Urteilsdienst
für den Betriebsrat

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

BEWÄHRTE QUALITÄT 20 JAHRE



SEITE 5
EQUAL PAY
Arbeitnehmerin erhält mehr Ge-halt wegen Ungleichbehandlung

SEITE 6–7
ENTGELTFORTZAHLUNG
Worauf Langzeiterkrankte Anspruch haben

NR. 19 | OKTOBER I 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,

als Betriebsrat ist es Ihre Aufgabe, sich für die Belange Ihrer Kolleginnen und Kollegen einzusetzen. Das ist gerade in Krisenzeiten besonders wichtig. Ihre Aufgabe als Betriebsrat ist es dann, abzuwägen, ob die jeweiligen Maßnahmen tatsächlich nötig sind. Zudem sollten Sie überlegen, ob Sie Ihren Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin nicht in dem einen oder anderen Fall von weniger gravierenden Maßnahmen überzeugen können.

Sie sollten also einen Weg finden, für Ihre Kolleginnen und Kollegen günstige Lösungen durchzusetzen. Um dieser Aufgabe gut nachkommen zu können, haben Sie umfangreiche Mitbestimmungsrechte. Diese werden Sie allerdings nur erfolgreich nutzen können, wenn Sie stets die wesentlichen Grundsätze der Zusammenarbeit beachten. Sie müssen also in der Lage sein, mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin vertrauensvoll zusammenzuarbeiten. Schließlich vertritt Ihr Arbeitgeber in vielen Angelegenheiten einen anderen Standpunkt als Sie.

Wie Sie die vertrauensvolle Zusammenarbeit auf ein tragfähiges Fundament stellen, entnehmen Sie der Betriebsvereinbarung auf Seite 11.

Herzliche Grüße

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Inhalt

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Verurteilung zu mehrjähriger Haftstrafe: Kündigung hängt von der Haftdauer ab .... Seite 3

Betriebsratssitzung: Ladung zur Sitzung muss rechtzeitig erfolgen..... Seite 4

Equal Pay: Arbeitnehmerin erhält mehr Geld wegen Ungleichbehandlung ..... Seite 5

Betriebsvereinbarung ist unwirksam, wenn Vorsitzende eigenmächtig unterschreibt ..... Seite 8

Kündigung: Fragen Sie nach der Anhörung der Schwerbehindertenvertretung ..... Seite 10

Preisindexklauseln in Arbeitsverträgen sind unzulässig ..... Seite 12

SCHWERPUNKTTHEMA

Entgeltfortzahlung: Worauf Langzeiterkrankte Anspruch haben ..... Seite 6–7

IHRE FRAGEN

Mobiles Arbeiten: Darf der Arbeitgeber Kollegen an den Arbeitsplatz zurückholen? ..... Seite 9

Auf wie viele Schlüssel haben wir Anspruch? ..... Seite 9

BETRIEBSVEREINBARUNG

Vertrauensvolle Zusammenarbeit ..... Seite 11

Impressum: Urteilsdienst für den Betriebsrat

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | **Telefon:** 0228/955 01 60 | **Fax:** 0228/369 64 80 |ISSN 1641–2179 | **Vorstand:** Richard Rentrop, Michael Schrader, Bonn | **Redaktionell Verantwortliche:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | **Chefredakteurin:** Friederike Becker-Lerchner, RAin, Berlin | **Produktmanagement:** Carolin Herrmann, Bonn | **Schlussredaktion:** Nicole Brockmann Duarte, Madrid | **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** S. 1 & S. 6: M. Schuppich; S. 5: Carbonero Stock; S. 10: blende11.photo – alle AdobeStock| **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | **Erscheinungsweise:** 24 x pro Jahr; Alle Angaben in „Urteilsdienst für den Betriebsrat" wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier.

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

| Telefon der Redaktion: 030/443 172 46 | E-Mail (Redaktion): becker@adiuva.de | E-Mail (Kundenservice): service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Personenbedingte Kündigung | Lesezeit 2 Minuten

Verurteilung zu mehrjähriger Haftstrafe: Kündigung hängt von der Haftdauer ab

Wird ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin zu einer mehrjährigen Gefängnisstrafe verurteilt, stellt sich für den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin die Frage, ob er bzw. sie verpflichtet ist, dessen/deren Arbeitsplatz für eine gewisse Zeit freizuhalten. Denn der Antritt einer Haftstrafe rechtfertigt nicht immer eine Kündigung. Übersteigt die Haftstrafe allerdings 24 Monate und ist die Entlassung vor Ablauf von 2 Jahren nicht sicher zu erwarten, kann eine Kündigung gerechtfertigt sein. Das hat das Arbeitsgericht (ArbG) Stuttgart in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung klargestellt (15.1.2026, Az. 28 Ca 887/25).

Arbeitgeberin kündigt Arbeitnehmer personenbedingt wegen Haftstrafe

Der Fall: Der Arbeitnehmer, ein Montierer, stritt mit seiner Arbeitgeberin, einer Automobilherstellerin, um die Wirksamkeit einer personenbedingten Kündigung. Diese hatte die Arbeitgeberin gegenüber dem Arbeitnehmer am 22.1.2025 ausgesprochen, nachdem sie erfahren hatte, dass der Arbeitnehmer zu einer Freiheitsstrafe von 3 Jahren und 3 Monaten verurteilt worden war.

Arbeitnehmer hält vorzeitige Entlassung für möglich

Die Strafverteidigerin des Arbeitnehmers, die den Sachstand mitgeteilt hatte, erklärte, dass beim Arbeitnehmer gute Chancen auf eine vorzeitige Entlassung bestünden. Alternativ sei auch die Verlegung in den offenen Vollzug möglich, die dann ebenfalls unter Umständen die Wiederaufnahme der Arbeit innerhalb von 2 Jahren ermögliche. Schließlich sei er erstmalig zu einer Haftstrafe verurteilt worden.

Arbeitnehmer wehrt sich mit Kündigungsschutzklage

Der Arbeitnehmer hielt die Kündigung für unwirksam. Er wehrte sich deshalb mit einer Kündigungsschutzklage. Dabei stützte er sich darauf, dass die Kündigung unverhältnismäßig sei. Denn er ging davon aus, dass er voraussichtlich innerhalb von 2 Jahren an seinen Arbeitsplatz würde zurückkehren können. Außerdem wies er in seiner Begründung darauf hin, dass sein Arbeitsverhältnis 6 Jahre beanstandungsfrei verlaufen sei.

Im September 2025 bestätigte der Vollzugsplan einen positiven Haftverlauf, eine gute Arbeitsbeurteilung und eine positive Tatarbeitung. Vollzugsöffnende Maßnahmen wurden für vertretbar gehalten. Als voraussichtlicher vorzeitiger Haftentlassungszeitpunkt wurde der 12.3.2027 genannt.

