

@Betriebsrat

Mitbestimmung erfolgreich nutzen und umsetzen

mit
Betriebsrats-Wiki



Das sich selbst aufbauende Praxis-Nachschlagewerk für erfolgreiche und rechtlich abgesicherte Betriebsratsarbeit

Sie lesen in dieser Ausgabe

▷ EDITORIAL

Weiter denken ... viel, viel weiter Seite 2

▷ KOMPAKT INFORMIERT

Sie halten **Betriebsratssitzungen** in dringenden Fällen **per Videokonferenz** ab? Seite 3

Einmal **Rufbereitschaft** heißt nicht immer Rufbereitschaft Seite 3

Teilzeitwunsch ablehnen: „Geht nicht“ ist kein Organisationskonzept . . . Seite 4

4-mal zu spät ist noch kein Kündigungsgrund, wenn Seite 4

Bei **elektronischer Arbeitszeiterfassung** müssen zusätzlich geforderte Überstunden bewiesen werden Seite 5

Wahlausschreiben müssen bei der richtigen Adresse landen Seite 5

▷ CHECKLISTE DES MONATS

Anhörung in der Kündigung: Worauf es bei welcher Kündigungsart ankommt Seite 6

▷ BETRIEBSRATS-WIKI

Beschlüsse rechtssicher fassen – So brennt bei Ihrer Beschlussfassung im Betriebsrat wirklich nichts an Seite 7

Leitende Angestellte: So unterscheiden Sie richtig, wer leitend ist – und wer nicht! Seite 11

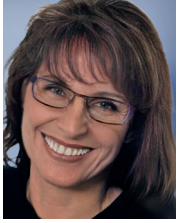
▷ LESERFRAGE DES MONATS

Darf unser Arbeitgeber **negative Arbeitszeitsalden** bei Beschäftigungsende verrechnen? Seite 16

Ausgabe | JAN
24

INHALT

Ihre Expertin für
Mitbestimmung



Andrea Einziger,
Chefredakteurin
@Betriebsrat

EDITORIAL

Weiter denken ... viel, viel weiter

Liebe Betriebsratsvorsitzende,
lieber Betriebsratsvorsitzender,

die Insolvenz von Galeria Kaufhof ist ein Paradebeispiel für das Ergebnis von zu kurzem Denken. Wer heute ein Kaufhaus retten will, kann sein Geld auch verbrennen. Die Idee des allumfassenden Warenhauses mag in den 20er- bis 70er-Jahren des letzten Jahrhunderts faszinierend gewesen sein. Es gab noch kein Amazon und Co. Doch irgendwann wurde dieses Geschäftsmodell einfach nicht mehr gebraucht. Und es wird in dieser Form auch nicht mehr gebraucht werden. Drei Insolvenzen in Folge sprechen Bände.

Warum ich davon erzähle?

Schauen Sie sich einmal die Meldungen über Insolvenzen und drohende Insolvenzen an. Allzu oft sind Unternehmen betroffen, die es verpasst haben, ihr Geschäftsmodell rechtzeitig anzupassen, zu „transformieren“, wie es heute so schön heißt. Genau hier liegt die Krux.

Schauen Sie sich nur das Unternehmen Heidelberger Druckmaschinen an. Es liegt auf der Hand, dass die Entwicklung, Herstellung und der Verkauf klassischer Druckmaschinen kein Wachstumsgeschäft mehr ist. Was also tun?

Das Unternehmen hat geschaut: Was können wir besonders gut? Dabei fiel der Blick auf die hochentwickelten Steuerungsmodule für die Druckmaschinen. Nächste Frage: Was können wir mit diesem Knowhow machen?

Heute ist Heidelberger Druckmaschinen – unter anderem im Bereich Ladestationen für E-Autos einer der wichtigsten Anbieter. Es hat also niemand geschaut: Wie können wir noch möglichst lange Druckmaschinen verkaufen? Es wurde geschaut: Was können wir gut – und wo liegt der Bedarf jenseits des Themas Druckmaschinen?

Auch bei Galeria Kaufhof gibt es gute Beispiele für gelungene Transformation: Ein Mix aus trendigen Shops, modernen Büros, Co-Working-Spaces. Veranstaltungsflächen ... All das, was Leben in die Bude bringt. Die Frankfurter Filiale gilt als Vorbild.

Hier kommen Sie als Betriebsrat ins Spiel!

Ideen. Ideen. Ideen. Die kommen leider häufig genug nicht aus der Geschäftsleitung, die irgendwann in ihrem Geschäftsmodell festzustecken scheint. Die kommen aus der Belegschaft. Die kommen von Ihnen.

Eine Idee ist nur gut, wenn sie auch noch verwirklicht werden kann. Weshalb eine gute Idee, die im Rahmen von Sozialplanverhandlungen in den Raum geworfen wird, auf deutlich ärmeren Boden fällt als eine, die früh genug das Licht der Welt erblickt.

Deshalb: Denken Sie groß. Denken Sie weiter. Es ist das Beste, was Sie tun können.

Mit besten Grüßen

Sie halten Betriebsratssitzungen in dringenden Fällen per Videokonferenz ab?

In diesem Fall können Sie nach einem neuen Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) München für jedes Mitglied ein Tablet oder Notebook verlangen. Es gehört dann zur erforderlichen Ausstattung des Betriebsrats, für die Ihr Arbeitgeber nach § 40 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) die Kosten tragen muss.

Im konkreten Fall hatte der Betriebsrat Gebrauch von § 30 BetrVG gemacht. Er lässt Videokonferenzen für Ihre Betriebsratssitzungen zu, wenn Sie

- a) weiterhin der Präsenzversammlung Vorrang geben und
- b) wenn nicht mindestens ein Viertel der Mitglieder des Betriebsrats der Durchführung per Videokonferenz widerspricht.

