Betriebsrat aktuell

BEWÄHRTE QUALITÄT 20 JAHRE

Rechtssicher und erfolgreich als Betriebsrat arbeiten



SEITE 3
BETRIEBSRATSVERGÜTUNG
Fiktive Beförderung: Hier sind konkrete Nachweise notwendig

SEITE 6 – 7
KOSTEN
So wahren Sie Ihre Interessen gegenüber Ihrem Arbeitgeber

NR. 10 | OKTOBER 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,

eine Reform der aktuellen Arbeitszeitgesetzgebung ist aus meiner Sicht absolut überfällig. Und das nicht nur, weil der Europäische Gerichtshof die Mitgliedstaaten und also auch Deutschland bereits vor Jahren zu einer genauen Dokumentation der Arbeitszeiten verpflichtet hat, die inzwischen bereits seit einiger Zeit vom Bundesarbeitsgericht bestätigt wurde. Eine solche Reform ist vielmehr notwendig, um die Arbeitszeiten an die moderne Arbeitswelt anzupassen.

Eigentlich sollte die Reform in diesem Jahr kommen. Davon ist jetzt eher nicht mehr auszugehen. Allerdings muss Ihr Arbeitgeber bereits heute viele gesetzliche Rahmenbedingungen achten und umsetzen. Als Betriebsrat haben Sie das zu überwachen und bestimmen in einigen Bereichen mit. Was Sie zum Thema Nachtarbeit wissen müssen, lesen Sie auf Seite 2.

Ihre Friederike Becker-Lerchner

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Inhalt

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Betriebsratsvergütung: Hier sind konkrete Nachweise erforderlich ..... Seite 3

Nach geschmacklosem Scherz: Hier war die fristlose Kündigung unwirksam ..... Seite 4

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung: Beweiswert einer AU kann Vortrag des Arbeitnehmers erschüttern ..... Seite 5

Mutterschutz & Elternzeit: Urlaubsanspruch verfällt nicht automatisch ..... Seite 11

SCHWERPUNKTTHEMA

So versuchen Arbeitgeber, Betriebsratskosten zu drücken – und so wahren Sie Ihre Interessen ..... Seite 6–7

PRAXISWISSEN

Nachtarbeit: So bestimmen Sie mit, wenn Kolleginnen und Kollegen nachts arbeiten ..... Seite 8

BETRIEBSVEREINBARUNG

Bereitschaftsdienst im produzierenden Gewerbe ..... Seite 9

IHRE FRAGEN

Müssen wir als Betriebsrat auch Mitglieder extremer Parteien unterstützen? ..... Seite 10

Arbeit auf Abruf: Wie viel Urlaub steht unserem Kollegen zu? ..... Seite 10

NEWS

Tariftreuegesetz: Diese Voraussetzungen muss Ihr Arbeitgeber bei öffentlichen Aufträgen erfüllen ..... 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:** ADIUVA Redaktion, erstellt mit KI | **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

Betriebsratsvergütung | Lesezeit 2 Minuten

Fiktive Beförderung: Hier sind konkrete Nachweise erforderlich

Die Vergütung freigestellter Betriebsratsmitglieder bleibt ein sensibles Thema. Denn die Vergütung freigestellter Betriebsratsmitglieder orientiert sich an den vergleichbaren Kolleginnen und Kollegen, die weiter ganz regulär an ihrem Arbeitsplatz tätig sind. Im Hinblick auf eine Gehaltserhöhung von Betriebsräten hat das Bundesarbeitsgericht nun klargestellt, dass Betriebsräten nur dann ein Anspruch auf eine höhere Vergütung wegen einer fiktiven Beförderung zusteht, wenn feststeht, dass ihnen die höherwertige Funktion ohne die Betriebsratstätigkeit auch tatsächlich übertragen worden wäre. Dafür müssen entsprechende konkrete Tatsachen vorgebracht werden (BAG, 15.4.2026, Az. 7 AZR 114/25).

Arbeitgeber und Betriebsrätin streiten über Vergütung

Der Arbeitgeber und eine Arbeitnehmerin stritten über die Höhe der Vergütung der Arbeitnehmerin. Die Arbeitnehmerin war seit dem Jahr 1994 als freigestelltes Betriebsratsmitglied tätig. Angestellt ist sie bereits seit 1986 bei ihrem Arbeitgeber, einem Automobilhersteller. Die Beschäftigte war ursprünglich in einer tariflichen Entgeltstufe für eine gewerbliche Tätigkeit als Teilemontiererin eingruppiert. Im Jahr 1996 schloss sie eine Ausbildung zur staatlich geprüften Technikerin ab. Ein geplanter Einsatz als technische Sachbearbeiterin unterblieb jedoch letztlich, weil die Beschäftigte das Betriebsratsamt übernahm.

Arbeitgeber stuft Betriebsrätin nach Fortbildungen höher ein

In der Zeit als Betriebsrätin erwarb die Arbeitnehmerin zusätzliche Kenntnisse in den Bereichen Arbeitsorganisation und Arbeitszeitmodelle. Seit dem Jahr 2008 wurde sie auf einer internen Liste für eine Unterabteilungsleiterstelle geführt. Im Jahr 2011 bot man ihr die Leitung einer Unterabteilung an. Das begründete der Arbeitgeber mit ihrer Qualifikation, unter anderem der Techniker-Ausbildung sowie ihren persönlichen Fähigkeiten.

Die Arbeitnehmerin lehnte das Angebot allerdings wegen ihrer Betriebsratstätigkeit ab. Im Jahr 2017 schlossen die Parteien dann einen Arbeitsvertrag für Spezialisten und Führungskräfte. Der Arbeitgeber zahlte der Beschäftigten daraufhin ein höheres Gehalt.

Arbeitgeber überprüft Gehaltshöhe

Nach der strafrechtlichen Entscheidung des Bundesgerichtshofs zur möglichen Untreuestrafbarkeit bei überhöhter Betriebsratsvergütung überprüfte der Arbeitgeber seine bisherigen Entscheidungen. Das führte dazu, dass die Betriebsrätin ab Februar 2023 ein deutlich niedrigeres Gehalt erhielt. Sein Vorgehen begründete er mit einer Überzahlung.

Betriebsrätin besteht auf früheres Gehalt

Die Betriebsrätin war damit nicht einverstanden. Sie bestand auf die Fortzahlung der früheren, höheren Gehaltszahlung. Ihre Forderung begründete sie damit, dass sie ohne Betriebsratsamt die ihr angebotene Führungsstelle übernommen hätte. Mit diesem Vortrag war sie vor dem Landesarbeitsgericht Niedersachsen erfolgreich. Das BAG hob die Entscheidung allerdings auf und wies sie an das LAG zurück.

Betriebsrat kann sich grundsätzlich auf Stellenangebot berufen

Das Gericht entschied, dass das LAG zu Unrecht angenommen habe, dass der Arbeitnehmerin aufgrund einer fiktiven Beförderung nach § 78 Satz 2 BetrVG i.V.m. § 611 a Abs. 2 BGB Anspruch auf die höhere Vergütung habe.

