichtig. Allerdings gehen die Meinungen darüber, wie die im Zeugnis verwendeten Formulierungen auszusehen haben, auseinander. Wer insoweit nicht juristisch vorgebildet ist, sollte das Zeugnis dann gemeinsam mit einem Rechtsanwalt erarbeiten. Nur so können die Betroffenen vermeiden, dass sie Formulierungen verwenden, die im Hinblick auf die Zeugnissprache doppeldeutig sind.

Konflikte am Arbeitsplatz | Lesezeit 2 Minuten

Bei Konflikten dürfen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sofort Versetzungen vornehmen

Bei Konflikten unter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern dürfen Arbeitgeber sofort aktiv werden. Sie dürfen Beschäftigte unmittelbar versetzen, wenn das die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass sie so einen Konflikt schnell in den Griff bekommen und langfristig beenden können. Im Zweifel können sie sich sogar langwierige Aufklärungsarbeiten sparen. Denn eine derartige Versetzung können sie per Direktionsrecht durchsetzen. Das hat das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern kürzlich entschieden (25.3.2026, Az. 5 GLa 6/25).

Arbeitsvertrag enthält Versetzungsklausel

Der Fall: Die Arbeitnehmerin, eine pädagogische Angestellte in einem Wohnheim für Menschen mit Behinderungen, arbeitete auf Basis eines Arbeitsvertrags, in dem kein konkretes Wohnheim als Arbeitsort festgelegt war. Der Arbeitgeber betrieb mehrere Einrichtungen.

Über mehr als 6,5 Jahre arbeitete die Arbeitnehmerin durchgehend in einem Wohnheim in S mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von 30 Wochenstunden. Der Arbeitsvertrag enthielt eine Versetzungsklausel. Die Arbeitnehmerin erklärte sich deshalb über die entsprechende Klausel ausdrücklich bereit, auch in anderen Betriebsstätten des Arbeitgebers tätig zu werden.

Konflikt unter Kollegen eskaliert

In dem Wohnheim, in dem die Arbeitnehmerin eingesetzt war, gab es Konflikte im Team. Der Arbeitgeber versuchte zunächst, die Situation durch eine externe Supervision und ein Coaching zu klären. Diese Maßnahmen brachten jedoch nicht den gewünschten Erfolg.

Arbeitgeber versetzt Arbeitnehmerin

Der Arbeitgeber versetzte die Arbeitnehmerin daraufhin in ein anderes Wohnheim desselben Unternehmens. Die Einrichtungen lagen nur ca. 2 Kilometer auseinander.

Der Arbeitgeber hatte zuvor die Zustimmung des Betriebsrats erbeten, die dieser auch erteilt hatte.

Arbeitnehmerin besteht auf „alten" Arbeitsplatz

Die Arbeitnehmerin war mit der Versetzung nicht einverstanden. Sie vertrat den Standpunkt, dass sich ihr Arbeitsort durch die jahrelange Tätigkeit in dem Wohnheim in S auf dieses konkretisiert habe. Als weiteren Punkt stützte sie sich darauf, dass nicht abschließend geklärt worden sei, wer eigentlich für die Konflikte verantwortlich sei.

Versetzung ist in Ordnung

Die Entscheidung: Das Gericht entschied zugunsten des Arbeitgebers. Es hielt die Versetzung für wirksam. Zur Begründung verwiesen die Richter darauf, dass der Einsatz in anderen Betriebsstätten im Arbeitsvertrag ausdrücklich geregelt worden war. Der Einsatz an einem anderen Ort bzw. in einer anderen Einrichtung war deshalb auch zulässig. Das Gericht stellte klar, dass die langjährige Beschäftigung an einem bestimmten Ort nicht dazu führe, dass sich der Arbeitsort rechtlich auf diesen Ort verfestigt habe. Dafür müssen vielmehr zusätzliche besondere Umstände hinzukommen. Diese lagen jedoch im konkreten Fall nicht vor.

Gericht verweist auf das Direktionsrecht

Das Gericht stellte fest, dass der Arbeitgeber nach § 106 Satz 1 Gewerbeordnung Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen könne.

Diese Leistungsbestimmung erfordere eine Abwägung der wechselseitigen Interessen nach verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Wertentscheidungen, den allgemeinen Wertungsgrundsätzen der Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit sowie der Verkehrssitte und Zumutbarkeit.