In der Geschäftsordnung des Betriebsrats, dessen Fall in München verhandelt wurde, heißt es unter anderem:

„Die Betriebsratsvorsitzende darf ausnahmsweise zu einer virtuellen Sitzung einladen, wenn für eine Beschlussfassung kurze Fristen zu wahren sind und eine schnelle Beschlussfassung erforderlich ist, die in der regelmäßigen Sitzung nicht (mehr) möglich ist (z. B.: Anhörungen im Rahmen personeller Einzelmaßnahmen ...)“

Folgen der Entscheidung

Wenn Sie als Betriebsrat also

- a) in Ihrer Geschäftsordnung festgelegt haben, dass Präsenzsitzungen zwar Vorrang haben, aber in dringenden Fällen auch virtuell stattfinden werden, um
- b) in diesen dringlichen Angelegenheiten rechtzeitig beschließen zu können,

stehen ihm nach Ansicht des LAG München Notebooks oder Tablets für Ihre Gremiumsmitglieder zu (Beschluss vom 7.12.2023, Az: 2 TaBV 31/23).

Hier haben Sie ein Anrecht auf Tablet & Co.

Einmal Rufbereitschaft heißt nicht immer Rufbereitschaft

Auch wenn Ihr Arbeitgeber einen Arbeitnehmer jahrelang zu zusätzlichen Rufbereitschaften eingeteilt und hierfür regelmäßig einen pauschalen Zuschlag zum Gehalt gezahlt hat, besteht kein Daueranspruch darauf – solange nichts anderes vereinbart oder in einer Betriebsvereinbarung festgelegt wurde (Arbeitsgericht (ArbG) Aachen, jetzt erst veröffentlichtes Urteil vom 26.5.2023, Az: 4 Ca 3253/22).

Arbeitgeber konnte Sachgründe anführen

Das ArbG stellt aber klar: Ihr Arbeitgeber braucht sachlich nachvollziehbare Gründe. Es darf also keine Willkür oder unerlaubte Maßregelung hinter der Entscheidung stecken.

Dem Arbeitgeber ging es bei der Veränderung um die Umsetzung der Grundsätze der Prävention (vorgeschrieben durch § 24 Regelwerk der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV)). Es sollte sichergestellt werden, dass auch beim Einsatz in der Rufbereitschaft stets Ersthelfer zugegen sind. Da der Arbeitnehmer die erforderliche Qualifikation nicht besaß und auch – trotz Angebots des Arbeitgebers – nicht erwerben wollte, geht er zukünftig zu Recht leer aus.

Keine Willkür und unerlaubte Maßregelung

Teilzeitwunsch ablehnen: „Geht nicht“ ist kein Organisationskonzept

Ein Arbeitgeber lehnte den Teilzeitwunsch einer Filialleiterin ab. Filialleitung in Teilzeit würde seinem Organisationskonzept widersprechen und wäre nicht machbar. Die Arbeitnehmerin klagte – und gewann. Der Arbeitgeber hatte es sich zu leicht gemacht (Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 26.9.2023, Az: 2 Sa 29/23).

Der Wunsch allein, bestimmte Positionen nicht mit Teilzeitbeschäftigten zu besetzen, stellt kein Organisationskonzept dar. Im Gegenteil: Erst aus diesem Konzept heraus muss nachvollziehbar sichtbar werden, warum Teilzeit ausgeschlossen ist.



Mein Tipp

Ihre Kolleginnen und Kollegen können eine unbefristete oder befristete Verringerung ihrer Arbeitszeit verlangen (§§ 8, 9a Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)). Wenn Ihr Arbeitgeber einen Teilzeitwunsch ablehnt, und sich Betroffene hilfesuchend an Sie wenden, prüfen Sie so, wie es die Gerichte im Fall einer Klage tun.

Diese nehmen eine Prüfung in diesen Schritten vor:

1. Gibt es ein Organisationskonzept, auf der die bisherige Arbeitszeitregelung beruht? (Wenn ja: Lassen Sie Ihren Arbeitgeber genau begründen, warum er es für erforderlich hält!
2. Stehen die Arbeitszeitwünsche Ihrer Kollegin oder Ihres Kollegen diesem Organisationskonzept wirklich und begründbar entgegen?
3. Kann Ihr Arbeitgeber nachvollziehbar darlegen, dass sein betriebliches Organisationskonzept oder die zugrunde liegende unternehmerische Aufgabenstellung durch die von der Kollegin oder dem Kollegen gewünschte Abweichung wesentlich beeinträchtigt wird?

Wichtig: Nur bei einer wesentlichen Beeinträchtigung darf Ihr Arbeitgeber die gewünschte Arbeitszeitverteilung ablehnen. Er muss sein „Nein“ so verständlich erklären und sachlich so begründen können, dass auch ein unbedarfter Mensch sagen würde: Das leuchtet mir ein. In allen anderen Fällen raten Sie Betroffenen zur Klage.



4-mal zu spät ist noch kein Kündigungsgrund, wenn ...

... die vier Verspätungen in insgesamt 17 Jahre der Betriebszugehörigkeit fallen und der Arbeitnehmer bereits 59 Jahre alt ist. So das Arbeitsgericht (ArbG) Berlin in seinem Urteil vom 11.10.2023 (Az: 29 Ca 2643/23). Der Grund liegt auf der Hand:

Vor jeder Kündigung muss Ihr Arbeitgeber eine Interessenabwägung vornehmen. Was wiegt schwerer? Seine Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses – oder das Interesse des Arbeitnehmers an dessen Fortsetzung?

Für das ArbG Berlin fiel die Interessenabwägung klar zugunsten des Beschäftigten aus. Zwar war der Arbeitnehmer bereits mehrfach abgemahnt worden. Doch die lange Zeit des Beschäftigungsverhältnisses und die geringe Zahl der Verspätungen in dieser Zeit plus das Lebensalter ließen die Arbeitnehmerinteressen überwiegen, Kündigung kassiert.

Interessenabwägung ist durchzuführen



Mein Tipp

Sagen Sie in ähnlichen Fällen glasklar Nein zur beabsichtigten Kündigung. Fordern Sie den Arbeitgeber auf, zumindest noch eine letzte, deutlich mit „letzte Abmahnung“ bezeichnete Abmahnung zu schreiben, mit der dem Beschäftigten deutlich signalisiert wird: Beim nächsten Mal ist wirklich Schluss.