Die Richter bestätigten in ihrer Entscheidung zwar einen wichtigen Grundsatz. Sie stellten nämlich klar, dass ein Betriebsratsmitglied sich grundsätzlich auf eine freie oder freiwerdende Stelle berufen kann, ihm angeboten wurde und die es wegen seines Mandats nicht angenommen hat. Sie sagten zudem, dass das LAG davon ausgehen durfte, dass der Arbeitnehmerin ohne ihre Betriebsratstätigkeit die 2011 angebotene Stelle als Unterabteilungsleiterin übertragen worden wäre. Darüber hinaus bestätigten die Richter, dass bei der Beurteilung ihrer Eignung während der Betriebsratstätigkeit erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten berücksichtigt werden müssen.

All diese Aspekte trugen nach Ansicht der Richter jedoch nicht die Annahme, dass die Arbeitnehmerin im Streitzeitraum tatsächlich bereits nach der höheren Entgeltgruppe bezahlt wurde. Allein der Umstand, dass für Unterabteilungsleiter eine Entwicklung in die höhere Entgeltgruppe vorgesehen ist, reicht nicht. Denn maßgeblich sei die tatsächliche Vergütung und nicht ein mögliches Potenzial. Hierzu fehlten konkrete Nachweise.

FAZIT

BAG hebt LAG-Entscheidung auf

Ein Anspruch auf eine höhere Vergütung auf Basis einer fiktiven Karriereentwicklung erfordert den Nachweis einer konkreten fiktiven Beförderung. Die Entscheidung stellt klar, dass eine strenge Vergleichsgruppenbetrachtung nach § 37 Abs. 4 BetrVG zu erfolgen hat. Diese Entscheidung schränkt die in den vergangenen Jahren eher gestärkte Position ein wenig ein. Allerdings gilt die BAG-Entscheidung vom 20.3.2025 (Az. 7 AZR 46/240) weiterhin, in der das BAG die Position freigestellter Betriebsräte gestärkt hatte. In der Entscheidung hatten die Richter die Anforderungen bei der Rücknahme von Vergütungsansprüchen erhöht und vor allem klargestellt, dass Arbeitgeber Fehler bei der Vergütung beweisen müssten.

Kündigung nach geschmacklosem Scherz | Lesezeit 2 Minuten

Hier war die fristlose Kündigung unwirksam

Elektronische Geräte und Social Media spielen auch in unserem Berufsleben einen immer höheren Stellenwert. Dennoch sollten weder Sie oder Ihre Kollegen, noch Ihr Arbeitgeber diese in allen Situationen nutzen. Gerade die private Nutzung Social Media sollte im Hinblick auf das berufliche Umfeld wohl überlegt erfolgen. Schließlich kann ein unüberlegter Scherz, der in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz steht, auf einem Portal wie Instagram oder in einer WhatsApp-Gruppe u.U. schnell eine Kündigung nach sich ziehen. Allerdings sind solche Kündigung nicht immer wirksam, wie die folgende Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein zeigt (LAG Schleswig-Holstein, 19.8.2025, Az. 1 Sa 104/25).

Arbeitnehmer lässt Ansprache filmen und stellt sie in WhatsApp-Gruppe ein

Der Arbeitnehmer ist bei seinem Arbeitgeber seit dem Jahr 2018 im Bereich Logistik und Patiententransport der Werksfeuerwehr beschäftigt. Im Juli 2024 verkündete er den Tod eines Kollegen (L) im Rahmen einer ca. 2-minütigen Ansprache. Dabei trug er die Uniform der Werksfeuerwehr.

Seine Ansprache verkündete er über den Außenlautsprecher des Gerätewagens der Werksfeuerwehr. Während seiner Ansprache ließ er sich von einem Kollegen filmen. Den entsprechenden Film stellte er noch am gleichen Tag in einen WhatsApp-Gruppenchat ein, in dem mehrere Kollegen Mitglied waren; u.a. auch L.

Anfang Oktober 2024 erfuhr die Arbeitgeberin von dem Video. Sie ordnete umgehend eine Aufklärung des Sachverhalts an. Dazu wurde u.a. der noch lebende Kollege L befragt. Er erklärte im Ergebnis, dass er das Video als Scherz aufgefasst habe. Der Arbeitnehmer selbst erklärte, dass die Kollegen der WhatsApp-Gruppe sich öfter entsprechende Späße in dem Chat zuspielten.

Arbeitgeberin hört Betriebsrat zu außerordentlicher Kündigung an

Daraufhin hörte die Arbeitgeberin den Betriebsrat zu einer außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Arbeitnehmers an. Der Betriebsrat widersprach der Kündigung jedoch noch am gleichen Tag. Die Arbeitgeberin kündigte das Arbeitsverhältnis dennoch fristlos, hilfsweise ordentlich.

Arbeitnehmer erhebt Kündigungsschutzklage

Gegen die Kündigung erhob der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage. Diese begründete er damit, dass die Arbeitgeberin die Frist nach § 626 Abs. 2 BGB nicht eingehalten habe. Denn es fehle an einem Kündigungsgrund. Schließlich habe er das Video während einer Arbeitspause drehen lassen und eingestellt.

Arbeitgeberin besteht auf Fristwahrung

Die Arbeitgeberin war der Meinung, die Frist nach § 626 Abs. 2 BGB gewahrt zu haben. Sie berief sich darauf, dass die Anhörung des Arbeitnehmers wegen dessen längerer Abwesenheit durch „Freiwoche" und frei nicht früher möglich gewesen wäre. Zudem berief sich die Arbeitgeberin darauf, dass die Einsatzbereitschaft der Werksfeuerwehr während der Zeit durch das Umparken von Fahrzeugen gefährdet gewesen wäre.

Das Arbeitsgericht hielt die Kündigungen für unwirksam und verurteilte die Arbeitgeberin, das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer fortzusetzen. Auch vor dem LAG hatte der Arbeitnehmer Erfolg.

Fristlose Kündigung ist unwirksam

Das LAG erklärte die fristlose Kündigung für unwirksam. Das begründete die Richter damit, dass es an einem wichtigen Grund i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB fehle. Schließlich habe der Arbeitnehmer das Video während seiner Arbeitspause aufgenommen und in den entsprechenden WhatsApp-Chat eingestellt. Er habe deshalb nicht gegen seine Pflicht zur Erbringung seiner Arbeitsleistung verstoßen.

Die Richter räumten zwar ein, dass der Arbeitnehmer durch sein Vorgehen gegen seine Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen der Arbeitgeberin verstoßen habe (§ 241 Abs. 2 BGB). Denn auch die Pflicht zur Wahrung des Betriebsfriedens gehöre zu den schützenswerten Interessen. Jedoch war das Video hier erkennbar „nur" als geschmackloser Scherz zu erkennen. Darüber hinaus sei das Video ausschließlich in der WhatsApp-Gruppe veröffentlicht wurden, deren Mitglieder den Inhalt offensichtlich einordnen konnten.