ArbG weist Kündigungsschutzklage ab

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass die Kündigung aufgrund des Antritts des Arbeitnehmers zu einer mehrjährigen Freiheitsstrafe aus personenbedingten Gründen gerechtfertigt sei (§ 1 Abs. 2 KSchG). Zur Begründung verwies das Gericht auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG). Danach zählt eine Arbeitsverhinderung, die auf einer Straf- oder Untersuchungshaft beruht, zu den personenbedingten Kündigungsgründen.

Voraussetzung einer Kündigung wegen haftbedingter Arbeitsverhinderung sei, dass der Arbeitnehmer für eine verhältnismäßig erhebliche Zeit nicht in der Lage sein werde, seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen zu erfüllen. Das BAG geht weiter davon aus, dass es der Darlegung konkreter Betriebsablaufstörungen nicht bedarf bei Freiheitsstrafen, die 24 Monate übersteigen, wenn eine Entlassung vor Ablauf von 2 Jahren nicht sicher zu erwarten steht (BAG, 24.3.2011, Az. 2 AZR 790/09).

Unter Berücksichtigung dieser Rechtsprechung entschied das Gericht, dass ein Kündigungsgrund vorliege. Das Arbeitsverhältnis wäre im Kündigungszeitpunkt durch die haftbedingt zu erwartende Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers erheblich entlastet. Das Freihalten des Arbeitsplatzes ist der Arbeitgeberin nicht zuzumuten.

Interesse an Beendigung des Arbeitsverhältnisses überwiegt

Das Gericht hatte hier zudem die notwendige Interessenabwägung vorgenommen. Sie fiel allerdings zuungunsten des Arbeitnehmers aus. Denn das Beendigungsinteresse der Arbeitgeberin überwog das Interesse des Arbeitnehmers an der Fortführung des Arbeitsverhältnisses. Und zwar deshalb, weil dieser den Ausfall selbst verschuldet hatte.

FAZIT

Haftstrafe kann personenbedingte Kündigung rechtfertigen

Der Antritt einer Haftstrafe eines Beschäftigten rechtfertigt keineswegs immer eine Kündigung. Wenn die Haftstrafe allerdings 24 Monate übersteigt und auch eine vorzeitige Entlassung vor Ablauf von 2 Jahren nicht zu erwarten ist, ist eine personenbedingte Kündigung in der Regel gerechtfertigt. Und zwar ohne dass der Arbeitgeber eventuelle Betriebsablaufstörungen näher darlegen müsste.

§ 1 Abs. 2 KSchG

Sozial ungerechtfertigte Kündigungen

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat, ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.

Betriebsratssitzung | Lesezeit 2 Minuten

Ladung zur Sitzung muss rechtzeitig erfolgen

Die Einladung zu einer Betriebsratswahl muss rechtzeitig erfolgen. Was bedeutet das? Wann ist rechtzeitig? Kann eine Ladung auch noch ausreichend pünktlich sein, wenn sie erst wenige Stunden vor dem Start der Sitzung erfolgt? Und: Wie kann der Betriebsrat damit umgehen, wenn die Einladung zur Betriebsratssitzung zu spät eintrifft? Antworten auf diese Fragen lesen Sie in der folgenden Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg (25.3.2026, Az. 4 TaBV 6/25).

Betriebsratsvorsitzender lädt zur Betriebsratssitzung ein

Der Fall: Die Arbeitgeberin unterrichtete den 3-köpfigen Betriebsrat am 2.8.2024 über die geplanten Eingruppierungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Die Unterlagen enthielten die Stellenbeschreibungen, -bewertungen sowie die Dokumentation der Stufenzuordnung. Wegen der Vielzahl der Fälle bat die Arbeitgeberin abweichend von der Wochenfrist um Stellungnahme bis zum 26.8.2024.

Betriebsratsvorsitzender befand sich noch im Urlaub

Der Betriebsratsvorsitzende befand sich bis zum 19.8.2024 im Urlaub. Ab dem 20.8.2024 arbeitete er sich in die Fälle ein. Die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende arbeitete sich allerdings ab der Unterrichtung in die Sachverhalte ein. Das weitere Betriebsratsmitglied befand sich bis zum 25.8.2024 im Urlaub.

Betriebsratsvorsitzende lädt zu Betriebsratssitzung ein

Die Betriebsratsvorsitzende lud daraufhin am 22.8.2024 zu 2 Sitzungen ein. Und zwar zur Betriebsratssitzung am selben Tag und nach dieser Sitzung zur nächsten Sitzung am 23.8.2024. In dieser zweiten Sitzung wurde der Beschluss gefasst, die Zustimmung zu den Eingruppierungen zu verweigern. Das wurde der Arbeitgeberin dann im Anschluss auch so mitgeteilt.

Arbeitgeberin lässt Stellenausschreibungen und -bewertungen überprüfen

Die Arbeitgeberin ließ die Unterlagen daraufhin auf die Beanstandungen des Betriebsrats hin überprüfen. Im September reichte die Arbeitgeberin dann überarbeitete Unterlagen ein und beantragte erneut die Zustimmung.

Für eine Beschäftigte wurde jedoch keine neue Stellenbeschreibung bzw. -bewertung erstellt und auch sonst keine weiteren Informationen unterbreitet. Das führte dazu, dass der Betriebsrat die Zustimmung hinsichtlich dieser Mitarbeiterin erneut verweigerte.

Arbeitgeberin beantragt Zustimmungsersetzung – Betriebsrat legt Beschwerde ein

Die Arbeitgeberin war der Ansicht, dass der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß und rechtzeitig zur Betriebsratssitzung eingeladen hatte. Sie hielt deshalb die Beschlussfassung für nicht ordnungsgemäß und beantragte die Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin – mit Erfolg.

Zustimmungsverweigerung wirksam beschlossen

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass der Zustimmungsverweigerung eine wirksame Beschlussfassung zugrunde liegt. Die Richter stellten klar, dass der Betriebsratsvorsitzende die Betriebsratsmitglieder grundsätzlich rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung laden muss (§ 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG). Wie lang eine solche Vorbereitungszeit sein muss, hängt vom konkreten Einzelfall ab. Entscheidend sind dabei vor allem Umfang und Komplexität der Tagesordnung.

Eine Einladung wenige Stunden vor dem tatsächlichen Beginn der Sitzung ist jedoch regelmäßig nicht rechtzeitig, es sei denn, es liegt ein besonderer Eilfall vor. Auch wenn alle Betriebsräte bereits vorbereitet sind, ist eine kurzfristige Einladung möglich.

Das war hier der Fall, da die Betriebsrätinnen und Betriebsräte alle seit dem 2.8.2024 über die Eingruppierungsunterlagen unterrichtet waren. Zudem haben sie diese intensiv vorbereitet. Deshalb war auch die kurzfristige Einladung ausnahmsweise rechtzeitig. Das Gericht stellte darüber hinaus klar, dass, sofern alle Mitglieder eines Betriebsrats trotz fehlerhafter Einladung erscheinen und zudem einen einstimmigen Beschluss fassen, der Verfahrensmangel rückwirkend als geheilt gilt.

