

Betriebsrat

kompetent, rechtssicher, lösungsorientiert.

KOMPAKT

INHALT

3

Arbeitsschutz
Sind Ihre Aufzug-
anlagen sicher?

4

Schwerpunkt
Social Media und
Arbeitsrecht: Grundla-
gen und Urteile

6

Arbeitsrecht
Das sind die
wichtigsten Fristen
im Arbeitsrecht

10

Betriebsratsarbeit
So entscheiden Sie
beim Urlaub mit



KOSTENFREI!

Alle Arbeitshilfen und
Downloads unter
www.betriebsrat-kompakt.de

Login mit Ihren
persönlichen
Login-Daten auf
www.betriebsrat-kompakt.de oder
über www.weka-business-portal.de

IM BRENNPUNKT

Briefwahl für alle abwesen- den Kollegen zulässig

Das BAG hat in einer Entscheidung zur Zulässigkeit der Briefwahl klar gemacht, dass alle am Wahltag z. B. wegen Homeoffice oder Kurzarbeit abwesenden Beschäftigten per Briefwahl abstimmen können.



© simpson33/istock/Getty Images Plus

§ DER STREITFALL

Der Arbeitgeber produziert an mehreren Standorten Kraftfahrzeuge. Im Frühjahr 2022 fand in einem Werk turnusgemäß die Betriebsratswahl statt. Wegen der Coronapandemie sollten die in der Verwaltung tätigen Beschäftigten im Homeoffice arbeiten – es sei denn, ihre Anwesenheit im Betrieb war unerlässlich. Diese Anordnung galt auch noch zum Zeitpunkt der Wahl. Deshalb übersandte der Wahlvorstand an ca. 26.000 in der Verwaltung tätige Arbeitnehmer unaufgefordert Briefwahlunterlagen. Ab Mitte Februar 2022 kam es im Werk außerdem zu Kurzarbeit. Deswegen beschloss der Wahlvorstand, alle ihm vom Arbeitgeber gemeldeten und zum Wahlzeitpunkt wegen der Kurzarbeit betriebsabwesenden Arbeitnehmer der schriftlichen Stimmabgabe zuzuordnen. Entsprechend erhielten ca. 33.000 Produktionsmitarbeiter Briefwahlunterlagen zugesandt. An der Betriebsratswahl beteiligten sich 39.498 Wahlberechtigte, davon etwa 35.000 im Wege der schriftlichen Stimmabgabe. Einige Mitarbeiter wollten die Wahl anfechten. Nach ihrer Meinung war die Versendung von Briefwahlunterlagen an alle Arbeitnehmer im Homeoffice und in Kurzarbeit unvereinbar mit der Wahlordnung des BetrVG (WO).

⚖ DIE ENTSCHEIDUNG

Das BAG entschied, dass der Fall zurückverwiesen wird und das LAG den Sachverhalt weiter ermitteln muss. Die Fälle einer zulässigen Briefwahl sind in der WO abschließend geregelt. Nach § 24 Abs. 2 Nr. 1 WO erhalten die Unterlagen zur schriftlichen Stimmabgabe – ohne dies zu verlangen – diejenigen Wahlberechtigten, von denen dem Wahlvorstand bekannt ist, dass sie zum Zeitpunkt der Wahl nach der Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses nicht im Betrieb anwesend sein werden. Allerdings muss noch geklärt werden, ob der Wahlvorstand – insoweit unter Verstoß gegen § 24 Abs. 2 Nr. 1 WO – die Briefwahlunterlagen auch an zur mobilen Arbeit berechnete Arbeitnehmer übersandt hat, von denen er wusste, dass sie anwesend sein würden.

BAG, Beschluss vom 23.10.2024, Az.: 7 ABR 34/23

💡 DAS BEDEUTET FÜR SIE

Die grundsätzliche Zulässigkeit der Briefwahl für alle am Wahltag abwesenden Kollegen ist in der WO klar geregelt. Betriebsräte sollten diese Möglichkeit nutzen, damit möglichst viele Arbeitnehmer ihre Stimme abgeben können. ■



S. Rohde
Chefredakteurin
Betriebsrat KOMPAKT
Silke Rohde,
Rechtsanwältin &
Journalistin



Online-Seminar

Mitbestimmung bei betriebsbedingten Kündigungen

Mittwoch, 19. März 2025 | 11:00 Uhr

In nur 30 Minuten erfahren Sie,

- » welche rechtlichen Rahmenbedingungen gelten und
- » wie der Betriebsrat angehört werden muss.

So nehmen Sie am Online-Seminar teil:

- » Gehen Sie bitte auf diese Webseite:
<https://weka.adobeconnect.com/betriebsrat>
- » Geben Sie den Zugangscode **gremium25** ein.
- » Fünf Minuten vor Beginn ist der virtuelle Seminarraum geöffnet.

Arbeitszeiterfassung ist Pflicht

§ DER STREITFALL

Ein Arbeitnehmer hatte anonym die zuständige Behörde für Arbeitsschutz davon in Kenntnis gesetzt, dass bei seinem Arbeitgeber nicht alle Arbeitszeiten erfasst würden. Die Behörde kontrollierte daraufhin den Arbeitgeber und befragte unter anderem die Belegschaft. Ergebnis der Prüfung war, dass rund ein Drittel der in Vertrauensarbeit tätigen Beschäftigten, die zum Teil im Homeoffice tätig waren, ihre Arbeitszeit nicht erfassten. Die Behörde traf daraufhin die Anordnung, dass der Arbeitgeber alle Arbeitszeitznachweise der kompletten Belegschaft für den Zeitraum März bis September 2023 vorlegen sollte. Außerdem verpflichtete die Behörde den Arbeitgeber, künftig alle Arbeitszeiten aller Arbeitnehmer ordnungsgemäß und vollständig aufzuzeichnen. Dagegen klagte der Arbeitgeber.

⚖ DIE ENTSCHEIDUNG

Der Arbeitgeber verlor vor Gericht. Die Behörde hat korrekt gehandelt. Ihre Anordnungen dienten dem Arbeitsschutz. Nur so kann sichergestellt werden, dass die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten eingehalten werden. Der Arbeitgeber hat gegen seine Dokumentationspflicht verstoßen. Die Richter stell-

ten fest, dass Arbeitgeber, die Arbeitszeiten entgegen der gesetzlichen Pflicht aus § 3 Abs. 1 Nr. 1 ArbSchG nicht aufzeichnen, mit Geldbußen rechnen müssen, wenn sie entsprechenden Aufforderungen der Aufsichtsbehörden nicht nachkommen. Das BAG hat bereits 2022 entschieden, dass Arbeitgeber in Deutschland verpflichtet sind, ein System zur Erfassung der Arbeitszeit einzuführen. Dieses muss den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Überstunden umfassen. **VG Hamburg, Urteil vom 21.08.2024, Az.: 15 K 964/24**

💡 DAS BEDEUTET FÜR SIE

Ein weiteres Kapitel in der unendlichen Geschichte zur Erfassung der Arbeitszeit: Das BAG hat in seinem viel zitierten „Stechuhr-Beschluss“ entschieden, dass Arbeitgeber gemäß § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG (Arbeitsschutzgesetz) verpflichtet sind, die Arbeitszeiten aller Beschäftigten zu erfassen (BAG, Beschluss vom 13.09.2022, Az.: 1 ABR 22/21). Die klarstellende Änderung des Arbeitszeitgesetzes ist bisher trotz eines vorliegenden Entwurfs nicht erfolgt. Das ändert aber nichts daran, dass Arbeitgeber seit der BAG-Entscheidung zur Erfassung der Arbeitszeit verpflichtet sind. ■

👓 EXPERTENTIPP

Nutzen Sie Ihr Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG und fordern Sie den Arbeitgeber auf, seiner Verpflichtung zur Erfassung der Arbeitszeit nachzukommen. Dies ist ein wichtiger Aspekt des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Tarifvertrag maßgeblich für Einstufung als „außertariflich Angestellter“

§ DER STREITFALL

Der Kläger ist Mitglied der IG Metall und gilt als „außertariflich“ Beschäftigter. Er erhielt eine monatliche Bruttovergütung von 8.212,00 €, während das Entgelt in der höchsten tariflichen Entgeltgruppe – hochgerechnet auf 40 Wochenstunden – 8.210,64 € brutto betrug. Beim Arbeitgeber gelten die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens – allerdings nicht für Arbeitnehmer, deren „geldwerte materielle Arbeitsbedingungen unter Berücksichtigung einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 40 Stunden in einer Gesamtschau diejenigen der höchsten tariflichen Entgeltgruppe regelmäßig überschreiten“. Der Kläger bestreitet, dass der Tarifvertrag für ihn nicht gelte.