Bei elektronischer Arbeitszeiterfassung müssen zusätzlich geforderte Überstunden bewiesen werden

Ein Arbeitnehmer machte nach dem Ausscheiden aus dem Betrieb bislang nicht vergütete Überstunden geltend. Er behauptete, dass die elektronisch erfassten Arbeitszeiten nicht korrekt seien. Der Arbeitgeber aber legte vor Gericht detaillierte Monatsjournale aus der elektronischen Zeiterfassung vor. Hieraus ergab sich, dass der Arbeitnehmer sogar weniger Überstunden geleistet hatte als ursprünglich abgerechnet.

Folge: Da der Arbeitnehmer nicht konkret darlegen konnte, warum die Daten aus der Arbeitszeiterfassung nicht korrekt waren, ging er leer aus (Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm, jetzt verbreitetes Urteil vom 24.5.2023, Az: 9 Sa 1231/229).

Fazit

Wer Überstunden einklagt, muss diese beweisen können. Es bleibt bei diesem Grundsatz. Wer behauptet, dass die elektronische Arbeitszeiterfassung falsch ist, muss hierfür ebenfalls klare Indizien vortragen – oder Zeugen beibringen. So oder so: Gehen Sie als Betriebsrat jedem Verdachtsmoment nach – möglicherweise werden Überstunden unter Umgehung Ihrer Mitbestimmung geleistet!

Wahlausschreiben müssen bei der richtigen Adresse landen

Der Wahlvorstand (Betriebsratswahl) hatte pünktlich sein Wahlausschreiben versandt. Darin teilte er mit, dass die Wahlvorschläge innerhalb einer bestimmten Frist bei einer bestimmten Betriebsadresse eingereicht werden müssen. Beides ist korrekt. Aber:

Ein Wahlvorschlag wurde zwar fristgemäß abgegeben – aber eben nicht „unter der Betriebsadresse“, sondern er wurde einem Mitglied des Wahlvorstands zu Hause in die Hand gedrückt. **Folge:**

Damit war der Vorschlag nicht pünktlich (fristwährend) eingegangen. Die Liste durfte nicht zur Wahl antreten. Da sie aber vom Wahlvorstand zur Wahl zugelassen worden war, erklärte das Gericht die Wahl nach einer entsprechenden Klage für unwirksam. Nun muss neu gewählt werden (Landesarbeitsgericht (LAG) Nürnberg, Beschluss vom 12.10.2023, Az: 3 TaBV 3/23) – es sei denn, das Bundesarbeitsgericht (BAG) entscheidet noch anders (Az: 7 ABN 47/23).

Fazit

Nehmen Sie Wahlvorschläge nur unter der vom Wahlvorstand genannten Betriebsadresse an. Sonst ist die Wahl angreifbar!

Arbeitnehmer blieb den Nachweis schuldig

Die Frist war somit nicht gewahrt

Anhörung in der Kündigung: Worauf es bei welcher Kündigungsart ankommt

Bei Kündigungen sind Sie anzuhören. Hieran lässt § 102 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) keinen Zweifel. Und doch gibt es bei der Information, die Ihnen Ihr Arbeitgeber je nach Kündigung geben muss, inhaltliche Unterschiede. Die folgende Checkliste zeigt, worauf es ankommt.

Was gehört in die Anhörung bei einer ...	
Änderungskündigung	<p>Bei einer Änderungskündigung muss Ihr Arbeitgeber Ihnen neben den personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Gründen auch das unterbreitete Änderungsangebot mitteilen.</p> <p>Wenn die oder der Betroffene das Angebot nicht annimmt und stattdessen die Beendigungskündigung eintritt, muss der Arbeitgeber Sie laut Bundesarbeitsgericht (BAG) erneut dazu anhören (30.11.1989, Az: 2 AR 197/89).</p>
Betriebsbedingte Kündigung	<p>Bei betriebsbedingten Kündigungen muss Ihr Arbeitgeber Ihnen neben den generell erforderlichen Informationen auch die Personal- und Sozialdaten, also die Dauer der Betriebszugehörigkeit, den Familienstand und die Anzahl der Kinder sowie Unterhaltsverpflichtungen etc., mitteilen; denn Sie müssen schließlich die Sozialauswahl nachvollziehen können.</p> <p>Ihr Arbeitgeber muss Sie darüber hinaus über die Hintergründe der unternehmerischen Entscheidung informieren. Er muss sich insoweit ausführlich dazu äußern, warum eine Weiterbeschäftigung der Kollegin oder des Kollegen nicht möglich ist.</p> <p>→ Darüber hinaus haben Sie ein Recht zu erfahren, wie und anhand welcher Kriterien er die soziale Auswahl vorgenommen hat. Und er muss Sie über die ausgeübte Tätigkeit des zu kündigenden Arbeitnehmers bzw. der zu kündigenden Arbeitnehmerin informieren.</p>
Personenbedingte Kündigung (auch krankheitsbedingt)	<p>Bei einer personenbedingten Kündigung muss Ihnen Ihr Arbeitgeber mitteilen, welche Eigenschaft des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin die Weiterbeschäftigung unmöglich macht und warum genau er sich nicht in der Lage sieht, das Beschäftigungsverhältnis fortzusetzen.</p> <p>→ Bei der personenbedingten Kündigung in Form der krankheitsbedingten Kündigung muss Ihr Arbeitgeber Sie über die möglichen wirtschaftlichen Belastungen und betrieblichen Beeinträchtigungen informieren, die durch die Fehlzeiten eingetreten sind und eventuell noch eintreten werden.</p> <p>→ Diese Informationen müssen so detailliert wie möglich sein. Ihr Arbeitgeber muss Ihnen mitteilen, warum er davon ausgeht, dass sich die eingetretene Situation in naher Zukunft nicht bessern wird. Zudem muss er beziffern, mit welchem wirtschaftlichen Schaden er konkret rechnet. Es reicht nicht aus, dass er Ihnen die Fehltage nennt und diese addiert.</p>
Probezeitkündigung	<p>Eine Probezeitkündigung ist ebenfalls nur mit Ihrer vorherigen Anhörung wirksam. Da die oder der Beschäftigte hier aber noch nicht so lange im Betrieb ist, muss Ihr Arbeitgeber nicht weiter in die Tiefe gehen. „Kein Interesse“: Diese Begründung reicht bei einer Probezeitkündigung aus (Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm, Urteil vom 8.9.2023, Az: 13 Sa 20/23).</p>
Verhaltensbedingte Kündigung	<p>Bei einer verhaltensbedingten Kündigung muss Ihnen Ihr Arbeitgeber den Grund für die beabsichtigte Kündigung unter eingehender Darstellung des Fehlverhaltens und bisher erfolgter Abmahnungen mitteilen. Er muss dabei das Fehlverhalten unter genauer Angabe von Zeit und Ort schildern.</p> <p>Zudem muss er – aufgrund der Tatsache, dass eine wiederholte Abmahnung häufig Voraussetzung einer verhaltensbedingten Kündigung ist – darauf eingehen, warum eine solche nicht bzw. wann eine solche erfolgt ist. Prüfen Sie dabei auf jeden Fall, ob Ihr Arbeitgeber die oder den Beschäftigten zunächst abgemahnt hat.</p>