Kein neues Zustimmungsverfahren durch erneute Unterrichtung

Hat der Betriebsrat seine Zustimmung zu einer personellen Maßnahme wirksam verweigert, verliert die Verweigerung nur dann ihre Wirkung, wenn der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin von der ursprünglich beabsichtigten Maßnahme Abstand nimmt. Zudem muss er/sie ein neues Mitbestimmungsverfahren zu einer eigenständigen, neuen personellen Maßnahme einleiten. Das setzt allerdings eine tatsächliche Änderung des Sachverhalts voraus.

MEIN TIPP

Laden Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen rechtzeitig ein

Sprechen Sie die Einladung zu einer Betriebsratssitzung mit ausreichend Vorlaufzeit aus. Sorgen Sie dafür, dass Ihre Kollegen ausreichend Zeit haben, sich auf die einzelnen Tagesordnungspunkte vorzubereiten.

FAZIT

Ladung muss rechtzeitig erfolgen

Die Ladung zu einer Betriebsratssitzung muss rechtzeitig erfolgen. Dazu reichen im Ausnahmefall wenige Stunden. Eine nicht rechtzeitige Ladung kann durch einen einstimmigen Beschluss geheilt werden.

Equal Pay | Lesezeit 2 Minuten

Arbeitnehmerin erhält mehr Gehalt wegen Ungleichbehandlung

Es ist leider weiterhin weit verbreitet, dass Frauen schlechter bezahlt werden als ihre männlichen Kollegen, obwohl sie die gleiche Tätigkeit ausüben. Das darf nicht sein! Deshalb hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg in einer aktuellen Entscheidung die Rechte der Frauen im Hinblick auf die Lohngleichheit gestärkt (18.8.2026, Az. 2 Sa 14/24). Das Verfahren war bis zum Bundesarbeitsgericht gegangen. Nun hat das LAG Baden-Württemberg zum zweiten Mal entschieden und die Frau erhält den Differenzlohn.

Arbeitnehmerin erhält schlechtere Bezahlung als ihre männlichen Kollegen

Der Fall: Geklagt hatte eine Arbeitnehmerin eines Automobilherstellers. Sie arbeitete seit beinahe 30 Jahren für ihren Arbeitgeber. Vor mehr als 15 Jahren war sie zur Abteilungsleiterin befördert worden. Inzwischen arbeitet sie in Teilzeit für den Konzern. Ihr Entgelt lag dabei unter dem Durchschnittsgehalt vergleichbarer männlicher Kollegen. Sie verlangte deshalb von ihrem Arbeitgeber die Zahlung der entsprechenden Differenz. Insgesamt klagte sie auf rund 420.000 € für 5 Jahre. Dabei berief sie sich auf das Entgelttransparenzgesetz (EntgTransG) sowie den Gleichbehandlungsgrundsatz.

Der Arbeitgeber wollte der Beschäftigten nicht mehr zahlen. Die Arbeitnehmerin zog deshalb vor Gericht.

Arbeitnehmerin hat teilweise Erfolg

Die Entscheidung: Das Gericht sprach der Arbeitnehmerin ca. 210.000 € der angestrebten 420.000 € zu. Ihre Entscheidung begründeten die Richter damit, dass sie lediglich ein hinreichendes Indiz für eine geschlechtsbezogene Benachteiligung in Höhe der Differenz des männlichen zum weiblichen Medianentgelts sahen, nicht aber die Differenz zum Gehalt des direkten Vorgesetzten. Maßgeblich für sie war also die männliche Vergleichsgruppe im Allgemeinen.

Das Gericht konkretisierte in seiner Begründung deshalb, dass hier festgestanden habe, dass die Vergütung des zum Vergleich herangezogenen Kollegen oberhalb des Medianentgelts der männlichen Vergleichsgruppe und die Vergütung der Arbeitnehmerin unterhalb des von der Arbeitgeberin konkret bezifferten Medianentgelts der weiblichen Vergleichsgruppe lag. Das führte dazu, dass die Richter entschieden, dass kein ausreichender Zusammenhang bestehe, um eine geschlechtsspezifische Benachteiligung gegenüber dem konkret benannten Kollegen darzulegen.

Auch der Gleichbehandlungsgrundsatz greift nicht

Einen Anspruch auf die volle Summe bzw. die Anpassung des Gehalts an ihren direkten Vergleichskollegen konnte die Arbeitnehmerin nach Ansicht des Gerichts auch nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz herleiten. Dieser verpflichtet den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin zur prinzipiellen Gleichstellung der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Konkret begründeten die Richter ihre Entscheidung damit, dass der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz bei Differenzierungen innerhalb einer begünstigten Gruppe auf den Durchschnittswert gerichtet sei.

Ihre Rolle als Betriebsrat

Als Betriebsrat können Sie auf die einzelnen Regelungen in Arbeitsverträgen sowie zusätzlichen Vereinbarungen zum Arbeitsvertrag nur wenig Einfluss nehmen. Sie sind nicht zu beteiligen. Denn die Verträge handelt Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin regelmäßig mit den jeweiligen Kolleginnen und Kollegen allein aus. Nur wenn Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin Formulararbeitsverträge verwendet, muss er Sie beteiligen. Dennoch ist es Ihre Aufgabe, dafür zu sorgen, dass Ihr Arbeitgeber den Gleichbehandlungsgrundsatz einhält und einzelne Kolleginnen und Kollegen nicht diskriminiert.

MEIN TIPP

Sorgen Sie für Gleichberechtigung

Nehmen Sie die Entscheidung zum Anlass, Ihren Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin darauf aufmerksam zu machen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in vergleichbaren Positionen auch gleich zu entlohnen sind. Schließlich sind das Diskriminierungsverbot wegen des Geschlechts sowie die Verpflichtung zur gleichen Bezahlung der unterschiedlichen Geschlechter (Equal Pay) in verschiedenen Gesetzen wie dem AGG, dem Grundgesetz und dem EntgTransG geregelt.



Entgeltfortzahlung | Lesezeit 4 Minuten

Worauf Ihre langzeiterkrankten Kolleginnen und Kollegen Anspruch haben

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines Unternehmens haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Etwas anderes gilt nur während der ersten 4 Wochen eines neuen Arbeitsverhältnisses (§ 3 Abs. 3 EFZG). Allerdings zeigt die Praxis, dass es einige Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit der Erfüllung des Anspruchs nicht immer so genau nehmen – sei es bei der Dauer der Entgeltfortzahlung, der Berechnung der Höhe oder bei der Bewertung der Voraussetzungen. Immer wieder unterlaufen den Verantwortlichen in den Betrieben auch aus Versehen oder aus Unwissenheit Fehler bei der Berechnung der Entgeltfortzahlung und der korrekten Bemessung der Dauer. Hier sind Ihre Kolleginnen und Kollegen auf Ihre Unterstützung angewiesen.

