

@Betriebsrat

Mitbestimmung erfolgreich nutzen und umsetzen

mit
Betriebsrats-Wiki



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

Sie lesen in dieser Ausgabe

▷ EDITORIAL

Wenn die Zeiten härter werden, wird Ihr Einfluss größer Seite 2

▷ KOMPAKT INFORMIERT

Arbeitszeit falsch gebucht? Vorsatz = fristlose Kündigung Seite 3

Wartezeitkündigung: Reicht die „subjektive Einschätzung“ – selbst nach einem Leiharbeitseinsatz? Seite 3

Versetzung: Gleichwertig – oder rechtswidrig? Seite 4

Betriebsbedingte Kündigung: Ohne präzise Aufgabenanalyse keine Zustimmung. Seite 4

Mehrarbeitszuschläge für Teilzeitkräfte: Jetzt Nachzahlungen einfordern. . Seite 5

Warum es wichtig ist, die **Verhandlungsbereitschaft** immer wieder deutlich zu machen. Seite 5

▷ CHECKLISTE DES MONATS

Aktivrente kommt – was Sie jetzt als Betriebsrat unternehmen sollten . . . Seite 6

▷ BETRIEBSRATS-WIKI

Betriebliche Altersvorsorge 2026: Dieses neue Gesetz gibt Ihnen einen zusätzlichen Handlungsspielraum Seite 7

Equal-Pay: So nutzen Sie die Entgelttransparenzrichtlinie, um für klare Regelungen und faire Entlohnung zu sorgen. Seite 11

▷ LESERFRAGE DES MONATS

Können Sie diesen **Fehler im Wahlausschreiben** noch korrigieren? Seite 16

Ausgabe | DEZ
25

INHALT

Ihre Expertin für
Mitbestimmung



Andrea Einziger,
Chefredakteurin
@Betriebsrat

EDITORIAL

Wenn die Zeiten härter werden, wird Ihr Einfluss größer

Liebe Betriebsratsvorsitzende,
lieber Betriebsratsvorsitzender,

es gibt Momente, in denen sich die Arbeitswelt schneller verändert, als man sie erklären kann. Und genau in solchen Momenten zeigt sich, was Mitbestimmung wirklich wert ist. Vielleicht spüren Sie es gerade selbst im Betrieb: neue Gesetze, neue Technologien, neue Belastungen – und Kolleginnen und Kollegen, die immer öfter fragen: „Was bedeutet das für mich?“, „Wer schützt uns?“, „Wer sorgt für Ordnung in diesem Durcheinander?“

Ein Blick auf die aktuellen Entwicklungen reicht: Die Aktivrente verändert die Altersstrukturen. Das Zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz zwingt Unternehmen, ihre Vergütungssysteme zu überarbeiten. Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie stellt alles infrage, was bisher „irgendwie gewachsen“ war. Und gleichzeitig rücken Fragen der Arbeitszeit, der digitalen Überwachung und der Qualifizierung stärker in den Mittelpunkt als je zuvor. Was bedeutet das für Sie?

Ganz einfach: Ihre Rolle wird größer, nicht kleiner.

Denn in einer Arbeitswelt, in der vieles wackelt, sind Sie die Instanz, die Halt gibt. Die Erfahrung zeigt – und das belegen auch aktuelle arbeitsmarktpolitische Analysen: Betriebe mit einem handlungsfähigen Betriebsrat kommen nicht nur stabiler durch Veränderungsprozesse. Sie sind innovationsbereiter, produktiver und gerechter. Warum?

Weil dort niemand übersehen wird. Weil Entscheidungen nicht über die Köpfe der Beschäftigten hinweg getroffen werden. Und weil Sie – ja, genau Sie – dafür sorgen, dass Wandel nicht zum Risiko, sondern zur Chance wird.

Doch eines darf man nicht unterschätzen:

Je dynamischer die Entwicklungen, desto größer die Angriffsflächen. Arbeitgeber, die „mal schnell etwas durchziehen“ wollen. Führungskräfte, die Regelungen großzügig interpretieren. Projekte, die plötzlich ohne Mitbestimmung starten. Kurz gesagt: Situationen, in denen Sie gebraucht werden – sofort, klar, konsequent.

Was bleibt?

Dass Betriebsratsarbeit heute nicht mehr „nur“ Gremienarbeit ist. Sie ist Standortpolitik. Sie ist Zukunftsschutz. Sie ist der Garant dafür, dass Modernisierung und Menschlichkeit nicht gegeneinander ausgespielt werden.

Deshalb lautet meine klare Botschaft an Sie: Unterschätzen Sie Ihren Einfluss nicht. Nutzen Sie ihn. Mehr denn je.

Mit herzlichen Grüßen

Arbeitszeit falsch gebucht? Vorsatz = fristlose Kündigung

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 9.9.2025, Az. 5 SLa 9/25

Eine Landesbedienstete buchte an drei verschiedenen Tagen Arbeitszeiten, die objektiv nicht stimmen konnten: angebliche Dienstreisen, obwohl sie noch nicht am Einsatzort war, sowie Startzeiten, die über eine Stunde von der tatsächlichen Ankunft abwichen. Teilweise war sie laut Wachbuch überhaupt nicht dort, wo sie sich eingetragen hatte.

Die Entscheidung

Das Gericht machte kurzen Prozess: Vorsätzlich falsche Arbeitszeitbuchungen sind ein schwerer Vertrauensbruch – und rechtfertigen die fristlose Kündigung. Die Richter stellten fest:

- Mehrere Fehlbuchungen lagen nachweisbar vor.
- Die Abweichungen waren so erheblich, dass sie nicht versehentlich entstanden sein konnten.
- Die Arbeitnehmerin wusste, dass ihre Angaben falsch waren – und handelte damit vorsätzlich.