FAZIT

Kündigung war unwirksam. Umparken nicht berücksichtigt

Der Punkt, der mangelnden Einsatzbereitschaft, auf den sich die Arbeitgeberin gegenüber dem Arbeitsgericht berufen hatte, fand vor dem LAG keine Berücksichtigung. Denn hier hatte die Arbeitgeberin diesen nicht erneut ins Verfahren eingebracht. Auch daraus ließ sich deshalb kein wichtiger Grund im Sinne einer fristlosen Kündigung kreieren. Klar ist nach dieser Entscheidung, dass es auf den Einzelfall ankommt. Nicht jeder geschmacklose Scherz, der über Social Media veröffentlicht wird und in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis steht, zieht notwendigerweise eine Kündigung nach sich. Wird das Posting in der Freizeit gefertigt und einer klar begrenzten Leserschaft zur Verfügung gestellt, die den Inhalt einordnen kann, kann eine entsprechende Arbeitgeberkündigung unwirksam sein. Sollten Sie allerdings Wind davon bekommen, dass Kolleginnen oder Kollegen ihre Pausenzeiten nutzen, um unpassende Scherze via Social Media zu veröffentlichen, versuchen Sie an die Betroffenen zu appellieren.

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung | Lesezeit 2 Minuten

Beweiswert einer AU kann Vortrag des Arbeitnehmers erschüttern

Der Beweiswert einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) ist hoch. Arbeitgeber können einer AU nicht so ohne Weiteres etwas entgegenhalten. Jedoch gibt es auch hier Grenzen. So kann der Beweiswert auch durch den eigenen Sachvortrag eines Arbeitnehmers erschüttert werden. Kann der Arbeitgeber also den Beweiswert der AU erfolgreich erschüttern, tritt hinsichtlich der Darlegungs- und Beweislast wieder derselbe Zustand ein, wie vor der Vorlage der Bescheinigung. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung klargestellt (LAG Köln, 3.6.2025, Az. 7 SLa 54/25).

Arbeitnehmer erkrankt mehrfach während eines Jahres

Der Arbeitnehmer, ein Omnibusfahrer, war in der Zeit vom 1.9.2022 bis zum 31.8.2024 bei seinem Arbeitgeber auf Basis eines befristeten Arbeitsvertrags beschäftigt. In der Zeit von März bis Ende August 2023 war er insgesamt 27 Kalendertage arbeitsunfähig krankgeschrieben. In den Herbstferien 2023 sollte der Arbeitnehmer mit anderen Kollegen auf neue Liniendienste eingewiesen werden. Das missfiel dem Beschäftigten. Seine Meinung tat er offen kund. Am 27.9.2023 wurde der Arbeitnehmer wurde der Arbeitnehmer zunächst bis zum 1.10.2023 und direkt im Anschluss dann bis zum 8.10.2023 mit der Diagnose Kolitis (Durchfallerkrankung) arbeitsunfähig krankgeschrieben. Insgesamt waren das 12 Tage.

Der Arbeitgeber traf den Arbeitnehmer allerdings am 28.9.2023 in der Eisdiele mit seiner Familie. Streitig ist insoweit, ob der Arbeitnehmer bei dem Besuch ein Milchshake verzehrte.

In der Zeit vom 9.10.2023 bis zum 13.10.2023 war der Arbeitnehmer wieder arbeitsfähig. Während dieser Zeit nahm er an einer Einweisung teil. Am 16.10.2023 meldete er sich erneut arbeitsunfähig krank und reichte eine AU ein, wonach er bis zum 22.10.2023 arbeitsunfähig war.

Arbeitgeber leistet keine vollständige Entgeltfortzahlung

Der Arbeitgeber zahlte dem Arbeitnehmer das Gehalt im Oktober 2023 und November 2023 nur teilweise. Seit dem 27.11.2023 bezieht der Arbeitnehmer Krankengeld.

Der Arbeitnehmer wehrte sich gegen den Gehaltsausfall. Er forderte Entgeltfortzahlung von seinem Arbeitgeber. Und zwar für den Zeitraum vom 1.10.2023 bis zum 8.10.2023 sowie für den 16.10.2023 bis zum 26.11.2023. Dem hielt der Arbeitgeber entgegen, dass der Arbeitnehmer in der Zeit vom 28.9.2023 bis zum 8.10.2023 gar nicht arbeitsunfähig krank gewesen sei. Der Beweiswert der AU sei erschüttert. Der Arbeitnehmer habe in der Eisdiele ein Milchshake verzehrt. Der Verzehr solcher Getränke während einer Durchfallerkrankung beeinträchtige die Genesung. Darüber hinaus sei der Arbeitnehmer spätestens ab dem 16.10.2023 arbeitsunwillig gewesen.

Gericht spricht Arbeitnehmer nur teilweise Entgeltfortzahlungsanspruch zu

Das Gericht entschied, dass der Arbeitnehmer für den Zeitraum ab dem 16.10.2023 keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung habe. Es sprach dem Arbeitnehmer lediglich einen Entgeltfortzahlungsanspruch für die Zeit vom 2.10.2023 bis zum 8.10.2023 zu. Das begründete das Gericht damit, dass der Beweiswert der AU erschüttert sei und der Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeit nicht auf andere Art und Weise nachgewiesen habe.

Arbeitnehmer hätte Krankheit konkret darlegen müssen

Die Richter stellten dabei klar, dass der Arbeitnehmer hier seine Erkrankung beweisen musste. Denn der Arbeitgeber habe den Beweiswert der AU erschüttert. Das führe dazu, dass hinsichtlich der Beweislast wieder derselbe Zustand eintrete wie er vor der Vorlage der Bescheinigung bestand. Deshalb sei es Sache des Arbeitnehmers gewesen, Tatsachen vorzulegen, die darstellen, dass er während der streitigen Zeiträume tatsächlich erkrankt gewesen sei. Daran fehlte es hier. Der Beschäftigte hätte konkret darstellen müssen, welche Krankheiten vorgelegen haben und an welchen gesundheitlichen Einschränkungen mit welchen Auswirkungen er gelitten habe.

FAZIT

Ist der Beweiswert einer AU erstmal erschüttert …

… werden Arbeitnehmer in die Pflicht genommen. Im Zweifel müssen sie dann beweisen, dass sie tatsächlich erkrankt waren und konkret darlegen, an welchen Auswirkungen und Beeinträchtigungen sie gelitten haben.



Wirklich krank?

Eine AU kann entkräftigt werden.

Kosten | Lesezeit 5 Minuten

So versuchen Arbeitgeber, Betriebsratskosten zu drücken – und so wahren Sie Ihre Interessen

„Ohne Moos, nix los." Das gilt auch für die Betriebsratsarbeit. Deren Kosten sind die notwendige Voraussetzung dafür, dass Sie Ihre gesetzlichen Aufgaben unabhängig wahrnehmen können. Kostenfragen werden in der Praxis häufig zum Konfliktthema. Dabei sind Sie Kostensenkungsstrategien des Arbeitgebers nicht hilflos ausgeliefert. Sie haben gute Chancen, sich zu wehren.

