mit Betriebsrats-Wiki

@Betriebsrat

Mitbestimmung erfolgreich nutzen und umsetzen

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

Ausgabe NOV 25

Sie lesen in dieser Ausgabe

INHALT

▷ EDITORIAL

Klappern gehört zum Handwerk. **Studie: Mehr Produktivität mit Betriebsrat** . . . . . Seite 2

▷ KOMPAKT INFORMIERT

Online-AU ohne Arztkontakt: Fristlose Kündigung wirksam . . . . . Seite 3

Massenentlassung ohne Anzeige bei der Arbeitsagentur: Kündigungen unwirksam . . . . . Seite 3

Meinungsfreiheit vs. Kündigung: Wo die Meinungsfreiheit gewinnt . . . . Seite 4

Sozialplan nach Abschluss der Maßnahme ja, Interessenausgleich nein . . Seite 4

Stempelzeiten-Reports: Einen pauschalen Anspruch gibt es nicht . . . . . Seite 5

Probezeit bei Befristung: Keine 25-%-Grenze mehr . . . . . Seite 5

▷ CHECKLISTE DES MONATS

Arbeitgeber muss Lift am Ausbildungsplatz von **schwerbehindertem Unfallopfer** bezahlen . . . . . Seite 6

▷ BETRIEBSRATS-WIKI

Gremiumswechsel: So bereiten Sie die Übergabe an den kommenden Betriebsrat perfekt vor . . . . . Seite 7

Wie Sie gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber **sexuelle Belästigungen im Betrieb** wirksam unterbinden . . . . . Seite 11

▷ LESERFRAGE DES MONATS

Digitale Stützunterschrift für Wahlvorschläge – geht das? . . . . . Seite 16

ultimoVERLAG
Wissen für Betriebs- und Personalräte

EDITORIAL

Ihre Expertin für Mitbestimmung

Andrea Einziger,
Chefredakteurin
@Betriebsrat

Klappern gehört zum Handwerk. Studie: Mehr Produktivität mit Betriebsrat

Liebe Betriebsratsvorsitzende,
lieber Betriebsratsvorsitzender,

manchmal tut ein Blick in die Forschung richtig gut. Vor allem dann, wenn er schwarz auf weiß bestätigt, was Sie in Ihrer täglichen Arbeit längst spüren: Betriebsräte verbessern nicht nur die Arbeitsbedingungen – sie erhöhen auch die Produktivität.

Genau das zeigt eine aktuelle Studie des Ifo-Instituts, des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und der Universität Konstanz. Und das Ergebnis ist bemerkenswert: Unternehmen mit Betriebsrat sind nach Einführung von Automatisierung rund 30 Prozent produktiver als vergleichbare Betriebe ohne Betriebsrat. 30 Prozent! Das ist ein Wirtschaftsfaktor.

Die Forschenden liefern dafür zwei Erklärungen, die Sie aus Ihrem Alltag bestens kennen:

1. Wo ein Betriebsrat Einfluss hat, gibt es mehr Qualifizierung. Wenn Automatisierung kommt, wird nicht „wegrationalisiert“, sondern umgeschult. Beschäftigte bleiben an Bord – und das Know-how bleibt im Unternehmen.

2. Betriebsräte bremsen nicht einfach – sie sorgen dafür, dass Automatisierung dort durchgeführt wird, wo sie wirklich Sinn ergibt. Keine Schnellschüsse, keine Prestigetechnik, keine Investitionen ins Blaue hinein. Kurz gesagt: Automatisiert wird nur dort, wo es sich rechnet.

Noch ein Befund der Studie verdient Aufmerksamkeit: In Betrieben mit Betriebsrat entwickeln sich die Einkommen drei Jahre nach der Einführung von Robotern um rund zehn Prozent besser.

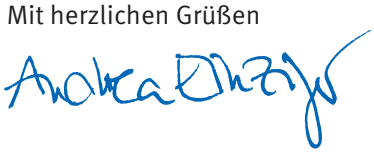
Warum?

Weil Arbeitnehmervertretungen gerade die Routinekräfte vor Lohnverlusten schützen. Natürlich zeigt die Untersuchung auch eine Kehrseite: Wo die Routinekräfte stabilisiert werden, geraten manchmal andere Gruppen unter Druck. Das ist ein realistischer Hinweis – und zugleich ein Auftrag an uns Betriebsräte, die Verteilungsgerechtigkeit im Blick zu behalten.

Was bleibt unterm Strich?

Dass Mitbestimmung ein hochmoderner Produktivitätsmotor ist. Und dass gute Betriebsratsarbeit immer dann am wirksamsten ist, wenn sie – im besten Sinne des Wortes – „klappt“: gut vorbereitet, gut verhandelt, gut begleitet.

Mit herzlichen Grüßen



Online-AU ohne Arztkontakt: Fristlose Kündigung wirksam

LAG Hamm, Urteil vom 5.9.2025, Az. 14 SLa 145/25

Eine digitale AU-Bescheinigung ohne jeden Arztkontakt ist kein gültiger Nachweis einer Arbeitsunfähigkeit. Wer so eine Bescheinigung einreicht, riskiert die fristlose Kündigung.

Der Fall

Online-Dienst stellte AU-Bescheinigung aus

Ein Arbeitnehmer hatte sich eine „AU-Bescheinigung“ über einen reinen Online-Dienst ausstellen lassen – ohne Video-Call, persönlichem Telefonat oder gar einer Untersuchung. Die Bescheinigung wirkte wie ein echtes Attest. Tatsächlich beruhte sie nur auf einem selbst ausgefüllten Fragebogen. Der Arbeitgeber kündigte fristlos.

Die Entscheidung

Zerstörtes Vertrauensverhältnis

Das Gericht bestätigte die Kündigung: Die Vorlage einer solchen AU ist eine Täuschung über den ärztlichen Ursprung, zerstört das Vertrauensverhältnis und rechtfertigt eine sofortige Trennung (§ 626 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)). Eine Abmahnung ist nicht erforderlich.

