Urteilsdienst
für den Betriebsrat

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



SEITE 5
GERICHTLICHER VERGLEICH
Wann muss eine vereinbarte Abfindung ausgezahlt werden?

SEITE 6–7
AUSSCHLUSS AUS GREMIUM
Welche Folgen eine Pflichtverletzung haben kann

NR. 21 | NOVEMBER I 2026

AD UVA



Friederike Becker-Lerchner

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

Editorial

Liebe Betriebsrätin, lieber Betriebsrat,

im Jahr 2025 ist der Anteil der Homeoffice-Nutzenden im Vergleich zu den Vorjahren wieder leicht gestiegen. Im Jahr 2025 waren 25 % aller Erwerbstätigen nach Angaben des Statistischen Bundesamts zumindest gelegentlich im Homeoffice tätig. Damit war der Anteil höher als 2024 und 2023. Aktuell gilt das wieder vermehrte Arbeiten aus dem Homeoffice angesichts der gestiegenen Kraftstoffpreise auch als Möglichkeit, Geld zu sparen.

Insgesamt wird das Homeoffice aber weniger umfänglich genutzt als zu Zeiten der Pandemie. So arbeiteten 46 % der Erwerbstätigen, die das Homeoffice nutzen, weniger als die Hälfte der Arbeitstage zu Hause und damit häufiger am Arbeitsplatz im Büro. Mobiles Arbeiten ist aus dem heutigen Büroalltag in vielen Bereichen nicht mehr wegzudenken. Gerade jüngere Kolleginnen und Kollegen fordern es aktiv ein. Allerdings sollten sich alle darüber im Klaren sein, dass die Telearbeit auch Nachteile und Grenzen hat. So führt sie nicht selten zu verlängerten Arbeitszeiten. Umso wichtiger sind klare Absprachen. Am besten formulieren Sie die Grundsätze in einer Betriebsvereinbarung. Ein Muster zur Orientierung lesen Sie auf Seite 11.

Herzliche Grüße

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Inhalt

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG FÜR DEN BETRIEBSRAT

Wann ein Wutausbruch eine fristlose Kündigung rechtfertigt ..... Seite 3

Compliance: Wem gehören die Arbeitsmittel aus der Schulung zur Wahlvorbereitung? .... Seite 4

Wann muss die vereinbarte Abfindung ausgezahlt werden? ..... Seite 5

Hier musste der Arbeitgeber eine Entschädigung nach AGG leisten ..... Seite 8

Annahmeverzugslohn: BAG begrenzt die Auskunft zu Bewerbungen ..... Seite 10

Arbeitnehmer schickt Zeugnis-Entwurf: Arbeitgeber darf nur in begründeten Fällen abweichen..... Seite 12

SCHWERPUNKTTHEMA

Ausschluss: Welche Folgen die Pflichtverletzung eines Betriebsrats haben kann ..... Seite 6–7

IHRE FRAGEN

Wie reden wir mit, wenn ein Strategietag für eine Abteilung geplant wird? ..... Seite 9

Kann unser Arbeitgeber Plusstunden durch eine Betriebsvereinbarung kappen? ..... Seite 9

BETRIEBSVEREINBARUNG

Telearbeit ..... 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. 7: peterschreiber.media; S. 5 fotomek – beide 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

Bedrohung & Beleidigung | Lesezeit 2 Minuten

Wann ein Wutausbruch die fristlose Kündigung rechtfertigt

Bedrohungen oder grobe Beleidigungen gegenüber Vorgesetzten und Arbeitskollegen kommen als Grund für eine fristlose Entlassung in Betracht. Auch das Grundrecht auf Meinungsfreiheit nach Art. 5 Abs. 1 Grundgesetz (GG) gilt grundsätzlich am Arbeitsplatz. Allerdings wird es nicht schrankenlos gewährleistet. Es ist vielmehr nach Art. 5 Abs. 2 GG durch die persönliche Ehre beschränkt. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-Vorpommern hat in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung die Grenzen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer klargestellt (14.4.2026, Az. 2 SLa 3/26).

Streit in der Produktion eskaliert

Der Fall: Der Arbeitnehmer war seit Mitte des Jahres 2015 in der Produktion bei seinem Arbeitgeber beschäftigt. Nach einem Streit mit seinem Vorgesetzten hatte der Arbeitgeber ihn fristlos entlassen.

Zu der Auseinandersetzung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber war es nach einer Betriebsstörung während einer Nachtschicht im Mai 2025 gekommen. Diese führte dazu, dass die Produktion vorübergehend auf das sogenannte „Bulken" umgestellt wurde. Dabei werden die Produkte zunächst lose aufgefangen, um sie später wieder dem Verpackungsprozess zuzuführen.

Der Arbeitnehmer hielt diese Vorgehensweise für falsch. Er war der Meinung, dass die Betriebsstörung mit geringem Aufwand zu beseitigen sei. Nach der Darstellung des Arbeitgebers habe der Arbeitnehmer deshalb aggressiv auf die entsprechende Anweisung reagiert. Zudem soll er mit 2 Schachteln auf den Vorgesetzten zugegangen sein und ihm diese vor dessen Füße geworfen haben. In diesem Zusammenhang soll er dem Vorgesetzten bis auf 20 cm nahe gekommen sein. Dabei soll er ihn lautstark beschimpft und ihm gegenüber ein bedrohliches Verhalten gezeigt haben.

Bereits einige Zeit vorher war der Arbeitnehmer abgemahnt worden, nachdem er sich in beleidigendem Ton über die Geschäftsführung beschwert hatte.

Arbeitnehmer wehrt sich gegen die Kündigung

Der Arbeitnehmer legte Kündigungsschutzklage ein. Zudem wandte er sich gegen die Abmahnung und verlangte, diese aus der Personalakte zu entfernen. Vor dem Arbeitsgericht (ArbG) war der Arbeitnehmer überwiegend erfolgreich. Es hielt die Kündigung für unwirksam. Das LAG kam jedoch zu einem anderen Ergebnis. Der Arbeitgeber hatte Erfolg. Das Gericht änderte die Entscheidung des ArbG ab und wies die Klage insgesamt ab.

Fristlose Kündigung gerechtfertigt

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass die fristlose Kündigung wirksam war. Auch die Abmahnung hielt es für rechtens und entschied, dass diese in der Personalakte verbleiben dürfe.

In ihrer Begründung stellten die Richter darauf ab, dass der für eine außerordentliche Kündigung notwendige wichtige Grund vorliege. Denn bei einer außerordentlichen Kündigung nach § 626 Abs. 1 BGB muss dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht einmal bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist zugemutet werden. Dabei sind sämtliche Umstände sowie die Interessen beider Seiten zu berücksichtigen. Hier entschieden die Richter, dass eine Bedrohung eines Vorgesetzten dem berechtigten Interesse des Arbeitgebers an der Wahrung des Betriebsfriedens und der Einhaltung der betrieblichen Ordnung entgegenstehe. Der Arbeitgeber müsse es nicht dulden, dass ein Arbeitnehmer Kollegen oder Vorgesetzte unangemessen behandelt.