Welche Rolle Sie bei der Entgeltfortzahlung spielen

Als Betriebsrat ist es Ihre Aufgabe, darauf zu achten, dass Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze beachtet. Dazu zählen auch die Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) und des Sozialgesetzbuches (SGB).

Richten Sie deshalb Ihr Augenmerk darauf, dass alle langzeiterkrankten Kolleginnen und Kollegen die Entgeltfortzahlung in der richtigen Höhe erhalten und nicht zu früh ins Krankengeld überführt werden.

Wer Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat

Grundsätzlich haben alle Beschäftigten einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Und zwar für die Dauer von bis zu 6 Wochen (§ 3 Abs. 1 EFZG).

Der Anspruch besteht auch für

- Vollzeitkräfte, befristet oder unbefristet beschäftigt,
- Teilzeitkräfte, auch geringfügig entlohnte Minijobber,
- kurzfristig beschäftigte Aushilfen, wenn diese länger als 4 Wochen am Stück in Ihrem Unternehmen beschäftigt sind (Aushilfen, deren Arbeitsverhältnis von vornherein auf nicht mehr als 4 Wochen angelegt ist, erhalten in der Privatwirtschaft keine Entgeltfortzahlung),
- Auszubildende.

ACHTUNG

Wartezeit in der Privatwirtschaft

In Unternehmen haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den ersten 4 Wochen eines Beschäftigungsverhältnisses noch keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung (§ 3 Abs. 3 EFZG). Hier springt bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit sofort die Krankenkasse mit Krankengeld ein.

Keine Entgeltfortzahlung in den ersten 4 Wochen

Erkrankt ein Beschäftigter während der ersten 4 Wochen seines Beschäftigungsverhältnisses, muss Ihre Geschäftsführung zunächst nichts unternehmen. Sie berechnet keine Entgeltfortzahlung und darf die Entgeltfortzahlung ab dem Tag der Arbeitsunfähigkeit einstellen. Der oder die Beschäftigte beantragt Krankengeld direkt bei der Krankenkasse.

Dauert die Erkrankung allerdings über die 4 Wochen Wartezeit an, hat er/sie vom ersten Tag der 5. Woche im Arbeitsverhältnis Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 3 Abs. 1 EFZG. Der Entgeltfortzahlungsanspruch besteht ab dem Tag für die volle Dauer von 6 Wochen.

Wann Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung verweigern können

Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin kann die Entgeltfortzahlung verweigern, wenn der Beschäftigte seine Arbeitsunfähigkeit selbst verschuldet hat (§ 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG). Wann ein Verschulden der eigenen Arbeitsunfähigkeit vorliegt, ist gesetzlich nicht geregelt. Wichtig für Sie zu wissen ist: Nur grobe Fahrlässigkeit oder Verschulden können ein „Verschulden der eigenen Arbeitsunfähigkeit" auslösen. Leichte Fahrlässigkeit, also eine gewisse Schusseligkeit, bedeutet kein Verschulden. Hier muss Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin trotzdem Entgeltfortzahlung leisten.

Wie Sie die 6-Wochen-Frist berechnen

Bei den Langzeiterkrankungen geht die Entgeltfortzahlung nach 6 Wochen in ein Krankengeld über. Als Betriebsrat sollten Sie wissen, wie die 6-Wochen-Frist richtig berechnet wird, damit Sie Betroffene in Zweifelfällen darauf hinweisen können, dass eine Überprüfung sinnvoll ist.

Die 6-Wochen-Frist beginnt bei einem oder einer Beschäftigten, der oder die im Laufe eines Arbeitstags die Arbeit wegen Krankheit niederlegen muss und nach Hause geht, erst am darauffolgenden Tag.

Tritt die Arbeitsunfähigkeit allerdings vor der Arbeitsaufnahme ein, rechnen Sie diesen Tag bei der Bemessung der Frist bereits mit.



BEISPIEL

Eintreten der Krankheit während des Tages

Eine Kollegin erkrankt im Laufe des Dienstags, 6.10.2026, und geht nach Hause. Die Frist beginnt am Mittwoch, 7.10.2026.

Wann die Frist abläuft

Die Frist für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall endet genau nach 6 Wochen ab ihrem Beginn.

BEISPIEL

Ablauf der Frist

Die Frist endet mit Ablauf des Dienstags, 17.11.2026.

Keine Verlängerung wegen weiterer Krankheit

Der 6-Wochen-Zeitraum verlängert sich zudem nicht, wenn zwischendurch eine weitere Erkrankung hinzukommt.

Erleidet eine Kollegin zum Beispiel einen Beinbruch und ist deshalb arbeitsunfähig krankgeschrieben und bekommt dann in dieser Zeit noch eine Grippe, die sie für 1 Woche an das Bett fesselt, verlängert sich der 6-Wochen-Zeitraum nicht um diese Woche.

Wenn eine neue Arbeitsunfähigkeit eintritt

Bei einer neuen Arbeitsunfähigkeit infolge einer anderen Erkrankung im Anschluss an die erste entsteht ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch in voller Länge.

BEISPIEL

Neuer Anspruch bei neuer Erkrankung

Eine Kollegin erkrankt für zunächst insgesamt 6 Wochen an einer heftigen Erkältung mit anschließender Lungenentzündung. Sie hat für den gesamten Zeitraum Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Am ersten Tag der Arbeitsaufnahme bricht sie sich ein Bein und ist erneut für 4 Wochen krankgeschrieben. Sie hat auch für diese 4 Wochen einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Wie Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin die Frage von Vorerkrankungen klären kann

Erkranken Kolleginnen oder Kollegen immer wieder an derselben Krankheit oder gleichzeitig an mehreren Krankheiten, entsteht der Anspruch auf Entgeltfortzahlung unter Umständen nur einmal.

Gerade bei langzeiterkrankten Kolleginnen und Kollegen versuchen viele Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen deshalb, die Entgeltfortzahlung generell nach 6 Wochen andauernder oder wiederholter Erkrankung einzustellen.

Hier sollten Sie als Betriebsrat bzw. Betriebsrätin besonders aufpassen und Ihre betroffenen Kolleginnen und Kollegen auf mögliche Fehler hinweisen. Denn in einigen Fällen entsteht ein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Wann ein neuer Anspruch auf volle 6-wöchige Entgeltfortzahlung besteht

Ihre Kolleginnen und Kollegen haben grundsätzlich einen neuen Anspruch auf eine volle 6-wöchige Entgeltfortzahlung, wenn

- sie vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit mindestens 6 Monate arbeitsfähig waren oder
- seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von 12 Monaten abgelaufen ist.

Angerechnet werden können nur Arbeitsunfähigkeitszeiten derselben Krankheit.