Mein Tipp

Es gibt inzwischen mehrere Anbieter solcher „Online-Bescheinigungen“. Informieren Sie Beschäftigte, wie gefährlich diese Angebote sind. Gegen die erlaubten telefonischen Konsultationen oder Video-Konsultationen beim Hausarzt mit anschließender Krankschreibung spricht weiterhin nichts.

Massenentlassung ohne Anzeige bei der Arbeitsagentur: Kündigungen unwirksam

EuGH, Urteile vom 30.10.2025, Rs. C-134/24 und C-402/24

Ohne ordnungsgemäße Massenentlassungsanzeige sind alle Kündigungen unwirksam. Eine „Nachmeldung“ heilt den Fehler nicht.

Der Fall

Anzeige und Stellungnahme fehlten

In zwei Insolvenzverfahren wurden zahlreiche Kündigungen ausgesprochen, ohne vorher die Anzeige nach § 17 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) (Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit) einzureichen bzw. ohne die notwendige Stellungnahme des Betriebsrats.

Die Entscheidung

Bei Massenentlassungen gilt: Eine Kündigung wird erst 30 Tage nach Eingang einer vollständigen Anzeige wirksam (Art. 4 RL 98/59/EG). Fehlt sie, bleibt jede Kündigung nichtig, auch wenn später nachgemeldet wird.

Mein Tipp

Kündigungen dürfen erst nach der Anzeige bei der Agentur für Arbeit ausgesprochen werden. Auch muss Ihr Arbeitgeber Ihre Stellungnahme mit übersenden. Ein Tipp an Betroffene, wenn der Arbeitgeber Fehler macht, ist definitiv sinnvoll.

Meinungsfreiheit vs. Kündigung: Wo die Meinungsfreiheit gewinnt

LAG Mainz, Urteil vom 12.11.2025, Az. 3 SLa 254/24

Politische Meinungsäußerungen in sozialen Medien sind geschützt – eine Kündigung ist nur zulässig, wenn konkrete betriebliche Nachteile entstehen oder strafbare Inhalte verbreitet werden.

Der Fall

Ein Fußballprofi postete nach dem Hamas-Terrorangriff den Satz *„From the river to the sea, Palestine will be free.“* Der Verein forderte eine klare Distanzierung. Der Spieler reagierte moderat – dennoch kündigte der Verein fristlos.

Die Entscheidung

Kündigung war unwirksam

Das Landesarbeitsgericht (LAG) erklärte die Kündigung für unwirksam. Der Post sei von der Meinungsfreiheit (Art. 5 Grundgesetz (GG)) gedeckt. Weder liege eine Verherrlichung von Gewalt noch eine Betriebsstörung vor. Der Spieler hat Anspruch auf vollen Lohn und Boni.

Mein Tipp

Kündigung wegen Social-Media-Posts? Prüfen Sie in der Anhörung:

- Liegt eine klare Beleidigung oder Hetze vor?
- Hat die Äußerung konkreten Bezug zum Betrieb?
- Gibt es vorherige Abmahnungen?

Jedes „Nein“ spricht dafür, dass Sie der Kündigung widersprechen.

Sozialplan nach Abschluss der Maßnahme ja, Interessenausgleich nein

Hessisches LAG, Beschluss vom 25.9.2025, Az. 5 TaBV 96/25

Auch ein Standortwechsel um wenige hundert Meter kann eine Sozialplanpflicht auslösen – ein Interessenausgleich dagegen ist nur vor Umsetzung möglich.

Der Fall

Ein Unternehmen zog seine Zentrale um rund 500 Meter weiter. Der Betriebsrat verlangte Einigungsstellen zu Interessenausgleich und Sozialplan. Der Arbeitgeber hielt den Umzug für zu geringfügig.

Die Entscheidung

Maßnahme war bereits vollzogen

Ein Interessenausgleich ist nicht mehr möglich, wenn eine Maßnahme (hier: der Umzug) bereits vollzogen ist. Ein Sozialplan ist aber weiterhin möglich und kann verhandelt wenn, weil reale Nachteile möglich sind. Im entschiedenen Fall: Längere Wege, andere Räume, fehlende Parkplätze.

Mein Tipp

Der frühe Vogel fängt den Wurm. Vor Durchführung: Interessenausgleich und Sozialplan einfordern.

Stempelzeiten-Reports: Einen pauschalen Anspruch gibt es nicht

LAG Köln, Beschluss vom 25.7.2025, Az. 9 TaBV 7/25

Als Betriebsrat können Sie Stempelzeiten-Reports nur verlangen, wenn ein konkreter Anlass besteht.

Der Fall

Der Betriebsrat eines Textileinzelhändlers verlangte sämtliche Stempelzeiten-Reports rückwirkend für fast zwei Jahre. Das war dem Arbeitgeber zu viel – zumal es keinen konkreten Anlass für die Forderung gab.

Die Entscheidung

Im Fall der Fälle muss ein Arbeitgeber auch solche Reporte liefern. Aber nur dann, wenn hierfür ein konkreter Anlass (z. B. festgestellte Unregelmäßigkeiten bei einigen Beschäftigten) besteht und Sie als Betriebsrat Ihre Kontrollrechte ausüben möchten.

Es muss ein konkreter Anlass vorliegen

Fazit

Anfordern bei konkretem Verdacht, dokumentiertem Anlass und mit klarer Begründung.

Probezeit bei Befristung: Keine 25-%-Grenze mehr

BAG, Urteil vom 30.10.2025, Az. 2 AZR 160/24

Die frühere Faustformel „Probezeit max. 25 % der Befristung“ ist abgeschafft. Entscheidend ist der Einzelfall.