Abmahnung darf in der Personalakte bleiben

Den Verbleib der Abmahnung in der Personalakte begründeten die Richter damit, dass es nicht vom Recht auf freie Meinungsäußerung gedeckt sei, wenn ein Beschäftigter in unsachlichem Ton seinen Unmut äußert. Grobe Beleidigungen des Arbeitgebers oder seiner Vertreter, die eine erhebliche Ehrverletzung für den Betroffenen bedeuten, seien sogar Kündigungsgründe „an sich". Der Arbeitnehmer kann sich dann nicht erfolgreich auf sein Recht auf freie Meinungsäußerung aus Art. 5 Abs. 1 GG berufen.

Die Tatsache, dass der Arbeitnehmer seinen Ärger hier zudem schriftlich verfasst hatte, sah das Gericht als weiteren Beleg dafür, dass hier keine emotionsgeladene Entgleisung vorlag, sondern die Diffamierung im Vordergrund stand.

Ihre Rolle als Betriebsrat

Als Betriebsrat sind Sie zu jeder Kündigung und damit auch zu einer außerordentlichen nach § 102 BetrVG anzuhören. Allerdings ist bei einer außerordentlichen Kündigung Eile geboten. Während Sie bei einer ordentlichen Kündigung 1 Woche Zeit haben für Ihre Stellungnahme, bleiben Ihnen bei einer außerordentlichen Kündigung nur 3 Tage.

Ich empfehle Ihnen, in jedem Fall Stellung zu nehmen. Und zwar auch in Fällen, in denen es aussichtslos erscheint oder aussichtslos ist. Heben Sie – wenn auch nur kurz – hervor, was für den Beschäftigten bzw. die Beschäftigte sprechen könnte.

FAZIT

Bedrohungen und Beleidigungen sind tabu

Die Entscheidung zeigt die Grenzen der Meinungsfreiheit klar auf. Sachliche Kritik ist grundsätzlich erlaubt. Beleidigungen, Bedrohungen oder sogar Diffamierungen sind jedoch zu unterlassen. Je nach Einzelfall riskieren Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen andernfalls eine fristlose Kündigung.

Compliance | Lesezeit 2 Minuten

Wem gehören die Arbeitsmittel aus der Schulung zur Wahlvorbereitung?

Bei einigen Seminaren erhält man nicht nur einen Fortbildungsordner. Manchmal gibt es ein Tablet als Beigabe. Solche Geschenke können allerdings Anlass für Auseinandersetzungen sein. So erhielt ein Wahlvorstand im Zusammenhang mit einer Wahlschulung 4 Tablets als Lernmittel für die Betriebsratsarbeit. Das missfiel dem Arbeitgeber. Er war der Ansicht, dass er über die Geräte verfügen könne. Ob er damit richtig lag, lesen Sie im Folgenden. Das Arbeitsgericht Chemnitz hat dies in einem kürzlich veröffentlichten Urteil klargestellt (16.4.2026, Az. 5 BVGa 3/26).

Arbeitgeber kassiert 2 Tablets

Der Fall: Im Vorfeld einer Betriebsratswahl besuchte ein Wahlvorstand eine Schulung zur Vorbereitung der Wahl. Während dieses Seminars erhielt er 4 Tablets als Lernmittel für die Vorbereitung der Betriebsratswahl.

Nach seiner Rückkehr in den Betrieb forderte er seinen Arbeitgeber auf, ihm die betriebsintern genutzte Software auf die Geräte aufzuspielen, damit er diese für die Wahl und deren Vorbereitung im Unternehmen nutzen könne.

Dem Arbeitgeber gefiel das nicht. Er kam dem Verlangen deshalb nur teilweise nach. Zudem behielt er 2 Geräte ein. Sein Vorgehen begründete er damit, dass er die Fortbildungsveranstaltung bezahlt habe. Deshalb stünden die Tablets in seinem Eigentum.

Das wollte der Wahlvorstand nicht akzeptieren. Als der Arbeitgeber auf seine Herausgabe-Aufforderungen nicht reagierte, zog der Wahlvorstand vor Gericht. Dort beantragte er per einstweiliger Verfügung, also im Eilverfahren, die Herausgabe der beiden vom Arbeitgeber zurückbehaltenen Tablets.

Arbeitgeber muss Geräte herausgeben

Die Entscheidung: Der Wahlvorstand siegte vor Gericht. Das Gericht verpflichtete den Arbeitgeber zur Herausgabe der beiden zuvor einbehaltenen Tablets. In seiner Begründung ging das Gericht zunächst darauf ein, dass der Arbeitgeber zwar die Kosten der Betriebsratswahl und damit auch der zur Vorbereitung notwendigen Schulungen trage, was auch dort verteilte Tablets enthalte. Es stellte klar, dass der Arbeitgeber deshalb grundsätzlich Eigentümer der Tablets sei, genauso, wie er Eigentümer etwaiger ausgegebener Fortbildungsunterlagen oder anderer Arbeitsmittel sei. Für die Dauer der Betriebsratswahl habe jedoch der Wahlvorstand Anspruch auf den Besitz der Tablets. Er sei zudem allein berechtigt, die Geräte zu nutzen.

Das Gericht wies in seiner Entscheidung zudem darauf hin, dass der Wahlvorstand selbst entscheidet, welche Arbeitsmittel er für die Wahl für notwendig und erforderlich hält. Hier gelten die gleichen Grundsätze wie für Sie als Betriebsrat.

Die Tablets gehörten zu den Arbeitsmitteln. Denn sie enthielten neben den Seminarunterlagen auch Nachschlage-Apps.

Als Betriebsrat können Sie die Grundsätze der Entscheidung übertragen

Auch für Sie gilt grundsätzlich: Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin trägt die Kosten Ihrer Schulungen (§ 40 BetrVG). Etwaige Seminarbeigaben, seien es die Unterlagen oder auch Tablets bzw. Apps etc., bleiben im Eigentum Ihres Arbeitgebers bzw. Ihrer Arbeitgeberin. Sie haben das Nutzungsrecht und entscheiden über deren Einsatz, solange Sie als Betriebsrat im Gremium aktiv sind bzw. als Wahlvorstand mit der Betriebsratswahl beschäftigt sind.