Beschlüsse rechtssicher fassen – So brennt bei Ihrer Beschlussfassung im Betriebsrat wirklich nichts an

Ein neuer Beschluss des Landesarbeitsgerichts (LAG) Thüringen ist außerordentlich erfreulich. Sie können demnach kurzfristige Beschlüsse im Gremium viel leichter fassen als bisher. Denn das Gericht entschied:

Wenn in Ihrer Einladung zur Betriebsratssitzung ein TOP fehlt, über den beschlossen werden soll, handelt es sich rein rechtlich um eine „verfahrensfehlerhafte Ladung“. **Aber:** Diesen Fehler können die anwesenden Mitglieder (ggf. auch die als Ersatz geladenen Ersatzmitglieder) heilen (LAG Thüringen, Beschluss vom 24.10.2023, Az: 1 TaBV 25/21).

Das sind die Voraussetzungen:

1. Sie haben rechtzeitig und korrekt zur Versammlung eingeladen.
2. Die Versammlung ist beschlussfähig.
3. Die Anwesenden stimmen über die entsprechende Sache eindeutig mit „Ja“ oder „Nein“ ab.

Es ist damit nicht mehr – wie bisher – erforderlich, dass Sie im Gremium erst einen Beschluss fassen, um den TOP nachträglich aufzunehmen, um erst dann über ihn zu beschließen. Es reicht schon, dass alle Anwesenden eindeutig handeln.

Worauf es grundsätzlich ankommt

So oder so: Wollen Sie als Betriebsrat eine verbindliche Entscheidung treffen, benötigen Sie einen Beschluss. Einen solchen können Sie nur während einer Betriebsratssitzung, virtuell oder in Präsenz, fassen. Nach wie vor kann ein Beschluss nicht im Umlaufverfahren gefasst werden. Das heißt, ein Beschluss kann nicht gefasst werden, indem der entsprechende Vorschlag schriftlich abgefasst wird und jedem Betriebsratsmitglied vorgelegt wird.

Tagesordnung bleibt wichtig

Auch wenn ein Beschluss nicht automatisch unwirksam ist, wenn die Tagesordnung den zu beschließenden Punkt nicht benennt, sollten Sie sämtliche Angelegenheiten, zu denen Sie einen Beschluss fassen wollen, unbedingt in der Tagesordnung zur Betriebsratssitzung aufführen.

Geht es z. B. um einen Beschluss hinsichtlich einer Neueinstellung, sollte in der Tagesordnung der Punkt „Neueinstellung Herr/Frau ...“ aufgeführt werden.

Beschlussfähigkeit entscheidet

Natürlich müssen Sie als Gremium zudem beschlussfähig sein. Das setzt voraus, dass mindestens die Hälfte der Mitglieder Ihres Gremiums anwesend ist (§ 33 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)). Die Zahl bemisst sich dabei nach den tatsächlich im Amt befindlichen Kolleginnen und Kollegen – und nicht nach der gesetzlich vorgesehenen Anzahl.

Auch Ersatzmitglieder sind für den Vertretungsfall in diesem Sinne vollwertige Betriebsräte. An dieser Voraussetzung hat sich auch durch die aktuelle Rechtsprechung nichts geändert.

Verfahrensfehlerhafte Ladung kann geheilt werden

Sind die 3 Voraussetzungen erfüllt?

Ohne Beschluss geht es nicht

Was in die Tagesordnung gehört



Achtung!

Vor jeder Abstimmung müssen Sie die Beschlussfähigkeit des Gremiums feststellen. Denn Ihre Kolleginnen und Kollegen können sich durch Erklärung einer Beschlussfassung entziehen, z. B. bei persönlicher Befangenheit. Sie müssen deshalb für jeden einzelnen Punkt zunächst überprüfen, ob ausreichend Mitglieder bereit sind, abzustimmen.

Meist reicht die einfache Mehrheit

In der Regel werden Beschlüsse mit einfacher Mehrheit gefasst (§ 33 Abs. 1 BetrVG). Etwas anderes gilt nur, wenn ein Gesetz andere Anforderungen stellt.

Stimmgleichheit und Stimmenthaltungen

Kommt es bei einer Abstimmung zur Stimmgleichheit, gilt der Antrag als **abgelehnt**. Stimmenthaltungen wirken als Ablehnung. Schließlich ist eine Stimmenmehrheit aller anwesenden Mitglieder notwendig.



Beispiel zur Beschlussfähigkeit

Der neunköpfige Betriebsrat stimmt ab. Drei sind für den Antrag, vier entscheiden sich dagegen und zwei enthalten sich.

Folge: Der Antrag ist abgelehnt. Eine einfache Stimmenmehrheit liegt nicht vor.

Ausnahmen von der einfachen Mehrheit

Das Gesetz verlangt nur in wenigen Ausnahmefällen, dass die Mehrheit der Betriebsratsmitglieder für den Antrag stimmen muss. Das ist z. B. der Fall, wenn Aufgaben auf Ausschüsse übertragen wurden (§§ 27, 28a Abs. 2 BetrVG).