⚖ DIE ENTSCHEIDUNG

Der Kläger verlor vor dem BAG. Der Status als außertariflicher Angestellter begründet einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf eine Vergütung, die einen tarifvertraglich vorgeschriebenen Abstand

zur höchsten tariflichen Vergütung wahrt. Die im Streitfall einschlägigen tariflichen Bestimmungen verlangen, dass die geldwerten materiellen Arbeitsbedingungen diejenigen der höchsten tariflichen Entgeltgruppe regelmäßig überschreiten. Das ist beim Kläger der Fall. Nicht entscheidend dafür ist, ob dies nur geringfügig oder in einem höheren Maße überschritten wird. Hätten die Tarifvertragsparteien für die Einstufung als außertariflich Beschäftigter einen bestimmten (höheren) Abstand zur höchsten Entgeltgruppe festlegen wollen, hätten sie dies ausdrücklich regeln müssen.

BAG, Urteil vom 23.10.2024, Az.: 5 AZR 82/24

💡 DAS BEDEUTET FÜR SIE

Definieren Tarifvertragsparteien als außertariflich diejenigen Angestellten, deren geldwerte materielle Arbeitsbedingungen diejenigen der höchsten tariflichen Entgeltgruppe überschreiten, ohne einen bestimmten prozentualen Abstand festzusetzen, genügt für Status und Vergütung des außertariflichen Angestellten jedes – auch nur geringfügige – Überschreiten. ■

Sind Ihre Aufzuganlagen sicher?

Immer nur Treppen zu laufen wäre gerade in großen Unternehmen eine anstrengende Lösung. Doch so bequem Aufzüge sind, so sicher müssen sie auch in der Nutzung sein. Das sieht auch der Gesetzgeber so und hat Aufzuganlagen zu „überwachungsbedürftigen Anlagen“ erklärt. Und das mit gutem Grund: Der TÜV weist darauf hin, dass fast 50 % der Aufzuganlagen Mängel aufweisen.

Alle Aufzuganlagen sind in regelmäßigen Abständen von einer zugelassenen Überwachungsstelle (z. B. TÜV) zu prüfen, und zwar hinsichtlich folgender Punkte:

- Sind die technischen Unterlagen einschließlich der EG-Konformitätserklärung vorhanden?
- Gibt es eine inhaltlich schlüssige und leicht verständliche Notbefreiungsanleitung?
- Funktioniert die elektrische Anlage ohne Fehler?
- Ist eine Notrufweiterleitung zu einer ständig besetzten Stelle sichergestellt?

Die Prüfungen müssen mindestens alle zwei Jahre stattfinden. In der Mitte zwischen zwei Hauptprüfungen – also spätestens nach einem Jahr – muss eine Überwachungsstelle eine Zwischenprüfung durchführen.



HINWEIS

Die „beauftragte Person“ (TRBS 3121) und die „befähigte Person“ (z. B. BetrSichV) sind nicht identisch. Für beauftragte Personen wird laut TRBS 3121 nur gefordert, dass sie mindestens 18 Jahre alt, zuverlässig und besonders unterwiesen worden sind. Außerdem sollen sie das erforderliche Sicherheitsbewusstsein besitzen.

Unterweisung nicht vergessen

Selbstverständlich ist für die Nutzung von Aufzuganlagen eine Unterweisung vorgeschrieben. Mehrere Stellen können sie durchführen:

- der Betreiber der Anlage (falls er über die nötigen Kenntnisse verfügt),
- die Monteure der Aufzuganlage,
- das beauftragte Instandhaltungsunternehmen für die Aufzüge oder
- eine zentrale Prüfstelle wie etwa der TÜV.

Nutzen Sie Ihre Mitbestimmungsrechte

Beim Arbeitsschutz – und damit auch bei der Sicherheit von betrieblichen Aufzuganlagen – kann der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG erzwingbar mitbestimmen. Um die Interessen der Kollegen hier bestmöglich vertreten zu können, ist es oft sinnvoll, dass sich zumindest ein Mitglied des Gremiums auf Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsfragen spezialisiert.

Übersicht: Notfallplan für Aufzuganlagen

Die BetrSichV sieht vor, dass es für jeden Aufzug einen Notfallplan mit folgendem Inhalt geben muss:

- Standort der Aufzuganlage
- verantwortlicher Arbeitgeber
- Personen, die Zugang zur Anlage haben
- Personen, die eine Befreiung Eingeschlossener vornehmen können
- Kontaktdaten der Personen, die Erste Hilfe leisten können
- Notbefreiungsanleitung für die Aufzuganlage



DEFINITION

Aufzüge im Sinne der Aufzugsrichtlinie

Aufzüge im Sinne der Aufzugsrichtlinie, die in Teilen durch die Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) und die TRBS umgesetzt wurde, meinen:

- Aufzüge zur Personenbeförderung,
- zur Personen- und Güterbeförderung und
- Güteraufzüge, wenn der Fahrkorb betretbar ist und er über Steuerungseinrichtungen verfügt.



PRAXISTIPP

Die Prüfbescheinigungen des TÜVs müssen übrigens nicht mehr zwingend in Papierform aufgehoben, sondern können auch digital archiviert werden. Nicht vergessen: Im Aufzug muss ein Aufkleber mit der Prüfplakette hängen, aus dem die nächste Prüfung hervorgeht.

Kontrollen Sie die Aufgaben der „beauftragten Person“

In diesem sehr technischen Bereich bleibt für den Betriebsrat naturgemäß nicht viel zu tun. Denn im Wesentlichen zählt das zum Aufgabenbereich der SiFa und des Arbeitgebers, der dafür verantwortlich ist, die Aufzuganlagen vorschriftsmäßig zu warten. Dennoch ist es nicht verkehrt, wenigstens die Grundzüge der Aufzuganlagen zu kennen. Es erleichtert Ihnen unter Umständen die Arbeit, falls Sie im Bereich der Aufzuganlagen tätig werden müssen. In jedem Fall ist es für Sie – und vor allem auch die SiFa – wichtig zu wissen, welche Aufgaben eine mit den Aufzuganlagen beauftragte Person erfüllen muss, um den Anforderungen TRBS zu genügen:

- Sie muss die Aufzuganlage beaufsichtigen.
- Sie muss regelmäßige Kontrollen durchführen.
- Sie muss regelmäßig die Notmaßnahmen prüfen.
- Erforderlichenfalls sind im Betrieb mehrere beauftragte Personen zu benennen.



DOWNLOAD

Die Checkliste „Aufzuganlagen“ steht für Sie auf www.betriebsrat-kompakt.de zum Download bereit.

Login mit Ihren persönlichen Login-Daten auf www.betriebsrat-kompakt.de oder über www.weka-business-portal.de

SCHWERPUNKT

Social Media und Arbeitsrecht: Grundlagen und Urteile

Social Media stellt Unternehmen und Betriebsräte vor neue Herausforderungen. Durch eine frühzeitige Auseinandersetzung mit dem Thema und die Erarbeitung klarer Regeln können Konflikte vermieden und die Rechte der Mitarbeiter geschützt werden.