MEIN TIPP

Informieren Sie Ihren Arbeitgeber

Im Sinne einer vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 BetrVG) empfehle ich Ihnen dringend, Ihren Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin vor allem über teurere Seminarbeigaben, wie z. B. ein Tablet, nach der Rückkehr von der jeweiligen Fortbildungsveranstaltung unmittelbar zu unterrichten. Und zwar ungeachtet dieser Rechtsprechung und möglicher anderslautender Compliance-Regeln. Kommunizieren Sie transparent. Das schafft Vertrauen und Sie vermeiden, dass Ihnen später ein Verstoß gegen Compliance-Richtlinien vorgeworfen wird.

INFO: Sachmittel

Auf welche Sachmittel Sie nicht verzichten sollten

Damit Sie Ihre Aufgaben gut erledigen können, benötigen Sie u. a. Gesetzestexte und Fachliteratur. Nach § 40 Abs. 2 BetrVG ist Ihr Arbeitgeber verpflichtet, Ihnen alles zur Verfügung zu stellen, was Sie für Ihre Arbeit benötigen.

Zur Grundausstattung gehören neben den wichtigsten Gesetzestexten zum Arbeits- und Sozialrecht grundsätzlich: ein Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, ein Formularbuch zum Betriebsverfassungsgesetz, eine arbeitsrechtliche Fachzeitschrift, wie z. B. Ihr „Urteilsdienst für den Betriebsrat". Je nach Betrieb kann auch ein Kommentar zum Arbeitszeitgesetz, zur Arbeitnehmerüberlassung und zum Arbeitsschutzgesetz sinnvoll sein.

Fassen Sie einen Beschluss zur Anschaffung des aus Ihrer Sicht notwendigen Materials und beantragen Sie die Kostenübernahme bei Ihrem Arbeitgeber.

Gerichtlicher Vergleich | Lesezeit 2 Minuten

Wann muss die vereinbarte Abfindung ausgezahlt werden?

Das kommt immer mal wieder vor: Ein Kündigungsschutzprozess endet durch einen gerichtlichen Vergleich. In diesem wird unter anderem eine Abfindung festgelegt, die der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin an den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin zahlen soll. Wird in dem Vergleich allerdings kein konkreter Termin für die Auszahlung der Abfindung genannt, stellt sich schnell die Frage, wann diese auszuzahlen ist. Darüber hatte das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen kürzlich zu entscheiden und es hat klargestellt, dass die Abfindung sofort fällig ist (7.7.2026, Az. 5 Ta 165/26).

Arbeitnehmerin wird Abfindung durch Vergleich zugesprochen

Der Fall: Die Arbeitnehmerin hatte sich mit einer Kündigungsschutzklage gegen ihre Kündigung gewehrt. Im Prozess vor dem Arbeitsgericht (ArbG) schlossen die Arbeitnehmerin und ihr früherer Arbeitgeber einen Vergleich. Danach endete das Beschäftigungsverhältnis zu einem Zeitpunkt vor dem Vergleichsabschluss, der am 29.9.2025 stattfand. Im Gegenzug verpflichtete sich der frühere Arbeitgeber, der Arbeitnehmerin diese eine Abfindung in Höhe von 38.000 € zu zahlen. Eine Regelung, wann die Abfindung seitens des Arbeitgebers ausgezahlt werden sollte, enthielt der gerichtliche Vergleich nicht.

Rechtsanwalt fordert Abfindung

Nachdem die Arbeitnehmerin bzw. ihr Rechtsanwalt eine vollstreckbare Ausfertigung des Vergleichs vom Gericht erhalten hatte und die Zahlung der Abfindung ausblieb, forderte der Rechtsanwalt den Arbeitgeber mit Schreiben vom 16.10.2025 zur Auszahlung auf. Für den Fall, dass der Arbeitgeber der Aufforderung nicht folgen sollte, drohte er die Zwangsvollstreckung an.

Auf einen entsprechenden Antrag hin legte das ArbG im Mai 2026 dem Arbeitgeber die Kosten dieses Schritts in Höhe von ca. 423 € nebst Zinsen in einem entsprechenden Beschluss auf.

Arbeitgeber wehrt sich gegen ArbG-Beschluss

Der Arbeitgeber sah nicht ein, dass er für die Kosten verantwortlich sein sollte, und wollte sie nicht übernehmen. Er ging deshalb gegen den Beschluss vor. Er forderte, den Beschluss ersatzlos aufzuheben. Sein Vorgehen begründete er damit, dass es der arbeitsgerichtlichen Praxis entspräche, dass eine Abrechnung und Auszahlung von arbeitsgerichtlichen Vergleichen mit dem nächsterreichbaren Gehaltslauf erfolge.

Damit hatte er keinen Erfolg. Das LAG wies die Beschwerde zurück.

Arbeitgeber musste Kosten übernehmen

Die Entscheidung: Das LAG entschied, dass das ArbG die zu erstattenden Kosten der Zwangsvollstreckung zu Recht festgesetzt und dem Arbeitgeber auferlegt habe. Es entschied zudem, dass die Abfindung sofort fällig sei.

Das Gericht widersprach dem Arbeitgeber, der sich darauf gestützt hatte, dass es übliche Praxis sei, Abfindungen mit dem nächsten Gehaltslauf abzurechnen und auszuzahlen.

In ihrer Begründung stützten sich die Richter auf § 271 Abs. 1 BGB. Danach können Gläubiger, in diesem Fall die Arbeitnehmerin, die Leistung sofort verlangen, wenn eine Zeit für die Leistung weder bestimmt noch aus den Umständen zu entnehmen ist. Das Gericht stellte klar, dass interne Abläufe, z. B. der Lohnbuchhaltung, keine Umstände i. S. d. § 271 BGB seien, die die Fälligkeit hinausschieben. Der Anwendung der Regelung des § 271 Abs. 1 BGB stand nichts im Weg, da der Vergleich keine Regelung zum Auszahlungszeitpunkt enthielt.

FAZIT

Abfindung muss sofort gezahlt werden

Eine in einem gerichtlichen Vergleich vereinbarte Abfindung ohne ausdrückliche Fälligkeitsregeln ist sofort, spätestens nach einer angemessenen Abrechnungsfrist von maximal 14 Tagen, fällig. Es gibt keinen allgemeinen Rechtssatz, wonach eine Abfindung erst mit dem nächsten erreichbaren turnusmäßigen Gehaltslauf des Arbeitgebers fällig ist. Weisen Sie ausscheidende Kolleginnen und Kollegen, die von dieser Rechtsprechung betroffen sein könnten, auf die Klarstellung des LAG Niedersachsen hin.



Ausschluss | Lesezeit 4 Minuten

Welche Folgen die Pflichtverletzung eines Betriebsrats haben kann

Es gibt immer mal Streit – nicht nur zwischen Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin und Betriebsrat, sondern auch innerhalb des Gremiums. Das kommt in den besten Familien vor. Je nach Schwere werden sich die Betroffenen fragen: Und jetzt? Können wir den Störenfried „entfernen"? Gerade Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber greifen schnell zu scharfen Geschützen. Sie stellen einen Antrag auf Ausschluss von Betriebsratsmitgliedern aus dem Gremium. Ganz so einfach ist das allerdings nicht.