Die absolute Mehrheit für Beschlüsse ist außerdem in folgenden Fällen vorgesehen:

- Rücktritt des Betriebsrats (§ 13 Abs. 2 BetrVG)
- Beauftragung des Gesamtbetriebsrats, eine Angelegenheit mit der Unternehmensleitung für den Gesamtbetriebsrat zu regeln (§ 50 Abs. 2 BetrVG)
- Übertragung von Wirtschaftsausschuss-Aufgaben an einen Ausschuss des Betriebsrats (§ 107 Abs. 3 BetrVG)
- Aufstellung einer Geschäftsordnung (§ 36 BetrVG)

Wer abstimmen darf

Grundsätzlich dürfen alle Betriebsratsmitglieder abstimmen. Des Weiteren sind häufig auch die anwesenden Jugend- und Auszubildendenvertreter stimmberechtigt. Und zwar immer dann, wenn die zu fassenden Beschlüsse überwiegend Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dieser Gruppe betreffen (§ 67 Abs. 2 BetrVG).

Wer nicht abstimmen darf

Gelegentlich kommt es vor, dass einzelne Mitglieder des Betriebsrats von der Abstimmung ausgeschlossen sind. Das ist beispielsweise gegeben, wenn ein Gremiumsmitglied persönlich befangen ist.

Hier benötigen Sie die absolute Mehrheit

Wichtig!

Ist ein Kollege oder eine Kollegin wegen eines Interessenskonflikts gehindert, so ist er bzw. sie weder stimm- noch teilnahmeberechtigt. Achten Sie deshalb darauf, dass er oder sie den Raum oder die Online-Sitzung während des entsprechenden Tagesordnungspunktes verlässt. Denn stimmen Betroffene in einer entsprechenden Situation mit ab, ist der gefasste Beschluss unwirksam!

Mein Tipp

Etwas anderes gilt für Abstimmungen in eigener Sache. Geht es bei der Beschlussfassung um Themen im Zusammenhang mit der Führung Ihres Amtes als Betriebsrat oder rein organisatorische Belange, wie z. B. Schulungsansprüche, dürfen Sie auch in eigener Sache abstimmen.

Das heißt: Der Kollege, der z. B. von einer Schulung profitieren soll, kann im Raum bleiben und mit abstimmen.

Durchführung der Beschlussfassung

Maßgeblich dafür, ob ein Beschluss wirksam ist, ist die ordentliche Durchführung der Beschlussfassung. Denn werden Beschlüsse aufgrund von Regelverstößen für unwirksam erklärt, kann Ihr Entscheidungsrecht als Betriebsrat unwiederbringlich verloren sein. Das gilt vor allem für Angelegenheiten, die Sie innerhalb einer Frist entscheiden müssen:

Haben Sie zu einer Angelegenheit einen Beschluss gefasst, der dann später für unwirksam erklärt wird, können Sie ihn unter Umständen wegen Fristablaufs später nicht mehr wirksam nachholen.

Seien Sie penibel

Fristachen erfordern Genauigkeit. Achten Sie deshalb bereits bei der Durchführung eines Beschlusses penibel darauf, dass Ihnen keine Fehler unterlaufen. Denn haben Sie zu einer Angelegenheit zwar innerhalb der geregelten Frist einen Beschluss gefasst, der aber für unwirksam erklärt wurde, können Sie ihn unter Umständen wegen des Fristablaufs nicht mehr wirksam nachholen.

Wenn Sie einen Beschluss nachholen können

In der Praxis können Sie ordnungswidrige Beschlüsse häufig rechtzeitig nachholen. Schließlich können Beschlüsse so lange geändert werden, wie sie noch keine Rechtswirkung nach außen erzeugt haben. Sie können unter diesen Bedingungen auch wieder aufgehoben werden.

Folgen eines fehlerhaften Beschlusses

Nicht jeder fehlerhaft zustande gekommene Beschluss ist nichtig. Sie müssen vielmehr differenzieren, ob es sich um einen schweren oder einen leichten Verstoß handelt. Schwere Verstöße führen dazu, dass die Beschlussfassung unwirksam ist.

Das ist beispielsweise der Fall, wenn nicht alle Betriebsratsmitglieder ordnungsgemäß geladen wurden oder wenn die Beschlussfähigkeit fehlerhaft berechnet wurde. Auch wenn eine Person an der Betriebsratssitzung teilnimmt, die gar nicht hätte teilnehmen dürfen, liegt ein grober Fehler vor.

**Konsequenzen von
Regelverstößen****Unwirksame Beschluss-
fassung**

Beschlüsse gehören ins
Sitzungsprotokoll**Möglichkeiten der gerichtlichen Überprüfung**

Die Beschlüsse Ihres Gremiums können grundsätzlich nur auf ihre Rechtmäßigkeit hin überprüft werden. In einem solchen Gerichtsverfahren geht es also nur um die Frage, ob der Beschluss an sich rechtmäßig ist.

Woran Sie noch denken sollten

Im Sitzungsprotokoll, das Sie zu jeder Sitzung anfertigen müssen, haben Sie auch den Wortlaut der Beschlüsse und die Stimmenmehrheit, mit der sie gefasst wurden, aufzuführen (§ 34 BetrVG).

Wenn eine Angelegenheit beschlossen ist

Ist eine Maßnahme beschlossen, ist es Ihre Aufgabe – je nachdem, um welches Thema es sich handelt –, Ihren Arbeitgeber und Ihre Kolleginnen und Kollegen über Ihre Entscheidung zu informieren. Ihren Kolleginnen und Kollegen in der Belegschaft sollten Sie zudem aufzeigen, welche Konsequenzen mit dem Beschluss verbunden sind.

Mein Tipp: Im Zweifel Abstimmung verschieben

Fassen Sie Beschlüsse stets formal korrekt. Ist das nicht möglich, weil Sie den entsprechenden Punkt auf der Tagesordnung vergessen haben und nicht alle Mitglieder der Ergänzung der Tagesordnung zustimmen, dann verschieben Sie die Beschlussfassung, wenn es zeitlich möglich ist. Sicher ist sicher!

Checkliste: Wirksamer Betriebsratsbeschluss?

Prüfpunkte	Ja	Nein
Sämtliche Betriebsratsmitglieder wurden ordnungsgemäß zur Betriebsrats-sitzung geladen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Für verhinderte Betriebsratsmitglieder sind Ersatzmitglieder geladen worden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Schwerbehindertenvertretung ist eingeladen worden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Jugend- und Auszubildendenvertretung ist eingeladen worden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Tagesordnung ist den Kolleginnen und Kollegen aus dem Gremium rechtzeitig mitgeteilt worden? (Das setzt voraus, dass sie sich in die zu diskutierende Materie einlesen konnten.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Gremium war beschlussfähig?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sie haben die Beschlussfähigkeit ordnungsgemäß festgestellt und protokolliert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es haben keine Mitglieder in eigener Sache mit abgestimmt, wo dies ausgeschlossen ist?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei nachträglich in die Sitzung aufgenommenen TOPs wurde einstimmig beschlossen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Beschluss wurde mit der erforderlichen Mehrheit getroffen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Können Sie diese Fragen alle mit „Ja“ beantworten, ist der Betriebsratsbeschluss wirksam.		