Fazit

Arbeitszeitbetrug – auch bei „nur“ 30 Minuten – ist kündigungsrelevant. Wichtig für Sie: Prüfen Sie sorgfältig, ob wirklich Vorsatz vorliegt. Bei bloßem Versehen ist eine Abmahnung der richtige Weg – nicht die fristlose Kündigung.

Schwerer
Vertrauensbruch

Vorsatz entscheidet

Wartezeitkündigung: Reicht die „subjektive Einschätzung“ – selbst nach einem Leiharbeitseinsatz?

LAG Sachsen, Urteil vom 12.5.2025, Az. 2 SLa 38/24

Eine Telefonistin wurde nach vorheriger Tätigkeit als Leiharbeitnehmerin fest angestellt – und noch in der Wartezeit gekündigt. Die Anhörung des Betriebsrats bestand lediglich aus dem Hinweis, die Mitarbeiterin entspreche „nach allgemeiner subjektiver Einschätzung“ nicht den Anforderungen.

Die Entscheidung

Das reicht – sagt das LAG. Auch wenn jemand zuvor im Betrieb über Zeitarbeit tätig war, bleibt es bei der Grundregel: In der Wartezeit genügt ein Werturteil. Konkrete Tatsachen müssen nicht genannt werden.

Wichtig: Sie können die Kündigung nicht verhindern – aber prüfen Sie genau, ob der Arbeitgeber wirklich innerhalb der Wartezeit bleibt.

Und: Auch Wartezeitkündigungen sind anhörungspflichtig. Formfehler sind Ihre stärkste Waffe.

Werturteil reicht
hier aus



Versetzung: Gleichwertig – oder rechtswidrig?

LAG Niedersachsen, Urteil vom 1.9.2025, Az. 4 SLa 888/24

Ein Anlagenmechaniker (Entgeltgruppe 11) sollte dauerhaft als Produktionsmechaniker (Entgeltgruppe 8) eingesetzt werden. Das Gehalt sollte zwar gleich bleiben – die Tätigkeit aber wurde objektiv niedriger bewertet. Der Mann wollte aber keine geringwertige Tätigkeit und klagte. Mit Erfolg.

Die Entscheidung

Eine nicht gleichwertige Tätigkeit kann nicht per Direktionsrecht zugewiesen werden. Begründung: Maßgeblich ist die Wertigkeit der Tätigkeit, nicht die Bezahlung. Für eine solche Herabstufung braucht es einen Änderungsvertrag oder eine Änderungskündigung.

Mein Tipp

Prüfen Sie jede Versetzung auf Gleichwertigkeit – insbesondere, wenn Tätigkeitsbewertungen oder ERA-Einstufungen betroffen sind. Sie haben Mitbestimmungsrechte nach § 99 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

Widersprechen können Sie, wenn

- die neue Tätigkeit nicht gleichwertig ist,
- die geplante Versetzung gegen eine Entgeltordnung oder bestehende Eingruppierungsgrundsätze verstößt,
- die Bewertung der Tätigkeit offensichtlich fehlerhaft ist,
- eine Benachteiligung einzelner Beschäftigter vorliegt (§ 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG),
- oder die personelle Maßnahme mit Nachteilen für andere Beschäftigte verbunden ist (§ 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG).

Betriebsbedingte Kündigung: Ohne präzise Aufgabenanalyse keine Zustimmung

ArbG Nürnberg, Urteil vom 18.6.2025, Az. 10 Ca 2628/24

Ein Verwaltungsleiter sollte „wegen Umstrukturierung“ gekündigt werden. Der Arbeitgeber behauptete, es gäbe Aufgabenverlagerungen und externe Unterstützung – konnte aber nichts davon belegen. Das wurde ihm im Kündigungsschutzprozess zum Verhängnis. Zu Recht.

Die Entscheidung

Die Kündigung ist unwirksam. Denn der Arbeitgeber konnte nicht einmal ansatzweise darlegen, welche konkreten Aufgaben weggefallen sind und wer künftig welche Tätigkeiten übernimmt. Das Gericht bemängelte massive Widersprüche.

Fragen Sie bei betriebsbedingten Kündigungen genau nach. Und zwar,

- welche konkreten Aufgaben tatsächlich entfallen sollen,
- welches Zeitvolumen diese Aufgaben bislang hatten,
- wem die verbliebenen Tätigkeiten künftig zugeordnet werden,
- wie die Umstrukturierung organisatorisch beschlossen und dokumentiert wurde, und
- warum gerade der betroffene Mitarbeiter ausgewählt wurde (Sozialauswahl!).

Wertigkeit der Tätigkeit entscheidet

Widersprechen Sie in diesen Fällen

Der Arbeitgeber muss konkret werden

Wann Kündigungen wirklich betriebsbedingt sind

Nur wenn Ihr Arbeitgeber diese Punkte schlüssig, vollständig und widerspruchsfrei darlegen kann, ist eine betriebsbedingte Kündigung überhaupt denkbar. Jede Lücke ist ein starkes Signal für Sie, der Zustimmung zu widersprechen (§ 102 Abs. 3 BetrVG).

Mehrarbeitszuschläge für Teilzeitkräfte: Jetzt Nachzahlungen einfordern

BAG, Urteil vom 26.11.2025, Az. 5 AZR 118/23

Schon 2024 hatte das BAG klar entschieden: Tarifliche Regelungen, die Teilzeitkräften Zuschläge erst ab Überschreiten der Vollzeit-Arbeitszeit gewähren, diskriminieren. 2025 folgt nun die präzise Vorgabe für die Praxis.

Die Zuschlagsgrenze muss proportional zur individuellen Arbeitszeit angepasst werden. Beispiel aus dem Fall: Vollzeit: 37,5 Stunden, Zuschlag ab 41 Std. Teilzeit: 30,8 Stunde → Zuschlag ab 33,7 Stunden

Fazit

Prüfen Sie alle Zuschlagsregelungen. Gibt es starre Grenzen, die Teilzeitkräfte benachteiligen? Informieren Sie die Beschäftigten. Wer jetzt Nachzahlungen fordert, wird sie auch bekommen. Verjährung: drei Jahre.