Arbeitgeber hat Rechte, aber in Grenzen

Die erforderlichen Kosten der Betriebsratsarbeit trägt nach § 40 BetrVG der Arbeitgeber. Nicht jede Einsparidee ist von vornherein unzulässig. Auch ein Betriebsrat muss die Interessen des Arbeitgebers an einer wirtschaftlichen Betriebsführung berücksichtigen.

Sie müssen aber weder die billigste noch die vom Arbeitgeber bevorzugte Lösung wählen. Entscheidend ist allein, ob eine Maßnahme für die konkrete Betriebsratsarbeit erforderlich ist und ob sich die Kosten in einem angemessenen Rahmen halten.

Besondere Sorgfalt ist geboten, wenn der Betriebsrat Verträge mit externen Dritten schließt. Hier kann – anders als bei der normalen Ausübung des Ehrenamts – im Ausnahmefall ein persönliches Haftungsrisiko für das handelnde Betriebsratsmitglied entstehen. Dieser Beitrag zeigt, wo Arbeitgeber ansetzen, um Kosten zu sparen, und wie Sie richtig reagieren und welche Fehler Sie vermeiden sollten.

Arbeitgebertrick 1: Das Betriebsrats-Budget

Ein beliebter Vorschlag lautet: Der Betriebsrat erhält für Schulungen, Fachliteratur oder sonstige Ausgaben einen jährlichen Etat und soll seine Arbeit damit „eigenverantwortlich" organisieren. Das klingt zunächst vernünftig, ist aber rechtlich problematisch.

Der gesetzliche Kostenanspruch hängt nicht davon ab, ob ein vereinbarter Etat noch Mittel enthält. Er richtet sich nach der Erforderlichkeit der konkreten Maßnahme. Ist eine Schulung, ein Sachmittel oder eine anwaltliche Beratung erforderlich, kann der Arbeitgeber die Finanzierung nicht allein mit dem Hinweis verweigern, das Budget sei ausgeschöpft.

Ein Budget darf daher allenfalls ein Instrument der Planung und Transparenz sein – nicht aber die gesetzlichen Ansprüche des Betriebsrats beschneiden.

MEIN TIPP

Keine absolute Festlegung

Wenn Sie sich auf ein Budget einlassen, lassen Sie ausdrücklich festhalten: „Der Etat begrenzt nicht die Ansprüche des Betriebsrats aus §§ 37 Abs. 6, 40 BetrVG und ersetzt keine Prüfung der Erforderlichkeit im Einzelfall." Verzichten Sie insbesondere auf Formulierungen wie „Weitere Kosten werden nicht übernommen".

Ein zu knapp bemessenes Budget führt leicht dazu, dass notwendige Schulungen oder Beratungen verschoben werden. Das kann z. B. in Umstrukturierungssituationen dazu führen, dass Sie nicht alle notwendigen Schulungen besuchen.

Arbeitgebertrick 2: Die billige Schulung

Schulungskosten sind ein klassisches Feld für Sparversuche. Arbeitgeber schlagen Online-Seminare oder einen günstigeren Anbieter vor. Sie beanstanden Reise- und Übernachtungskosten oder meinen, ein einzelnes Betriebsratsmitglied müsse die erworbenen Kenntnisse an das Gremium weitergeben.

Richtig ist: Sie müssen bei der Auswahl die finanziellen Belastungen des Arbeitgebers berücksichtigen. Sie müssen jedoch keine umfassende Marktanalyse durchführen und nicht immer das günstigste Angebot auswählen. Dürfen Sie als Betriebsrat sachlich annehmen, dass ein anderes Seminar qualitativ besser, zeitlich passender oder für die betriebliche Situation geeigneter ist, kann dies die Mehrkosten rechtfertigen. Bei erheblichen Preisunterschieden sollte das Betriebsratsgremium seine Gründe besonders sorgfältig festhalten.

Grundkenntnisse im Betriebsverfassungsrecht, im Arbeitsrecht und im Arbeitsschutz sind in aller Regel erforderlich. Bei Spezialseminaren müssen Sie konkreter darlegen, welche gegenwärtige oder absehbare Aufgabe das Wissen notwendig macht. Das kann z. B. bei einer bevorstehenden Betriebsänderung, der Einführung neuer Software, Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes oder einer konkreten Verhandlung über Arbeitszeit der Fall sein.



Der Arbeitgeber darf Sie nicht pauschal auf ein Webinar verweisen. Präsenzformate können z. B. wegen des unmittelbaren Austauschs, der Lernatmosphäre und des Praxisbezugs sachlich gerechtfertigt sein (BAG, 7.2.2024, Az. 7 ABR 8/23).

Fassen Sie einen präzisen Entsendungsbeschluss. Er sollte Seminar, Anbieter, Termin, Teilnehmer sowie den konkreten Bezug zur Betriebsratsarbeit benennen. Halten Sie im Protokoll fest, weshalb gerade dieses Mitglied die Kenntnisse benötigt und weshalb das ausgewählte Angebot geeignet ist. Liegt ein günstigeres Angebot vor, das der Arbeitgeber konkret benannt hat, dokumentieren Sie auch, warum es nicht gleichwertig oder nicht zumutbar ist. Es ist klug, den Arbeitgeber rechtzeitig über den Beschluss zu informieren und ihm Gelegenheit zu geben, konkrete Einwände oder Alternativen vorzubringen.

Arbeitgebertrick 3: Inhouse-Seminar

Gemeinsame Inhouse-Schulungen können Kosten sparen und die Zusammenarbeit verbessern. Das gilt vor allem bei Themen, die beide Seiten betreffen: etwa Arbeits- und Gesundheitsschutz, Datenschutz oder die Einführung neuer IT-Systeme. Problematisch wird es, wenn der Arbeitgeber das Format dazu nutzen will, Inhalt, Referent oder Diskussion zu kontrollieren. Der Betriebsrat darf sich nicht in eine Schulung drängen lassen, in der seine eigenständige Interessenvertretung zu kurz kommt oder der Arbeitgeber faktisch bestimmt, was er lernen darf.

MEIN TIPP

Unabhängige Schulung sichern

Stimmen Sie einer Inhouse-Schulung nur zu, wenn Thema, Referent, zeitlicher Umfang und Lernziele vorher klar vereinbart sind. Bestehen Sie darauf, dass die Schulung fachlich unabhängig durchgeführt wird. Für weitergehende oder vertiefende Kenntnisse einzelner Mitglieder kann daneben weiterhin ein externes Seminar erforderlich sein.

Arbeitgebertrick 4: Weniger Ausschüsse

Arbeitgeber fordern oft, Ausschüsse zusammenzulegen, Sitzungen zu beschränken oder Informationen für mehrere Gremien gleichzeitig zu erteilen. Das kann im Einzelfall sinnvoll sein. Die Entscheidung über die innere Organisation der Betriebsratsarbeit liegt jedoch bei Ihnen als Betriebsrat. Nach § 28 BetrVG können Sie Ausschüsse bilden und ihnen Aufgaben übertragen. Ob dies erforderlich und zweckmäßig ist, beurteilen zunächst Sie.