©Thx4Stock/iStock/Getty Images Plus

Die zunehmende Nutzung sozialer Medien hat auch erhebliche Auswirkungen auf das Arbeitsrecht. Betriebsräte müssen sich mit einer Vielzahl von Fragen auseinandersetzen, die sich aus der privaten Nutzung von sozialen Netzwerken durch Mitarbeiter ergeben.

Handlungsempfehlungen für Betriebsräte

Betriebsräte sollten sich des Themas annehmen. Es ist sinnvoll, die Kollegen über die rechtlichen Rahmenbedingungen und die Bedeutung eines verantwortungsvollen Umgangs mit sozialen Medien zu informieren. Außerdem sollte sich das Gremium

aktiv an der Erarbeitung von Social-Media-Richtlinien beteiligen. Diese schaffen Klarheit und helfen, Konflikte zu vermeiden. Zudem kommt Ihrem Anhörungsrecht bei Kündigungen nach § 102 BetrVG eine wichtige Bedeutung zu: Hier können Sie prüfen, ob die entsprechende Äußerung in Social Media die Voraussetzungen für eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung erfüllt.

Außerdienstliches Verhalten ist grundsätzlich unbeachtlich

Das LAG Niedersachsen (Urteil vom 21.03.2019, Az.: 13 Sa 371/18) hatte über folgenden Fall zu entscheiden: Eine Gruppe von Personen, zu der auch der Arbeitnehmer gehörte, hat in einer Diskothek auf Mallorca eine Flagge ausgelegt, die der Reichskriegsflagge ähnelte. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer aufgrund dieses Vorfalls gekündigt, da er der Ansicht war, dass das Verhalten des Arbeitnehmers rechtsradikal und verfassungswidrig sei. Das LAG Niedersachsen hat die Kündigung für unwirksam erklärt. Das Gericht argumentierte, dass es sich bei dem Verhalten des Arbeitnehmers um ein privates Verhalten gehandelt habe, das außerhalb des Arbeitsverhältnisses stattgefunden habe. Dieses private Verhalten habe keine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt.

Übersicht: Kernpunkte

- **private und öffentliche Äußerungen:** Die Grenze zwischen privaten und öffentlichen Äußerungen ist oft fließend. Selbst private Beiträge können arbeitsrechtliche Konsequenzen haben, insbesondere wenn sie den Ruf des Unternehmens schädigen oder gegen gesetzliche Vorschriften verstoßen.
- **Loyalitätspflichten:** Arbeitnehmer sind verpflichtet, ihren Arbeitgeber loyal zu vertreten. Beleidigende Äußerungen über Kollegen oder Vorgesetzte, die Verbreitung von Geschäftsgeheimnissen oder das Schädigen des Betriebsklimas können zu disziplinarischen Maßnahmen führen.
- **Social-Media-Richtlinien:** Um rechtliche Risiken zu minimieren, sollten Unternehmen klare Social-Media-Richtlinien erarbeiten. Diese sollten die Nutzung von sozialen Netzwerken während der Arbeitszeit, die Darstellung des Unternehmens in sozialen Medien und den Umgang mit vertraulichen Informationen regeln.
- **Mitbestimmung des Betriebsrats:** Betriebsräte haben ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von Social-Media-Richtlinien nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Sie sollten sicherstellen, dass die Richtlinien verhältnismäßig sind und die Grundrechte der Mitarbeiter nicht verletzen.
- **Kündigungsschutz:** Bei Verstößen gegen die Sozialpflichten können unter Umständen Kündigungen gerechtfertigt sein. In den meisten Fällen ist vor dem Ausspruch einer Kündigung eine Abmahnung erforderlich. Das hängt allerdings vom Einzelfall und von der Schwere der Pflichtverletzung ab. ■

Vertraulichkeit in WhatsApp-Gruppen

Die Rechtsprechung zu WhatsApp-Chats ist noch im Fluss. Arbeitnehmer sollten sich bewusst sein, dass auch private Äußerungen berufliche Konsequenzen haben können. Darüber sollte sie insbesondere der Betriebsrat informieren. Grundsätzlich gilt, dass die Beschäftigten insbesondere in sehr kleinen Gruppenchats erwarten können, dass die Äußerungen vertraulich behandelt werden und als privat gelten. Wenn Äußerungen als vertraulich betrachtet werden, kann das die Grundlage für eine Kündigung erschweren. Das zeigt etwa ein Urteil des LAG Berlin-Brandenburg (Urteil vom 19.07.2021, Az.: 21 Sa 1291/20): Im Rahmen eines WhatsApp-Chats hatten sich Mitarbeiter in menschenverachtender Weise über Geflüchtete und herabwürdigend über Helfer geäußert. Besonders pikant: Der Arbeitgeber ist überwiegend in der Flüchtlingshilfe tätig. Er kündigte fristlos und hilfsweise fristgemäß. Das LAG Berlin-Brandenburg hielt die Kündigung für unwirksam. Denn eine die Entlassung rechtfertigende Pflichtverletzung liegt nicht vor. Es handelte sich um eine vertrauliche Kommunikation unter dem Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts. Der Austausch erfolgte in sehr kleinem Kreis mit privaten Handys und war auf Vertraulichkeit und nicht auf Weitergabe an Dritte ausgelegt.

Größere Chatgruppen: Vertraulichkeit nicht unbedingt gewährleistet

Auch das Bundesarbeitsgericht hat sich mit der Frage der Vertraulichkeit von Äußerungen in Chatgruppen bereits beschäftigt (Urteil vom 24.08.2023, Az.: 2 AZR 17/23). Es ging um diesen Fall: Der Mitarbeiter gehörte seit 2014 einer Chatgruppe mit fünf anderen Arbeitnehmern an. Im November 2020 wurde ein ehemaliger Kollege als weiteres Gruppenmitglied aufgenommen. Alle Gruppenmitglieder waren nach den Feststellungen der Vorinstanz „langjährig befreundet“, zwei miteinander verwandt. Neben rein privaten Themen äußerte sich der Kläger – wie auch mehrere andere Gruppenmitglieder – in beleidigender und menschenverachtender Weise unter anderem über Vorgesetzte und Arbeitskollegen. Nachdem der Arbeitgeber dies zufällig erfahren hatte, kündigte er.

Vertraulichkeit darf gerade bei Beleidigungen nicht erwartet werden

Eine Vertraulichkeitserwartung ist nur dann berechtigt, wenn die Mitglieder der Chatgruppe den besonderen persönlichkeitsrechtlichen Schutz einer Sphäre vertraulicher Kommunikation in Anspruch nehmen können. Auch wenn wir in privaten Chats eine gewisse Vertraulichkeit erwarten, reicht das allein nicht aus. Entscheidend ist, ob man sich darauf verlassen kann, dass die anderen Chatteilnehmer die Inhalte geheim halten. Bei größeren Gruppen, etwa mit sieben Mitgliedern, sind solche Erwartungen laut Bundesarbeitsgericht

eher unrealistisch. Wem gekündigt wird, der muss nachweisen, warum er davon ausgegangen ist, dass niemand in der Gruppe die Äußerungen weitergibt. Besonders bei sehr negativen oder gewalttätigen Aussagen ist es unwahrscheinlich, dass alle Beteiligten schweigen. Gründe dafür könnten Entüstung, moralische Bedenken oder einfach nur der Wunsch sein, andere zu beeindrucken.



PRAXISTIPP

Auch in privaten Chats sollten sich Kollegen bewusst sein, dass Äußerungen unter Umständen weitergegeben werden können. Bei Themen wie Diskriminierung oder Gewalt ist besondere Vorsicht geboten.

Anforderungen an Arbeitgeber

Die Rechtsprechung zu Chatgruppen verdeutlicht, dass Arbeitgeber sorgfältig prüfen müssen, ob sie im Falle einer Kündigung die Vertraulichkeit der Äußerungen widerlegen können. Vor einer Kündigung müssen in der Regel Abmahnungen erfolgen, um dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zur Verhaltensänderung zu geben.