Leitende Angestellte: So unterscheiden Sie richtig, wer leitend ist – und wer nicht!

Ein Arbeitgeber hatte 2020 eine Stabsstelle Bereichsleiter schriftlich zu „leitenden Angestellten“ erklärt. Der Betriebsrat klagte hiergegen. Weil die Stabsstelle direkt dem Arbeitgeber untergeordnet war – und dieser wiederum einem Vorstand – handele es sich nicht um echte Führungspositionen. Der Betriebsrat lag leider daneben (Landesarbeitsgericht (LAG) Köln, Beschluss vom 3.11.2023, Az: 9 TaBV 12/23).

Das Gericht hatte sich die Beschäftigungsverhältnisse angeschaut und festgestellt:

- Nach ihrer vertraglichen und tatsächlichen Stellung sind sie der Leitungs- und Führungsebene zugeordnet.
- Bei ihrem Arbeitgeber befinden sie sich auf der zweithöchsten Stufe des Betriebs. Dass der Arbeitgeber im entschiedenen Fall selbst noch dem Vorstand unterstellt ist, ändert nichts daran.
- Die Bereichsleitungen haben eine so hervorgehobene Stellung, dass weder deren Arbeitgeber noch der Vorstand des Arbeitgebers sich über ihre Expertise ohne Weiteres hinwegsetzen kann.

Doch warum ist diese Unterscheidung zwischen „Leitenden“ und „nicht Leitenden“ eigentlich so wichtig?

Klare Antwort: „Leitende“ sind Ihrem Einfluss als Betriebsrat entzogen. Doch das ist nicht der einzige Grund, warum die Unterscheidung so wichtig ist. Schauen wir uns das mal der Reihe nach an ...

Was einen echten leitenden Angestellten auszeichnet

Wesentliches Kennzeichen eines leitenden Angestellten ist, dass er Funktionen des Arbeitgebers übernimmt. Hierzu gehört vor allem die Befugnis, selbstständig Einstellungen oder Entlassungen durchzuführen.

Dieses Kriterium hebt ihn oder sie von anderen Führungskräften deutlich ab. Hinzu kommt eine – nicht nur unbedeutende – Handlungsvollmacht oder Prokura, eine Generalvollmacht oder die Übertragung sonstiger Aufgaben in unternehmerischer Funktion. **Der Haken:**

Leider fehlt beim Begriff des leitenden Angestellten eine klare und vor allem einheitliche Definition im Gesetz. Der Begriff wird in verschiedenen Gesetzen unterschiedlich definiert – was die Sache nicht unbedingt leichter macht. Auf der anderen Seite gilt:

Leitende Angestellten sind keine klassischen Angestellten. Sie haben arbeitsrechtlich eine Sonderstellung, wenn man so will, sind sie arbeitsrechtliche „Zwitter“, und zwar weil ein normaler Mitarbeiter den Status eines abhängigen und weisungsunterworfenen Arbeitnehmers hat und demgegenüber ein leitender Angestellter Aufgaben des Arbeitgebers wahrnimmt und Weisungen erteilen kann.

Achtung!

Leitenden Angestellte haben neben der Führungsposition ein besonderes Näheverhältnis zum Arbeitgeber. Ob allerdings im Dienst- oder Arbeitsvertrag die Bezeichnung „Leitender Angestellter“ steht, spielt überhaupt keine Rolle. Es kommt einzig und allein auf die tatsächlichen Aufgaben und Rechte an.

Beurteilung des Gerichts

Wesentliche Kennzeichen der Leitenden

Keine einheitliche gesetzliche Definition



**Definition im
Kündigungsschutzgesetz****So unterschiedlich werden leitende Angestellte definiert**

Das Gesetz kennt gleich mehrere „Fundstellen“ für die Definition von „Leitenden“:

→ Leitender Angestellter im Kündigungsschutzgesetz

Beschäftigt Ihr Arbeitgeber mehr als zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in seinem Betrieb, gilt für alle Beschäftigte, die mehr als sechs Monate bei ihm beschäftigt sind, das Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Das hat grundsätzlich auch für leitende Angestellte Gültigkeit. Aber: Nach dem KSchG sind „ähnliche leitende Angestellte“ nur solche, die Geschäftsführern und Betriebsleitern vergleichbar sind.

- Für leitende Angestellte gelten die §§ 1 bis 14 KSchG nur eingeschränkt, und zwar wenn sie zur selbstständigen Einstellung oder zur eigenständigen Entlassung von Arbeitnehmern befugt sind. Für leitende Angestellte gilt damit ein **eingeschränkter Kündigungsschutz**.

Im Einzelnen: In §§ 1 bis 14 KSchG geht es um den allgemeinen Kündigungsschutz, etwa zur Frage der sozialen Rechtfertigung einer Kündigung, was eine Änderungskündigung ist oder wie lange Ihr Kollege oder Ihre Kollegin Zeit hat, gegen eine Kündigung zu klagen.

Sie sind Ansprechpartner für die Nicht-Leitenden

Jeder „normale“ Mitarbeiter, dem gekündigt wurde und der die Kündigung für sozial ungerechtfertigt hält, kann innerhalb einer Woche nach der Kündigung Einspruch bei Ihnen als Betriebsrat einlegen (§ 3 KSchG).

Halten Sie als Betriebsrat diesen Einspruch für berechtigt, ist es Ihre Aufgabe, zumindest nach einer Lösung mit Ihrem Arbeitgeber zu suchen. Handelt es sich um einen leitenden Angestellten, kann sich dieser aber nicht an Sie wenden – zumindest kann er sich hierbei nicht auf ein gesetzliches Recht berufen, § 14 Abs. 2 KSchG. Als Betriebsrat sind Sie schlichtweg für den oder die Leitende nicht zuständig.