Warum es wichtig ist, die Verhandlungsbereitschaft immer wieder deutlich zu machen

LAG Hessen, Beschluss vom 11.9.2025, Az. 5 TaBV 81/25

In einem Unternehmen plante der Arbeitgeber eine größere Betriebsänderung. Zwei Standorte sollten zusammengeführt werden. Damit verbunden waren Arbeitsplatzverlagerungen, neue Organisationseinheiten, mögliche Nachteile für Beschäftigte. Ein klassischer Fall für einen Interessenausgleich. Aber:

Die Gespräche zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat verliefen zäh. Immer wieder wurden durch den Betriebsrat Termine verschoben oder abgesagt. Die Standpunkte zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat lagen weit auseinander. Der Arbeitgeber rief schließlich die Einigungsstelle an. Das wollte der Betriebsrat verhindern. Es sei doch noch eine Einigung möglich gewesen. Das Gericht sah das anders.

Die Entscheidung

Die Einigungsstelle wird eingesetzt – der Arbeitgeber durfte sie anrufen. Und zwar aus einem entscheidenden Grund: Es kommt darauf an, ob weitere Verhandlungen oder Verhandlungsversuche noch sinnvoll erscheinen können.

Für den entschiedenen Fall gilt: Mehrere Gespräche waren bereits geführt worden. Weitere Termine scheiterten – teils wegen Urlaubs, teils wegen verzögerter Rückmeldungen. Die Standpunkte der beiden Parteien lagen weit auseinander. Und: Die geplante Maßnahme hatte Dringlichkeit, weil Standorte verlagert werden sollten.

**Zwingende
Voraussetzung**

**Zuschlagsgrenze hängt
an der Arbeitszeit**

**Knackpunkt: Erscheinen
weitere Verhandlungen
sinnvoll?**

Die Aktivrente kommt – was Sie jetzt als Betriebsrat unternehmen sollten

Ab 1.1.2026 macht die Aktivrente das Arbeiten über die Regelaltersgrenze hinaus deutlich attraktiver: Bis zu 2.000 Euro monatlicher Lohn bleiben für Regelaltersrentner steuerfrei – vorausgesetzt, sie arbeiten in einem sozialversicherungs-pflichtigen Beschäftigungsverhältnis (kein Minijob).

Für Arbeitgeber ist das ein starker Anreiz, mehr Rentner zu beschäftigen. Für Sie als Betriebsrat ist das ein mindestens genauso starker Anlass, die Weichen frühzeitig zu stellen. Gegen Lohndumping, für stabile Entgeltstrukturen, für gesunde Alters- und Karrierewege im Betrieb. Die Checkliste zeigt, worauf es ankommt.

Checkliste Aktivrente: Wie handeln wir als Betriebsrat?

Zielbild klären	<ul style="list-style-type: none"> • „Keine billigeren Rentnerlöhne für gleiche Arbeit.“ • „Keine Verstopfung von Karrierewegen für jüngere Kolleginnen und Kollegen.“ • „Rentner als Ergänzung – nicht als Ersatz für reguläre Stellen.“
Mitbestimmung klären	<ul style="list-style-type: none"> • § 87 Abs. 1 Nr. 10 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) – Entlohnungsgrundsätze / Lohnstruktur. • § 99 BetrVG – personelle Einzelmaßnahmen bei Einstellung älterer Beschäftigter. • § 92, 92a BetrVG – Personalplanung, Beschäftigungssicherung.
Arbeitgeber befragen	<ul style="list-style-type: none"> • Gibt es bereits heute Beschäftigte über der Regelaltersgrenze? • In welchen Bereichen setzt der Arbeitgeber sie ein? • Wie sind diese Tätigkeiten bewertet und vergütet? • Plant der Arbeitgeber ab 2026 gezielt Aktivrentner einzusetzen?
Altersstrukturanalyse	<p>Verlangen Sie eine</p> <ul style="list-style-type: none"> • Altersverteilung nach Bereichen / Abteilungen. • Geplante Ruhestandsabgänge in den nächsten 3–5 Jahren. • Bereiche mit Fachkräftemangel und kritischen Funktionen.
Entgeltordnung prüfen	<p>Prüfen Sie die bestehende Entgeltordnung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gibt es ein klares Eingruppierungssystem? • Werden Tätigkeiten heute schon konsequent nach Entgeltordnung vergütet – oder eher „nach Gutdünken“? • Wo besteht bereits jetzt das Risiko von „Sonderdeals“?
Klare Gesprächsagenda festlegen	<ul style="list-style-type: none"> • Chancen der Aktivrente: Fachkräfte halten, Wissen sichern. • Risiken: Lohndumping, Aushöhlung der Lohnstruktur, blockierte Karrierepfade. • Ziel: Gemeinsame Leitlinien und Betriebsvereinbarung „Aktivrente“. • Lohndumping offen thematisieren • Auf Ihre Mitbestimmung hinweisen • Entgeltordnung, Eingruppierung, Vergütungsgrundsätze = erzwingbar mitbestimmungspflichtig. <p>Beschäftigung von Aktivrentnern darf kein „freies Spiel der Kräfte“ bleiben!</p>
Betriebsvereinbarung schließen	<ul style="list-style-type: none"> • Ein Muster maile ich Ihnen gern zu (E-Mail an redaktion@ultimo-verlag.de, Betreff: „BV Aktivrente“) reicht aus.

Fazit

Die Aktivrente kann helfen, Fachkräftemangel zu lindern und wertvolles Erfahrungswissen im Betrieb zu halten. Sie darf aber nicht zur Hintertür für ein Zwei-Klassen-Lohnsystem oder blockierte Karrierewege werden. Eine neue Betriebsvereinbarung hilft.