Diese Folgen stehen im Raum

Wenn ein Betriebsratsmitglied eine Pflicht verletzt, kann das verschiedene, teilweise sehr schwerwiegende rechtliche Folgen haben. Denkbar sind ein Ausschluss aus dem Betriebsrat (§ 23 Abs. 1 BetrVG), eine Abmahnung oder die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber sowie im Fall der Verletzung der Schweigepflicht sogar eine Geld- oder Freiheitsstrafe.

Betriebsräte haben eine starke Position

Grundsätzlich haben Ihre Kolleginnen und Kollegen in der Belegschaft Sie für die gesamte Dauer Ihrer Amtszeit gewählt. In dieser Zeit und für ein weiteres Jahr nach Ausscheiden aus dem Betriebsrat sind Sie als Mitglied des Gremiums sehr gut geschützt. So genießen Sie besonderen Kündigungsschutz (§ 15 Abs. 1 KSchG). Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin kann Ihnen nur in Ausnahmefällen außerordentlich kündigen. Zudem benötigt er bzw. sie in diesem Fall die Zustimmung des Gremiums nach § 103 BetrVG.

Grobe Pflichtverletzung kann zu Ausschluss führen

Eine mögliche Folge einer Pflichtverletzung kann sein, dass Betroffene aus dem Betriebsrat ausgeschlossen werden. Das setzt allerdings eine grobe Pflichtverletzung voraus, die überdies in die Zukunft hineinwirken muss. Eine einfache Pflichtverletzung reicht dafür nicht. Der oder die Betroffene muss sich also etwas Schwerwiegendes zuschulden kommen lassen haben.

Was eine grobe Pflichtverletzung voraussetzt

Grobe Pflichtverletzungen sind grobe Verstöße, die objektiv erheblich und offensichtlich schwerwiegend sind. Das Fehlverhalten muss also Gewicht haben. Nicht jedes Verhalten, das einen Arbeitgeber bzw. eine Arbeitgeberin oder andere Antragsberechtigte stört, reicht aus, um den Ausschluss zu begründen. Ausreichend, aber auch erforderlich, ist eine einmalige, grobe Pflichtverletzung. Mehrfache leichte Pflichtverletzungen reichen nur für den Ausschluss aus dem Betriebsrat, wenn diese wegen der Beharrlichkeit einen groben Verstoß darstellen. Ob das so ist, entscheidet das Arbeitsgericht (ArbG).

Diese Verstöße können eine grobe Pflichtverletzung darstellen

- nachhaltige Untätigkeit und Verweigerung der Erledigung von Betriebsratsaufgaben
- falsche Angaben von freigestellten Betriebsräten zum Zweck der Tätigkeit außerhalb des Betriebs



EINE ABSICHTLICHE PFLICHTVERLETZUNG KANN ZUM AUSSCHLUSS AUS DEM BETRIEBSRAT FÜHREN.

- beharrliche Verweigerung der Teilnahme an Betriebsratssitzungen, um Funktionsfähigkeit des Gremiums zu stören
- Verstoß gegen die Verschwiegenheitsplicht
- nachhaltige Störung des Betriebsfriedens
- Verunglimpfung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin
- persönliche Beleidigung anderer Betriebsratsmitglieder
- Aufruf zu wildem Streik
- Aufruf zur Reduzierung der Arbeitsleistung
- Weitergabe von Gehaltslisten an externe Stellen, wie z. B. an die Gewerkschaft

Was normalerweise nicht ausreicht

Für eine grobe Pflichtverletzung reicht in der Regel nicht aus:

- fehlende Kompromissbereitschaft
- sachliche Auseinandersetzungen im Betriebsrat
- Strafanzeigen in Bezug auf den Arbeitgeber, sofern diese nachvollziehbar und nicht rechtsmissbräuchlich sind
- gewerkschaftliche Betätigung oder die Werbung für eine Gewerkschaft, solange dabei kein Druck auf Beschäftigte ausgeübt wird

! ACHTUNG

Abmahnung ist nicht erforderlich

Anders als bei einer Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten ist eine vorherige Abmahnung in Bezug auf den Ausschluss eines Kollegen bzw. einer Kollegin aus dem Gremium nicht notwendig.

Verschulden muss sein

Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen können in der Regel nur dann aus dem Betriebsrats-Gremium ausgeschlossen werden, wenn Sie den groben Pflichtverstoß vorsätzlich oder grob fahrlässig, also mit Absicht, begangen haben. Ein unverschuldeter Irrtum – wenn Sie oder Kolleginnen und Kollegen aus dem Gremium gar nicht wussten und auch nicht wissen konnten, was Sie taten – kann den Ausschluss verhindern und damit die entsprechende Gefahr beseitigen.

MEIN TIPP

Lassen Sie sich im Zweifel beraten

Der Grat zwischen dem, was einem Betroffenen als Verschulden zugerechnet wird, und wo ein Irrtum gegeben sein könnte, ist sehr schmal. Die einfache Behauptung, man habe etwas nicht gewusst, wird nicht reichen. Denn Unwissenheit schützt nicht vor Sanktionen. Sollten Kolleginnen oder Kollegen mit einem solchen Vorwurf konfrontiert werden, empfehlen Sie ihnen, sich anwaltlich beraten zu lassen.

Ausschluss setzt arbeitsgerichtliches Verfahren voraus

Abgesehen davon, dass eine grobe Pflichtverletzung gegeben sein muss, setzt der Ausschluss eines Betriebsrats immer ein arbeitsgerichtliches Verfahren voraus. Sie bzw. Ihre Kolleginnen und Kollegen aus dem Gremium können nicht einfach durch den Beschluss Ihres Gremiums oder auf Anweisung Ihres Arbeitgebers bzw. Ihrer Arbeitgeberin aus dem Betriebsrat ausgeschlossen werden. Ein Arbeitgeber bzw. eine Arbeitgeberin wird sich in einem solchen Verfahren darauf berufen, dass in Zukunft eine vertrauensvolle Zusammenarbeit nicht mehr möglich ist. Das Gericht wird dann prüfen, ob dies tatsächlich anzunehmen ist oder ob hier nur eine angebliche Pflichtverletzung vorgeschoben wird.

Wer einen Ausschluss vorantreiben kann

Neben Ihnen als Betriebsrat können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Gewerkschaften sowie ein Viertel der Belegschaft den Ausschluss eines Betriebsrats bzw. einer Betriebsrätin forcieren. Diese Gruppen müssen also nicht notwendigerweise gegen das Gremium insgesamt vorgehen, sondern können sich gezielt den Ausschluss eines einzelnen Mitglieds vornehmen.