MEIN TIPP

Regelmäßige Prüfung

Überprüfen Sie regelmäßig, ob Zusammensetzung, Aufgaben und Sitzungsrhythmus Ihrer Ausschüsse noch passen. Dokumentieren Sie bei der Bildung eines Ausschusses kurz den Anlass und seine Aufgabe, etwa die Vorbereitung einer IT-Betriebsvereinbarung oder die Begleitung einer geplanten Umstrukturierung. Das schafft Transparenz und schützt vor dem Vorwurf, Sitzungen würden ohne sachlichen Grund angesetzt.

Gemeinsame Informationsveranstaltungen mit Wirtschaftsausschuss, Betriebsrat oder Betriebsausschuss können praktisch sein. Sie dürfen aber nicht dazu führen, dass Informationen nur oberflächlich erteilt werden oder eine notwendige eigenständige Beratung der jeweiligen Gremien unterbleibt.

Arbeitgebertrick 5: Weniger Betriebsversammlungen

Besonders kritisch ist der Vorschlag, bei guter Zusammenarbeit könne die eine oder andere Betriebsversammlung einvernehmlich ausfallen. Das Gesetz ist eindeutig: Der Betriebsrat hat einmal in jedem Kalendervierteljahr eine Betriebsversammlung einzuberufen und dort einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. Liegen die Voraussetzungen für Abteilungsversammlungen vor, sind 2 dieser Versammlungen als Abteilungsversammlungen durchzuführen.

Arbeitgebertrick 6: Keine externen Sachverständigen

Bei externer Beratung müssen Sie genau unterscheiden. Um einen Sachverständigen nach § 80 Abs. 3 BetrVG hinzuzuziehen, ist grundsätzlich eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber erforderlich. Bei einer Betriebsänderung kann der Betriebsrat in Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern nach § 111 Satz 2 BetrVG einen Berater hinzuziehen, ohne dass es einer vorherigen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber bedarf.

Der Arbeitgeber wird häufig einwenden, im Betrieb gebe es ausreichend internes Fachwissen. Das kann im Einzelfall zutreffen. Ein Beschäftigter der Personalabteilung ist aber nicht ohne Weiteres ein unabhängiger Berater des Betriebsrats. Auch vorhandenes Fachwissen im Unternehmen ersetzt nicht automatisch die wirtschaftliche, rechtliche oder technische Expertise, die der Betriebsrat zur Beurteilung einer konkreten Maßnahme benötigt.

Beauftragen Sie einen externen Sachverständigen niemals nur auf Zuruf. Fassen Sie vorher einen ordnungsgemäßen Beschluss. Beschreiben Sie darin konkret die betriebliche Ausgangslage, den Beratungsbedarf, den Auftragsgegenstand, die Person oder das Unternehmen des Beraters, die Vergütung und – soweit möglich – eine Obergrenze oder ein Stundenkontingent. Lassen Sie sich einen schriftlichen Kostenvoranschlag geben.

Erforderliche Anwaltskosten gehören grundsätzlich zu den vom Arbeitgeber nach § 40 Abs. 1 BetrVG zu tragenden Kosten; erforderlich ist aber stets ein ordnungsgemäßer Gremienbeschluss. Und achten Sie darauf, dass Sie mit dem Anwalt vereinbaren, dass er für die gesetzlichen Gebühren und nicht etwa für ein höheres Stundenhonorar arbeitet.

Arbeitgebertrick 7: Gemeinsame Nutzung von Räumen oder Ausstattung

Der Arbeitgeber kann eine gemeinsame Nutzung von Räumen, Druckern, Fachliteratur usw. vorschlagen. Dagegen ist nichts einzuwenden, wenn der Betriebsrat seine Arbeit dadurch tatsächlich ungestört und vertraulich erledigen kann. Der Anspruch auf Sachmittel nach § 40 Abs. 2 BetrVG richtet sich auf eine sachgerechte Ausstattung, nicht auf die teuerste oder bequemste Lösung.

Die Grenze ist erreicht bzw. überschritten, wenn die Unabhängigkeit oder Vertraulichkeit gefährdet ist. Ein Betriebsratsbüro, das die Personalabteilung jederzeit betreten kann, ist keine geeignete Lösung. Gleiches gilt für gemeinsam genutzte Computer ohne sichere Zugriffsrechte oder für einen Drucker, bei dem sensible Unterlagen offen einsehbar sind.

Nachtarbeit | Lesezeit 2 Minuten

So bestimmen Sie mit, wenn Kolleginnen und Kollegen nachts arbeiten

In vielen Betrieben wird auch nachts gearbeitet. Hier gelten besondere Regeln. Denn Nachtarbeit ist sehr anstrengend und nicht gut für die Gesundheit der Betroffenen. Deshalb ist die Nachtarbeit auch an strenge Ruhezeiten gebunden, die für alle Arbeitseinsätze Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingehalten werden müssen. Als Betriebsrat bestimmen Sie beim Thema Nachtarbeit mit.

Was Nachtarbeit ausmacht

Nachtarbeit bezeichnet die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zwischen 23 Uhr und 6 Uhr, wobei der betreffende Nachtarbeiter bzw. die Nachtarbeiterin in dieser Zeit mehr als 2 Stunden arbeiten muss. In Bäckereien und Konditoreien liegt die Nachtarbeitszeit zwischen 22 Uhr und 5 Uhr. Das lässt sich § 2 Abs. 3 ArbZG entnehmen.

Nachtarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer sind zudem solche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund ihrer Arbeitszeitgestaltung normalerweise in Wechselschicht tätig sind oder Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leisten (§ 2 Abs. 5 ArbZG).

Die werktägliche Arbeitszeit Ihrer Kolleginnen und Kollegen, die Nachtarbeit leisten, ist auf 8 Stunden begrenzt (§ 6 Abs. 2 ArbZG). Sie kann wie bei allen Tagesmitarbeiterinnen und -mitarbeitern auf höchstens 10 Stunden begrenzt werden. Insoweit müssen aber unbedingt die wesentlich kürzeren Ausgleichszeiträume für Nachtarbeitnehmerinnen und Nachtarbeitnehmer von einem Kalendermonat bis 4 Wochen beachtet werden (§ 6 Abs. 2 Satz 2 ArbZG). Arbeitet die jeweilige Kollegin bzw. der jeweilige Kollege grundsätzlich in Wechselschicht auch am Tag, wie es z. B. in Kliniken oder Pflegeheimen üblich ist, gilt für diese Zeit der Ausgleichszeitraum des § 3 ArbZG. Das bedeutet, dass der Ausgleich in den folgenden 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen erfolgen muss.

Nachtarbeit wird zusätzlich entlohnt

Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, den im Betrieb in Nachtschicht tätigen Kolleginnen und Kollegen für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden einen angemessenen Zuschlag auf den ihnen dafür zustehenden Bruttolohn zu zahlen. Dies steht in § 6 Abs. 5 ArbZG.