Was aber sind die konkreten Voraussetzungen, um „Leitender“ nach dem Kündigungsschutzgesetz zu sein?

Das sind nach § 14 KSchG diese Kriterien:

- Die betroffene Arbeitnehmerin oder der betroffene Arbeitnehmer ist zur selbstständigen Einstellung befugt und/oder
- die oder der Betroffene ist zur eigenständigen Entlassung befugt.

Folge: Eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer ist leitender Angestellter im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes, wenn Sie wenigstens eine der beiden Alternativen mit „Ja“ beantworten können.

Definition im Betriebsverfassungsgesetz**→ Diese Definition hat der leitende Angestellte im Betriebsverfassungsgesetz**

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gilt eine besondere Definition für leitende Angestellte.

Leitender Angestellter ist danach,

- wer zur selbstständigen **Einstellung und**
- **Entlassung** von im Betrieb oder in Betriebsabteilungen beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt ist, § 5 Abs. 3 BetrVG.



Wichtig ist hier im Gegensatz zur Definition nach dem KSchG, dass beide Voraussetzungen, nämlich die Einstellungs- wie auch Entlassungskompetenz, vorliegen müssen. **Im Klartext heißt das:**

Selbstständig handelt, wer zu seiner Entscheidung keine Zustimmung einer übergeordneten Stelle benötigt. Er muss also allein entscheiden können.

Beispiel

Frank H. ist Prokurist im Unternehmen. Allerdings ist er nicht berechtigt, eigenständig Einstellungen und Entlassungen vorzunehmen. Ansonsten hat er Handlungsvollmacht und trifft absolut eigenständige Entscheidungen.

Folge: Nach dem Betriebsverfassungsgesetz ist die Sachlage klar: Frank H. ist kein leitender Angestellter. Hier liegt eine bloße Titelprokura vor. Der Titel ist schön, aber für die Beurteilung, ob er tatsächlich leitender Angestellter ist, reicht dieser Titel allein nicht.

Aber es geht noch weiter. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz gilt auch als leitender Angestellter, wer Generalvollmacht oder Prokura hat und die Prokura in Verhältnis zu Ihrem Arbeitgeber nicht unbedeutend ist, § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 BetrVG.

Achtung!

Eine 3. Variante zur Frage, ob es sich um einen leitenden Angestellten handelt, findet sich in § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 BetrVG:

Danach ist leitender Angestellter, wer **unternehmerische und kaufmännische Aufgaben** wahrnimmt, ohne dass ihm jemand hier hineinreden darf. Er muss also bei der Entscheidung im Wesentlichen frei handeln dürfen oder sie maßgeblich beeinflussen.

Mein Tipp

Wenn Sie jetzt immer noch nicht sicher sind, ob ein leitender Angestellter im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes vorliegt, hilft § 5 Abs. 4 BetrVG weiter. Bei Zweifeln ist leitender Angestellter, wer aus Anlass der letzten Wahl des Betriebsrats, des Sprecherausschusses oder von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer oder durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung den leitenden Angestellten zugeordnet worden ist oder einer Leitungsebene angehört, auf der in dem Unternehmen überwiegend leitende Angestellte vertreten sind, oder ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das für leitende Angestellte im Unternehmen üblich ist.

Gehalt entscheidet

Beim letzten Punkt ziehen Sie das Gehalt von Beschäftigten mit vergleichbaren Aufgaben als Kriterium heran. Leitender Angestellter ist danach, wer das Dreifache der Bezugsgröße nach § 18 Sozialgesetzbuch (SGB) IV überschreitet. Die Bezugsgröße liegt im Jahr 2024 im Westen bei 42.420 Euro und im Osten bei 41.580 Euro.

Nach § 5 Abs. 4 Nr. 4 BetrVG sollte ein leitender Angestellter dann jährlich mehr als das Dreifache dieses Einkommens verdienen.

Wichtig: Bei der Einstellung, Versetzung, Umsetzung oder Kündigung eines leitenden Angestellten braucht Ihr Arbeitgeber Sie zwar nicht beteiligen – aber: Er muss Sie über solche Maßnahmen rechtzeitig informieren, § 105 BetrVG. Rechtzeitig heißt dabei mindestens zwei Wochen vorher.

Beide Voraussetzungen müssen erfüllt sein



Gehalt als entscheidendes Kriterium



Auf einen Blick: Wer ist nach welchem Gesetz Leitender?

Leitende Angestellte: 2 Definitionen und was sie für Sie als Betriebsrat bedeuten

Leitende Angestellte gemäß § 14 Abs. 2 KSchG sind ...

- berechtigt, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eigenständig einzustellen oder zu entlassen **und**
- auf der Ebene eines Betriebsleiters/ einer Betriebsleiterin tätig.

... nicht berechtigt, einen Einspruch gegen ihre Kündigung bei Ihnen einzulegen.

... sind bei einem Aufhebungsantrag des Arbeitgebers vor dem Arbeitsgericht weniger geschützt. Ihr Arbeitgeber braucht seinen Antrag nicht zu begründen.

... bei Massenentlassungsanzeigen außen vor.

... vor einer Sperrzeit beim Arbeitslosengeld geschützt, falls sie einen Aufhebungsvertrag unterzeichnen.

Leitende Angestellte gemäß § 5 Abs. 3 BetrVG sind ...

- ... berechtigt, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eigenständig einzustellen und zu entlassen **oder**
- verfügen über Generalvollmacht und Prokura, wobei die Prokura eine für das Unternehmen bedeutende Entscheidungsbefugnis verleiht **oder**
- beeinflussen durch ihre Entscheidungen den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens maßgeblich.

... sind bei einer Entlassung in der normalen Anhörung außen vor. Aber: Vor der Entlassung eines leitenden Angestellten muss Ihr Arbeitgeber den Sprecherausschuss anhören. Gibt es diesen nicht, sind Sie als Betriebsrat über die Kündigung zu informieren.

... beim BetrVG außen vor.

... sind für Sie auch bei Einstellungen und Versetzungen außen vor. Ihr Arbeitgeber muss Sie (oder den Sprecherausschuss) nur informieren.