Wenn Sie einen Kollegen/eine Kollegin ausschließen wollen: Das sollten Sie beachten

Wie immer müssen Sie als Betriebsrat einen Beschluss fassen, wenn Sie einen Kollegen oder eine Kollegin aus dem Gremium ausschließen wollen. Dabei müssen Sie unbedingt darauf achten, dass das betroffene Betriebsratsmitglied weder an der Beratung noch an der Beschlussfassung teilnimmt. Denn ein Beschluss, der unter Hinzuziehung des Betroffenen bzw. der Betroffenen gefasst wurde, ist unwirksam.

Als Betriebsrat haben Sie deshalb ein Ersatzmitglied zu laden. Allerdings gibt es auch dabei etwas zu beachten. Denn das Ersatzmitglied muss bereits einmal ein ordentliches Betriebsratsmitglied vertreten haben. Für die Beschlussfassung reicht dann eine einfache Mehrheit im Gremium. Danach geht es an das ArbG, das für den Ausschluss zuständig ist.

MEIN TIPP

Begründen Sie den Antrag detailliert

Legen Sie unbedingt eine detaillierte Begründung für den Ausschluss vor. Der allgemeine Verweis, dass eine vertrauensvolle Zusammenarbeit nicht mehr möglich ist, reicht nicht. Sie sollten vielmehr darlegen, wie der auszuschließende Kollege die Zusammenarbeit des gesamten Gremiums stört oder sogar unmöglich macht.

Wie es nach einem Ausschluss weitergeht

Schließt das ArbG ein Betriebsratsmitglied wirksam aus dem Gremium aus, ist das Amt des Betroffenen mit Eintreten der Rechtskraft des Beschlusses beendet. Für die weitere Amtszeit rückt deshalb ein Ersatzmitglied (§ 25 BetrVG) nach.

§ 23 Abs. 1 Satz BetrVG

Verletzung gesetzlicher Pflichten

Mindestens ein Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer, der Arbeitgeber oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft können beim ArbG den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Betriebsrat oder die Auflösung des Betriebsrats wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen.

Entschädigungsanspruch nach AGG | Lesezeit 2 Minuten

Hier musste der Arbeitgeber eine Entschädigung leisten

Das Arbeitsgericht Düsseldorf hat kürzlich entschieden, dass eine Arbeitgeberin einem schwerbehinderten Bewerber eine Entschädigung zahlen muss, wenn sie diesen ohne vorherige Einladung zu einem Vorstellungsgespräch aussortiert und zudem den Verdacht einer Benachteiligung nicht widerlegen kann (23.7.2026, Az. 9 Ca 599/26).

Arbeitgeberin und Bewerber streiten über Entschädigungsanspruch

Der Fall: Ein Bewerber stritt mit seiner Arbeitgeberin über einen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG. Er fühlte sich wegen seiner Schwerbehinderung in einem Bewerbungsverfahren benachteiligt. Der Bewerber stand bereits seit dem Jahr 2022 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis im Unternehmen der Arbeitgeberin. Für seine Tätigkeit erhielt er ein monatliches Gehalt von ca. 5.000 € brutto.

Die Arbeitgeberin betrieb seit dem Sommer 2025 ein Zustimmungsersetzungsverfahren beim zuständigen Integrationsamt, da sie dem Arbeitnehmer ordentlich kündigen wollte.

Die Arbeitgeberin schrieb zudem in einem anderen Unternehmen die Stelle eines „Principal Information Security Manager (m/w/d)" aus. Die Stelle war mit 7.500 € monatlich dotiert; davon waren 6.500 € im Monat fix. In der Stellenausschreibung verlangte die Arbeitgeberin ein abgeschlossenes (Wirtschafts-)Informatikstudium oder eine vergleichbare Fachrichtung sowie mindestens 2 Jahre Berufserfahrung in der Informationssicherheit.

Einen qualifizierten Vermittlungsauftrag nach § 164 Abs. 1 Satz 1,2 SGB IX an die Agentur für Arbeit erteilte die Arbeitgeberin nicht.

Nach § 164 Abs. 1 SGB IX sind Arbeitgeber verpflichtet, zu prüfen, ob freie, neu geschaffene oder frei werdende Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Arbeitnehmern besetzt werden können. Dazu müssen Arbeitgeber frühzeitig Kontakt mit der Agentur für Arbeit aufnehmen, damit ihnen diese geeignete Kandidatinnen und Kandidaten vorschlägt. Es gingen 103 Bewerbungen ein. Die Arbeitgeberin führte das Verfahren konzernintern durch.

Arbeitnehmer bewirbt sich über Portal

Der Arbeitnehmer bewarb sich Mitte November 2025 über das entsprechende Portal. Er wies im Anschreiben und Lebenslauf auf seine Schwerbehinderung hin und willigte in die Aufnahme in den Talentpool ein. Er verfügt über ein wirtschaftswissenschaftliches Studium, 6 Monate Tätigkeit als IT-Sicherheitsbeauftragter mit Informationssicherheitsbezug sowie 7 Monate als IT-Berater. Außerdem hatte er TÜV-Zertifizierungen als IT-Security-Manager und -Beauftragter inne. Die Mitarbeiterin, die für das Bewerbungsverfahren verantwortlich war, erteilt dem Arbeitnehmer Ende November 2025 eine Absage. Sie behauptete später, den Schwerbehindertenhinweis nicht wahrgenommen zu haben.

Benachteiligung wegen Nicht-Einladung

Der Bewerber forderte von der Arbeitgeberin daraufhin eine Entschädigung in Höhe von 3 Monatsgehältern – insgesamt 23.750 €. Er war der Meinung, dass er wegen seiner Schwerbehinderung nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen worden war. Darin sah er eine Benachteiligung. Er wies in diesem Zusammenhang zudem ausdrücklich auf die Pflicht der Arbeitgeberin nach § 164 Abs. 1 SGB IX hin und monierte, dass es an einem qualifizierten Vermittlungsauftrag fehlte. Mit seiner Klage hatte der Bewerber teilweise Erfolg.

Bewerber erhält 11.250 € Entschädigung

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entschädigung in Höhe von 11.250 € nach § 15 Abs. 2 AGG gegen die Arbeitgeberin habe. Das begründete das Gericht damit, dass die Arbeitgeberin gegen das Benachteiligungsverbot nach § 7 Abs. 1 AGG verstoßen habe. Danach sind jegliche Benachteiligungen von Beschäftigten aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verboten.

Der Bewerber sei dadurch benachteiligt worden, dass seine Bewerbung anders als 30 andere Bewerbungen nicht dem Fachbereich vorgelegt wurde. Ferner wurde er – anders als zumindest 7 andere Bewerber – nicht zu einem Vorstellungsgespräch bzw. Erstinterview eingeladen.