Darauf sollten Ihre Kollegen auch bestehen. Ein finanzieller Ausgleich muss sein. Gesetzliche Schichtzulagen gibt es in der Regel nicht. Ausnahme: die Nachtarbeit. Das Arbeitsrecht sieht aber vor, dass ein solcher Anspruch sehr wohl aus einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung, einer betrieblichen Übung bzw. natürlich auch aus dem individuell vereinbarten Arbeitsvertrag hervorgehen kann.

Recht auf eine arbeitsmedizinische Untersuchung

Ihre Kolleginnen und Kollegen, die Nachtarbeit leisten, sind grundsätzlich berechtigt, sich vor Beginn der Beschäftigung und danach in regelmäßigen Abständen arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen. Der Zeitabstand zwischen den Untersuchungen beträgt bei Kollegen unter 50 Jahren mindestens 3 Jahre, bei Kollegen ab 50 Jahre 1 Jahr (§ 6 Abs. 3 ArbZG).

Die Kosten für diese Untersuchung muss Ihr Arbeitgeber tragen. Es sei denn, er bietet eine kostenlose Untersuchung durch den Betriebsarzt oder einen überbetrieblichen Dienst von Betriebsärzten an (§ 6 Abs. 3 ArbZG).

Ergibt eine arbeitsmedizinische Untersuchung, dass die weitere Durchführung von Nachtarbeit die Gesundheit des Kollegen gefährdet, muss Ihr Arbeitgeber ihn auf sein Verlangen hin auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz umsetzen (§ 6 Abs. 4 ArbZG). Nur dann, wenn dringende betriebliche Erfordernisse diesem Wunsch entgegenstehen, kann Ihr Arbeitgeber ihn ablehnen.

Um die Nachtschicht für Ihre Kolleginnen und Kollegen etwas gesundheitsverträglicher zu machen, sollte Ihr Arbeitgeber folgende 3 Tipps befolgen:

1. Die Massierung von Arbeitsbelastung besonders in der Nachtschicht sollte vermieden werden.
2. Die Ruhezeiten zwischen den Schichten sollten so lang sein, dass eine effektive Erholung möglich ist.
3. Um große Schlafdefizite zu vermeiden, sollten nicht zu viele Nachtschichten aufeinanderfolgen.

So bestimmen Sie als Betriebsrat mit

Bei der Einführung von Schicht- und Nachtarbeit haben Sie als Betriebsrat weitreichende Mitbestimmungsrechte. Und zwar nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Ihre Mitbestimmung umfasst dabei nicht nur die Einführung der Schichtarbeit, sondern auch

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

Diese gesetzlichen Ruhezeiten gelten

Ihr Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen bestimmte Ruhezeiten einhalten. Unter Ruhezeit versteht man die Zeit zwischen dem Ende des Arbeitstags und dem Beginn des nächsten, § 5 ArbZG. In dieser Zeit dürfen Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen nicht arbeiten. Denn Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen müssen nach der Arbeit eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden einhalten (§ 5 Abs. 1 ArbZG).

Von dieser gesetzlichen Ruhezeit gibt es Ausnahmen für bestimmte Berufszweige, beispielsweise für Krankenhäuser und Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen. In solchen Betrieben darf die Ruhezeit um bis zu 1 Stunde verkürzt werden.

Muster-Betriebsvereinbarung: So regeln Sie den Bereitschaftsdienst im produzierenden Gewerbe sinnvoll

In Betrieben des produzierenden Gewerbes gibt es gewöhnlich einen Bereitschaftsdienst, der ansprechbar abrufbar ist, wenn es während einer Schicht ein Problem mit einer Maschine oder Produktionsanlage gibt. Damit das auch klappt muss sich der Bereitschaftsdienst an einer bestimmten Stelle im Betrieb oder außerhalb des Betriebs aufhalten, um – wenn es erforderlich ist – unverzüglich, die Arbeit aufzunehmen. Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) nennt neben dem Bereitschaftsdienst auch die „Arbeitsbereitschaft". Im Gegensatz zum Bereitschaftsdienst handelt es sich um keine volle, die gesamte Aufmerksamkeit des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin beanspruchende Berufstätigkeit, wenn sich Beschäftigte in Zeiten wacher Achtsamkeit im Zustand der Entspannung im Betrieb für Arbeitseinsätze bereithalten. Um Ihre Kolleginnen und Kollegen in Sachen Bereitschaftsdienst gut zu unterstützen, einigen Sie sich mit Ihrem Arbeitgeber am besten auf eine Betriebsvereinbarung, in der Sie die Einzelheiten regeln.

Muster-Betriebsvereinbarung: Bereitschaftsdienst im produzierenden Gewerbe

Zwischen der … (Name des Unternehmens) und dem Betriebsrat der … wird folgenden Betriebsvereinbarung geschlossen.

Präambel

Um sicherzustellen, dass zur Beseitigung von Störungen an Produktionsanlagen jederzeit geeignetes Personal zur Verfügung steht, gibt es einen Bereitschaftsdienst, der sich arbeitsbereit hält. Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist es, die Einzelheiten wie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Bereitschaft zu erreichen sind, wie sie zu vergüten sind und in welchem Umfang sie Bereitschaftsdienste zu übernehmen haben, zu regeln.

§ 1 Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für Beschäftigte der … (Name der Standorte einsetzen) sowie …, zu deren Aufgaben, die Beseitigung von Störungen an Produktionsanlagen gehört.

§ 2 Bereitschaftsdienst

Die unter § 1 fallenden Beschäftigten werden vom jeweiligen Vorgesetzten in den Bereitschaftsdienst eingeteilt. Während der Zeit eines Bereitschaftsdiensts ist der jeweilige Beschäftigte verpflichtet, jederzeit auf entsprechende Anforderung seines Arbeitgebers seine Tätigkeit aufzunehmen. Zu diesem Zweck muss der Beschäftigte für den jeweiligen Vorgesetzten per dienstlichem Mobiltelefon erreichbar sein. Zudem muss er nach einer entsprechenden Benachrichtigung unverzüglich, also ohne schuldhaftes Zögern, seine Arbeit aufnehmen.

Um unverzüglich für einen Einsatz im Betrieb zur Verfügung zu stehen, sind Beschäftigte verpflichtet, sich in einem Radius zum Betrieb aufzuhalten, der es ihnen ermöglicht, die Arbeit nach spätestens 30 Minuten anzutreten.

§ 3 Zeitspanne

Der Bereitschaftsdienst umfasst eine Zeitspanne von 24 Stunden, gerechnet ab dem Beginn des jeweiligen Bereitschaftsdienstes. Er endet in jedem Fall zum Zeitpunkt des Beginns der regelmäßigen Arbeitszeit des eingeteilten Beschäftigten.

Zum Bereitschaftsdienst darf jeder Beschäftigte monatlich nur für 4 Tage eingeteilt werden; jährlich nur in 10 von 12 Monaten.

Zwischen den Tagen, an denen auf Grund des Bereitschaftsdienstes mindestens 50% tatsächliche Arbeit anfällt, müssen grundsätzlich 11 Stunden Ruhezeit eingehalten werden.