Der Fall

Eine Callcenter-Mitarbeiterin hatte einen auf ein Jahr befristeten Vertrag und eine Probezeit von vier Monaten. Sie hielt die Probezeit für zu lang. Bislang gingen die Gerichte von 25-%-Probezeitdauer aus. Das wären bei ihr drei Monate gewesen.

Die Entscheidung

Das BAG stellte klar: Es gibt keinen festen Grenzwert. Entscheidend ist, wie lange die Einarbeitung real benötigt. Ein dreistufiges Einarbeitungskonzept rechtfertige hier vier Monate.

Auf die reale Einarbeitungszeit kommt es an

Wichtig: Eine zu lange Probezeit (aber nie mehr als sechs Monate, § 622 Abs. 3 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)) macht die Kündigung nicht unwirksam. Es gilt dann aber die normale gesetzliche Kündigungsfrist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats (§ 622 Abs. 1 BGB).

Arbeitgeber muss Lift am Ausbildungsplatz von schwerbehindertem Unfallopfer bezahlen

Steht die Einstellung von schwerbehinderten Arbeitnehmern oder Auszubildenden im Raum, stellen sich schnell Fragen nach eventuell notwendigen technischen Einrichtungen, damit die Beschäftigung möglich ist. Die Antworten zu diesen Fragen liefert ein Urteil des Oberlandesgerichts (OLG) Celle vom 15.4.2025 (Az. 14 U 237/24). Das Urteil stärkt die Position der Arbeitnehmer bzw. Auszubildenden.

Ein seit Kindheitstagen nach einem Unfall querschnittgelähmter und auf den Rollstuhl angewiesener Auszubildender hat Anrecht auf eine barrierefreie Aufzugsanlage, wenn es im Haus bereits eine gibt, diese aber nicht barrierefrei ist. Arbeitgeber sind verpflichtet, einen behindertengerechten Arbeitsplatz anzubieten. Außerdem muss jeder Ausbildungsbetrieb den Arbeitsbereich und das Aufgabenfeld so gestalten, dass behinderte Auszubildende die an sie gestellten Anforderungen erfüllen können. Dieser Anspruch resultiert aus § 164 Abs. 4 Sozialgesetzbuch (SGB) IX, dort insbesondere Nr. 4 und 5. Diese Vorschrift gilt nicht nur für „normale“ Arbeitsplätze, sondern auch für Ausbildungsplätze, § 156 SGB IX.

Blitzcheck: Was Ihr Arbeitgeber mit Blick auf schwerbehinderte Beschäftigte und Auszubildende immer prüfen und unternehmen muss

1. Zugang & Erreichbarkeit sicherstellen	
• Sind alle Arbeitsbereiche, die der schwerbehinderte Beschäftigte benötigt, barrierefrei erreichbar (Türen, Rampen, Aufzüge, Wegeführung)?	❑
• Gibt es bestehende Aufzüge oder Zugänge, die nicht barrierefrei sind – und wurden diese entsprechend nachgerüstet?	❑
• Wird geprüft, ob auch Neben- und Funktionsräume (z. B. Archiv, Keller, Personalräume) zugänglich gemacht werden müssen?	❑
2. Arbeitsplatz individuell anpassen	
• Wurden Arbeitsplatz, Arbeitsmittel und Möblierung an die körperlichen Anforderungen angepasst (z. B. Tischhöhe, Bewegungsfläche, Beleuchtung)?	❑
• Ist das Arbeitsumfeld so gestaltet, dass Aufgaben ohne fremde Hilfe erfüllt werden können? Wurden Software, Geräte oder Maschinen auf Barrierefreiheit geprüft?	❑
3. Technische Hilfen bereitstellen	
• Stehen erforderliche technische Arbeitshilfen zur Verfügung (§ 164 Abs. 4 Nr. 5 SGB IX)? Werden diese Hilfen regelmäßig gewartet und bei Bedarf ersetzt?	❑
• Sind mögliche Fördermittel (Integrationsamt, Reha-Träger) geprüft und beantragt worden?	❑
4. Arbeitsorganisation entsprechend gestalten	
• Wurden Arbeitszeiten, Pausen und Aufgaben flexibel und bedarfsgerecht angepasst?	❑
• Wurde geprüft, ob der Einsatzort oder das Team angepasst werden muss, um Barrieren zu vermeiden?	❑
• Sind Gefährdungsbeurteilungen (inkl. psychischer Belastungen) für den konkreten Arbeitsplatz durchgeführt worden?	❑
Jedes Nein heißt: Schubsen Sie den Arbeitgeber an. Er muss handeln! Der § 164 SGB IX nimmt ihn eindeutig in die Pflicht.	

So bereiten Sie die Übergabe an den kommenden Betriebsrat perfekt vor

Der Countdown läuft – die Betriebsratswahlen 2026 stehen vor der Tür. Und mit jeder Wahl beginnt auch ein Wechsel: Einige Kolleginnen und Kollegen scheiden aus, neue kommen hinzu, und das alte Gremium übergibt das Steuer an die Nachfolger. Damit der „neue" Betriebsrat gleich und vor allem gut starten kann, ist die Vorbereitung der Übergabe das A und O.

Der größte Irrtum vieler scheidender Gremien: „Die Neuen machen das schon."

Unvorbereiteter Neustart kostet viel Zeit

Gerade in Betrieben, in denen es in den vergangenen Jahren viele Projekte gab – Digitalisierung von Arbeitszeiterfassung, neue Homeoffice-Regelungen, Umstrukturierungen oder Beschwerden nach § 85 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) – kann ein unvorbereiteter Neustart wertvolle Monate kosten.

Ein Beispiel aus der Praxis

In einem Produktionsbetrieb stand eine überfällige Anpassung der Schichtpläne an. Das alte Gremium hatte bereits mehrere Verhandlungsrunden geführt, eine Einigungsstelle angedroht und sogar eine arbeitsmedizinische Stellungnahme eingeholt. Doch kurz vor der Wahl wurde der Prozess nicht zu Ende gebracht – und die Übergabe bestand lediglich aus einem Hinweis wie: „Die Vereinbarung zu den Schichtplänen muss noch zu Ende gebracht werden."