Betriebliche Altersvorsorge 2026: Dieses neue Gesetz gibt Ihnen einen zusätzlichen Handlungsspielraum

Zum 1.1.2026 tritt das Zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRS II) in Kraft. Ziel: Mehr gute Betriebsrenten, vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen. Zudem bekommen auch Geringverdiener die Möglichkeit, sich eine solche Rente aufzubauen. Doch zuerst sind Sie als Betriebsrat gefragt. Denn mit der Reform ändern sich die Rahmenbedingungen im Arbeits-, Steuer- und Aufsichtsrecht.

Was sich konkret ändert

Das Gesetz dreht an mehreren Stellschrauben. Die wichtigste: Öffnung des Sozialpartnermodells für nicht tarifgebundene Unternehmen. Bisher war das Sozialpartnermodell (SPM) nur für tarifgebundene Arbeitgeber interessant. Betriebsrenten wurden auf Basis eines Tarifvertrags mit reiner Beitragszusage organisiert – sicher, kollektiv und häufig kostengünstig. Für Sie als Betriebsrat ist das ein echtes Gestaltungsfeld: Sie können prüfen, welche Sozialpartnermodelle in Ihrer Branche existieren, und den Arbeitgeber auf eine Teilnahme ansprechen.

Mehr Förderung für Geringverdiener – höhere Grenze, höherer Zuschuss

Die steuerliche Förderung nach § 100 Einkommensteuergesetz (EStG) (Geringverdiener-Förderung) wird ausgebaut.

alt	neu
<ul style="list-style-type: none"> • Förderung für Beschäftigte mit einem Bruttolohn bis 2.575 Euro pro Monat. • Gefördert wurden Arbeitgeberbeiträge zur betrieblichen Altersvorsorge (bAV) von 240 bis 960 Euro pro Jahr mit einem Zuschuss von 30 % (max. 288 Euro). 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Einkommensgrenze wird dynamisiert und moderat angehoben – auf 36 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung. Das entspricht derzeit rund 2.900 Euro Monatsbrutto. • Der jährliche Förderhöchstbetrag wird von 288 Euro auf 360 Euro erhöht.

Das bedeutet: Mehr Beschäftigte fallen künftig unter die Geringverdienerförderung. Arbeitgeber haben einen stärkeren Anreiz, zusätzliche Zuschüsse zu zahlen, weil der Staat bis zu 30 % dieser Arbeitgeberbeiträge erstattet. Gerade in Branchen mit niedrigen Löhnen (Einzelhandel, Pflege, Dienstleistung) wird die bAV für viele Kolleginnen und Kollegen erstmals wirklich interessant.

Mehr Flexibilität beim Arbeitgeberwechsel und beim Rentenbeginn

Ein weiterer Schwerpunkt sind flexiblere Regeln rund um die Anwartschaften: Anwartschaften auf eine Betriebsrente können beim Arbeitgeberwechsel leichter mitgenommen oder in der bisherigen Versorgungseinrichtung belassen werden. Das Abfindungsrecht kleiner Betriebsrenten wird angepasst und flexibler gestaltet. Und:

Der vorzeitige Bezug von Betriebsrenten wird an das neue Hinzuverdienstrecht in der gesetzlichen Rentenversicherung gekoppelt. Für Beschäftigte mit brüchigen Erwerbsbiografien, häufigen Jobwechseln oder längeren Auszeiten (Elternzeit, Pflege, Teilzeitphasen) steigt damit die Chance, durchgängig Betriebsrentenansprüche aufzubauen.

Nutzen Sie das neue Gestaltungsfeld

Gute Nachrichten für Geringverdiener

Anwartschaften können leichter mitgenommen werden

Was betriebliche Altersvorsorge arbeitsrechtlich bedeutet

Zur bAV gehören alle Leistungen, die der Arbeitgeber seinen Beschäftigten zur Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung zusagt. Klassische Durchführungswege sind:

- Direktversicherung
- Pensionskasse
- Pensionsfonds
- Direktzusage
- Unterstützungskasse

Diese Entgeltumwandlung ist möglich

Seit dem ersten Betriebsrentenstärkungsgesetz gilt bereits: Beschäftigte haben einen Anspruch auf Entgeltumwandlung bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung. 2026 sind dies 4.056 Euro pro Jahr (338 Euro pro Monat). Ihr Arbeitgeber muss bei Entgeltumwandlungen grundsätzlich einen Zuschuss von 15 % zahlen, wenn er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart – was er definitiv tut.

Ihre Rolle als Betriebsrat: Hier bestimmen Sie mit

Ihre Mitbestimmung ergibt sich aus diesen beiden Regelungen im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG):

Was Sie überwachen müssen – und wo Sie mitbestimmen

Überwachungspflichten nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG
<p>Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber:</p> <ul style="list-style-type: none"> • gesetzliche Ansprüche auf Entgeltumwandlung korrekt erfüllt, • den Arbeitgeberzuschuss richtig berechnet, • die Geringverdienerförderung nach § 100 EStG nutzt, wenn die Voraussetzungen vorliegen • den Gleichbehandlungsgrundsatz einhält und keine Beschäftigtengruppe ohne sachlichen Grund schlechterstellt, • Beschäftigte verständlich informiert – gerade bei komplexen bAV-Produkten. 	<p>Bei der betrieblichen Lohngestaltung – und dazu gehören Betriebsrenten – haben Sie ein echtes, erzwingbares Mitbestimmungsrecht. Das betrifft insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wahl und Kombination der Durchführungswege (Direktversicherung, Pensionskasse, Sozialpartnermodell ...), • Ausgestaltung der Leistungspläne (Beitragshöhe, Wartezeiten, Dynamik), Arbeitgeberzuschüsse und Umwandlungssätze, • Einführung und Änderung von Opting-out-Regelungen oder automatischen Einschüssen, Anpassungen bestehender Versorgungssysteme an das neue Recht. <p>Kurz gesagt: Kein neues bAV-Modell ohne Sie. Und keine Änderung eines bestehenden Modells ohne Ihre Beteiligung.</p>