Kündigungen auch bei Beleidigungen oft schwer

Das Urteil des ArbG Mannheim (vom 19.02.2016, Az.: 6 Ca 190/15) ist ein gutes Beispiel dafür, wie hoch die Hürden für auf Beleidigungen gestützte Kündigungen sind. Im Fall führte der klagende Beschäftigte sein Facebook-Profil unter einem Pseudonym. Arbeitsstelle, Wohnort und Geburtsdatum waren jedoch ersichtlich und das Profil enthielt auch ein Foto, auf dem der Betreffende Unternehmenskleidung trug. Er hatte auf seinem Account ein Bild geteilt, das das Eingangstor des Konzentrationslagers Auschwitz mit der Tor-Überschrift „Arbeit macht frei“ zeigte. Im unteren Bereich des Bilds befand sich ein Text auf Polnisch. Auf Nachfrage eines anderen Facebook-Nutzers übersetzte der Kläger den Text auf dem Bild mit „Polen ist bereit für die Flüchtlingsaufnahme“. Das Arbeitsgericht machte keinen Hehl daraus, dass der Arbeitnehmer hier ein Tabu überschritten und sich menschenverachtend geäußert hatte. Die Kündigung war nach Auffassung der Richter dennoch unwirksam: Denn der Beschäftigte hat das Bild schnell wieder entfernt. Zudem war er schon lange im Betrieb und wollte mit der Aktion nicht den Arbeitgeber schädigen, so das Gericht.



DOWNLOAD

Die Übersicht „Betriebsvereinbarung Social-Media-Richtlinien“ steht für Sie auf www.betriebsrat-kompakt.de zum Download zur Verfügung.

Login mit Ihren persönlichen Login-Daten auf www.betriebsrat-kompakt.de oder über www.weka-business-portal.de ■

Das sind die wichtigsten Fristen im Arbeitsrecht

Gesetzliche Fristen bestimmen, bis wann ein Arbeitnehmer tätig werden muss, wenn er sich zum Beispiel gegen eine Kündigung wehren oder eine Benachteiligung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geltend machen möchte. Da sich Kollegen in solchen Fällen häufig zuerst an den Betriebsrat wenden, ist es auch für Gremiumsmitglieder sinnvoll, die wichtigsten arbeitsrechtlichen Fristen zu kennen.



HINWEIS

Läuft eine Befristung aus und will sich der Arbeitnehmer auf die Unwirksamkeit des befristeten Arbeitsvertrags berufen, muss er innerhalb von drei Wochen nach dem Ablauf der Befristung das Arbeitsgericht anrufen.



EXPERTEN-TIPP

Die in Arbeitsverträgen enthaltenen Verfallsklauseln sollten betroffene Kollegen stets genau überprüfen: Die Richter stehen hier oft auf der Seite der Arbeitnehmer. Das hat zur Folge, dass viele verwendete Klauseln rechtsunwirksam sind.

Es werden im Wesentlichen zwei Bereiche unterschieden: Fristen, die bereits während des laufenden Arbeitsverhältnisses zu beachten sind, und Fristen, die im Zusammenhang mit der Kündigung, Beendigung und Abwicklung des Arbeitsverhältnisses stehen.

Achten Sie auf spezielle kurze Ausschlussfristen im Betrieb

Während des bestehenden Arbeitsverhältnisses müssen Ansprüche des Arbeitnehmers (wie auch des Arbeitgebers) regelmäßig innerhalb einer bestimmten Frist geltend gemacht werden. Die gesetzliche Verjährungsfrist ist hier nur selten ein Problem: Sie beträgt drei Jahre (§ 195 Bürgerliches Gesetzbuch – BGB) und ist daher recht großzügig bemessen. Tarifverträge und Arbeitsverträge, teilweise auch Betriebsvereinbarungen, sehen jedoch häufig kürzere Fristen vor. Aufgrund eines Tarifvertrags muss der Anspruch auf rückständiges Arbeitsentgelt ggf. bereits innerhalb eines Monats nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden und bei Nichtzahlung innerhalb eines weiteren Monats Klage zum Arbeitsgericht erhoben werden. Wenn eine entsprechende Frist nur im Arbeitsvertrag enthalten ist, muss diese allerdings für jede Stufe (es wird regelmäßig unterschieden zwischen schriftlicher und arbeitsgerichtlicher Geltendmachung) mindestens drei Monate betragen (siehe Expertentipp am Rand).

Verwirkung von Ansprüchen ist der Ausnahmefall

Unabhängig von der gesetzlich geregelten Verjährung oder von arbeitsvertraglichen bzw. tarifvertraglichen Verfallsklauseln können Ansprüche verwirken. Wie bei der Verjährung kann der Arbeitnehmer oder der Betriebsrat sein Recht dann nicht mehr einfordern. Die Anforderungen an eine Verwirkung sind jedoch hoch: Sie kann allenfalls angenommen werden, wenn ein Anspruch längere Zeit (sicherlich länger als die üblichen Ausschlussfristen, also zumindest sechs Monate) nicht verfolgt wird und der Arbeitgeber aus den Umständen schließen kann, dass der Anspruch auch nicht mehr verfolgt werden soll.

Drei Wochen Zeit nach Kündigung für Einreichung der Klage

Im Rahmen einer Kündigung durch den Arbeitgeber ist das genaue Beachten der Fristen für den Betroffenen von größter Bedeutung. Möchte er sich gegen die Entlassung wehren, muss er innerhalb einer Frist von drei Wochen ab Zugang der Kündigung Klage zum Arbeitsgericht zu erheben, um die soziale Rechtfertigung der ausgesprochenen Kündigung zu überprüfen. Nach Ablauf dieser Drei-Wochen-Frist wird die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam angesehen, selbst wenn eigentlich kein Kündigungsgrund vorgelegen hat. Nur im Ausnahmefall ist es dann noch möglich, trotzdem gerichtlich gegen die Entlassung vorzugehen (siehe Hinweis am Rand).

Daran denken: Rechtzeitig zur Agentur für Arbeit gehen

Sobald dem Arbeitnehmer die (mögliche) Beendigung des Arbeitsverhältnisses bekannt ist, hat er sich unverzüglich bei der Arbeitsagentur arbeits-suchend zu melden. Wenn der Beendigungszeitpunkt, z. B. der Ablauf der Kündigungsfrist, noch weit entfernt ist, reicht es aus, wenn die Arbeits-suchendmeldung spätestens drei Monate vor Beendigung erfolgt. ■

Übersicht: Gesetzliche Spezialregelungen

In den Arbeitsgesetzen gibt es an den unterschiedlichsten Stellen weitere Fristen, deren Kenntnis für Ihre Arbeit unerlässlich ist:

- Schadensersatzansprüche nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (§ 15 AGG) sind innerhalb einer Frist von zwei Monaten geltend zu machen. Die gerichtliche Geltendmachung muss hat gemäß § 61b ArbGG innerhalb von weiteren drei Monaten zu erfolgen.
- Grundsätzlich ist die Kündigung von schwerbehinderten Arbeitnehmern rechtsunwirksam. Aber auch hier gilt, dass die Schwerbehinderteneigenschaft dem Arbeitgeber bekannt sein muss. Anderenfalls muss der Betroffene innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung dem Arbeitgeber mitteilen, dass entsprechender Sonderkündigungsschutz besteht.

Insolvenz: Das kann der Betriebsrat tun

Die schlechte Lage der Wirtschaft führt zu steigenden Ängsten unter Betriebsräten und Beschäftigten gleichermaßen. Neben massivem Stellenabbau ist im schlimmsten Fall mit der Insolvenz des Unternehmens zu rechnen. Dann übernimmt ein Insolvenzverwalter und kann viele weitreichende Entscheidungen treffen. Doch die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bleiben auch während des Insolvenzverfahrens bestehen.