Der neue Betriebsrat wusste weder,

- welche Varianten bereits diskutiert worden waren,
- warum ein bestimmtes Modell besonders kritisch war, noch,
- welche Zugeständnisse der Arbeitgeber in Aussicht gestellt hatte.

Was passierte?

Gefahr, wenn die Verhandlungshistorie fehlt

Der Arbeitgeber setzte das Thema sofort wieder auf die Agenda – allerdings mit einem komplett neuen Vorschlag, der die bisherigen Kompromisse ignorierte. Weil dem neuen Gremium jede Verhandlungshistorie fehlte, musste es praktisch wieder bei Null starten. Die Einigungsstelle wurde erneut angerufen – dieses Mal mit deutlich schlechteren Ausgangsbedingungen.

Das Beispiel zeigt: Fehlt die Dokumentation der Vorgeschichte, verliert der neue Betriebsrat Verhandlungsmacht. Eine sorgfältige Übergabe verhindert, dass Arbeitgeber die Wechselphase nutzen, um mühsam erkämpfte Positionen wieder einzukassieren.

Achtung!

Besonders kritisch wird es dort, wo Arbeitgeber die Gremiumswechselphase bewusst nutzen, um alte Streitpunkte neu aufzurollen. In der Praxis kommt das häufiger vor, als man denkt: Unmittelbar nach einer Wahl starten „harmlose Gespräche" über Anpassungen von Betriebsvereinbarungen, IT-Systemen oder Schichtmodellen. Ein neuer Betriebsrat, der die Historie nicht kennt, ist hier klar im Nachteil.

Mein Tipp

Deshalb sollten Sie als scheidender Betriebsrat auch dokumentieren, welche Konflikte oder Verhandlungstricks der Arbeitgeber zuletzt genutzt hat – etwa kurzfristige Fristsetzungen, überraschende Vorlagen, unvollständige Informationspakete oder Druck im Einigungsstellenverfahren. Das hilft dem neuen Gremium, souverän zu bleiben.

Genauso wichtig: eine ehrliche Einschätzung des Arbeitsklimas

Wie verlässlich informiert der Arbeitgeber? Wo gab es Blockaden? Wie ist die Rolle der Führungskräfte? Welche Gewerkschaft hat unterstützt? Solche „weichen Faktoren“ sind oft entscheidend, damit der neue Betriebsrat Kommunikationsfehler vermeidet und Beziehungen von Anfang an bewusst gestaltet.

Kurz gesagt: Eine gute Übergabe schützt nicht nur alte Erfolge – sie schafft die Grundlage, damit der neue Betriebsrat selbstbewusst, informiert und handlungsstark startet.

Warum eine strukturierte Übergabe Pflicht ist – nicht Kür

Kontinuität sichert den Erfolg der Betriebsratsarbeit

Betriebsratsarbeit ist ein fortlaufender Prozess. Gremien wechseln, aber die Themen nicht:

- Langwierige Verhandlungen laufen weiter.
- Angekündigte Restrukturierungen gehen in die nächste Runde.
- Beschwerden und Verfahren bleiben anhängig.
- Betriebsvereinbarungen werden weiter angewendet – oder gehören dringend überarbeitet.

Dazu kommt: Der scheidende Betriebsrat muss alles übergeben, was für die weitere Amtsführung wichtig ist. Rechtlich ergibt sich diese Pflicht aus:

- § 80 BetrVG: Hier sind Ihre allgemeinen Aufgaben definiert – die den neuen Betriebsrat sofort treffen!
- Grundsätze der geordneten Amtsführung (ständige BAG-Rechtsprechung)
- Eigentum des Gremiums an Betriebsrats-Unterlagen: Sie gehören nicht einzelnen Personen, sondern dem Betriebsrat als Organ.

Am besten ist also, dass direkt nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses ein Übergabetermin mit dem neuen Betriebsrat vereinbart wird! Zum Beispiel unmittelbar im Anschluss nach der konstituierenden Sitzung, nach der auch feststeht, wer neuer Betriebsratsvorsitzender oder neue Betriebsratsvorsitzende wird.

Die 6 wichtigsten Übergabe-Bausteine – alles, was der neue Betriebsrat wirklich braucht

Damit die Übergabe reibungslos funktioniert, empfiehlt sich ein modularer Aufbau:

Bestands-Check: Welche Betriebsvereinbarungen gelten?

Baustein 1: Überblick über alle geltenden Betriebsvereinbarungen

Der häufigste Fehler bei neuen Betriebsräten: Eine Betriebsvereinbarung wird jahrelang ignoriert, weil niemand weiß, warum sie existiert oder wie sie funktioniert.

Notwendige Informationen

Deshalb braucht das neue Gremium:

- eine vollständige Betriebsvereinbarungs-Liste (Titel, Datum, Laufzeit, Kündigungsfrist, letzte Änderungen)
- die Zielsetzung jeder Vereinbarung
- Hintergrund der Verhandlung: Was war strittig? Welche Kompromisse wurden geschlossen?
- eine Prüfung des Aktualisierungsbedarfs (insbesondere bei Betriebsvereinbarungen älter als fünf Jahre)
- offene Punkte („BV Homeoffice: Evaluierung des Desk-Sharing-Konzepts noch offen“)

Dieser Teil bildet den Kern des Übergabeplans – und entscheidet darüber, ob der neue Betriebsrat von Beginn an handlungsfähig ist.

Baustein 2: Offene Verfahren und rechtlich relevante Vorgänge

Welche Vorgänge sind aktuell relevant?