Vorerkrankungen: Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin muss eine Anfrage stellen

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber achten in der Regel penibel darauf, dass sie keine Entgeltfortzahlung leisten, wenn sie nicht dazu verpflichtet sind. Sie versuchen eher, jemanden aus der Entgeltfortzahlung herausfallen zu lassen. Weder die Unternehmensleitung noch Sie haben allerdings einen Anspruch darauf, zu erfahren, ob

- Beschäftigte immer wieder an neuen Erkrankungen leiden und damit der Anspruch auf Entgeltfortzahlung immer wieder neu auflebt oder
- ein und dieselbe Erkrankung dazu führt, dass Beschäftigte mehrfach in kurzen Abständen arbeitsunfähig sind und Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin nach 6 Wochen nicht verpflichtet ist, weiterhin zu zahlen.

Da die ärztliche Bescheinigung keine Angaben zur Erkrankung der Beschäftigten enthält, kann die Unternehmensleitung diese Frage nicht allein klären. Zudem darf der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin aber auch nicht einfach davon ausgehen, dass der Entgeltfortzahlungsanspruch wegen Fortdauer derselben Erkrankung endet. Deshalb muss Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin eine Anfrage zu den Vorerkrankungen bei der Krankenkasse des bzw. der Beschäftigten stellen. Durch eine solche Anfrage erhält Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin eine rechtssichere Information darüber, ob er/sie noch zur Entgeltfortzahlung verpflichtet ist.

MEIN TIPP

Bei Zweifeln muss Ihr Arbeitgeber trotzdem zahlen

Hat Ihr Arbeitgeber Zweifel am Wahrheitsgehalt eines Attests und vermutet er, dass der Kollege bzw. die Kollegin gar nicht arbeitsunfähig erkrankt ist, sondern nur blaumacht, kann er die Entgeltfortzahlung nicht einfach streichen. Weisen Sie Ihren Arbeitgeber darauf hin, dass einem Attest ein hoher Beweiswert zukommt.



Betriebsvereinbarung | Lesezeit 2 Minuten

Betriebsvereinbarung ist unwirksam, wenn der Vorsitzende eigenmächtig unterschreibt

Die Betriebsvereinbarung ist eines Ihrer wichtigsten und interessantesten Mittel als Betriebsrat, die Gestaltung der Arbeitsbedingungen verbindlich zu regeln. Sie ist an viele unterschiedliche Bedingungen gebunden. So ist sie beispielsweise schriftlich niederzulegen und zu unterschreiben. Ob der Betriebsratsvorsitzende eine Betriebsvereinbarung ohne einen entsprechenden Beschluss des Gremiums einfach unterschreiben darf, musste das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einem kürzlich veröffentlichten Beschluss klären (27.1.2026, Az. 1 AZR 147/24).

Arbeitnehmer wehrt sich gegen Kürzung der Betriebsrente

Der Fall: Ein Arbeitnehmer war mit der Kürzung seiner Betriebsrente nicht einverstanden. Ihm war ursprünglich eine Versorgung über eine Pensionskasse zugesagt worden. Die Arbeitgeberin wollte diese Versorgungszusage jedoch im Jahr 2007 auf eine Unterstützungskasse und damit eine andere Form der betrieblichen Altersversorgung umstellen. Folge dieser Umstellung wäre ein geringeres Versorgungsniveau des Arbeitnehmers gewesen. Die entsprechende Umstellung sollte für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer per Betriebsvereinbarung erfolgen.

Betriebsratssitzungen zu neuem Konzept finden statt

Am 17.4.2007 fand eine Sitzung des Betriebsrats statt. Der entsprechenden Sitzungsniederschrift ist zu entnehmen, dass unter dem Tagesordnungspunkt 7 „Neuordnung der betrieblichen Altersversorgung Beschlussfassung" der Beschluss gefasst wurde, das von der Arbeitgeberin vorgestellte Konzept in der vorliegenden Fassung zu genehmigen.

Im Protokoll zu einer weiteren Betriebsratssitzung vom 19.6.2007 heißt es dann, dass die vorliegende Fassung der neuen Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung noch verbesserungsbedürftig sei.

Am 20.6.2007 teilte daraufhin ein Vertreter der Arbeitgeberin in einer E-Mail an den Betriebsratsvorsitzenden mit, dass die Arbeitgeberin den Änderungswünschen zur vorgelegten Betriebsvereinbarung nur teilweise nachkommen wolle.

Betriebsratsvorsitzender unterschreibt

Trotzdem unterzeichnete der damalige Betriebsratsvorsitzende eine am 13.6.2007 datierte „Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung" (BV 06/2007). Dort war u. a. vorgesehen, dass die betriebliche Altersversorgung der Arbeitnehmer ab dem 1.3.2007 über eine Unterstützungskasse erfolgen sollte.

Beschluss fehlt

Es gab keinen Beschluss des Betriebsrats, der den Betriebsratsvorsitzenden zur Unterzeichnung genau dieser damals gültigen Fassung der Betriebsvereinbarung ermächtigte. Der Arbeitnehmer forderte deshalb die Differenz zwischen der tatsächlich gezahlten und der ursprünglich versprochenen Rente per Klage ein.

Die Arbeitgeberin war der Ansicht, dass der Betriebsratsvorsitzende für den Fall, dass durch das Gremium kein Beschluss gefasst worden wäre, mit Anscheins- oder Duldungsvollmacht gehandelt hätte. Sie argumentierte, dass die Betriebsvereinbarung unter Vertrauensschutzgesichtspunkten als wirksam zu behandeln sei, da sie etwa 15 Jahre lang umgesetzt worden sei.

Betriebsvereinbarung ohne Beschluss ist unwirksam

Die Entscheidung: Das Gericht entschied zugunsten des Arbeitnehmers. Es hielt die Umstellung der Altersversorgung für unwirksam. Die Richter stellten klar, dass die Arbeitsgerichte die Wirksamkeit von Betriebsvereinbarungen von Amts wegen prüfen müssen, sobald Anhaltspunkte für Fehler vorliegen.

Maßgeblich für die Entscheidung war allerdings die Rechtsnatur des Betriebsratshandelns. Das BAG stellte fest, dass der Betriebsrat ein Kollegialorgan sei, das seinen Willen ausschließlich durch Beschluss bildet. Der Betriebsratsvorsitzende sei nur dazu legitimiert, einen bereits gebildeten Willen des Betriebsratsgremiums nach außen zu erklären. Er habe auf keinen Fall eine eigene Entscheidungsmacht. Das heißt: Unterschreibt er eine Betriebsvereinbarung ohne einen entsprechenden Betriebsratsbeschluss, sei diese schwebend unwirksam.

Unterschrift des Vorsitzenden ersetzt nicht den Beschluss

Das Gericht wies darauf hin, dass der Schutz des Vertrauens in die Unterschrift des Betriebsratsvorsitzenden bzw. der Betriebsratsvorsitzenden nicht die demokratische Legitimation durch das gesamte Gremium ersetzen könne.

Die Richter entschieden zudem, dass die strikte Einhaltung der formellen Regeln zum Schutz der Arbeitnehmer erforderlich sei. Schließlich wirke die Betriebsvereinbarung unmittelbar wie ein Gesetz auf die Arbeitsverhältnisse.