Sobald Sie erste Anzeichen einer finanziellen Notlage des Arbeitgebers erkennen, ist es ratsam, sich umfassende Informationen über die wirtschaftliche Situation des Unternehmens zu verschaffen. Je besser der Betriebsrat informiert ist, desto zielführender kann er die Arbeitnehmer beraten. Für die Beschäftigten ist mit der (drohenden) Zahlungsunfähigkeit eine große Unsicherheit verbunden. Deshalb ist es hilfreich, wenn Sie die Kollegen zudem regelmäßig über den aktuellen Stand der Lage informieren, zum Beispiel durch

- regelmäßige Betriebs- und Abteilungsversammlungen,
- Informationsblätter über Fortgang des Insolvenzverfahrens, geplante Betriebsänderungen, Einsparungen etc.,
- Musterschreiben für finanzielle Forderungen, Anträge auf Insolvenzgeld etc. und
- eine Betriebsversammlung mit einem Mitarbeiter der Agentur für Arbeit, der die Belegschaft über Antragstellung auf Arbeitslosengeld, die Bezugsdauer, die Höhe der Leistungen etc. aufklärt, wenn eine Betriebsstilllegung bzw. Entlassungen drohen (siehe Expertentipp).

Betriebsvereinbarungen schützen Rechte der Kollegen

Es ist unbedingt ratsam, mit dem Arbeitgeber vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens eine Betriebsvereinbarung mit dem Inhalt abzuschließen, dass im Insolvenzfall zunächst die Forderungen abgeholten werden, die im Insolvenzverfahren sonst nur nachrangig beglichen werden: Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Gratifikationen etc. Ansonsten haben die Beschäftigten bei der Verteilung der Insolvenzmasse oft das Nachsehen. Nachdem der Insolvenzantrag gestellt wurde, sollte der Betriebsrat außerdem mit dem vorläufigen Insolvenzverwalter in Verhandlungen treten. Vielleicht gelingt es, auch mit ihm eine Betriebsvereinbarung zu schließen, um Verfalls- und Ausschlussfristen auszuhebeln. So können die Kollegen ihre noch offenen Forderungen aus der Zeit vor der Zahlungsunfähigkeit ohne Zeitdruck geltend machen (siehe Praxistipp).

Erstes Ziel Interessenausgleich

Steht eine Betriebsänderung an, sollten Sie versuchen, über einen Interessenausgleich mit dem Arbeitgeber bzw. Insolvenzverwalter Einigkeit darüber zu erzielen, ob und wie die Änderung durchgeführt werden soll. In Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten muss die Geschäftsführung mit dem Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen und wesentliche Nachteile für die Arbeitnehmer beraten (§ 111 BetrVG). Ein solcher Interessenausgleich kann allerdings, anders als ein Sozialplan, nicht von Ihnen erzwungen werden. Ein weiterer Nachteil besteht darin, dass der Ausgleich nicht nur nach den Vorschriften des BetrVG geschlossen werden kann, sondern die Insolvenzordnung (InsO) einige dieser Bestimmungen verdrängt.

! HINWEIS

Werden die Beschäftigten, denen gekündigt werden soll, namentlich im Interessenausgleich genannt, wird in einem Kündigungsschutzprozess zu ihren Lasten die Beweislast umgekehrt (siehe § 125 InsO). Denn in diesem Fall wird gesetzlich vermutet, dass der Kündigung dringende betriebliche Erfordernisse zugrunde liegen.

Insolvenz kann Sozialplan negativ beeinflussen

Um die wirtschaftlichen Nachteile auszugleichen, die die Arbeitnehmer durch eine Betriebsänderung bzw. -schließung erleiden, ist es möglich, mit dem Insolvenzverwalter einen Sozialplan abzuschließen. Achtung: Das finanzielle Volumen für die Abfindungsregelungen im Sozialplan wird durch § 123 InsO begrenzt. Gemäß § 123 Abs. 1 InsO kann maximal ein Gesamtbetrag von 2,5 Monatsverdiensten der von der Entlassung betroffenen Arbeitnehmer als sogenanntes Sozialplanvolumen zur Verfügung gestellt werden. Auch § 123 Abs. 2 InsO schränkt den Spielraum weiter ein: Danach darf für den Sozialplan nicht mehr als ein Drittel der Masse verwendet werden, die für die Verteilung an die Insolvenzgläubiger zur Verfügung stünde. ■



©Ralf Geithe/iStock/
Getty Images Plus



PRAXISTIPP

Außerdem kann der Betriebsrat versuchen, entweder mit dem Arbeitgeber oder später mit dem vorläufigen Insolvenzverwalter eine Betriebsvereinbarung über den Abschluss eines Interessenausgleichs oder eines Sozialplans abzuschließen. Diese muss dann umgesetzt werden, sollte es zu Kündigungen von Arbeitnehmern kommen.



EXPERTENTIPP

In Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten ist es sinnvoll, einen Wirtschaftsausschuss gemäß § 106 BetrVG zu bilden. Wenn der Arbeitgeber den Ausschuss nicht umfassend genug informiert, kann dieser die Einigungsstelle anrufen. In kleineren Unternehmen hat der Betriebsrat Informationsrechte nach §§ 80, 92 und 111 BetrVG. Die Erfüllung dieser Rechte kann er im Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht verlangen.

Urlaub: Die wichtigsten Fragen auf einen Blick

Urlaub – die schönste Zeit des Jahres. Die Kollegen haben jedes Jahr häufig dieselben Fragen, wenn es um dieses Thema geht. Grund genug für Betriebsräte, diese zusammenzustellen und die Beschäftigten kompakt über das Wichtigste zu informieren.

Beschäftigte haben keinen Anspruch auf wunschgemäße Urlaubserteilung

„Ist mein Arbeitgeber verpflichtet, mir in dem von mir gewünschten und beantragten Zeitraum Urlaub zu geben?“ Nein. Jeder Arbeitnehmer hat zwar einen gesetzlichen Anspruch auf Urlaub. Es besteht aber kein Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Urlaubsgewährung zu einem konkreten Termin. Das Bundesurlaubsgesetz sagt hierzu in § 7 BUrlG, dass bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs „die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen“ sind. Das gilt aber nur, wenn diesen Wünschen nicht entweder „dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen“.

Dringende betriebliche Belange lassen Urlaubsträume zerplatzen

„Mein Chef hat gesagt, meinem Urlaubswunsch stehen dringende betriebliche Belange im Wege. Was heißt das?“ Dringende betriebliche Belange ermöglichen es dem Arbeitgeber gemäß § 7 Abs. 1 BetrVG, den Urlaubswunsch eines Arbeitnehmers abzulehnen, weil dies zu der von ihm gewünschten Zeit zu großen Beeinträchtigungen im Betriebsablauf führen würde. Dazu zählen z. B. ein unerwartet eingegangener Großauftrag, Abschluss- und Inventurarbeiten, Unterbesetzung aufgrund Krankheit, „Hochsaison“ in bestimmten Branchen, Schlussverkauf oder die Einhaltung festgelegter Betriebsferien. Der Arbeitgeber muss das Vorliegen des Ablehnungsgrundes darlegen und beweisen.

Hürden für Urlaubswiderruf sind hoch

„Darf der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Urlaub nachträglich wieder streichen?“ Grundsätzlich nicht. Ist der Urlaub für einen bestimmten Zeitraum genehmigt, sind sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer daran gebunden. Um einen bereits genehmigten Urlaub zu widerrufen, muss der Arbeitgeber hohe Hürden überwinden. Bloße organisatorische Probleme reichen hierfür nicht aus. Es muss sich schon um existenzbedrohende Schwierigkeiten handeln.

Rückruf aus dem Urlaub kann nur in absoluten Notfällen gerechtfertigt sein

„Kann mich mein Chef aus dem Urlaub an den Arbeitsplatz zurückbeordern?“ In aller Regel nicht. Die Beschäftigten sollen im Urlaub nicht ständig befürchten müssen, vom Arbeitgeber zurückgerufen zu werden. Schließlich dient der Urlaub der Erholung. Nur bei Katastrophen (z. B. Überschwemmung des Betriebsgeländes, Brand eines Gebäudes) oder einer existenzbedrohenden Krise des Unternehmens ist ein Rückruf möglich.