Arbeitgeber entscheidet über Konfliktlösung

Das Gericht stellte außerdem klar, dass es Sache des Arbeitgebers sei, zu entscheiden, wie er auf Konfliktsituationen reagieren wolle. Es bestehe keine Verpflichtung für den Arbeitgeber, erst einmal den Sachverhalt vollständig aufzuklären, um den Verantwortlichen am Konflikt zu identifizieren. Der Arbeitgeber durfte deshalb sein Direktionsrecht nutzen, um den Konflikt unter den Beschäftigten möglichst schnell und effizient zu beenden. Schließlich sei es auch eine Aufgabe des Arbeitgebers, für den Betriebsfrieden zu sorgen.

Versetzung muss geeignetes Mittel für die Lösung des Konflikts sein

Maßgeblich ist aber auch hier eine Entscheidung im Einzelfall. Voraussetzung sei, dass eine Konfliktlage bestehe und eine Versetzung ein geeignetes Mittel sei, diese zu entschärfen. Hier war das insbesondere in Ordnung, da alle anderen Mittel, die milder waren, wie eine Supervision oder ein Coaching, erfolglos versucht waren worden.

FAZIT

Setzen Sie sich für eine schnelle Konfliktlösung ein

Konflikte am Arbeitsplatz unter Kolleginnen und Kollegen sind störend für alle Beteiligten. Sie können zudem schnell zum Dauerproblem werden und langfristig unter Umständen sogar den Betriebsfrieden gefährden. Ihr Arbeitgeber ist deshalb gefordert, aktiv zu werden. Als Betriebsrat sollten Sie ihn dabei unterstützen, denn Sie sind häufig näher an Ihren Kolleginnen und Kollegen dran. Schlagen Sie ihm die für die jeweiligen Betroffenen mildesten Mittel vor. Das kann unter Umständen auch eine Versetzung sein. Einer solchen sollten Sie dann nach § 99 BetrVG auch zustimmen.

Kurzarbeit | Lesezeit 1 Minute

Haben wir Anspruch auf den Abschluss einer Betriebsvereinbarung?

Frage:

Unser Arbeitgeber plant in einem Teil unseres Betriebs Kurzarbeit einzuführen. Er meint, es reicht aus, wenn er die Zustimmung der Arbeitnehmer zu dieser Maßnahme einholt.

Wir als Betriebsrat sind jedoch der Überzeugung, dass unser Arbeitgeber sich mit uns auf eine Betriebsvereinbarung zur Einführung und Ausgestaltung der Kurzarbeit einigen müsste. Wie ist die Rechtslage?

Antwort: Sie können eine Betriebsvereinbarung durchsetzen

Sie als Betriebsrat liegen richtig mit der Annahme, dass Sie auf den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zu diesem Thema drängen können. Denn die Einführung von Kurzarbeit unterliegt Ihrer zwingenden Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. Ihr Arbeitgeber kann die Kurzarbeit deshalb nur per Betriebsvereinbarung wirksam einführen. Diese wirkt dann unmittelbar und zwingend für Ihre Kolleginnen und Kollegen in der Belegschaft (§ 77 Abs. 4 BetrVG). Eine zusätzliche Zustimmung der betroffenen Kolleginnen und Kollegen erübrigt sich deshalb. Ihre Kolleginnen und Kollegen sollten aus der Betriebsvereinbarung unmittelbar erkennen können, inwieweit sie davon betroffen sind. Deshalb sollte die Betriebsvereinbarung mindestens Angaben zu dem Beginn und der Dauer der Kurzarbeit enthalten sowie zur Lage und Verteilung der Arbeitszeit und zu den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Betriebsvereinbarung muss konkrete Angaben enthalten

Tut sie es nicht, riskieren Sie bzw. vor allem Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin, dass die Betriebsvereinbarung für unwirksam erklärt wird.

Das kann dazu führen, dass Ihre betroffenen Kolleginnen und Kollegen trotz verkürzter Arbeitszeit das volle Gehalt verlangen können. So hat es das Bundesarbeitsgericht von geraumer Zeit schon einmal entschieden (18.11.2015, Az. 5 AZR 491/14).