§ 4 Vergütung

Beschäftigte, die zum Bereitschaftsdienst eingeteilt sind, erhalten für jeden Beschäftigungstag eine steuer- und sozialversicherungsrechtliche Bereitschaftsdienstzulage in Höhe von …

Die Dauer der tatsächlichen Arbeitszeit im Betrieb während des Bereitschaftsdienstes, die mit dem vorhandenen Zeiterfassungssystem registriert werden muss, wird dem jeweiligen Beschäftigten entsprechend der jeweiligen gültigen vertraglichen bzw. tarifvertraglichen Regelung vergütet. Das gilt nicht sofern sich Einsatzzeit und Normalarbeitszeit überschneiden.

§ 5 Sondereinsätze

Die Regelungen sind auch auf Beschäftigte anwendbar, die ohne zum Bereitschaftsdienst eingeteilt zu sein, auf Bitten eines Vorgesetzen oder Verantwortlichen außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit vom Wohnort aus zu Notfallarbeiten im Betrieb herangezogen werden.

§ 6 Salvatorische Klausel

Sollten sich einzelne Regelungen dieser Betriebsvereinbarung als unwirksam erweisen, wird dadurch die Wirksamkeit der übrigen Regelungen nicht berührt. Anstelle der unwirksamen Regelung ist eine neue wirksame Regelung zu setzen, welche dem Sinn und Zweck der ursprünglichen, unwirksamen Regelung möglichst nahekommt.

§ 7 Inkrafttreten, Kündigung, Nachwirkung

Diese Betriebsvereinbarung tritt am … in Kraft und endet am … Sie kann von beiden Vertragsparteien mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden.

Nach einer Kündigung sind unverzüglich Verhandlungen über den Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung zu diesem Thema aufzunehmen. Die Regelungen gelten so lange fort, bis eine neue Betriebsvereinbarung zur Dienstplangestaltung abgeschlossen ist.

Ort, Datum

Unterschriften

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

Beratung | Lesezeit 1 Minute

Müssen wir als Betriebsrat auch Mitglieder extremer Parteien unterstützen?

Frage:

In unserem Betrieb gibt es Kolleginnen und Kollegen, die extremen Parteien nahestehen und deren Positionen vertreten. Diese decken sich nicht mit den Ansichten der Betriebsratsmitglieder. Müssen wir uns eigentlich auch für Beschäftigte einsetzen, deren politische Ansichten wir absolut nicht teilen?

Antwort:

Als Betriebsrat sind Sie kein Interessenvertreter nur der Beschäftigten, die Ihre politischen Ansichten teilen, sondern Organ der gesamten Belegschaft. Dies ergibt sich aus § 75 Abs. 1 BetrVG.

Als Betriebsrat sind Sie für alle da

Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb Tätigen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen – z. B. wegen ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung – unterbleibt. Selbstverständlich müssen Sie sich auch selbst so verhalten, dass jede solche Benachteiligung unterbleibt, wenn Sie die kollektiven Interessen der Beschäftigten vertreten. Dabei haben Sie nach § 74 Abs. 2 BetrVG jede parteipolitische Betätigung im Betrieb zu unterlassen.

Kein Schutz bei betriebsfriedensstörendem Verhalten

Ihre Neutralitätspflicht endet dort, wo Beschäftigte ihre politische Überzeugung nicht nur „haben", sondern durch rechtswidriges oder den Betriebsfrieden störendes Verhalten nach außen tragen. Hierfür sieht das Gesetz sogar ein aktives Vorgehensrecht für Sie als Betriebsrat vor.



Hat ein Arbeitnehmer durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 enthaltenen Grundsätze, z. B. durch rassistische Betätigungen, den Betriebsfrieden wiederholt ernstlich gestört, können Sie vom Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung verlangen, § 104 BetrVG.

Arbeit auf Abruf | Lesezeit 1 Minute

Wie viel Urlaub steht unserem Kollegen zu?

Frage:

Wir haben einen Kollegen, der nur stundenweise für unseren Betrieb tätig ist. Nun möchte er Urlaub in Anspruch nehmen. Unser Arbeitgeber möchte ihm diesen jedoch nicht gewähren. Ist das rechtens? Wie wird der Urlaubsanspruch bei schwankenden Arbeitszeiten berechnet?

Antwort: Auch wer auf Abruf arbeitet, hat Urlaubsanspruch

Das folgt aus den §§ 1 und 2 BUrlG. Der Kollege muss mindestens 4 Wochen Urlaub pro Kalenderjahr erhalten. Denn der gesetzliche Mindesturlaub beträgt 24 Tage bei einer 6-Tage-Woche (§ 3 BUrlG). Gewährt Ihr Arbeitgeber Ihnen und Ihren Kollegen mehr als den gesetzlichen Mindesturlaub, hat der Abrufarbeitnehmer Anspruch auf entsprechend mehr Urlaub.

So berechnen Sie den Urlaubsanspruch

Bei Teilzeitkräften berechnet Ihr Arbeitgeber den Jahresurlaubsanspruch normalerweise auf Grundlage der jeweiligen Arbeitstage pro Woche. Arbeitet Ihr Betrieb grundsätzlich mit einer 5-Tage-Woche und gewährt er Ihren Kollegen in Vollzeit 30 Tage Urlaub pro Jahr, hat eine Teilzeitkraft, die an 5 Tagen pro Woche arbeitet, den gleichen Anspruch. Würde sie hingegen nur an 3 Tagen pro Woche arbeiten, hätte sie Anspruch auf 30 : 5 × 3 = 18 Urlaubstage pro Jahr.

Diese Berechnung funktioniert nicht bei Beschäftigten, die auf Abruf arbeiten. Allerdings ist Ihr Arbeitgeber nach § 12 Abs. 3 TzBfG bei Abrufarbeit verpflichtet, Referenztage und -stunden festzulegen, an denen Ihr Kollege auf Anforderung Ihres Arbeitgebers arbeiten muss. Diese Tage sind dann Grundlage für die Berechnung des Urlaubsanspruchs.

§ 12 Abs. 3 Satz 1 TzBfG

Arbeit auf Abruf

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Zeitrahmen, bestimmt durch Referenzstunden und Referenztage, festzulegen, in dem auf seine Aufforderung hin Arbeit stattfindet.

Urlaubsanspruch | Lesezeit 2 Minuten

Mutterschutz & Elternzeit: Urlaubsanspruch verfällt nicht automatisch

Die Regelungen zu Urlaubsansprüchen bei Mutterschutz (§ 24 Satz 2 MuSchG) und Elternzeit (§ 17 Abs. 2 BEEG) beinhalten eine eigenständige Regelung. Diese weicht von der allgemeinen Regelung zum Urlaubsverfall in § 7 Abs. 3 BUrlG, die vorsieht, dass etwaige Ansprüche im Zweifel nach einem 3-monatigen Übergangszeitraum verfallen, ab. Zudem kann auch ein Anspruch auf nicht wahrgenommenen tariflichen Mehrurlaub nach Mutterschutz und Elternzeit weiterbestehen. Ihr Arbeitgeber darf sich insoweit nicht auf tarifliche Verfallsfristen berufen. Die gesetzlichen Schutzfristen gehen vor (Landesarbeitsgericht Hamm, 11.9.2025, Az. 13 SLa 316/25).