Ob Einigungsstelle, Arbeitsgericht, Datenschutzverfahren oder Beschwerden nach §§ 84 und 85 BetrVG: Der neue Betriebsrat darf nicht bei Null starten.

Eine Übergabe ist daher notwendig zu:

Notwendige Informationen

- laufenden Einigungsstellenverfahren (inkl. Stand der Verhandlungen)
- anhängigen Gerichtsverfahren
- Konflikten, bei denen der Arbeitgeber Schritte angekündigt hat (z. B. Rückkehrgespräche, BEM-Fälle, Organisationsänderungen)
- aktuellen Beschwerden nach §§ 84 und 85 BetrVG
- anhängigen Disziplinar- oder Kündigungsfällen (inkl. § 102 BetrVG-Unterlagen)

Hierbei gilt der Grundsatz: Alle Unterlagen zu rechtlich relevanten, noch nicht abgeschlossenen Angelegenheiten müssen vollständig übergeben werden (ständige BAG-Rechtsprechung).

Baustein 3: Interne Strukturen und Rollenverteilung des alten Gremiums

Wie ist der Betriebsrat organisiert?

Neuwahlen bedeuten oft: Keine Routinen, kein Überblick. Deshalb braucht das neue Gremium:

Notwendige Informationen

- Sitzungsrhythmus und Arbeitsweise (wöchentlich? monatlich?)
- Funktionsverteilung (stellvertretende Vorsitzende, Ausschüsse, Arbeitsgruppen)
- etablierte Kommunikationswege (Betriebsrats-Postfach, Intranet, regelmäßige Jour-Fixe mit der Geschäftsführung)
- verwendete Tools (Betriebsrats-Software, cloudbasierte Ablagen, Kalender)

Der neue Betriebsrat entscheidet anschließend selbst, was übernommen wird – aber er braucht die Information, um bewusst gestalten zu können.

Baustein 4: Maßnahmen, die bereits angestoßen wurden, aber nicht abgeschlossen sind

Welche Maßnahmen laufen?

Das betrifft u. a.:

Notwendige Informationen

- geplante Betriebsvereinbarungen („BV Desk Sharing" – Verhandlungen noch offen)
- Digitalisierung der Zeiterfassung (EuGH-Urteil vom 19.12.2024, Rs. C-531/23 – neue Pflichten)
- Einordnung aktueller Konfliktfälle
- laufende Gesundheits- oder BEM-Prozesse (§ 167 Abs. 2 SGB IX)
- neue Schulungsbedarfe (z. B. DSGVO nach § 79a BetrVG oder AGG-Beschwerdestellen)

Hier entsteht oft die größte Lücke – und gleichzeitig die größte Chance für saubere Kontinuität.

Baustein 5: Vollständige Dokumenten- und Unterlagenliste

Welche Unterlagen liegen vor?

Das neue Gremium muss wissen, was existiert – und wo es liegt.

Das umfasst:

Notwendige Informationen

- Geschäftsordnung
- Sitzungsprotokolle
- Beschlüsse des Gremiums
- Schriftverkehr mit dem Arbeitgeber

- Verhandlungsunterlagen
- Betriebsvereinbarungs-Entwürfe, Gutachten, Stellungnahmen
- Datenschutz-Dokumentationen
- Unterlagen zu Wahlen und JAV-Angelegenheiten
- Budget- und Kostenunterlagen
- IT- und Zugangsrechte (gemeinsame Laufwerke, Ordnerstruktur, Tools)

Wichtig: Unterlagen des Betriebsrats stehen im Eigentum des Organs, nicht einzelner Mitglieder. Nach Ende der Amtszeit sind sie vollständig zu übergeben.

Wo gibt es Schulungsbedarf?

Notwendige Informationen

Baustein 6: Schulungsstand und Qualifizierungsplan

Nach einer Wahl starten viele Mitglieder ohne ausreichende Kenntnisse. Damit der neue Betriebsrat sofort loslegen kann:

- Übersicht „Wer hat welches Seminar besucht?“
- Welche Grundlagenschulungen fehlen? (BetrVG, Arbeitsrecht, Datenschutz, Arbeitsschutz)
- Welche Spezialseminare sind für Ausschüsse relevant?
- Welche Seminare wurden bereits beschlossen, aber noch nicht besucht?

Rechtslage dazu:

- Anspruch auf erforderliche Schulungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG*
- Drei Wochen Freistellung nach § 37 Abs. 7 BetrVG (für Erstmitglieder vier Wochen)
- Beschluss- und Ankündigungspflichten (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 8.3.2000, Az. 7 ABR 11/98)

(* Dort heißt es: *„…jedes Mitglied des Betriebsrats [hat] während seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf bezahlte Freistellung für insgesamt drei Wochen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von der zuständigen obersten Arbeitsbehörde des Landes nach Beratung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände als geeignet anerkannt sind. Der Anspruch nach Satz 1 erhöht sich für Arbeitnehmer, die erstmals das Amt eines Betriebsratsmitglieds übernehmen und auch nicht zuvor Jugend- und Auszubildendenvertreter waren, auf vier Wochen.“*)

Die große Checkliste: Ihr Übergabeplan für den Betriebsrat

Punkt	Was gehört hinein?	Verantwortlich
1. Übersicht aller Betriebsvereinbarungen	Titel, Datum, Laufzeit, Kündigungsfristen	Betriebsratsbüro
2. Zielsetzung der Betriebsvereinbarungen	Warum wurde sie geschlossen? Welche Probleme löst sie?	damalige Verhandler
3. Wirkung in der Praxis	Was funktioniert gut, wo gab es Konflikte?	BV-Review-AG
4. offener Überarbeitungsbedarf	Anpassungen, die der neue Betriebsrat prüfen sollte	Ausschüsse
5. rechtliche Altlasten	offene Verfahren, Beschwerden, Einigungsstellen	Betriebsratsvorsitz
6. interne Strukturen	Ausschüsse, Sitzungsrhythmus, Kommunikationswege	scheidender Betriebsrat
7. Dokumentenliste	Protokolle, Beschlüsse, Schriftverkehr, Gutachten	Betriebsratsbüro
8. Schulungsstand	Wer kann was? Welche Grundlagen fehlen?	stellvertretender Vorsitz
9. To-do-Liste für den Start	Priorisierte Handlungsempfehlungen	scheidender Betriebsrat