Arbeitnehmer im Urlaub müssen nicht erreichbar sein

„Muss ich für meinen Arbeitgeber im Urlaub erreichbar sein?“ Nein. Arbeitnehmer haben ein Recht auf Ruhe im Urlaub und müssen deshalb nicht für ihren Arbeitgeber erreichbar sein. Dies ist ein Punkt, auf den Betriebsräte besonderes Augenmerk legen sollten. Laut Bundesurlaubsgesetz müssen Beschäftigte an ihren freien Tagen vollständig von jeglichen Arbeitspflichten entbunden sein. Das heißt: Arbeitnehmer müssen nicht ans Telefon gehen, wenn der Chef im Urlaub anruft. Auch E-Mails und SMS müssen nicht beantwortet werden. Nur in besonderen Ausnahmesituationen ist es dem Arbeitgeber gestattet, Beschäftigte während des Urlaubs anzurufen. Das ist z. B. der Fall, wenn nur der sich im Urlaub befindliche Arbeitnehmer ein bestimmtes Passwort kennt, das im Betrieb dringend benötigt wird.

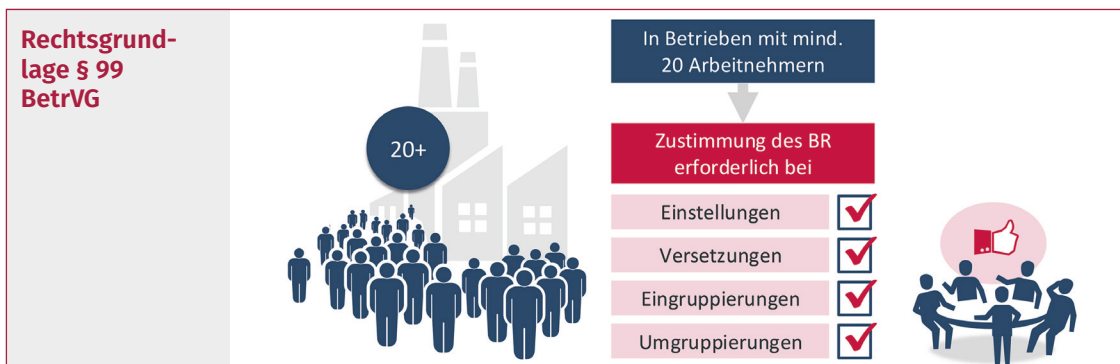
Bei Krankheit gehen keine Urlaubstage verloren

„Was ist, wenn ich im Urlaub krank werde? Gehen die Urlaubstage dann verloren?“ Nein. Erkrankt ein Beschäftigter im Urlaub, kann der Urlaubsanspruch nicht erfüllt werden. Denn der Zweck des Urlaubsanspruchs ist die Erholung. Durch eine Erkrankung ist die Erholungswirkung des Urlaubs jedoch beeinträchtigt. Der Beschäftigte kann deshalb für die Zeit seiner Krankheit erneut Urlaub beanspruchen. Er ist jedoch nach § 9 BUrlG verpflichtet, dem Arbeitgeber die Erkrankung durch die Vorlage eines ärztlichen Attestes nachzuweisen. Der Urlaub darf nicht eigenmächtig wegen der Krankheit verlängert werden. ■

ONLINE-SEMINAR: RUNDUM INFORMIERT IN NUR 30 MINUTEN

Mitbestimmung bei betriebsbedingten Kündigungen

In nur 30 Minuten werden Ihnen die wichtigsten Tipps und Fakten zum Thema verständlich präsentiert. Zudem haben Sie die Möglichkeit, Ihre Fragen direkt mit der Referentin zu klären. Das Online-Seminar wird aufgezeichnet und ist auf www.betriebsrat-kompakt.de abrufbar. Dort sind zudem einige Arbeitshilfen und die Seminarunterlagen für Sie bereitgestellt.



Möchten Sie gerne am Online-Seminar teilnehmen? So leicht geht es:

1. Geben Sie diese Adresse ein: <https://weka.adobeconnect.com/betriebsrat>
2. Geben Sie einen **beliebigen Namen** und den Raum-Passcode ein. Der Raum-Passcode ist: **gremium25**
3. Fünf Minuten vor Beginn ist der virtuelle Seminarraum geöffnet.
4. Dauer: ca. 30 Minuten

Sie brauchen dazu nur einen PC mit Kopfhörern oder Lautsprechern. Sie brauchen keine Telefonkonferenz. Wenn Sie unsicher sind, ob Ihr PC eine gute Internetverbindung hat, können Sie hier einen Techniktest machen: www.betriebsrat-kompakt.de/online-seminare

Tipp: Unter www.betriebsrat-kompakt.de finden Sie auch eine Online-Anleitung mit Bildern. ■

ONLINE-SEMINAR

Das nächste Online-Seminar findet zum Thema „**Mitbestimmung bei betriebsbedingten Kündigungen**“ statt. Dort erfahren Sie in nur 30 Minuten z. B., welche rechtlichen Rahmenbedingungen gelten und wie der Betriebsrat angehört werden muss.

Termin:

Mittwoch,
19. März 2025
11:00 Uhr

URL:

<https://weka.adobeconnect.com/betriebsrat>

Passwort:

gremium25

Die Grafiken stammen aus der Präsentation für das Online-Seminar „Mitbestimmung bei betriebsbedingten Kündigungen“ von Nicola Pridik und wurden vom Verlag redaktionell bearbeitet.

So entscheiden Sie beim Urlaub mit

Als Betriebsrat haben Sie ein wichtiges Mitspracherecht bei der Urlaubsplanung in Ihrem Unternehmen. Dieses Recht ist in § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG verankert und dient dazu, eine ausgewogene Urlaubsgestaltung für alle Mitarbeiter zu gewährleisten. Nutzen Sie Ihr Mitbestimmungsrecht bei der Urlaubsplanung, um für eine faire und gerechte Verteilung des Urlaubs zu sorgen.



©igoriss/iStock/Getty Images Plus

Was bedeutet das Mitbestimmungsrecht bei der Urlaubsplanung? Es bedeutet konkret, dass Sie bei folgenden Entscheidungen mitreden dürfen:

- **allgemeine Urlaubsgrundsätze:** Hier geht es um die grundlegenden Regeln für den Urlaub, wie zum Beispiel die Verteilung des Urlaubs über das Jahr, die Möglichkeit, Urlaub in mehreren Teilen zu nehmen, oder die Berücksichtigung von Schulferien bei Familien mit Kindern.
- **Urlaubsplan:** Der Urlaubsplan legt fest, wann jeder einzelne Mitarbeiter seinen Urlaub nimmt. Auch hier hat der Betriebsrat ein Mitspracherecht.
- **Änderungen am Urlaubsplan:** Wenn sich der Urlaubsplan nachträglich ändert, muss der Betriebsrat zustimmen.

Warum ist das Mitbestimmungsrecht so wichtig?

Gerechtigkeit: Durch Ihre Mitbestimmung können Sie sicherstellen, dass der Urlaub fair auf alle Mitarbeiter verteilt wird und niemand benachteiligt wird.

Betriebsfrieden: Eine gute Urlaubsplanung trägt dazu bei, dass der Betrieb reibungslos läuft und Konflikte vermieden werden.

Mitarbeiterzufriedenheit: Wenn die Mitarbeiter mit der Urlaubsplanung zufrieden sind, steigt in der Regel auch ihre Motivation und Zufriedenheit.

Wichtige Punkte, die Sie beachten sollten:

Vereinbaren Sie mit dem Arbeitgeber klare und schriftliche Urlaubsgrundsätze in einer Betriebsvereinbarung. Achten Sie zudem darauf, dass der Urlaubsplan rechtzeitig erstellt wird und die Wünsche der Mitarbeiter berücksichtigt werden. Lassen Sie sich alle Änderungen am Urlaubsplan schriftlich bestätigen.