FAZIT

Betriebsratsvorsitzende dürfen keinen Alleingang starten

Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung setzt voraus, dass Sie als Gremium zuvor einen entsprechenden Beschluss gefasst haben. Erst wenn der Beschluss vorliegt, kann der Betriebsratsvorsitzende wirksam unterschreiben.

Denn Betriebsratsvorsitzende vertreten das Gremium nur in der Erklärung. Die Willensbildung muss gemeinsam in der Sitzung stattfinden. Das Ergebnis der Willensbildung findet seinen Ausdruck im Beschluss.

Mobiles Arbeiten | Lesezeit 1 Minute

Darf unser Arbeitgeber unseren Kollegen an den Arbeitsplatz zurückholen?

Frage:

Einer unserer Kollegen arbeitet bereits seit Längerem immer wieder auch aus dem Homeoffice für unseren Arbeitgeber. Der Betrieb befindet sich an der niederländischen Grenze. Der Arbeitnehmer lebt bereits seit Langem in den Niederlanden. Das ist unserem Arbeitgeber auch bekannt.

Die Situation hat er jetzt zudem zum Anlass genommen, den Kollegen an den Arbeitsplatz zurückzuholen. Er soll nicht länger aus dem Homeoffice tätig werden. Dem Kollegen missfällt das. Wir fragen uns, ob unser Arbeitgeber darauf bestehen kann, dass der Kollege fortan nur noch vom Betrieb aus arbeitet. Wie ist die Rechtslage?

Antwort: HIer kann der Arbeitgeber den Arbeitsort bestimmen

Ob Ihre Kolleginnen und Kollegen aus dem Homeoffice arbeiten dürfen oder nicht, hängt in erster Linie von den vertraglichen Vereinbarungen bzw. eventuell geltenden Betriebsvereinbarungen bzw. anwendbaren Tarifverträgen ab. In Deutschland gibt es kein generelles Recht auf Homeoffice. Das Arbeiten von zu Hause aus ist nur möglich, wenn Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin zustimmt, es im Arbeitsvertrag festgelegt ist oder entsprechende Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge vorliegen.

Sollte es keine feste Vereinbarung geben, die die Möglichkeiten der mobilen Arbeit regelt, bestimmt der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin per Direktionsrecht, wo die Arbeit erbracht wird. Das ist in der Regel im Büro.

Je nachdem, ob eine entsprechende Regelung vorliegt oder nicht, kann Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin den Kollegen bzw. andere Kolleginnen und Kollegen deshalb ohne Weiteres per Direktionsrecht aus dem Homeoffice zurückholen. In Ihrem Fall ist deshalb zunächst zu prüfen, ob das Direktionsrecht anwendbar ist bzw. welche Regelungen gelten.

Arbeitgeber muss Gleichbehandlungsgrundsatz achten

Gibt es eine Regelung zur Arbeit im Homeoffice, muss der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin den Grundsatz für Gleichbehandlung wahren. Er/sie darf Beschäftigte ohne sachlichen Grund nicht unterschiedlich behandeln.

Hier kommt in Ihrem Fall zum Tragen, inwieweit ein Wohnsitz im Ausland ein sachlicher Grund ist, der eine Ablehnung möglich macht. Das wird im Allgemeinen bejaht.

MEIN TIPP

Arbeitgeber könnte Gleichbehandlung aus sachlichen Gründen ablehnen

Wer als Inhaber bzw. Inhaberin eines deutschen Arbeitsvertrags mit Wohnsitz im Ausland Homeoffice beansprucht, riskiert eine Ablehnung aus sachlichen bzw. rechtlichen Gründen wegen des Sozialversicherung- und Steuerrechts sowie des Arbeitsschutzes.

Das heißt für Sie: Sollte sich Ihr Kollege nicht auf einen vertraglichen oder tariflichen Anspruch bzw. einen Anspruch aus einer Betriebsvereinbarung stützen können, wird Ihr Arbeitgeber den Kollegen sehr wahrscheinlich ins Büro zurückrufen können.

Betriebsratsarbeit | Lesezeit 1 Minute

Auf wie viele Schlüssel haben wir Anspruch?

Frage:

Wir haben nicht für alle Mitglieder unseres Gremiums einen Schlüssel zum Betriebsratsbüro. Das hätten wir aber gerne. Das Büro ist mittels eines Schlüsseltransponders zu öffnen. Es wäre also ein Leichtes, allen Mitgliedern ständig freien Zutritt zu verschaffen, indem man allen einen entsprechenden Schlüsseltransponder aushändigt. Haben wir darauf einen Anspruch?

Antwort: Anspruch auf jederzeitige Einsicht in die Unterlagen

Ja, normalerweise schon. Letztlich hängt Ihr Anspruch davon ab, ob Sie begründen können, dass Sie den Zugang benötigen, um Ihrer Betriebsratsarbeit nachzugehen. Verfügen Sie über ein klassisch eingerichtetes Betriebsratsbüro, ist davon auszugehen, dass Sie und alle Ihre Kolleginnen und Kollegen einen Anspruch auf einen Schlüsseltransponder haben. Denn nutzen mehrere Mitglieder das Büro regelmäßig, haben Sie Anspruch auf mehrere Schlüssel. Schließlich haben Sie Anspruch auf Einsicht in alle Unterlagen (§ 34 BetrVG). Und zwar zu jeder Zeit. Das gilt übrigens auch, wenn die Unterlagen zusätzlich auch digital zur Verfügung stehen.

Unterlagen müssen im Büro aufbewahrt werden

Maßgeblich für Ihren Anspruch ist, dass Ihre Betriebsratsunterlagen im Print in Ihrem Betriebsratsbüro verwahrt werden bzw. Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen digital nur Zugriff im Büro haben.

Schwerbehinderte Beschäftigte | Lesezeit 2 Minuten

Probezeitkündigung: Fragen Sie nach der Anhörung der Schwerbehindertenvertretung

Der besondere Kündigungsschutz für Ihre schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen beginnt grundsätzlich erst nach 6 Beschäftigungsmonaten. Allerdings hat Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin auch bei einer Kündigung während der ersten 6 Monate, die häufig als Probezeit vereinbart werden, einige Formalien zu beachten. So hat Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin auch bei einer Kündigung während der ersten 6 Monate des Beschäftigungsverhältnisses die Schwerbehindertenvertretung (SBV) anzuhören, sofern eine solche in Ihrem Betrieb existiert. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung bestätigt (29.1.2026, Az. 2 AZR 128/25).

SBV nimmt Kündigung zur Kenntnis

Der Fall: Die Arbeitgeberin, eine Stadt, hatte zum 1.10.2023 einen schwerbehinderten Arbeitnehmer eingestellt, damit er Verkehrskontrollen durchführt. Die Zusammenarbeit gestaltete sich allerdings aus Sicht der Arbeitgeberin schwierig. Deshalb entschied sich die Arbeitgeberin Anfang Dezember 2023 zur Kündigung während der Probezeit.