Diese Handlungsmöglichkeiten haben Sie

Tipp zum Initiativrecht: Sie dürfen das Thema selbst auf die Tagesordnung setzen

Die Reform bietet Ihnen einen guten Anlass, selbst aktiv zu werden:

- Sie können eine Bestandsaufnahme der bAV im Betrieb verlangen.
- Sie können vorschlagen, die Geringverdienerförderung konsequent zu nutzen.
- Sie können anregen, die Teilnahme an einem Sozialpartnermodell zu prüfen.
- Sie können eine aktualisierte Betriebsvereinbarung zur bAV verlangen, die die neuen gesetzlichen Spielräume nutzt und klare Spielregeln schafft.

Ich empfehle Ihnen, mit einer Betriebsvereinbarung für klare Verhältnisse zu sorgen. Das kann zweierlei bedeuten:

1. **Sie haben bereits eine Betriebsvereinbarung?** Wenn ja, sollten Sie diese an die neue Gesetzeslagen anpassen, um sicherzustellen, dass alle Vorteile aus dem neuen Rentenstärkungsgesetz auch wirklich im Betrieb, und damit bei den Beschäftigten ankommen.
2. **Sie haben noch keine Betriebsvereinbarung?** Dann liefern Ihnen die neuen gesetzlichen Spielregeln nun die ideale Steilvorlage, um in Verhandlungen mit Ihrem Arbeitgeber treten zu können.

Für beide Fälle gilt: Ich habe für Sie eine Muster-Betriebsvereinbarung mit allen Neuregelungen vorbereitet. Sie können sie jederzeit von mir abfordern. Eine kurze E-Mail an redaktion@ultimo-verlag.de reicht. Betreff: „BV bAV“.

So gehen Sie jetzt in der Praxis vor – Ihr 7-Punkte-Fahrplan

1. Bestandsaufnahme: Wie steht es um die bAV bei Ihnen?

Fragen Sie den Arbeitgeber strukturiert:

- Welche bAV-Modelle gibt es aktuell?
 - Wie viele Beschäftigte haben eine Anwartschaft – und in welchen Bereichen?
 - Welche Personengruppen sind unterrepräsentiert (Geringverdiener, Teilzeitkräfte, Befristete, Azubis)?
 - Welche Versorgungsträger werden genutzt, wie hoch sind Kosten und Verwaltungsaufwand?
- ➔ Nutzen Sie dafür Ihr Auskunftsrecht nach § 80 Abs. 2 BetrVG – und bestehen Sie auf verständlichen Unterlagen, nicht nur auf Produktprospekten.

2. Schwachstellen identifizieren

Typische Lücken, die durch das BRSg II noch deutlicher werden:

- bAV nur für Führungskräfte oder Vollzeitkräfte
 - kein oder nur minimaler Arbeitgeberzuschuss
 - Geringverdienerförderung wird nicht genutzt, obwohl viele darunter fallen
 - komplizierte, papierbasierte Prozesse, die niemand versteht
 - keine klaren Regelungen bei Arbeitgeberwechsel oder bei Betriebsübergang
- ➔ Hier können Sie gezielt ansetzen.

3. Arbeitgeber auf Handlungsbedarf hinweisen

Ihr Arbeitgeber muss sich ohnehin an die neuen gesetzlichen Vorgaben anpassen. Genau das ist Ihr Hebel:

- Verweisen Sie auf den Beschluss des Bundestages zum BRSg II und die politische Zielsetzung, die bAV gerade in kleinen und mittelständischen Unternehmen und bei Geringverdienern auszubauen.
- Fordern Sie eine gemeinsame Projektgruppe von Arbeitgeber und Betriebsrat zur Umsetzung.
- Vereinbaren Sie Meilensteine: Bestandsaufnahme, Konzept, Betriebsvereinbarung, Informationskampagne.

4. Betriebsvereinbarung zur bAV aktualisieren oder neu abschließen

Eine zeitgemäße Betriebsvereinbarung sollte unter anderem regeln:

- Durchführungsweg (oder Kombination) der bAV
- Arbeitgeberzuschuss – mindestens gesetzlich, besser darüber hinaus

Muster-Betriebsvereinbarung für Sie zum Direkteinsatz

Bestandsaufnahme

Schwachstellen identifizieren

Handlungsbedarf kommunizieren

Betriebsvereinbarung schließen

Kolleginnen und Kollegen informieren

- Einbindung der Geringverdienerförderung (z. B. automatische Zuschüsse für förderberechtigte Beschäftigte)
- Umgang mit Jobwechseln, Abfindungen kleiner Anwartschaften und Ruhenszeiten
- Informationspflichten: jährliche Übersicht über Anwartschaften, Kosten, Garantien
- Digitale Prozesse: Wie werden Beschäftigte informiert, wie laufen Anträge, wie wird der Datenschutz gesichert?

Mein Tipp: Nutzen Sie mein Muster (redaktion@ultimo-verlag.de, Betreff: „BV bAV“).

5. Beschäftigte informieren – verständlich und zielgruppengerecht

Ein Gesetz allein macht noch keine Betriebsrente. Entscheidend ist, dass die Kolleginnen und Kollegen verstehen:

- Welche Vorteile die bAV ihnen konkret bringt,
- wie der Arbeitgeberzuschuss aussieht,
- wie sie selbst mit kleinen Beiträgen spürbare Zusatzrenten aufbauen können,
- welche speziellen Vorteile Geringverdiener jetzt haben.