Wie Sie gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber sexuelle Belästigungen im Betrieb wirksam unterbinden

Sexuelle Belästigung im Unternehmen? Gerade erst „durfte“ ein Geschäftsführer 70.000 Euro Strafe zahlen, weil er ein übergriffiges Verhalten an den Tag gelegt hatte. Er hatte eine Mitarbeiterin in übelster Form sexuell belästigt, und ihr schließlich, nachdem sie eine „Einladung“ zum gemeinsamen Besuch einer Therme abgelehnt hatte, gekündigt. Als Entschädigung für das Verhalten ihres Chefs sprach ihr das Landesarbeitsgericht (LAG) diese hohe Entschädigungsleistung zu, gleichzeitig wurde das Arbeitsverhältnis auf Antrag der Arbeitnehmerin beendet (LAG Köln, Urteil vom 9.7.2025, Az. 4 SLa 97/25).

In seinem Urteil stellt das LAG Köln klar: Die dauernden Belästigungen und die Eskalation des Konflikts hatten zu einer Lage geführt, in der eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen war. Außerdem hatte die Arbeitnehmerin wegen der erheblichen Belastungen eine posttraumatische Belastungsstörung entwickelt.

Sexuelle Belästigung ist kein Bagatelldelikt

Der Fall zeigt: Sexuelle Belästigung ist kein Bagatelldelikt – und stellt eine hohe Belastung für die Opfer dar. Wobei der Begriff „sexuelle Belästigung“ vom Gesetzgeber zu Recht weit gefasst wird.

Was sexuelle Belästigung rechtlich bedeutet – und warum die Opfersicht zählt

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) legt in § 3 Abs. 4 eindeutig fest, was als sexuelle Belästigung gilt: jede unerwünschte, sexuell bestimmte Verhaltensweise, die die Würde der betroffenen Person verletzt oder verletzen kann. Schon ein einziger Vorfall genügt – es braucht kein „Muster“, keine Wiederholung, keinen „Beweis“ einer Schädigungsabsicht.

Ein Vorfall genügt

Dazu gehören u. a.:

Was zur sexuellen Belästigung gehört

- sexuell bestimmte körperliche Berührungen,
- sexuelle Aufforderungen,
- anzügliche Bemerkungen,
- unerwünschte Nachrichten, Chatverläufe oder Bilder (auch privat gesendet!),
- das Zeigen oder Platzieren pornografischer Darstellungen,
- sexuelle Witze und „Anspielungen“, auch wenn sie vermeintlich „harmlos“ gemeint sind.

Wichtig ist: Die Sicht des Opfers entscheidet. Nicht der Täter bestimmt, was als Belästigung gilt. Nicht der Tonfall. Nicht der „Humor“. Nicht die Ausrede, jemand habe „nur Spaß gemacht“. Anders ausgedrückt: Wenn eine Kollegin oder ein Kollege sich bedrängt, beschämt oder erniedrigt fühlt, liegt eine Belästigung vor. Punkt.

Welche dramatischen Folgen die Untätigkeit des Arbeitgebers haben kann

Arbeitgeber haben eine Schutzpflicht

Untätigkeit ist keine Option. Wer als Arbeitgeber nicht handelt, verletzt seine Schutzpflicht aus § 12 AGG – mit weitreichenden Folgen:

- Betroffene dürfen die Arbeitsleistung verweigern, der Lohn muss weitergezahlt werden (§ 14 Abs. 1 AGG).
- Das Arbeitsgericht kann einstweilige Maßnahmen anordnen.
- Die Berufsgenossenschaft oder Gewerbeaufsicht kann einschreiten.
- Der Arbeitgeber kann zu hohen Schadenersatz- und Entschädigungszahlungen verurteilt werden – wie im Fall aus Köln. Die Mitarbeiterin hatte aufgrund der Belästigungen eine psychische Erkrankung entwickelt (LAG Köln, Urteil vom 9.7.2025, Az. 4 SLa 97/25).

Ihre Aufgaben als Betriebsrat: Schutzschirm, Korrektiv und Treiber

Ihre Aufgaben und Ihre Rechte als Betriebsrat

Als Betriebsrat haben Sie mehrere gesetzliche Ansatzpunkte:

1. Sie haben ein Mitbestimmungsrecht bei Maßnahmen der Ordnung im Betrieb aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG): Regeln zum Umgang miteinander, Verhaltenskodizes, Ethikrichtlinien, Kommunikationsregeln: Alles, was das Verhalten der Kolleginnen und Kollegen betrifft, ist mitbestimmungspflichtig.
2. Sie haben ein Mitbestimmungsrecht bei Beschwerdeverfahren nach § 85 BetrVG: Sie begleiten Beschwerden, prüfen Abläufe, verlangen Abhilfe.
3. Sie haben eine Überwachungsfunktion (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG): Sie achten darauf, dass der Arbeitgeber seine gesetzlichen Pflichten nach AGG und BetrVG erfüllt.
4. Sie haben ein Initiativrecht: Sie können Maßnahmen fordern – nicht warten, bis der Arbeitgeber etwas tut.

Was Sie gemeinsam mit dem Arbeitgeber sofort umsetzen sollten

Sexuelle Belästigung ist ein absolutes No-Go. Das muss Ihr Arbeitgeber deutlich machen. Das können Sie deutlich machen. Im Rahmen einer glasklaren Betriebsvereinbarung, die folgende Punkte enthält:

Diese Punkte gehören in Ihre Betriebsvereinbarung

- Definitionen (an AGG angelehnt),
- klare Verbote,
- Beispiele aus der Praxis,
- Sanktionen (von Ermahnung bis fristlose Kündigung),
- Regeln für Meldungen und Beschwerden,
- Schutz vor Benachteiligung der Betroffenen,
- Fristen für Reaktionen.