§ 77 Abs. 4 Satz 1, 2 BetrVG

Durchführung gemeinsamer Beschlüsse, Betriebsvereinbarungen

Betriebsvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend. Werden Arbeitnehmern durch die Betriebsvereinbarung Rechte eingeräumt, so ist ein Verzicht auf sie nur mit Zustimmung des Betriebsrats notwendig.

Bezahlte Freistellung | Lesezeit 1 Minute

Muss unser Arbeitgeber einen Kollegen freistellen, wenn er woanders einen Probearbeitstag hat?

Frage:

Ein Kollege ist bei unserem Arbeitgeber auf Basis eines befristeten Arbeitsvertrags beschäftigt. Dieser endet demnächst und soll nicht verlängert werden. Der Kollege hat sich deshalb auf einen anderen Arbeitsplatz beworben. Inzwischen ist er zu einem Probearbeitstag eingeladen worden. Unser Arbeitgeber will dem Kollegen für die Probearbeit zwar frei geben, allerdings ohne das Gehalt fortzuzahlen. Wie ist die Rechtslage?

Antwort: Freistellung zur Stellensuche ist ein Muss

Sofern der Kollege keine Teilzeitkraft ist, die den Probearbeitstag auch außerhalb der Arbeitszeit absolvieren könnte, muss Ihr Arbeitgeber ihm die gewünschte Freistellung gewähren. Das regelt § 629 BGB.

Der Anspruch besteht bei einem unbefristeten Arbeitsverhältnis ab der Kündigung und bei einem befristeten Arbeitsverhältnis ab Beginn der Kündigungsfrist, die für eine Kündigung zum Vertragsende entscheidend wäre.

Die Freistellung kann Ihr Kollege dabei übrigens für alle Termine rund um die Stellensuche verlangen, also für weitere Vorstellungsgespräche, Termine bei der Agentur für Arbeit und auch für eine Probearbeit.

Wahrscheinlich muss Ihr Arbeitgeber auch zahlen

Die Probearbeit gilt als persönliche Arbeitsverhinderung im Sinne des § 616 BGB. Ihr Arbeitgeber ist deshalb verpflichtet, dem Kollegen das Gehalt weiterzuzahlen.

§ 616 Satz 1 BGB

Vorübergehende Verhinderung

Der zur Dienstleistung Verpflichtete wird des Anspruchs auf Vergütung nicht dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird.

Kündigungsschutzprozess | Lesezeit 2 Minuten

Arbeitgeber verliert Prozess: Lügen können erneute Kündigung rechtfertigen

Gewinnt ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin einen Kündigungsschutzprozess, muss Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin den Kollegen bzw. die Kollegin weiterbeschäftigen. So der Grundsatz. Allerdings gibt es auch hiervon Ausnahmen. Denn hat der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin vor Gericht bewusst gelogen, kann dies eine erneute Kündigung rechtfertigen. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung klargestellt (15.1.2026, Az. 6 SLa 315/25).

Arbeitnehmer beendet seine Arbeit vorzeitig

Der Fall: Der Arbeitnehmer war als Busfahrer tätig. Er beendete seine Fahrten an 2 Nachtschichten im Oktober 2023 ca. 3,5 Stunden früher, als es nach Dienstplan vorgesehen war. Die frühere Beendigung meldete und dokumentierte er nicht ordnungsgemäß. Als der Arbeitgeber davon erfuhr, kündigte er das Arbeitsverhältnis wegen Arbeitszeitbetrug.

Arbeitnehmer wehrt sich gegen Kündigung

Der Arbeitnehmer wehrte sich mit einer Kündigungsschutzklage. Diese begründete er damit, dass er eine Nachtfahrt wegen Durchfalls habe abbrechen müssen. Die andere musste er abbrechen, weil der Bus nur noch im Schritttempo gefahren sei. Zudem behauptete er, dass er noch in der Nacht vergeblich versucht habe, den Fahrtabbruch beim Arbeitgeber und bei der zuständigen Nahverkehrsfirma zu melden. Am Folgetag habe er dann die für die Meldung vorgesehenen Formulare ausgefüllt und abgegeben und zudem die Nahverkehrsfirma telefonisch informiert. Diese habe auf die Information mit „Wenn's nicht geht, dann geht's nicht" reagiert.