Wünsche des Arbeitnehmers sind Trumpf

Das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) gewährleistet Arbeitnehmern grundsätzlich einen Anspruch auf Erholung. Gemäß § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Dies bedeutet, dass der Arbeitnehmer in der Regel einen Anspruch darauf hat, seinen Urlaub zu dem gewünschten Zeitpunkt zu nehmen. Allerdings können dringende betriebliche Gründe eine Abweichung rechtfertigen. So kann der Arbeitgeber beispielsweise den Urlaubswunsch ablehnen, wenn eine kurzfristige Auftragslage oder ein akuter Personalmangel eine Urlaubsgewährung unmöglich machen. In solchen Fällen ist eine Interessenabwägung zwischen den Bedürfnissen des Arbeitnehmers und den betrieblichen Erfordernissen erforderlich. Dabei sind insbesondere die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Alter des Arbeitnehmers sowie familiäre Umstände zu berücksichtigen.

↓ DOWNLOAD

Die Checkliste „Wie können Sie Ihr Mitbestimmungsrecht durchsetzen?“ finden Sie in unserem Downloadbereich unter www.betriebsrat-kompakt.de.

Login mit Ihren persönlichen Login-Daten auf www.betriebsrat-kompakt.de oder über www.weka-business-portal.de

✓ CHECKLISTE: Wie können Sie Ihr Mitbestimmungsrecht durchsetzen?

Erledigt

Informieren Sie sich: Machen Sie sich mit den gesetzlichen Bestimmungen und den Regelungen in Ihrem Betrieb vertraut.

Kommunizieren Sie: Sprechen Sie regelmäßig mit dem Arbeitgeber über die Urlaubsplanung und setzen Sie Ihre Vorstellungen durch.

Beteiligen Sie sich aktiv: Nehmen Sie an den entsprechenden Betriebsratssitzungen teil und bringen Sie Ihre Meinung ein.

Holen Sie sich Unterstützung: Wenn Sie sich unsicher sind, können Sie sich an einen Rechtsanwalt oder einen Gewerkschaftsvertreter wenden.



PRAXISTIPP

Der Betriebsrat sollte darauf achten, dass nicht jedes Mal erneut die gleichen Arbeitnehmer mit ihrem Wunsch abgewiesen werden. Wollen etwa alle während der Schulferien im Sommer Urlaub haben, dann ist für die Rangfolge untereinander von Bedeutung, wer wann zuletzt abgewiesen wurde bzw. wem wann zuletzt der Wunsch erfüllt wurde.

Zwischen _____ (Name der Firma), vertreten durch den Geschäftsführer _____ (Name, Adresse) und dem Betriebsrat der _____ (Name der Firma), vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden _____ (Name, Adresse), wird folgende Betriebsvereinbarung über Urlaubsgrundsätze beschlossen:

§ 1 Urlaubsgrundsätze

- (1) Der Urlaub dient der Erholung des Mitarbeiters. Deshalb ist der Urlaub grundsätzlich zusammenhängend zu beantragen und zu gewähren, es sei denn, dass zwingende betriebliche oder in der Person des Mitarbeiters liegende Gründe eine Teilung erforderlich machen. In jedem Fall aber ist mindestens eine zusammenhängende Urlaubsperiode von 10 bzw. 15 Urlaubstagen zu beantragen und zu gewähren. Auf ausdrücklichen Wunsch des Mitarbeiters kann außerdem statt zusammenhängendem Urlaub auch tagesweise Urlaub gewährt werden. Vorgriffe auf zukünftigen Urlaub sind grundsätzlich unzulässig.
- (2) Der Mitarbeiter darf während des Urlaubs keine dem Zweck des Urlaubs widersprechende entgeltliche Arbeit ausüben.
- (3) Bei der Entscheidung über gleichrangige individuelle Urlaubsanträge geben soziale Gesichtspunkte (z. B. schulpflichtige Kinder: Schulferien, Ehepartner: Ehegattenurlaub) den Ausschlag.
- (4) Betriebsurlaub und Abteilungsurlaub als allgemein verbindliche Urlaubsform können vor Beginn des Urlaubsjahres ohne vorherige Zustimmung durch die Geschäftsleitung und den zuständigen Betriebsrat vereinbart werden.

§ 2 Verfahren

- (1) Urlaubsplan, Urlaubsantrag und Urlaubsgenehmigung sollen sicherstellen, dass jeder Mitarbeiter unter Berücksichtigung der vorstehenden Grundsätze und der nachfolgenden Regelung Urlaub erhält.
- (2) Jeder Vorgesetzte ist verpflichtet, unter Mitwirkung seiner Mitarbeiter einen Urlaubsplan bis 31.12. eines jeden Jahres aufzustellen und mit seiner Direktion abzustimmen. Dieser Urlaubsplan wird zum 31.03.____ (Jahr) verbindlich, wenn ihm nicht ausdrücklich widersprochen wird. Widerspricht die zuständige Direktion der Urlaubsplanung, so hat diese in jedem Fall bis zum 15.03.____ (Jahr) bzw. 15.04.____ (Jahr) einen verbindlichen Urlaubsplan zu erstellen.
- (3) Meinungsverschiedenheiten bei der Aufstellung des Urlaubsplans sind zusammen mit der Personalleitung und dem zuständigen Betriebsrat zu überprüfen.
- (4) Jeder Mitarbeiter beantragt auf der Grundlage des Urlaubsplans mit dem dafür vorgesehenen Formular Urlaub. Der Antrag für den Erholungsurlaub nach Ziffer 2 ist im Regelfall spätestens zwei Wochen, für Kururlaub acht, spätestens drei Arbeitstage vor dem vorgesehenen Urlaubsantritt dem Vorgesetzten zur Genehmigung vorzulegen.
- (5) Der Vorgesetzte hat unverzüglich nach Vorlage des Urlaubsantrags über diesen zu entscheiden. Eine Ablehnung des Antrags ist schriftlich auf dem Antragsformular zu vermerken und ein Alternativurlaub mit dem Mitarbeiter zu vereinbaren.
- (6) Mitarbeiter und Personalleitung erhalten je eine Ausfertigung des genehmigten bzw. des abgelehnten Urlaubsantrags.

§ 3 Widerruf des Urlaubs, Krankheit

- (1) Genehmigter Urlaub kann vom Vorgesetzten nach Rücksprache mit der zuständigen Personalleitung widerrufen werden, wenn unabwendbare betriebliche Belange dies erfordern. Hierbei ist ein strenger Maßstab anzulegen. Der Widerruf kann nur schriftlich unter Angabe der Gründe erfolgen. Entsprechendes gilt für einen Rückruf aus dem Urlaub, wobei die Schriftform den Umständen nach entfallen kann.
- (2) Der Arbeitgeber ersetzt dem Mitarbeiter bei Widerruf bzw. bei Rückruf die Auslagen, die im Vertrauen auf die Urlaubsgenehmigung aufgewendet worden sind oder noch aufgewendet werden müssen (z. B. Stornokosten). Der Mitarbeiter ist dabei zur Schadensminderung verpflichtet.
- (3) Erkrankt der Mitarbeiter während des Urlaubs, werden die ordnungsgemäß nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit nicht auf den Urlaub angerechnet. Arbeitsunfähigkeit während des Urlaubs verlängert die Urlaubsdauer jedoch nicht. Der Arbeitnehmer muss nach Ablauf des genehmigten Urlaubs bzw. ggf. nach Ende der Arbeitsunfähigkeit, wenn diese über den Urlaubszeitraum andauert, die Arbeit wieder aufnehmen. Eigenmächtige Urlaubsverlängerung berechtigt den Arbeitgeber zur Lösung des Arbeitsverhältnisses.
- (4) Erkrankt der Mitarbeiter vor Urlaubsantritt und wird die Arbeitsfähigkeit vor Urlaubsbeginn nicht wiederhergestellt, so hat sich der Mitarbeiter den genehmigten Urlaub erneut bestätigen zu lassen. Dies kann auch formlos geschehen.