Geeignete Formate:

- Kurzinfo in der Betriebsratszeitung
- Info-Veranstaltung mit dem Versorgungsträger, moderiert durch den Betriebsrat
- FAQ-Liste zur bAV im Intranet
- Sprechstunden für Beschäftigte mit individuellen Fragen

Gerade für Kolleginnen und Kollegen mit niedrigen Einkommen kann sich eine bAV jetzt erstmals lohnen – wenn sie davon erfahren.

Sozialpartnermodelle prüfen

6. Sozialpartnermodell prüfen

In vielen Branchen existieren bereits Sozialpartnermodelle, an die sich auch nicht tarifgebundene Betriebe anschließen können. Fragen Sie:

- Gibt es in unserer Branche ein Sozialpartnermodell?
- Welche Konditionen bietet es (Kosten, Garantien, Renditechancen)?
- Wie lassen sich Nicht-Tarifbetriebe anbinden?

Wenn das Modell für Ihren Betrieb passt, kann es eine attraktive, kollektiv getragene Alternative zu Einzelverträgen sein – mit ausgehandelten Sicherungsmechanismen und klaren Regeln.

Entwickeln Sie die bAV weiter

7. Monitoring etablieren: bAV weiterentwickeln

Vereinbaren Sie mit dem Arbeitgeber:

- einen jährlichen bAV-Bericht an den Betriebsrat (Teilnahmequote, Verteilung nach Entgeltgruppen, Kostenentwicklung, Änderungen im Rechtsrahmen),
- eine regelmäßige Evaluation, ob die Ziele erreicht werden (z. B. Anteil Geringverdiener mit bAV, Nutzung der Förderung),
- die Verpflichtung, den Betriebsrat frühzeitig einzubeziehen, wenn neue Produkte, Anbieter oder Modelle ins Spiel kommen.

Fazit: Ohne Betriebsrat keine starke Betriebsrente

Das BRSG II verfolgt ein klares Ziel: Mehr Menschen sollen im Alter von einer guten Betriebsrente leben können, die bAV soll attraktiver, flexibler und digitaler werden, vor allem kleinere Unternehmen und Geringverdiener sollen profitieren. Ob dieses Ziel in Ihrem Betrieb erreicht wird, hängt maßgeblich von Ihnen ab. Altersvorsorge jedenfalls wird eines DER Themen für 2026 sein.

Auf Sie als Betriebsrat kommt es an

Equal-Pay: So nutzen Sie die Entgelttransparenzrichtlinie für klare Regelungen und faire Entlohnung

Gleiche Arbeit, aber unterschiedliches Gehalt? Was vielen Beschäftigten seit Jahren Bauchschmerzen bereitet, wird ab 2026 arbeitsrechtlich zu einem echten Pulverfass. Der Grund: Die neue EU-Entgelttransparenzrichtlinie (EntgTranspRL) gilt ab 7.6.2026 zwingend – und das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat die Grundsätze zur Entgeltgleichheit mit seinem Urteil vom 23.10.2025 (Az. 8 AZR 300/24) erheblich verschärft:

Beschäftigte brauchen sich nicht mehr mit dem Durchschnitt der vergleichbaren Kolleginnen und Kollegen zufriedenzugeben. Sie können sich am Gehalt der oder des Bestverdienenden orientieren. Konkret:

Benachteiligt der Arbeitgeber und eine Betroffene oder ein Betroffener klagt, gilt:

- Die Gehaltsanpassung erfolgt nach oben,
- und zwar bis zur Höhe des bestbezahlten Kollegen in der Vergleichsgruppe.

Die Begründung des BAG: Wer diskriminiert wurde, darf nicht schlechter gestellt bleiben als jene Beschäftigten, die möglicherweise über Jahre zu hohe (oder privilegierte) Gehälter erhalten haben.

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie verändert alles

Passend zu diesen Entscheidungen: Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie! Sie verpflichtet alle Arbeitgeber (mit wenigen Ausnahmen für Kleinstunternehmen) zu einer völlig neuen Offenheit beim Thema Vergütung. Diese Pflichten kommen auf Unternehmen und damit indirekt auf Sie zu:

Pflicht zum diskriminierungsfreien Vergütungssystem (Art. 4 EntgTranspRL)

Arbeitgeber müssen ein systematisches Vergütungssystem einführen, das auf objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien basiert. Dazu gehören:

- Kompetenzanforderungen
- erforderliche Ausbildung
- Verantwortung
- psychische und physische Belastung
- Arbeitsbedingungen (z. B. Nacht-, Schichtarbeit)

Entscheidend: Gehaltsunterschiede müssen messbar begründet werden können!

Zulässig sind Kriterien wie:

- erweiterter Aufgabenbereich
- mehr Berufserfahrung
- nachweisbare, überdurchschnittliche Arbeitsleistung (Die Leistung muss anhand objektiver Kriterien, z. B. Zielvereinbarungen, messbare Produktivität, Qualität der Arbeitsergebnisse, Erreichung von KPIs, und nicht durch bloße subjektive Bewertung festgestellt werden)
- spezielle und zusätzliche Qualifikationen
- Übernahme besonderer Verantwortung (z. B. die Übernahme von Mentorfunktionen, eine dauerhafte Stellvertretungsregelung oder die Leitung kleiner, nicht im Stellenprofil enthaltener Projekte)

Jetzt ist Orientierung an Bestverdienenden möglich

Offener Umgang mit Informationen zur Vergütung

Wie Gehaltsunterschiede begründet werden müssen

Ihr Arbeitgeber ist
in der Pflicht

Diese Informationen
stehen Ihnen zu



Hier greift Ihre
Mitbestimmung

- Betriebszugehörigkeit/Loyalität (Entgeltbestandteile, die an die Dauer der Betriebszugehörigkeit geknüpft sind, z. B. Treueprämien oder automatische Stufenaufstiege, sind zulässig, solange sie in sich geschlechtsneutral ausgestaltet sind).