Regen Sie eine Beschwerdestelle an – paritätisch, unabhängig, vertrauenswürdig

Eine Kommission aus Arbeitgeber- und Betriebsratsseite, vertraulich, schnell handlungsfähig, ohne Nachteile für Betroffene stellt sicher, dass jedem Verdacht schnell und professionell nachgegangen wird.

Wichtig: Kein Mensch, der selbst in der Führungskette des beschuldigten Täters steht, darf dort entscheiden. Denn entschieden werden muss schnell. Zum Beispiel auch über sofortige Interimsmaßnahmen:

Interimsmaßnahmen – sofortige Trennung der Beteiligten

Sofort-Maßnahmen

Bis ein Fall geprüft ist, muss gewährleistet sein:

- kein Kontakt,
- keine gemeinsame Schicht,
- keine gemeinsame Teamarbeit,
- Schutz für Betroffene vor Repressalien.

Doch auch danach geht es weiter. Bei zweifelsfrei erwiesenem Verdacht vor allem um konsequente Sanktionen gegen den Täter oder die Täterin!

Mögliche Sanktionen

Je nach Schwere kommen in Betracht:

- Abmahnung,
- Versetzung,
- ordentliche Kündigung,
- fristlose Kündigung.

Im digitalen Bereich gilt: Eine einzige ungefragte Zusendung eines sexuellen Bildes rechtfertigt die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses (LAG Köln, Urteil vom 19.6.2020, Az. 4 Sa 644/19).

Im entschiedenen Fall hatte ein Arbeitnehmer einer Kollegin über WhatsApp ein Bild seines Geschlechtsteils geschickt. Das Gericht sah darin eine so erhebliche Verletzung der Persönlichkeitsrechte und des Arbeitsvertrags, dass eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unzumutbar war.

Ebenfalls wichtig: Prävention sichtbar machen

Dazu zählen verpflichtende Awareness-Schulungen ebenso wie klare Kommunikationskampagnen im Betrieb. Den Beschäftigten müssen die Verantwortlichen (also die Ansprechpartner) bekannt gemacht werden. Auch ist es wichtig, die Reaktionswege gut sichtbar auszuhängen.

Beispiel Präventionskampagne

Aushänge mit klaren Botschaften („Sexuelle Belästigung ist kein Missverständnis“), die Vorstellung aller Ansprechpersonen mit Foto und Erreichbarkeit, kurze Videos im Intranet sowie verpflichtende Sensibilisierungsschulungen für Führungskräfte.

Wie Sie das Schweigen brechen – und Betroffene unterstützen

Betroffene schweigen oft aus Angst:

- vor Spott,
- vor Konsequenzen,
- vor dem Täter,
- vor Teamreaktionen,
- vor Karriereeinbußen.

Als Betriebsrat können Sie das durchbrechen:

So unterstützen Sie Betroffene aktiv:

- **niedrigschwellige Ansprechwege schaffen,** wie z. B. eine feste „Sprechstunde ohne Anmeldung“ des Betriebsrats jeden Mittwoch von 12–14 Uhr, bei der ausdrücklich auch vertrauliche Hinweise möglich sind. Zusätzlich Einrichtung einer Mailadresse wie schutz@betriebsrat-firma.de, die nur zwei geschulte Betriebsratsmitglieder einsehen.
- **anonyme Meldemöglichkeiten prüfen,** z. B. ein anonymes Hinweisformular im Intranet oder über externe Tools wie BKMS® oder ein einfacher digitaler Briefkasten, bei dem keine Login-Daten benötigt werden. Alternativ: Ein physischer „Vertrauensbriefkasten“ im Pausenbereich, den ausschließlich der Betriebsrat leert.
- Vertraulichkeit garantieren
- jede Beschwerde ernst nehmen – auch „gefühlt kleine Vorfälle“
- Gespräche moderieren
- Begleitung bei Terminen anbieten
- sicherstellen, dass Betroffene keine Nachteile erleiden
- auf Ermessensfehler hinweisen („Bagatellisieren“ muss sofort unterbunden werden)

Wie Sie als Betriebsrat Betrroffene wirkungsvoll unterstützen

Schreiten Sie hier ein!

Wichtig: Betroffene müssen nicht nachweisen, dass eine Handlung „sexuell gemeint“ war. Es reicht, dass das Verhalten als unerwünscht empfunden wird.

Typische Verharmlosungsstrategien – und wie Sie sie stoppen

Täter verharmlosen gemeldete Vorfälle oft mit Aussagen wie

- *„Das war doch nur Spaß …“*
- *„Sie hat das falsch verstanden.“*
- *„So schlimm war das doch nicht.“*
- *„Die läuft immer so rum …“*
- *„Ich bin halt ein bisschen direkt.“*

Doch all das zählt nicht!

- Kleidung von Betroffenen rechtfertigt keine Belästigung.
- Humor ist keine Verteidigung.
- „Missverständnisse“ entlasten nicht.
- „So bin ich halt“ ist irrelevant.

Ein Beispiel aus der Praxis

Ein mittelständischer Betrieb meldete mehrere Beschwerden gegen einen Teamleiter. Die Kolleginnen berichteten von:

- Berührungen an Schultern und Rücken,
- „Komplimenten“ über Körperteile,
- zweideutigen Nachrichten.

Der Arbeitgeber reagierte zunächst halbherzig – „Wir beobachten das mal.“ Der Teamleiter tat die Vorfälle als „harmlos“ und „gar nicht so gemeint“ ab.