Die Richter stellten klar, dass die Benachteiligung bereits dadurch gegeben sei, dass der Bewerber nicht die Chance erhielt, sich in einem Vorstellungsgespräch zu präsentieren.

Ihre Rolle als Betriebsrat

Als Betriebsrat sind Sie in den eigentlichen Bewerbungsprozess nicht involviert. Arbeiten Sie in einem Betrieb, in dem in der Regel mehr als 20 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind, müssen Sie der Einstellung zustimmen bzw. können einer Einstellung aus Gründen des § 99 Abs. 2 BetrVG widersprechen. Setzen Sie sich grundsätzlich für die Beschäftigung schwerbehinderter Kolleginnen und Kollegen ein.

FAZIT

Wer qualifizierten Vermittlungsauftrag nicht erfüllt, benachteiligt

Sortiert ein Arbeitgeber bzw. eine Arbeitgeberin einen schwerbehinderten Bewerber bzw. eine Bewerberin frühzeitig aus, ohne die gesetzlichen Pflichten wie etwa einen qualifizierten Vermittlungsauftrag an die Agentur für Arbeit nach § 164 SGB IX zu erfüllen, wird eine Benachteiligung vermutet.

Strategietag | Lesezeit 1 Minute

Wie reden wir mit, wenn unser Arbeitgeber einen Strategietag für eine Abteilung plant?

Frage:

Unser Arbeitgeber hat angekündigt, einen Strategietag in einer Abteilung durchzuführen. Davon sind nicht nur Führungskräfte betroffen, sondern auch Kolleginnen und Kollegen, die wir als Betriebsrat vertreten. Der Strategietag soll einen fachlichen und einen geselligen Teil beinhalten. Alle Teilnehmenden sollen in einem Hotel übernachten. Unser Arbeitgeber hat den Kolleginnen und Kollegen mitgeteilt, dass er die Kosten für die Übernachtung und Abendveranstaltung übernimmt. Der gesellige Teil des Abends soll jedoch nicht zur Arbeitszeit zählen. Ist das rechtens? Welche Mitbestimmungsrechte haben wir? Und: Wie ist mit der Tatsache umzugehen, dass der Strategietag lediglich in einer Abteilung durchgeführt wird?

Antwort: Durchführung ist unternehmerische Entscheidung

Als Betriebsrat haben Sie im Hinblick auf einen Strategietag im Betrieb keine Mitbestimmungsrechte, soweit es um die strategische Ausrichtung der Abteilung geht. Diese Themen unterliegen der unternehmerischen Entscheidung.

Für den geselligen Teil kommt es auf Freiwilligkeit an

Ihre Mitbestimmungsmöglichkeiten hinsichtlich des geselligen Teils der Veranstaltung lassen sich so nicht endgültig beurteilen. Grundsätzlich gilt: Findet ein Strategietag oder auch der gesellige Teil eines solchen außerhalb der Arbeitszeit statt, führt das zu Überstunden. Ihre Mitbestimmungsrechte bei der Arbeitszeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 2,3 BetrVG greifen.

Allerdings sind der gesellige Teil und auch die Teilnahme an einer Veranstaltung außerhalb der Arbeitszeit häufig freiwillig. Denn grundsätzlich kann niemand gezwungen werden, am Abendprogramm oder einer Übernachtung teilzunehmen.

Ist dieser Teil der Veranstaltung auch in Ihrem Fall freiwillig, zählt er nicht zur Arbeitszeit. Dann hätten Sie auch hier keine Beteiligungsrechte.

Gleichbehandlung ist ein Muss

Die Tatsache, dass die Tagung sowie das Abendevent nur für eine bestimmte Abteilung gilt, gibt Ihnen wahrscheinlich auch keinen Anlass, einzugreifen. Ihr Arbeitgeber hat zwar grundsätzlich den Gleichbehandlungsgrundsatz zu wahren.

Das heißt hier allerdings: Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einer Abteilung müssen gleich behandelt werden.

§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG

Soziale Angelegenheiten

Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;

Arbeitszeitkonto | Lesezeit 1 Minute

Kann unser Arbeitgeber Plusstunden durch eine Betriebsvereinbarung kappen?

Frage:

Unser Arbeitgeber hat uns mitgeteilt, dass er mit uns eine Betriebsvereinbarung abschließen möchte. Und zwar zum Thema Arbeitszeit. Sein Ansinnen: Er möchte mittels der geplanten Betriebsvereinbarung Plusstunden von Arbeitszeitkonten automatisch kappen. Ist das rechtens?

Antwort: Nutzen Sie Ihre Mitbestimmungsrechte

Die Kappung von Arbeitszeitguthaben, also Gleitzeitguthaben, kann grundsätzlich per Betriebsvereinbarung vereinbart werden.

Eine wirksame Kappung bedeutet jedoch nicht, dass angeordnete oder vom Arbeitgeber gebilligte Arbeitsstunden unbezahlt verfallen. Hat Ihr Arbeitgeber die Stunden veranlasst oder waren sie zur Aufgabenerledigung zwingend erforderlich, bleibt in der Regel ein Anspruch auf Auszahlung bestehen. Das gilt, sofern die Betriebsvereinbarung oder ein anwendbarer Tarifvertrag die Vergütung nicht wirksam regelt.

Als Betriebsrat haben Sie bei der Aufstellung von Arbeitszeit- und damit auch Gleitzeitregeln nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG ein zwingendes Mitbestimmungsrecht. Das gibt Ihnen die Möglichkeit, in einer solchen Betriebsvereinbarung wirksame und für Ihre Kolleginnen und Kollegen sinnvolle Obergrenzen, also Kappungsgrenzen, festzulegen.

Sind Sie mit den entsprechenden Vorschlägen Ihres Arbeitgebers nicht einverstanden oder können Sie sich nicht einigen, können Sie oder Ihr Arbeitgeber die Einigungsstelle anrufen. Diese entscheidet dann verbindlich. Nutzen Sie Ihre Möglichkeiten und suchen Sie eine für Ihre Kolleginnen und Kollegen gut vertretbare Lösung.

Annahmeverzugslohn | Lesezeit 2 Minuten

BAG begrenzt die Auskunft zu Bewerbungen

Klagt ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin nach einer unwirksamen Kündigung auf eine Annahmeverzugsvergütung, hat der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin gegenüber dem/der Beschäftigten einen Auskunftsanspruch – und zwar über die Stellenangebote, die ihm/ihr von der Agentur für Arbeit unterbreitet wurden. Einen darüber hinausgehenden, detaillierten Anspruch hat er bzw. sie dagegen nicht. Das hat das Bundesarbeitsgericht kürzlich entschieden (BAG, 26.8.2026, Az. 5 AZR 37/25).

Arbeitgeberin und Arbeitgeber streiten über den Annahmeverzugslohn

Der Fall: Der Arbeitnehmer machte nach einer unwirksamen Kündigung den Annahmeverzugslohn geltend.