... beim Arbeitszeitgesetz außen vor (§ 18 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG). Es gibt keine Grenze bei der zulässigen Arbeitszeit und auch keine vorgeschriebenen Pausen oder Ruhezeiten.

In allen Fällen wird geprüft, ob die Kündigung sozial gerechtfertigt ist

Übrigens: Im Fall eines Kündigungsschutzprozesses eines leitenden Angestellten prüfen die Gerichte zwar wie bei jedem anderen Arbeitnehmer, ob die Kündigung sozial gerechtfertigt war.

Sollte sich die Kündigung dann als sozial nicht gerechtfertigt erweisen, kann Ihr Arbeitgeber – anders als bei nicht leitenden Beschäftigten – ohne Begründung die Auflösung des Arbeitsverhältnisses beantragen (§ 14 Abs. 2 in Verbindung mit § 9 KSchG). Das Gericht legt dann eine Abfindung fest, die bis zu 18 Bruttomonatsverdienste des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin betragen kann (§ 10 KSchG).

Impressum:

Redaktion: Sie haben Fragen oder Anregungen zu den Beiträgen dieser Ausgabe?

Schreiben Sie an:

Redaktion @Betriebsrat

Ultimo-Verlag, Maarstr. 213, 53227 Bonn

Telefon: +49 931 4170 429, Telefax: +49 931 4170 497

Ihr direkter Draht zur Redaktion: redaktion@ultimo-verlag.de

Als Fachverlag ist uns individuelle Rechtsberatung nicht gestattet.

Herausgeber:

ultimo! Verlagsgesellschaft mbH, Maarstr. 213, 53227 Bonn,

E-Mail: redaktion@ultimo-verlag.de

Verantwortlich für den Inhalt: Frank Fischer

Leserservice/Abonnentenbetreuung: Fragen zum Abonnement beantwortet Ihnen der Ultimo-Verlag-Kundenservice

DataM-Services GmbH, Franz-Horn-Straße 2, 97082 Würzburg,

Tel.: 0931/4170-429, Fax: 0931/4170-497, E-Mail: info@ultimo-verlag.de

Von @Betriebsrat erscheinen 12 Ausgaben + 6 Sonderausgaben „BestPractice“ pro Jahr. ZKZ 32206

Ihr PLUS im Netz: Kostenlose Downloads und top-aktuelle NEWS

Schauen Sie auf www.ultimo-verlag.de und freuen Sie sich auf unseren kostenlosen, wöchentlichen E-Mail-Newsletter. Sie können sich hier direkt kostenlos eintragen: <https://www.betriebsrats-woche.de/>

Alle Angaben wurden sorgfältig recherchiert und überprüft, für die Richtigkeit kann jedoch keine Gewähr übernommen werden. Der Inhalt ist vertraulich und nur für den Empfänger bestimmt. Vervielfältigungen jeder Art nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlags.

Im Interesse der Lesbarkeit verzichten wir in unseren Beiträgen meist auf geschlechtsbezogene Formulierungen. Selbstverständlich sind immer Frauen und Männer gemeint, auch wenn explizit nur eines der Geschlechter angesprochen wird.

© 2024 by ultimo! Verlagsgesellschaft mbH, Bonn. Alle Rechte vorbehalten.
5. Jahrgang

Sie haben eine Frage?

Dann senden Sie mir eine E-Mail an
redaktion@ultimo-verlag.de

Leserfrage des Monats

Darf unser Arbeitgeber negative Arbeitszeitsalden bei Beschäftigungsende verrechnen?

Frage: „Eine Kollegin verlässt das Unternehmen. Sie hat allerdings Minusstunden auf dem Arbeitszeitkonto angesammelt. Diese will unser Arbeitgeber mit der letzten Lohnzahlung verrechnen. Die Kollegin hat sich nun an uns gewandt. Sie meint, das dürfe der Arbeitgeber nicht. Wie genau sieht die Rechtslage aus? Die Angaben im Internet sind leider sehr widersprüchlich.“

Andrea Einziger:

Ist ein Arbeitszeitkonto vereinbart, hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer dafür Sorge zu tragen, dass er oder sie innerhalb eines bestimmten Zeitraumes die Arbeitszeit erfüllt.

➔ Als Zeiträume kommen verschiedene Abrechnungsintervalle wie die Woche, der Monat oder das Jahr in Frage. Am Ende des jeweiligen Abrechnungszeitraumes muss das Zeitkonto ausgeglichen sein.

Die Vergütung richtet sich aber allein nach der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit mit der entsprechenden Vergütung. Ein positives Arbeitszeitkonto ist damit ein Vorschuss des Arbeitnehmers, ein negatives Konto ein Gehaltsvorschuss des Arbeitgebers.

Die Rechtsprechung geht davon aus, dass weder die oder der Beschäftigte dem Arbeitgeber vorgeleistete Arbeit „schenkt“, noch der mit der Zahlung einer verstetigten Vergütung vorleistende Arbeitgeber auf eine finanzielle Erstattung seiner Vorschussleistung verzichten will.

Daher muss ein Arbeitgeber einen positiven Saldo bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses finanziell abgelten, wenn er sich nicht in Freizeit abbauen lässt und keine andere Vereinbarung besteht (Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm, Urteil vom 26.10.2021, Az: 6 Sa 405/21).

Wichtig: Stehen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder des vereinbarten Ausgleichszeitraums Minusstunden auf dem Konto, kann Ihr Arbeitgeber diese in der Regel nicht verrechnen. Das heißt:

Es kommt darauf an, ob bzw. dass die Kollegin oder der Kollege es zu vertreten hat, dass das Konto nicht ausgeglichen ist. Dies ist z. B. der Fall, wenn der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin wie bei Gleitzeitmodellen über die Inanspruchnahme von Minussalden frei entscheiden kann.

Wurden die Minusstunden hingegen durch den Arbeitgeber verursacht (z. B., weil er nicht genug Arbeit ermöglicht hat), ist die Verrechnung der Minussalden mit ausstehenden Entgeltzahlungen oder Urlaubsansprüchen grundsätzlich ausgeschlossen. Betroffene Beschäftigte haben auf Grund des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch darauf, auch tatsächlich im Umfang der vereinbarten Arbeitszeit beschäftigt zu werden. In Ihrem Fall wäre das also noch zu prüfen.