Pflicht zur Offenlegung der Vergütungskriterien (Art. 5 und 6 EntgTranspRL)

Arbeitgeber müssen künftig:

- offenlegen, nach welchen Kriterien Gehälter festgelegt werden,
- transparent machen, wie und wann Gehaltserhöhungen erfolgen,
- Bewerberinnen und Bewerber vor Abschluss des Arbeitsvertrags über Einstiegsgehälter oder Gehaltsspannen informieren.

Neue Auskunftsrechte für Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen

Beschäftigte haben mit Inkrafttreten der Richtlinie grundsätzlich Recht auf Auskunft über:

- das durchschnittliche und medianbezogene Entgelt der Vergleichsgruppe,
- Entgeltregelungen, Zuschläge und Zulagen,
- Kriterien zur Bewertung und Entgeltfindung.

Wichtig: Dieser Anspruch besteht unabhängig von der Unternehmensgröße. Und: Jährlich müssen Arbeitgeber auf dieses Recht aktiv hinweisen. Verboten werden zudem Gehaltsverschwiegenheitsklauseln und Aussagen wie „Sie dürfen Ihr Gehalt nicht mit Kollegen besprechen“.

Pflicht zur Überprüfung und Anpassung (Art. 9 ff EntgTranspRL)

Bei Entgeltlücken über 5 % müssen Unternehmen ...

- eine Analyse durchführen,
- Maßnahmen ergreifen,
- den Betriebsrat einbeziehen,
- und Abhilfe schaffen.

Was jetzt auf Sie als Betriebsrat zukommt

Die Entgelttransparenzrichtlinie macht Vergütung nicht nur transparenter – sie macht sie mitbestimmungsrelevant wie nie zuvor. Vor allem über Ihre starken Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.

Als Betriebsrat haben Sie ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bei:

- Grundsätzen der Entlohnung,
- Einführung und Änderung von Entgeltsystemen,
- Funktionsbewertungen,
- Eingruppierungen,
- Gehaltsbändern,
- Vergütungsgrundsätzen,
- Zulagen und Zuschlägen.

Genau hier setzt die Entgelttransparenzrichtlinie an: Ohne ein systematisches Vergütungssystem verstoßen Arbeitgeber mit Wirksamwerden der Richtlinie gegen geltendes Recht. Damit wird Ihr Mitbestimmungsrecht automatisch ausgelöst (§ 80 BetrVG).

Sie wachen darüber, dass:

- der Gleichbehandlungsgrundsatz eingehalten wird,
- Entgeltregelungen diskriminierungsfrei angewandt werden,
- der Arbeitgeber seine Auskunftspflichten erfüllt,
- keine geschlechtsbezogene Benachteiligung erfolgt,
- der Arbeitgeber seine Richtlinie-konformen Pflichten umsetzt.

Mein Tipp

Gehen Sie deshalb jetzt und nicht später auf Ihren Arbeitgeber zu und machen Sie deutlich:

1. Er muss mit Ihnen ein diskriminierungsfreies System entwickeln.
2. Er muss Gehaltskriterien mit Ihnen abstimmen.
3. Er darf kein System einführen, ohne Sie zu beteiligen.

Nutzen Sie auch Ihr Mitbestimmungsrecht bei Leistungsbewertungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 10, Nr. 11 BetrVG)

Viele Vergütungssysteme enthalten Leistungsmerkmale: Zielerreichung, Qualität, Kompetenz, Verhalten. Diese sind nur zulässig, wenn:

- sie objektiv messbar sind,
- sie diskriminierungsfrei angewendet werden,
- der Betriebsrat zugestimmt hat.

Die Entgelttransparenzrichtlinie verstärkt dies – denn jede unklare oder geschlechtsabhängige Leistungsbewertung gilt künftig als Risiko.

So setzen Sie ein diskriminierungsfreies Vergütungssystem Schritt für Schritt durch

Die EU-Richtlinie zwingt Unternehmen zu einer systematischen Herangehensweise. Hier Ihr strategischer Weg:

Schritt 1: Ermitteln Sie „gleiche“ und „gleichwertige“ Arbeitsplätze

Die Entgelttransparenzrichtlinie verlangt eine Bewertung nach objektiven Kriterien:

- Anforderungen (Kompetenzen, Ausbildung, Erfahrung)
- Art der Tätigkeit (Verantwortung, Entscheidungsbefugnis, Qualität der Arbeit)
- Arbeitsbedingungen (Belastung, Schicht, Umgebung)
- Auswirkungen der Arbeit (Unternehmensrelevanz)

Ein Restaurantleiter und eine Teamleiterin in der Logistik können z. B. gleichwertige Arbeit leisten – obwohl die Tätigkeiten unterschiedlich aussehen.

Schritt 2: Entwickeln Sie klare Gehaltsbänder

Zu jeder Stelle bzw. jeder Stellenfamilie müssen künftig Gehaltsbänder definiert sein:

- Mindestgehalt
- Median
- Maximum
- Kriterien für Aufstieg

Prüfen Sie, ob Ihr Arbeitgeber sich an die Regeln hält



Voraussetzungen von Leistungsbewertungen

Bewertung der Arbeitsplätze nach objektiven Kriterien

Diese Punkte müssen definiert werden



Mein Tipp

In der Praxis orientieren sich viele Unternehmen an:

- Tarifverträgen
- analytischen Verfahren (z. B. ERA, HAY, ABAKUS)
- internen Funktionsbewertungen

Wichtig: Das System muss geschlechtsneutral und transparent sein.

Schritt 3: Definieren Sie objektive Kriterien für Gehaltserhöhungen

Die Entgelttransparenzrichtlinie verlangt nachvollziehbare Kriterien (siehe Seite 11).

Schritt 4: Prüfen Sie alle aktuellen Gehälter

Das ist ein anspruchsvoller, aber zentraler Schritt:

- Wo gibt es Unterschiede?
- Lassen sich diese objektiv begründen?
- Gibt es „historische Ungleichheiten“?