§ 4 Übertragbarkeit, Abgeltung, Verfall

- (1) Der Urlaub ist im laufenden Kalenderjahr zu nehmen und zu gewähren. Eine Urlaubsübertragung ist nur bis zum 30.04. des folgenden Jahres möglich.
- (2) In der Zeit vom 01.01. bis zum 30.04. muss der übertragene Urlaub beantragt und gewährt werden. Nach dem 30.04. verfällt jeder Anspruch auf Urlaub des vorangegangenen Jahres.
- (3) Die Personalleitung informiert bis zum 30.01. eines jeden Jahres Vorgesetzte und Mitarbeiter schriftlich über den Urlaubsrest zum 31.12. des Vorjahres. Eine Abgeltung des Urlaubs, um den Verfall des Anspruchs zu umgehen, ist grundsätzlich ausgeschlossen.
- (4) Der anteilige Urlaub für das laufende Jahr ist in Ausnahmefällen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses dann abzugelten, wenn der Resturlaub aus betrieblichen Gründen nicht genommen werden kann. Das sozialversicherungsrechtliche Arbeitsverhältnis verlängert sich dann um die Anzahl der Urlaubstage.

Ort, Datum

Unterschrift Geschäftsleitung

Unterschrift Betriebsratsvorsitzender

↓ DOWNLOAD

Die „Musterbetriebsvereinbarung zu Urlaubsgrundsätzen“ finden Sie in unserem Downloadbereich unter www.betriebsrat-kompakt.de.

Login mit Ihren persönlichen Login-Daten auf www.betriebsrat-kompakt.de oder über www.weka-business-portal.de



POST

Wenn Sie auch Rat benötigen, wenden Sie sich an:
fragen@betriebsrat-mitbestimmung.de



ANWALTSHOTLINE

Bei der Anwältin nachgefragt

Fast jeder Betriebsrat kommt irgendwann einmal an einen Punkt, an dem er nicht mehr weiterweiß. Dann muss eine Arbeitsrechtsexpertin her. Wenden Sie sich am besten an Rechtsanwältin Silke Rohde, die auch in dieser Ausgabe wieder kompetent auf Ihre Fragen rund um die Betriebsratsarbeit geantwortet hat.

Kein Arbeitslosengeld bei gleichzeitigem Bezug von Krankengeld

FRAGE Ein ehemaliger Kollege ist 59 Jahre alt und wurde bei uns entlassen. Er hat aufgrund seines Alters ja einen Anspruch auf Arbeitslosengeld von 24 Monaten. Sechs Monate hat er Arbeitslosengeld erhalten, dann wurde er krank und hat für vier Monate, in denen er arbeitsunfähig war, Krankengeld bezogen. Nun ist er wieder gesund und erhält erneut Arbeitslosengeld. Hat er nun noch einen Anspruch von 18 Monaten (24 Monate – 6 Monate = 18 Monate) oder zählen die vier Monate Arbeitsunfähigkeit im Krankengeld zum Arbeitslosenanspruch mit (24 Monate – 6 Monate – 4 Monate = 14 Monate)?

ANTWORT Wer während der Arbeitslosigkeit länger als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt ist, erhält nach den ersten sechs

Wochen in der Regel Krankengeld. Es wird für maximal 78 Wochen von der gesetzlichen Krankenkasse gezahlt. Als Krankengeld wird nur der Betrag geleistet, den Ihr früherer Kollege zuletzt als Arbeitslosengeld erhalten hat. Sobald der Anspruch auf Krankengeld greift, informiert die Agentur für Arbeit die jeweilige Krankenkasse. In der Zeit des Bezugs von Krankengeld ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld. Nach Ablauf der Krankengeldleistung, also in diesem Fall der Genesung Ihres ehemaligen Kollegen, übernimmt wieder die Agentur für Arbeit. Diese leistet dann wieder Arbeitslosengeld für die restliche Anspruchsdauer. Somit hat Ihr Kollege hat einen Anspruch darauf, weitere 18 Monate Arbeitslosengeld zu beziehen. Denn während des Bezugs von Krankengeld ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld, es findet aber keine Anrechnung statt. Rechtsgrundlage hierfür ist § 49 Abs. 1 Nr. 3 SGB V. ■



PRAXISTIPP

Gerade wenn in Ihrem Betrieb viele ältere Kollegen tätig sind, ist es ratsam, dass sich ein Mitglied des Betriebsrats intensiv mit den damit verbundenen Fragen beschäftigt. Denn alter(n)sgerechte Arbeitsplatzgestaltung und Weiterbildung sind komplexe Themen, die sich nicht „nebenbei“ erledigen lassen.

Anforderungen an Schulungen für ältere Kollegen

FRAGE Bei uns im Betrieb gibt es mittlerweile so wenig Nachwuchs, dass wir geradezu darauf angewiesen sind, unsere älteren Kollegen möglichst lange zu beschäftigen. Trotzdem ändern sich die Arbeitsaufgaben und auch unsere Geschäftsprozesse befinden sich im stetigen Wandel. Dadurch besteht auch für die älteren Kollegen unvermindert hoher Schulungsbedarf. Auf was müssen wir bei der Qualifizierung erfahrener Beschäftigter besonders achten?

ANTWORT Fach- und Personalabteilung – und warum nicht auch der Betriebsrat? – müssen den Betroffenen klar machen, dass es sich für sie lohnt, sich fortzubilden. Sei es in Form einer verantwortungsvolleren Aufgabe,

einer Beförderung oder einfach „nur“, um weiter verdienstvoll im Unternehmen bleiben zu können und weil es der Firma nützt. Eine weitere wichtige Rolle spielt die Gestaltung des Lernens: Es ist wissenschaftlich nachgewiesen, dass Beschäftigte im reiferen Alter nicht weniger aufnahmefähig sind oder „schlechter“ lernen – sie lernen aber oft anders. Das gilt es bei der methodischen Gestaltung der Schulungsmaßnahmen zu berücksichtigen. Zu den Empfehlungen für eine effektive Weiterbildung dieses Kollegenkreises zählen etwa das Anknüpfen an ihr besonders großes Erfahrungswissen, die verstärkte Nutzung von informellen bzw. impliziten Weiterbildungsmöglichkeiten, die übersichtliche Präsentation von möglichst anschaulichem, bildhaftem Lernmaterial, ein nicht zu schnelles Lerntempo, das Rückfragen ermöglicht, sowie ein regelmäßiges Feedback des Weiterbildenden. ■



VORSCHAU

Tipps für eine erfolgreiche Schwerbehindertenvertretung

Regeln zur Vergütung von Betriebsräten

Betriebsvereinbarungen zur IT: Das sind Ihre Rechte

IMPRESSUM

WEKA Media GmbH & Co. KG,
Römerstraße 4, 86438 Kissing,
Tel.: 08233 234000,
Fax: 08233 237400,
E-Mail: service@weka.de,
Internet: www.betriebsrat-mitbestimmung.de

Persönlich haftende Gesellschafterin:

WEKA Media Beteiligungs-GmbH,
Sitz in Kissing
Registergericht Augsburg
HRB 23695

Vertretungsberechtigte Geschäftsführer:

Jochen Hortschansky, Kurt Skupin
Chefredakteurin: Silke Rohde (v.i.S.d.P.),
Anschrift siehe oben,
Objektleitung: Petra Rubner

Die Grafiken auf Seite 9 stammen von Nicola Pridik und wurden vom Verlag redaktionell bearbeitet.

Druck: SAXOPRINT GmbH, Endrstr. 92 c,
01277 Dresden, saxoprint.de
Erscheinungsweise: monatlich
ISSN: 18617425

Alle Angaben in Betriebsrat KOMPAKT 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, auch nicht für telefonisch erteilte Auskünfte. Alle Rechte vorbehalten, insbesondere für Text und Data Mining (§ 44b UrhG und Artikel 4 der Richtlinie (EU) 2019/790 (DSM-Richtlinie).