Arbeitnehmerin und Arbeitgeber streiten über den tariflichen Mehrurlaub

Die Arbeitnehmerin, eine Verkäuferin, ist bei ihrem Arbeitgeber sei April 2014 mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden an 5 Tagen in der Woche beschäftigt. Sie erhält dafür ein Bruttomonatsentgelt i.H.v. 2.122,00 €. Auf das Arbeitsverhältnis findet zudem der zwischen dem Handelsverband Nordrhein-Westfalen und ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft geschlossene Manteltarifvertrag (nachfolgend MTV) Anwendung. Ihr stehen tariflich 30 Tage Urlaub im Jahr zu.

2021 nimmt Arbeitnehmerin 21 Tage Urlaub in Anspruch

Im Jahr 2021 hatte die Arbeitnehmerin bis Oktober bereits 24 Tage Urlaub in Anspruch genommen. Ab Oktober 2021 befand sie sich dann im Beschäftigungsverbot. Deshalb konnte sie den bewilligten Urlaub von 6 Tagen nicht mehr in Anspruch nehmen. An das Beschäftigungsverbot schlossen sich nahtlos die Mutterschutzfrist und die Elternzeit bis zum 6.12.2024 an.

Arbeitnehmerin fordert tariflichen Mehrurlaub

Die Arbeitnehmerin war der Meinung, dass ihr für das Jahr 2021 noch tariflicher Mehrurlaub von 6 sowie für das Jahr 2022 von 7 Tagen, also insgesamt 13 Tagen, zustehe. Zur Begründung berief sie sich darauf, dass ein Verfall nach § 15 Abs. 8 MTV oder nach dem BUrlG aufgrund der insoweit spezielleren Norm des § 17 Abs. 2 BEEG nicht eingetreten sei. Schließlich unterscheide § 15 Abs. 8 MTV klar zwischen gesetzlichem Mindesturlaub und Tarifvertrag.



Urlaub verfällt nicht automatisch bei Mutterschutz und Elternzeit

Das Gericht entschied, dass der Arbeitnehmerin weitere 13 Urlaubstage zustehen, die erst am 31.12.2025 verfallen. Das begründete das Gericht damit, dass die tariflichen Verfallsfristen nach § 15 Abs. 8 MTV nicht greifen sofern Mutterschutz und/oder Elternzeit vorliegen. Das sei hier der Fall gewesen.

Spezialgesetzliche Vorschriften haben Vorrang

Die Richter stellten zudem klar, dass die Anwendbarkeit des § 15 Abs. 8 MTV für diese Entscheidung unerheblich gewesen sei. Denn diese führe nicht zu einem Verfall der Urlaubsansprüche, da hier die spezialgesetzlichen Vorschriften nach § 24 Satz 2 MuSchuG und § 17 Abs. 2 BEEG Vorrang haben. Ziel dieser Vorschriften sei es gerade, den Verfall von Urlaub, der vor Beginn der Schutzfristen nicht genommen werden konnte, zu verhindern. Die Richter entschieden insoweit, dass auch tariflicher Mehrurlaub unter diesen Schutz falle.

Urlaub verfällt frühestens zum 31.12.2025

Während der Elternzeit gehen die gesetzlichen Sonderregelung nach § 17 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 BEEG den allgemeinen Befristungsregelungen in § 7 Abs. 3 BUrlG vor. Ihr Arbeitgeber muss betroffenen Kolleginnen und Kollegen den Urlaub, den die Beschäftigten vor Beginn einer Elternzeit nicht oder nicht vollständig nehmen konnten nach § 17 Abs. 2 BEEG nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr gewähren. Weisen Sie betroffene Kolleginnen und Kollegen darauf hin!

MEIN TIPP

Urlaubsanspruch prüfen

Empfehlen Sie Ihren Kolleginnen und Kollegen ihren Urlaub immer rechtzeitig zu beantragen. Dazu sollten vor allem Beschäftigte, die Elternzeit beansprucht hatten und Kolleginnen, die sich in Mutterschutz befunden haben, bei Rückkehr an den Arbeitsplatz prüfen, ob noch Ansprüche bestehen und im Zweifel planen, wann sie diese realisieren wollen.

Tariftreuegesetz | Lesezeit 1 Minute

Diese Voraussetzungen muss Ihr Arbeitgeber bei öffentlichen Aufträgen erfüllen

Nimmt Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin öffentliche Aufträge des Bundes an, muss er bzw. sie in vielen Fällen das seit dem 1.5.2026 geltende Bundestariftreuegesetz (BTTG) beachten. Das heißt, dass er/sie Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen zu tariflichen Arbeitsbedingungen beschäftigten muss. Ziel des Gesetzgebers ist es, so den Nachteil tarifgebundener Unternehmen bei der Auftragsvergabe auszugleichen und die Tarifbindung zu stärken.

Bei diesen Aufträgen greift das BTTG

Das BTTG betrifft auf Bundesebene Bau- und Dienstleistungen ab einem geschätzten Auftragswert von 50.000 € ohne Umsatzsteuer. Für Aufträge, die unmittelbar der zivilen Verteidigung, der inneren Sicherheit, dem Katastrophenschutz oder den Nachrichtendiensten dienen, gelten die Vorgaben erst ab 100.000 € ohne Umsatzsteuer. Für Lieferverträge sowie alle Aufträge der Bundeswehr gilt das BTTG nicht.

Ihr Arbeitgeber hat bestimmte Arbeitsbedingungen zu gewähren

Wenn Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin einen Auftrag im Rahmen des BTTG annimmt, ist er/sie verpflichtet, dafür zu sorgen, dass für die an dem Auftrag beteiligten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestimmte Mindestarbeitsbedingungen erfüllt werden. Die Mindestarbeitsbedingungen werden vom Bundesarbeitsministerium branchenweise per Rechtsverordnung festgelegt.

Ihre Rolle als Betriebsrat

Sie sind in diese Angelegenheiten nicht unmittelbar involviert. Wie sonst auch treffen Sie aber die Überwachungspflichten (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG). Weisen Sie Ihren Arbeitgeber bei entsprechenden Aufträgen auf seine Pflichten hin. Warnen Sie ihn vor den hohen Strafen bei Verstößen gegen die Tariftreue. Denn stellt die Prüfstelle Bundestariftreue innerhalb von 3 Jahren ab Ende der Leistungspflicht einen Verstoß gegen die vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen fest, drohen Sanktionen, wie z. B. eine Vertragsstrafe in Höhe von bis zu 1 % des Auftragswerts.

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

FIRMENWAGEN
Arbeitnehmer erhält eine Entschädigung

LEISTUNGSKONTROLLE
So setzen Sie Grenzen

BETRIEBSVEREINBARUNG
Neues IT-System