Der Betriebsrat schritt ein:

1. Er verwies auf die Pflicht des Arbeitgebers nach § 12 AGG.
2. Er forderte Interimsmaßnahmen – und erreichte, dass der Teamleiter sofort umgesetzt wurde.
3. Er initiierte eine Betriebsvereinbarung zur Prävention sexueller Belästigung.
4. Er forderte verpflichtende Schulungen für alle Führungskräfte.
5. Er begleitete die betroffenen Kolleginnen bei der Beschwerdestelle.

Am Ende: Der Arbeitgeber kündigte dem Teamleiter fristlos. Zugleich verbesserte der Betrieb seine Präventionsstrukturen dauerhaft.

Das Beispiel zeigt: Ein starker Betriebsrat kann Betroffene schützen – und das Arbeitsklima für alle verbessern. Und mit einer Betriebsvereinbarung machen Sie dies sofort sichtbar – weshalb ich Ihnen die Muster-Betriebsvereinbarung „Sexuelle Belästigung“ ans Herz lege, die ich für Sie vorbereitet habe, und die Sie jederzeit per E-Mail (redaktion@ultimo-verlag.de, Betreff: „BV Sexuelle Belästigung“) kostenlos anfordern können.

Fazit

Sie als Betriebsrat sind die wichtigste Schutzinstanz im Betrieb. Sie haben Rechte, Sie haben Werkzeuge – und Sie haben eine Stimme, die Gewicht hat. Nutzen Sie sie für klare Regeln und für konsequente Reaktionen.

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 87098-611, Telefax: +49 931 4170 497
Ihr direkter Draht zur Redaktion: redaktion@ultimo-verlag.de
Als Fachverlag ist uns individuelle Rechtsberatung nicht gestattet.

Verlag & Herausgeber:

ultimo! Verlagsgesellschaft mbH, Maarstr. 213, 53227 Bonn,
E-Mail: redaktion@ultimo-verlag.de, Internet: www.ultimo-verlag.de
Verantwortlich für den Inhalt: Frank Fischer (v.i.S.d.P.)

Druck:

WIRmachenDRUCK GmbH, Illerstraße 15, 71522 Backnang

Leserservice/Abonnentenbetreuung:

DataM-Services GmbH, Max-Planck-Str. 7/9, 97082 Würzburg;
Tel.: 0931 / 87098-611, Fax: 0931 / 4170-497;
E-Mail: kundenservice@ultimo-verlag.de

Erscheinungsweise:

18 Ausgaben/Jahr (12 monatliche Ausgaben + 6 Sonderausgaben „BestPractice“),
ZKZ 32206, 6. Jahrgang

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 alle Geschlechter gemeint, auch wenn explizit nur eines der Geschlechter genannt wird.

© 2025 by ultimo! Verlagsgesellschaft mbH, Bonn. Alle Rechte vorbehalten.

Sie haben eine Frage?

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

Leserfrage des Monats

Digitale Stützunterschrift für Wahlvorschläge – geht das?

Frage: *„Für unsere Betriebsratswahl brauchen Wahlvorschläge bekanntlich Stützunterschriften. Da viele Kolleginnen und Kollegen im Homeoffice arbeiten und oft nicht mehr im Betrieb sind, ist es schwierig, die Unterschriften persönlich einzusammeln. Dazu kommt:*

In unserem Unternehmen werden sonst praktisch alle Dokumente digital unterschrieben – Betriebsvereinbarungen, Arbeitsverträge, Genehmigungen. Kann man also auch die Stützunterschriften digital leisten? Also per qualifizierter elektronischer Signatur oder DocuSign? Oder geht das bei Wahlvorschlägen nicht?“

Andrea Einziger:

Kurz und klar: Nein – digitale Signaturen reichen nicht aus. Für Stützunterschriften schreibt das Gesetz ausdrücklich die Schriftform vor (§ 14 Abs. 4 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) i. V. m. § 6 Abs. 3 Wahlordnung (WO)). Und Schriftform heißt: eigenhändige Unterschrift auf Papier.

Auch wenn im Betrieb längst digital unterschrieben wird – Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge, Verträge –, bei Wahlvorschlägen ist der Gesetzgeber kompromisslos. Eine elektronische oder digitale Signatur – selbst eine qualifizierte elektronische Signatur (QES) – ersetzt die eigenhändige Unterschrift nicht. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mehrfach klargestellt: Wahlvorschläge müssen „durch eigenhändige Unterschrift“ unterstützt werden. Zum Beispiel mit Beschluss vom 20.10.2021, Az. 7 ABR 36/20 .

Das Gericht stellte fest, dass die gesetzlich vorgeschriebene Schriftform nur durch eine persönliche, handschriftliche Unterschrift erfüllt wird.

Was bedeutet das für Sie konkret?

- Stützunterschriften müssen auf dem Originalformular stehen.
- Kopien, Scans oder digitale Signaturen sind ungültig.
- Der Wahlvorstand muss jede Unterschrift im Original prüfen können.

Folgende Methode zum Sammeln der Unterschriften können Sie nutzen

- **Persönliche Sammlung im Betrieb:** Ein Listenführer (aus dem Kreis der Initiatoren des Wahlvorschlags) kann mit der Vorschlagsliste (oder einer separaten Unterschriftenliste) durch den Betrieb gehen und die Unterschriften der wahlberechtigten Kollegen sammeln.
- **Auslage an zentralen Orten (mit Aufsicht):** Die Liste kann an einem zugänglichen, aber beaufsichtigten Ort ausgelegt werden (z. B. im Büro des Wahlvorstands oder in einer Abteilung, nach Absprache), wo wahlberechtigte Arbeitnehmer sie unterzeichnen können.
- **Versand per Post (für Homeoffice-Mitarbeiter):** Dies ist eine praktikable Lösung für Kolleginnen und Kollegen im Homeoffice.

Fazit

Die Unterschrift zählt. Aber nur die echte!