Kündigungsschutzklage erfolgreich

Das Gericht entschied, dass die Kündigung nicht wirksam sei. Es konnte keinen Arbeitszeitbetrug erkennen. Nach Ansicht des Gerichts waren die Abweichungen vom Dienstplan aufgrund einer elektronischen Dokumentation sämtlicher Fahrten für den Arbeitgeber offensichtlich. Die vom Arbeitnehmer vorgetragenen Argumente prüfte das Gericht allerdings nicht. Denn es entschied, dass der eventuell vorliegende Verstoß gegen die Melde- und Dokumentationspflichten keine Kündigung rechtfertige.

Erneute Kündigung nach 4 Monaten

Mit der Entscheidung im Kündigungsschutzprozess war die Angelegenheit allerdings nicht erledigt. Denn der Arbeitgeber war mit der Entscheidung nicht zufrieden. Er nahm deshalb die Aussagen des Arbeitnehmers aus dem ersten Prozess unter die Lupe. Dabei stellte er fest, dass der Mitarbeiter zumindest zum Teil gelogen hatte. So zeigte ein Auslesen des maßgeblichen Moduls, dass der Bus nicht defekt war. Der Arbeitnehmer hatte zudem auch keine Formulare abgegeben. Ebenso wenig hatte er die Nahverkehrsfirma unterrichtet.

Der Arbeitgeber wendete sich mit seinen Feststellungen an den Arbeitnehmer und gab ihm Gelegenheit zur Stellungnahme. Im Anschluss hörte er den Betriebsrat nach § 102 BetrVG zur Kündigung an, bevor er eine weitere Kündigung gegenüber dem Arbeitnehmer aussprach.

Auch in diesem Fall wehrte sich der Arbeitnehmer mit einer Kündigungsschutzklage. Dabei stellte er sich auf den Standpunkt, dass der Arbeitgeber nicht wegen desselben Vorfalls erneut kündigen könne.

Wer im Prozess lügt, riskiert eine erneute Kündigung

Die Entscheidung: Das Gericht hielt die Kündigung für wirksam. Die Richter räumten ein, dass Arbeitgeber Arbeitnehmern grundsätzlich nicht wegen desselben Sachverhalts 2-mal kündigen können. Hier habe sich die 2. Kündigung jedoch nicht auf denselben Sachverhalt bezogen wie die 1. Kündigung. Schließlich sei es im 1. Verfahren um eine Kündigung wegen des vorzeitigen Abbruchs des Dienstes gegangen. Im 2. Kündigungsschutzprozess ging es aber um die Lügen des Arbeitnehmers im 1. Prozess.

Die Richter stellten zudem klar, dass eine Kündigung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin gerechtfertigt sei, sofern ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin im Rechtsstreit mit seinem/ihrem Arbeitgeber vorsätzlich lügt – zum Beispiel, um sich im Verfahren einen Vorteil zu verschaffen. Dabei spiele es keine Rolle, ob die Lüge den Straftatbestand des Prozessbetrugs erfüllt und/oder für den Ausgang des ursprünglichen Rechtsstreits ausschlaggebend war.

Das begründete das Gericht damit, dass der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin mit einer solchen Lüge auch die im gekündigten Arbeitsverhältnis bestehende Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers verletzt.

Hier hatte der Arbeitgeber zumindest in Bezug auf den behaupteten Anruf bei dem Nahverkehrsunternehmen gelogen.

FAZIT

Empfehlen Sie Ihren Kolleginnen und Kollegen, bei der Wahrheit zu bleiben

Gerät ein Kollege bzw. eine Kollegin in eine vergleichbare Situation, empfehlen Sie ihm/ihr unter Hinweis auf diese Entscheidung, keine vorsätzlichen Lügen in einen Kündigungsprozess einzuführen. Zumindest sollte dem Kollegen bzw. der Kollegin bewusst sein, dass er/sie damit eine erneute Kündigung riskiert. Sollte Ihrem Arbeitgeber/Ihrer Arbeitgeberin eine bewusste Lüge bereits während eines solchen Prozesses auffallen, kann er/sie zudem beantragen, das Arbeitsverhältnis wegen zerstörter Vertrauensgrundlage aufzulösen.

Muster-Betriebsvereinbarung: Überstunden – so reden Sie mit

Überstunden muss der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin anordnen, damit ein Anspruch auf Bezahlung entsteht. Allerdings fehlen in vielen Betrieben genaue Regelungen dazu. Sie als Betriebsrat können gut Einfluss nehmen, denn Sie haben umfassende Mitbestimmungsrechte. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG können Sie verlangen, bei der Entscheidung über die vorübergehende Verlängerung der Arbeitszeit, also über die Anordnung von Überstunden, beteiligt zu werden.