Am 7.12. hörte die Arbeitgeberin den Personalrat an und unterrichtete die SBV. Die SBV nahm hiervon spätestens am 11.12. Kenntnis. Das bestätigt ein entsprechender Stempelaufdruck auf dem Schreiben. Am 13.12. erhielt die Arbeitgeberin die Stellungnahme des Personalrats. Im Anschluss kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis am 14.12.2023 ordentlich zum Jahresende. Dagegen ging der Arbeitnehmer mit einer Klage vor. Er monierte u. a., dass die Kündigung wegen der unzureichenden Beteiligung der SBV unwirksam sei.

Kündigung unwirksam

Die Entscheidung: Das Gericht hielt die Kündigung für unwirksam. Die Arbeitgeberin hatte hier mit dem Anhörungsverfahren ein Formular zum Ankreuzen mit folgenden Auswahlmöglichkeiten zur Verfügung gestellt: „Einverstanden", „Kenntnis", „keine Einwände", „keine Bedenken", „siehe Stellungnahme". Er hielt die Anhörung für abgeschlossen, nachdem die SBV „Kenntnis" angekreuzt hatte. Das Gericht sah das jedoch anders. Da es keine Anhaltspunkte dafür gab, dass die SBV mit der Kenntnisnahme auf eine weitere Stellungnahme verzichten und sich nicht mehr zur geplanten Kündigung äußern wollte, hätte der Arbeitgeber die Anhörungsfrist abwarten müssen.

Anhörungsfrist war nicht abgelaufen

Das Gericht ging davon aus, dass das Anhörungsschreiben der SBV am 11.12. mit der Kenntnisnahme zugegangen war. Damit war die Anhörungsfrist von 1 Woche bei Zugang der Kündigung am 14.12. eindeutig noch nicht abgelaufen. Aber selbst, wenn das Anhörungsschreiben der SBV bereits am 7.12. zugegangen wäre, wäre die Anhörungsfrist erst am 14.12. um 24 Uhr abgelaufen. Der Arbeitgeber hatte die Anhörungsfrist also keinesfalls eingehalten, sodass die Kündigung unwirksam war.

Denn die Anhörung der SBV nach § 178 Abs. 2 SGV ist eine zwingende gesetzliche Maßnahme des Arbeitgebers, die einen schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen berührt.

FAZIT

Anhörung der SBV muss sein

Kündigt Ihr Arbeitgeber einem schwerbehinderten Kollegen bzw. einer schwerbehinderten Kollegin, ohne die SBV ordnungsgemäß anzuhören, ist die Kündigung nach § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX unwirksam. Ihr Arbeitgeber hat die SBV deshalb vor der Kündigung umfassend zu unterrichten und anzuhören nach § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX. Anders als bei der Anhörung von Ihnen als Betriebsrat sieht das Gesetz keine feste Anhörungsfrist vor. Die Rechtsprechung orientiert sich insoweit an Ihrer Anhörungsfrist als Betriebsrat nach § 102 BetrVG.

§ 178 Abs. 2 Satz 2, 3 SGB IX

Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung nach Satz 1 ausspricht, ist unwirksam. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht auf Beteiligung am Verfahren nach § 164 Absatz 1 und beim Vorliegen von Vermittlungsvorschlägen der Bundesagentur für Arbeit nach § 164 Absatz 1 oder von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen und Teilnahme an Vorstellungsgesprächen.



Muster-Betriebsvereinbarung: Wie Sie vertrauensvoll mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin zusammenarbeiten

In Zeiten eines wirtschaftlichen Wandels sind Sie als Betriebsrat besonders gefordert. Sie sollten wie Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin Ihre Anpassungsfähigkeit gegenüber den neuen Herausforderungen beweisen. Dabei ist klar, dass Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin ohne Ihre Unterstützung die Arbeitsbedingungen Ihrer Kolleginnen und Kollegen in vielen Fällen nicht ändern kann. Er ist also auf Sie angewiesen. Damit Sie in solchen Zeiten das für Ihre Kolleginnen und Kollegen Beste herausholen, ist es allerdings sehr wichtig, dass Sie Ihre Position nicht ausnutzen, sondern sich stattdessen grundsätzlich und damit langfristig bemühen, vertrauensvoll mit Ihrem Arbeitgeber/Ihrer Arbeitgeberin zusammenzuarbeiten.

Muster-Betriebsvereinbarung: Vertrauensvolle Zusammenarbeit

Zwischen der Geschäftsleitung der … (Name des Unternehmens) und dem Betriebsrat der … (Name des Betriebs) wird folgende Betriebsvereinbarung zur Regelung der Zusammenarbeit und des Geschäftsverkehrs geschlossen.

§ 1 Zuständigkeit

Für die Annahme und Abgabe rechtsverbindlicher Erklärungen nach dem Betriebsverfassungsgesetz sind nur die Mitglieder der Geschäftsleitung sowie der Personalleiter und sein Stellvertreter zuständig. Aufseiten des Betriebsrats obliegt diese Aufgabe dem Vorsitzenden des Betriebsrats sowie dessen Stellvertreter.

Damit die Abwicklung des Geschäftsverkehrs nicht von unerwarteten Abwesenheiten des Betriebsratsvorsitzenden oder seines Stellvertreters verzögert wird, bestimmt der Betriebsrat zudem einen Ersatzstellvertreter, der berechtigt ist, die entsprechenden Entscheidungen zu treffen, wenn der Betriebsrat und sein Stellvertreter verhindert sind.

Eine Verhinderung in diesem Sinne liegt vor, wenn der Betriebsratsvorsitzende und sein Stellvertreter ganztägig abwesend sind; z. B. wegen Krankheit oder Urlaub. Auch die Teilnahme an einer Fortbildung oder eine andere Geschäftsreise zählen hierzu.

Ist der Betriebsratsvorsitzende bzw. sein Stellvertreter lediglich kurzzeitig nicht erreichbar (z. B. wegen einer Besprechung), gilt das nicht als Verhinderung.

§ 2 Informationen

Dem Betriebsrat sind sämtliche Informationen und Unterlagen, die er benötigt, um seine Beteiligungsrechte auszuüben, rechtzeitig mitzuteilen bzw. unaufgefordert auszuhändigen.

Bei personellen Maßnahmen nach § 99 BetrVG sind ihm das Formular bzw. die Formulare und Unterlagen bei Einstellung, Versetzung, Umstufung nach Vorlage aller innerbetrieblichen Genehmigungen zuzustellen.

Auch auf die Vorlage der kompletten Bewerbungsunterlagen sowie auf den Personalfragebogen hat der Betriebsrat Anspruch. Außerdem sind dem Betriebsrat die Planstellenlisten für die Personalplanung (§ 92 BetrVG) nach der Fertigstellung und Genehmigung durch die Geschäftsleitung vorzulegen.