Ein solcher Anspruch kommt zum Tragen, wenn ein Arbeitgeber bzw. eine Arbeitgeberin einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin nach Ablauf der Kündigungsfrist nicht weiter beschäftigt, das Arbeitsgericht die Kündigung aber später für unwirksam erklärt. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin Anspruch auf Vergütung auch für die Zeit, in der er/sie nicht gearbeitet hat.

Die Arbeitgeberin in diesem Fall kam der Forderung nicht nach, sondern wandte ein, dass der Arbeitnehmer es nach § 11 Nr. 2 KSchG böswillig unterlassen habe, einen anderweitigen Verdienst zu erzielen. Nach § 11 Nr. 2 KSchG muss sich der Arbeitnehmer bei einem fortschreitenden Arbeitsverhältnis nach einer unwirksamen Kündigung den Verdienst anrechnen lassen, den er hätte erzielen können, wenn er eine zumutbare anderweitige Arbeit nicht böswillig unterlassen hätte.

Die Arbeitgeberin forderte den Arbeitnehmer deshalb auf, ihr die von der Bundesagentur für Arbeit unterbreiteten Stellenangebote mitzuteilen. Und zwar unter Nennung von Tätigkeit, Arbeitszeit, Arbeitsort und Vergütung.

Zudem verlangte sie, dass er ihr mitteile, auf welche Stellenangebote er sich mit welchem Ergebnis beworben habe. Darüber hinaus forderte die Arbeitgeberin den Beschäftigten auf, sie zu informieren, welche Anstrengungen er selbst getätigt habe, um eine andere Beschäftigung zu finden.

Die Angelegenheit landete vor Gericht.

Landesarbeitsgericht sieht nur geringen Anspruch

Das zunächst mit der Sache beschäftigte LAG gab der Klage nur in geringem Umfang statt. Die Arbeitgeberin zog deshalb vor das BAG.

Auskunft nur über Vermittlungsvorschläge

Die Entscheidung: Das BAG hob die Entscheidung des LAG aus prozessualen Gründen auf und wies die Sache zur erneuten Entscheidung an das LAG zurück. Die Richter formulierten allerdings einige wichtige Grundsätze zum Auskunftsanspruch.

Sie stellten klar, dass der Arbeitgeberin ein Auskunftsanspruch über etwaige Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit sowie deren Inhalt zustehe. Ein weitergehender Anspruch auf Auskunft darüber, ob, wie und mit welchem Ergebnis sich der Arbeitnehmer auf diese Vorschläge beworben habe, bestehe hingegen nicht.

FAZIT

BAG stärkt Beschäftigten den Rücken

Das Gericht zieht mit dieser Entscheidung Grenzen bei der Auskunftspflicht. Die Entscheidung stärkt die Position von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in einem Kündigungsschutzprozess. Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen können von gekündigten Beschäftigten zwar Auskunft über Stellenangebote seitens der Agentur für Arbeit verlangen. Angaben zu Bewerbungsdetails wie z. B. auch dem Ausgang eines Bewerbungsverfahrens oder auch einer eventuellen Eigeninitiative müssen sie zunächst nicht liefern.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können auch weiterhin an der häufig gelebten Praxis, Beschäftigten während eines laufenden Kündigungsprozesses Stellenangebote zu schicken und sie aufzufordern, sich zu bewerben, festhalten. Es bleibt aber dabei: Im Zweifel müsste die Arbeitgeberseite darlegen können, dass die Stellenangebote geeignet waren. Nur wenn sie das erfolgreich schafft, riskieren Beschäftigte, dass sie ihre Bewerbungsbemühungen vor Gericht im Detail präsentieren müssen.

§ 11 KSchG

Anrechnung auf entgangenen Zwischenverdienst

Besteht nach der Entscheidung des Gerichts das Arbeitsverhältnis fort, so muss sich der Arbeitnehmer auf das Arbeitsentgelt, das ihm der Arbeitgeber für die Zeit nach der Entlassung schuldet, anrechnen lassen,

1. **was er durch anderweitige Arbeit verdient hat,**
2. **was er hätte verdienen können, wenn er es nicht böswillig unterlassen hätte, eine ihm zumutbare Arbeit anzunehmen,**
3. **was ihm an öffentlich-rechtlichen Leistungen infolge Arbeitslosigkeit aus der Sozialversicherung, der Arbeitslosenversicherung, der Sicherung des Lebensunterhalts nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch oder der Sozialhilfe für die Zwischenzeit gezahlt worden ist. Diese Beträge hat der Arbeitgeber der Stelle zu erstatten, die sie geleistet hat.**

Muster-Betriebsvereinbarung: Reden Sie beim Anschluss einer Betriebsvereinbarung zur mobilen Arbeit mit

Als Betriebsrat haben Sie ein zwingendes Mitbestimmungsrecht, wenn es darum geht, wie die mobile Arbeit gestaltet wird (§ 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG). Sie sollten die wichtigsten Parameter zum Thema mobile Arbeit kennen und Ihre Mitbestimmung nutzen, damit Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin arbeitnehmerfreundliche Konzepte aufstellt.

Muster-Betriebsvereinbarung: Telearbeit

Zwischen dem Arbeitgeber … und dem Betriebsrat der … wird die folgende Betriebsvereinbarung über die Einrichtung von außerbetrieblichen Arbeitsplätzen (sogenannten Telearbeitsplätzen) geschlossen:

Präambel

Eine freie, aber auch zweckmäßige Gestaltung und Organisation der Arbeit lässt die Einrichtung außerbetrieblicher Arbeitsstätten, die sich in der Wohnung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern befinden, in bestimmten Fällen sinnvoll erscheinen.

Der jeweilige Mitarbeiter wird dabei – abhängig von seiner Tätigkeit – nicht ständig, sondern lediglich für einen individuell zu vereinbarenden Teil der Arbeitszeit in der außerbetrieblichen Arbeitsstätte tätig sein. So bleibt die Beteiligung an betrieblichen Abstimmungsprozessen gewährleistet. Dabei bleibt der arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Status der Mitarbeiter auch nach Einrichtung des Telearbeitsplatzes unverändert.

§ 1 Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter der … (Name des Unternehmens).

§ 2 Teilnahmevoraussetzungen

Mitarbeiter, deren Arbeitsaufgaben ohne Beeinträchtigung des Betriebsablaufs und ohne direkten Kontakt zum Betrieb auch außerhalb erledigt werden können, haben das Recht, sich einen Telearbeitsplatz einrichten zu lassen. Der Mitarbeiter muss zudem ein ausreichendes Platzangebot vorweisen. Das heißt, der Platz muss den dauernden Aufenthalt zulassen und für die Aufgabenerledigung geeignet sein. Die notwendigen technischen Bedingungen (DSL-Internetanschluss) sind vorab zu klären. Telearbeit wird freiwillig geleistet. Sie bedarf einer gesonderten individuellen schriftlichen Vereinbarung. Aus der Ablehnung oder Teilnahme an dieser Arbeitsform dürfen dem Betroffenen keine Nachteile erwachsen.