Die Richtlinie verpflichtet Unternehmen, diskriminierende Unterschiede unverzüglich zu beseitigen. Das heißt: Gehälter müssen nach oben korrigiert werden.

Schritt 5: Entwickeln Sie einen Korrekturplan

Möglichkeiten:

- sofortige Gehaltsanpassungen,
- gestufte Anpassungsmodelle,
- Zielvereinbarungen zur Qualifikation,
- Aufgabenanpassung für harmonisierten Verantwortungsumfang.

Schritt 6: Entwerfen Sie ein Konzept zur Offenlegung

Das Unternehmen muss spätestens ab Juni 2026:

- Gehaltskriterien offenlegen,
- Bewerbern Einstiegsgehälter nennen,
- Beschäftigten Auskunft erteilen,
- jährlich auf das Auskunftsrecht hinweisen.

Die 7 wichtigsten Sofortmaßnahmen

- Gespräch mit HR einfordern: Stand des Vergütungssystems klären
- Überblick über bestehende Gehaltsstrukturen anfordern
- Tariforientierung prüfen – hilft massiv bei der Rechtssicherheit
- Arbeitsbewertungssystem einführen oder aktualisieren
- Gehaltsbänder entwickeln: Mindest-, Median-, Maximalwerte
- Auskunftsprozesse für 2026 definieren
- Schulungen für Führungskräfte fordern – damit Erhöhungen sauber begründet werden

Fazit

Für Sie als Betriebsrat ist das die beste Chance seit Jahren, endlich Ordnung, Fairness und Planbarkeit in das Entgeltsystem des Unternehmens zu bringen. Denn eines steht fest: Ohne ein diskriminierungsfreies, transparentes und objektives Vergütungssystem wird Ihr Arbeitgeber ab 2026 rechtlich angreifbar – und finanziell verwundbar. Mit Ihnen hingegen kann er rechtssicher, fair und zukunftsfest handeln.

Kriterien für Gehaltserhöhungen

Stellen Sie den Status quo fest

Beginnen Sie mit der Optimierung

Erarbeiten Sie ein Offenlegungskonzept

Starten Sie am besten noch heute

Es ist Zeit für ein faires Entgeltsystem

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

Können Sie diesen Fehler im Wahlausschreiben noch korrigieren?

Frage: „Kann ein Wahlausschreiben nach der Veröffentlichung geändert bzw. korrigiert werden? Uns ist Folgendes passiert: Die im Schreiben angegebene Adresse des Wahlvorstands ist unvollständig, und damit fehlerhaft.“

Andrea Einziger:

Die Korrektur eines Wahlausschreibens nach seiner Veröffentlichung ist grundsätzlich zulässig, wenn es sich um die Behebung eines offensichtlichen und unwesentlichen Mangels handelt. Dazu zählt auch die Korrektur einer unvollständigen oder fehlerhaften Adresse. Die Rechtsprechung ist sich da seit langem einig:

Ein Mangel im Wahlausschreiben, der die Ordnungsmäßigkeit und Erkennbarkeit der Wahl nicht wesentlich beeinträchtigt, kann durch eine öffentliche Korrektur behoben werden.

Wie gehen Sie vor?

Der Wahlvorstand muss die Korrektur unverzüglich in gleicher Weise bekannt machen, wie das ursprüngliche Wahlausschreiben veröffentlicht wurde (z. B. durch Aushang der Korrektur neben dem ursprünglichen Aushang).

Beispiel

Das veröffentlichte Wahlausschreiben gibt die Adresse für die Einreichung von Wahlvorschlägen wie folgt an: „*Wahlvorschläge sind bis zum [Datum] beim Wahlvorstand, Verwaltungsgebäude, 2. Stock einzureichen.*“

Der Fehler: Es wurde vergessen, die Zimmernummer 214 anzugeben. Im Unternehmen gibt es mehrere Räume im 2. Stock.

Folge: Obwohl die Zimmernummer fehlt, ist die Adresse nicht wesentlich fehlerhaft, da das Gebäude und die Etage korrekt sind. Wahlberechtigte können den Raum möglicherweise durch Nachfragen oder allgemeine Kenntnis finden. Die Fristen bleiben unverändert.

Die Korrektur:

1. Der Wahlvorstand beschließt die Korrektur.
2. Er erstellt ein Korrekturblatt oder einen Nachtrag mit folgendem Inhalt:

Wichtige Korrektur zum Wahlausschreiben vom [Datum des Aushangs]:

Korrektur der Adresse für Wahlvorschläge

Die korrekte Adresse zur Einreichung der Wahlvorschläge lautet: Wahlvorstand, Verwaltungsgebäude, 2. Stock, Zimmer 214. Alle anderen Angaben im Wahlausschreiben bleiben unverändert.

Dieses Korrekturblatt wird unverzüglich und an denselben Stellen neben dem ursprünglichen Wahlausschreiben ausgehängt.

Ergebnis: Durch die schnelle und gleichwertige Bekanntmachung der Korrektur wird der unwesentliche Mangel geheilt, ohne dass das gesamte Wahlausschreiben neu erlassen werden muss oder die Fristen neu zu laufen beginnen.

Achtung!

Wäre der Fehler jedoch wesentlich und könnte er die Wahlberechtigung, die Kandidatenfindung oder die fristgerechte Abgabe von Wahlvorschlägen ernsthaft gefährden, müsste das Wahlausschreiben neu erlassen werden.

Beispiele für wesentliche Mängel: Falsche Angabe der Frist für Wahlvorschläge, fehlerhafte Angabe der Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder, falsche Wählerliste.

Folge: Ein neuer Erlass würde bedeuten, dass die Fristen (z. B. die 2-Wochen-Frist für Wahlvorschläge) neu zu laufen beginnen.