Der Betriebsrat erhält zudem einmal monatlich eine Übersicht zu den unbesetzten Stellen. Über Kündigungen wird der Betriebsrat nach § 102 BetrVG umgehend informiert. Der Arbeitgeber stellt dem Betriebsrat dazu einen vollständig ausgefüllten Anhörungsbogen zur Verfügung.

§ 3 Verfahren bei personellen Maßnahmen

Arbeitgeber und Betriebsrat sind sich darüber einig, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über etwaige personelle Änderungen im Sinne des § 99 und § 102 BetrVG informiert. Im Rahmen der Unterrichtung sind dem Betriebsrat zudem die erforderlichen Unterlagen wie Arbeitsbeschreibung, betriebliche Auswirkungen usw. vorzulegen.

Nach vollständiger Information erteilt der Betriebsrat grundsätzlich kurzfristig seine Zustimmung bzw. gibt durch eine entsprechende Unterschrift auf dem dafür vorgesehenen Formblatt zu erkennen, dass er sein Einverständnis erteilt.

Sollte der Betriebsrat seine Zustimmung verweigern wollen, muss er seine Zustimmungsverweigerung auf konkrete Gründe stützen.

§ 4 Fristen & Zustellung

Die Frist beginnt am Tag nach der Information bzw. Zustellung. Der letzte Tag der Frist endet um 24 Uhr. Des Weiteren gilt: Zustellungen außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit setzen eine Frist in Gang, wenn die betriebsübliche Arbeitszeit beginnt.

§ 5 Bildung Personalausschuss

Der Betriebsrat bildet einen Personalausschuss. Diesem gehören neben dem Betriebsratsvorsitzenden, seinem Stellvertreter und dem Ersatzstellvertreter weitere … Betriebsratsmitglieder an. Der Personalausschuss ist das zuständige Gremium für personelle Maßnahmen aufseiten der Arbeitnehmervertretung.

§ 6 Einrichtung einer Sprechstunde

Der Betriebsrat richtet eine Sprechstunde für die Angehörigen der Belegschaft ein.

§ 7 Mitteilungen am Schwarzen Brett

Wichtige Mitteilungen des Betriebsrats an die Belegschaft veröffentlicht der Betriebsrat am Schwarzen Brett sowie im Intranet in dem dafür vorgesehenen Bereich.

§ 8 Schlussbestimmungen

Die Betriebsvereinbarung tritt mit der Unterzeichnung durch beide Seiten in Kraft. Sie kann von beiden Seiten mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden. Im Falle einer Kündigung wirkt die Vereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung zu diesem Thema nach.

Ort, Datum, Unterschriften

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

Vergütung | Lesezeit 1 Minute

Preisindexklauseln in Arbeitsverträgen sind unzulässig

Verpflichtet sich ein Arbeitgeber bzw. eine Arbeitgeberin, die Gehälter jährlich an die Steigerung des Verbraucherpreisindexes anzupassen, um sich für ihn/sie lästige Gehaltsverhandlungen zu ersparen, muss er/sie entsprechend der Vereinbarung zahlen, es sei denn, er/sie widerruft die Vereinbarung rechtzeitig und wirksam (Landesarbeitsgericht Köln, 29.5.2026, Az. 7 SLa 567/25).

Preisindexklausel laut Gesamtzusage

Der Fall: Ein nicht tarifgebundener Arbeitgeber informierte eine Mitarbeiterin im Juli 2021, dass er die Gehälter künftig alljährlich am Jahresanfang, erstmals am 1.1.2022, entsprechend dem Verbraucherindexpreis des Statistischen Bundesamtes anpassen werde. Die Zusage sollte auf unbestimmte Zeit gelten, bis sie ersetzt oder durch den Arbeitgeber wirksam widerrufen werde.

Tatsächlich leistete er in den Folgejahren geringere Gehaltserhöhungen. Im Herbst 2023 widerrief der Arbeitgeber die Zusage.

Ein seit dem 1.8.2022 beschäftigter Arbeitnehmer klagte daraufhin auf Gehaltserhöhungen entsprechend dem Verbraucherpreisindex zum 1.1.2023, 1.1.2024 und 1.1.2025. Letztlich ging es um ca. 2.600 € monatlich zusätzlich zum ursprünglich vereinbarten Gehalt.

Der Arbeitgeber sah sich nicht in der Pflicht. Er stellte sich auf den Standpunkt, dass der Widerruf ab dem 1.1.2024 greife.

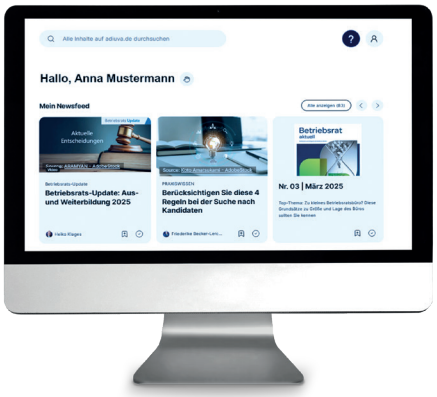
Klausel unwirksam; allerdings nur für die Zukunft

Die Entscheidung: Vor Gericht hatte der Arbeitnehmer im Wesentlichen Erfolg. Das Gericht entschied, dass die Beschäftigten die Vereinbarung so verstehen durften, dass ihre Gehälter genauso steigen wie der Verbraucherpreisindex. Dementsprechend war der Arbeitgeber grundsätzlich in der Pflicht, zu zahlen.

Hier hielten die Richter die Vereinbarung allerdings dennoch für unwirksam. Denn ihrer Ansicht nach verstieß sie gegen eine gesetzliche Regelung. Und zwar § 1 Preisklauselgesetz. Da die Unwirksamkeit insoweit allerdings lediglich für die Zukunft galt, hatte der Arbeitgeber für die Leistungen aus der Vergangenheit zu zahlen. In Zukunft muss er allerdings keine Gehaltserhöhungen nach Verbraucherpreisindex vornehmen.

Die Kopplung des Gehalts an den Inflationsindex kann für Ihre Kollegen von Vorteil sein, da Ihr Arbeitgeber eine entsprechende Vereinbarung nur für die Zukunft ändern könnte.

Service-Tipp: Onlinebereich



Ihr leistungsstarkes Wissensportal

- Ausgabenarchiv
- Digital lesbare Beiträge
- Volltextsuche in allen Ausgaben und Arbeitshilfen
- Arbeitshilfen als Sofort-Downloads
- Expertenkontakt

Jetzt registrieren unter www.adiuva.de/login

Folgen Sie ADIUVA auch auf:

Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe

EINKÖPFIGER BETRIEBSRAT
Wann eine Funktionsunfähigkeit vorliegt

BENACHTEILIGUNGSVERBOT
Hier sollten Sie achtsam sein

BETRIEBSVEREINBARUNG
Künstliche Intelligenz