§ 3 Information des Betriebsrats

Der Betriebsrat ist in jedem Einzelfall vor Einrichtung des außerbetrieblichen Arbeitsplatzes zu unterrichten bzw. nach § 99 Betriebsverfassungsgesetz zu beteiligen. Denn auch der (teilweise) Wechsel auf einen häuslichen Arbeitsplatz ist als Versetzung im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne anzusehen.

§ 4 Arbeitszeit und Arbeitsplatz

Durch Telearbeit tritt keine Veränderung der tariflich bzw. einzelvertraglich geregelten Arbeitszeit ein. Die zu erbringende Arbeitszeit wird in Abstimmung mit dem Arbeitgeber auf den ggf. weiterhin existierenden betrieblichen und den außerbetrieblichen Arbeitsplatz aufgeteilt. Der Mitarbeiter erfasst die Arbeitszeit am häuslichen Arbeitsplatz manuell.

§ 5 Mehrarbeit

Die Selbstbestimmungsmöglichkeit über die Lage und Verteilung der Arbeitszeit bedingt, dass Mehrarbeit am Telearbeitsplatz im Voraus vom Arbeitgeber angeordnet und vom Betriebsrat genehmigt worden sein muss, um als solche anerkannt zu werden. Die geleisteten Mehrarbeitsstunden werden entsprechend den einzelvertraglich vereinbarten bzw. tariflichen Regelungen vergütet oder durch Freizeit ausgeglichen.

§ 6 Arbeitsmittel und notwendige Einrichtungsgegenstände am Telearbeitsplatz

Alle für den Telearbeitsplatz notwendigen Geräte und Kommunikationseinrichtungsgegenstände werden vom Arbeitgeber kostenlos zur Verfügung gestellt. Er trägt zudem die Kosten für die Einrichtung und den Betrieb des notwendigen Kommunikationsanschlusses sowie die durch die Arbeit im Homeoffice anfallenden Kosten.

§ 7 Datenschutz und Informationssicherheit

Die Belange des Datenschutzes und der Informationssicherheit sind im Rahmen der gesetzlichen und betrieblichen Regelung zu wahren. Sie gelten auch für die Telearbeitsplätze. Vertrauliche Unterlagen sind so zu sichern, dass Dritte (auch Familienangehörige) keinen Zugang dazu erhalten.

§ 8 Bestehende betriebliche Regelungen

Bestehende betriebliche Regelungen gelten unverändert für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine außerbetriebliche Arbeitsstätte in ihrer Wohnung haben, sofern in dieser Betriebsvereinbarung einschließlich ihrer Anlagen nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist. Sind bestehende Regelungen nur sinngemäß auf außerbetriebliche Arbeitsstätten anwendbar, ist die Vereinbarung entsprechend zu ergänzen oder gesondert zu regeln.

§ 9 Haftung

Die Haftung des Arbeitnehmers für Beschädigung oder Abhandenkommen der vom Arbeitgeber gestellten Geräte ist auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

§ 10 Rückkehr an den betrieblichen Arbeitsplatz

Der Telearbeitsplatz kann sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer mit einer angemessenen Ankündigungsfrist, in der Regel 3 Monate zum Monatsende, aufgegeben werden. Die Ankündigung muss schriftlich erfolgen.

§ 11 Schlussbestimmungen

Die Betriebsvereinbarung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende des Kalenderjahres gekündigt werden.

_____

Ort, Datum, Unterschriften

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

Arbeitszeugnis nach gerichtlichem Vergleich | Lesezeit 1 Minute

Arbeitnehmer schickt Entwurf: Arbeitgeber darf nur in begründeten Fällen abweichen

Endet ein Kündigungsschutzprozess in einem Vergleich, sieht ein solcher häufig vor, dass dem Arbeitnehmer ein wohlwollendes Zeugnis nach dessen Entwurf auszustellen ist. Von einem solchen Entwurf dürfen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nur aus wichtigem Grund abweichen. Was als wichtiger Grund gilt, lesen Sie in der folgenden Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, 7.5.2026, Az. 8 AZR 25/25).

Gerichtlicher Vergleich regelt wohlwollendes Zeugnis

Der Fall: Der Arbeitgeber, eine Klinik, hatte sich mit einem Arbeitnehmer aus dem kaufmännischen Bereich in einem gerichtlichen Vergleich darauf geeinigt, ihm ein wohlwollendes Zeugnis mit einer guten Beurteilung auszustellen. Dazu sollte der Arbeitnehmer einen Entwurf verfassen. Von diesem sollte der Arbeitgeber nur aus wichtigem Grund abweichen dürfen.

Arbeitnehmer schreibt Zeugnisentwurf

Der Arbeitnehmer reichte daraufhin einen Entwurf ein. Dieser enthielt allerdings Aufgaben und Kompetenzen, die er nach Ansicht seines Arbeitgebers gar nicht hatte. Der Arbeitgeber stellte dem Arbeitnehmer deshalb ein Zeugnis mit einer entsprechend geänderten Tätigkeitsbeschreibung aus. Dieses wollte der Arbeitnehmer jedoch nicht akzeptieren. Er leitete daher ein Zwangsvollstreckungsverfahren ein.

BAG: Kompetenzen müssen erst geklärt werden

Die Entscheidung: Die Richter entschieden, dass grundsätzlich ein Zwangsgeld verhängt werden könne, wenn ein Arbeitgeber sich wie hier nach einem entsprechenden gerichtlichen Vergleich weigerte, ein Zeugnis nach dem Entwurf des Arbeitnehmers auszustellen. Das Gericht stellte allerdings auch klar, dass das nur gilt, soweit der Entwurf dem Grundsatz der Zeugniswahrheit entspricht. Denn eine unwahre Tätigkeitsbeschreibung sei ein wichtiger Grund, der dazu berechtige, vom Zeugnisentwurf abzuweichen. Welche Aufgaben der Arbeitnehmer tatsächlich hatte, muss hier nun in einem separaten Verfahren geklärt werden.

Empfehlen Sie Ihren Kollegen, bei der Wahrheit zu bleiben. Selbstverständlich können Betroffene das Beste für sich herausholen und Fakten für sie positiv darstellen – auch in einem Zeugnisentwurf. Dieser muss aber inhaltlich wahr bleiben.

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

AUSWÄRTIGER ANWALT
Betriebsrat muss Mehrkosten begründen

PFLICHTEN
Ihre wichtigsten Pflichten

MUSTER-BETRIEBSVEREINBARUNG
Sucht