Muster-Betriebsvereinbarung: Überstunden

Zwischen der … (Name des Unternehmens) und dem Betriebsrat der … (Name des Unternehmens) wird folgende Betriebsvereinbarung über Überstunden und deren Abgeltung geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer der … (Name des Unternehmens), einschließlich der Praktikanten, Auszubildenden und befristet eingesetzten Arbeitnehmer. Sie gilt nicht für leitende Angestellte nach § 5 Abs. 3 BetrVG.

§ 2 Verpflichtung zur Überstundenleistung

Alle Arbeitnehmer, die diese Betriebsvereinbarung betrifft, sind im Fall von betrieblichen Notwendigkeiten verpflichtet, Überstunden in einem zumutbaren und rechtlich zulässigen Umfang zu leisten. Dabei sind die jeweiligen persönlichen Verhältnisse zu berücksichtigen.

§ 3 Überstundenplanung

Sofern planbare Überstunden anstehen, wird das Unternehmen den Betriebsrat rechtzeitig über die Anzahl der voraussichtlichen Überstunden, die betroffenen Bereiche, die betroffenen Arbeitnehmer und die weitere Planung unterrichten.

Zudem müssen alle Überstunden rechtzeitig im Voraus schriftlich beim Betriebsrat nach dem Vorgehen nach § 4 dieser Betriebsvereinbarung beantragt werden.

§ 4 Verfahren zur Beantragung von Überstunden

Überstunden dürfen grundsätzlich nur nach vorheriger Zustimmung des Betriebsrats geleistet werden. Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat die konkrete Anforderung von Überstunden unter Angabe von Gründen sowie im Einzelfall mit den zur Beurteilung erforderlichen Unterlagen aushändigen. Das gilt auch für die Anordnung einzelner Überstunden. Anträge auf Genehmigung von Überstunden sind dem Betriebsrat rechtzeitig vor seiner wöchentlichen Sitzung einzureichen. Dabei wird der Überstundenantrag der Fachabteilung über die Personalplanung an den Betriebsrat weitergeleitet. Jeder Antrag auf Überstunden muss begründet sein und zusätzlich folgende Angaben enthalten:

- Bezeichnung der Abteilung
- Zahl der von den beantragten Überstunden betroffenen Kollegen
- Zahl der geplanten Überstunden sowie des vorgesehenen Zeitraums unter Angabe des konkreten Tags und der voraussichtlichen Dauer
- namentliche Angabe derjenigen Arbeitnehmer, die sich freiwillig bereit erklärt haben, Überstunden zu leisten. Soweit keine freiwillige oder nicht genügende Bereitschaft zur Ableistung von Überstunden besteht, ist mit gesonderter Begründung anzugeben, auf welche Arbeitnehmer per Anordnung die beantragten Überstunden verteilt werden sollen.
- Sofern beantragte Überstunden von der Überstundenplanung abweichen, ist hierauf unter konkreter Angabe der Gründe gesondert hinzuweisen.

Die Verfahrensregelungen gelten auch dann, wenn von dem Überstundenantrag lediglich 1 Kollege betroffen ist.

Das Unternehmen darf Überstunden erst nach Vorlage der schriftlichen Zustimmung des Betriebsrats unter Berücksichtigung der Freiwilligkeit anordnen. Eine Ausnahme hiervon besteht für die in dieser Betriebsvereinbarung in § 6 aufgeführten Fälle.

§ 5 Abgeltung von Überstunden

Zur Vermeidung von weiteren Überstunden sollen die Arbeitnehmer als Ausgleichsform möglichst einen finanziellen Ausgleich erhalten.

Eine Abgeltung geleisteter Überstunden in Freizeit sollte nur gewährt werden, wenn ein betroffener Arbeitnehmer dies ausdrücklich wünscht. In diesem Fall ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Wünschen des Betroffenen in Bezug auf die zeitliche Lage des Freizeitausgleichs nachzukommen, soweit nicht betriebliche Gründe dagegensprechen.

Das auf die Überstunden entfallende Arbeitsentgelt wird in der Regel mit dem sonstigen Gehalt in dem Monat ausgezahlt, in dem die Überstunden geleistet wurden.

§ 6 Eilfälle

Für Eilfälle bestehen besondere Regelungen. Kann die vorherige Zustimmung des Betriebsrats aus zeitlichen Gründen nicht mehr eingeholt werden, gilt die nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG erforderliche Zustimmung des Betriebsrats als erteilt, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen:

- wenn der Betriebsrat unverzüglich über die angeordnete Maßnahme unter Begründung ihrer Notwendigkeit informiert wurde,
- wenn der Arbeitgeber zunächst auf geeignete Arbeitnehmer zurückgreift, die die notwendigen Maßnahmen auf freiwilliger Grundlage mittragen, und nur dann Arbeitszeitregelungen durch sein Weisungsrecht einseitig anordnet, wenn Freiwillige nicht oder nicht ausreichend zur Verfügung stehen,
- wenn die Maßnahme nicht gegen das Arbeitszeitgesetz verstößt.

§ 7 Entscheidung des Betriebsrats

Der Betriebsrat entscheidet in seiner wöchentlichen Betriebsratssitzung am … über die Anträge auf Überstunden. In Ausnahmefällen kann der Betriebsrat über Überstunden auch kurzfristig außerhalb seiner turnusmäßigen Sitzung entscheiden.

§ 9 Schlussbestimmungen

Die Betriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden. In diesem Fall wirkt sie nach.

Ort, Datum, Unterschriften

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

Anhörung zur Kündigung | Lesezeit 1 Minute

Bei Ihrer Anhörung müssen auch die Unterhaltspflichten korrekt sein

Ihr Arbeitgeber muss Sie als Betriebsrat vor jeder Kündigung nach § 102 BetrVG anhören. Dabei muss er Ihnen den Sachverhalt, der der Kündigung zugrunde liegt, vollständig mitteilen. In die Anhörung gehören außerdem bestehende Unterhaltspflichten des von der Kündigung betroffenen Arbeitnehmers bzw. einer betroffenen Arbeitnehmerin. Damit, welche Nachforschungen Ihr Arbeitgeber betreiben muss, beschäftigt sich eine kürzlich veröffentlichte Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Bremen (6.3.2026, Az. 1 SLa 31/25).

Anhörung ordnungsgemäß

Der Fall: Der Arbeitnehmer stritt mit seinem Arbeitgeber über die Wirksamkeit einer ordentlichen verhaltensbedingten Kündigung. Im Kern stritten die beiden Parteien darum, ob der Arbeitgeber den Betriebsrat zuvor nach § 102 BetrVG ordnungsgemäß zur Kündigung angehört hatte.

Der Grund für die Kündigung war, dass dem Arbeitnehmer die mehrfache sexuelle Belästigung einer Kollegin am Arbeitsplatz vorgeworfen wurde. Der Arbeitgeber kündigte das Beschäftigungsverhältnis nach der vorherigen Anhörung des Betriebsrats außerordentlich fristlos und hilfsweise ordentlich.

Im Anhörungsschreiben hatte er dem Betriebsrat mitgeteilt, dass der Arbeitnehmer laut Steuerkarte 2 Kinder habe und nach seinem Kenntnisstand diesen beiden zum Unterhalt verpflichtet sei.

Arbeitnehmer erhebt Kündigungsschutzklage

Der Arbeitnehmer wehrte sich mit einer Klage, in der er vortrug, 3 Kinder zu haben. Er wendete allerdings nicht ein, dass er mehr als 2 Kindern zum Unterhalt verpflichtet sei.

Vor dem Arbeitsgericht hatte er damit Erfolg. Vor dem LAG verlor er jedoch.

Anhörung war in Ordnung

Die Entscheidung: Das LAG entschied, dass die Kündigung hier nicht unwirksam sei. Das Gericht stellte klar, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat die Umstände mitteilen musste, die seinen Kündigungsentschluss bestimmt haben. Soweit der Arbeitgeber dem Gremium die Sozialdaten mitzuteilen hat, könne er sich auf die Tatsachen beschränken, die ihm bekannt seien. Er sei nicht verpflichtet, deren Richtigkeit zu überprüfen.

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

KÜNDIGUNG
Hier war die Kündigung aus personenbedingten Gründen okay

ENTGELTFORTZAHLUNG
Anspruch Langzeiterkrankter

MUSTER-BETRIEBSVEREINBARUNG
Nachtschicht