

@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

Arbeitgeberliebe – gibt es die wirklich? Seite 2

▷ KOMPAKT INFORMIERT

Elternzeit in Etappen: Der Kündigungsschutz startet jedes Mal neu. Seite 3

Einigungsstelle bei **Streit um Zusatzurlaub?** Nur bei klarer Tariföffnung! . . Seite 3

Abbruch der Wiedereingliederung: Wann Ihr Arbeitgeber die Reißleine ziehen darf Seite 4

„Betriebsrat macht Karriere“ – Qualifikation schlägt Begünstigungsverbot. . Seite 4

Schwerbehindert oder nicht? Die entscheidende Frage bei der 2-Wochen-Frist zur außerordentlichen Kündigung. Seite 5

▷ CHECKLISTE DES MONATS

Mitbestimmung bei Matrix-Managern: So erkennen Sie, ob jemand wirklich leitet oder nicht Seite 6

▷ BETRIEBSRATS-WIKI

Kündigung Langzeiterkrankter: So werden Sie zum Schutzschirm für langzeiterkrankte Kolleginnen und Kollegen Seite 7

Mehrsprachige Betriebe: Von der Betriebsversammlung bis zur Wahl: Wann Sie Informationen auch in anderen Sprachen verfassen müssen. . . Seite 11

▷ LESERFRAGE DES MONATS

Schulungen des Betriebsrats: Welche Zeit wird gutgeschrieben? Seite 16

Ausgabe | JAN
26

INHALT

Ihre Expertin für
Mitbestimmung



Andrea Einziger,
Chefredakteurin
@Betriebsrat

EDITORIAL

Arbeitgeberliebe – gibt es die wirklich?

Liebe Betriebsratsvorsitzende,
lieber Betriebsratsvorsitzender,

eine aktuelle, repräsentative Studie der Arbeitgeber-Bewertungsplattform kununu hat ergeben, dass es im Durchschnitt stolze 6,2 Jahre dauert, bis Beschäftigte eine echte, emotionale "Arbeitgeberliebe" entwickeln. Erst nach dieser Zeit sprechen die Befragten von einer tiefen Loyalität, die über den bloßen Arbeitsvertrag hinausgeht. Was nichts anderes bedeutet, als dass wahre Bindung nicht beim Onboarding-Event oder durch den obligatorischen Obstkorb in der ersten Woche entsteht. Sie entsteht in den Schützengräben des Arbeitsalltags.

Warum dauert es so lange?

Die Studie liefert die Antwort gleich mit: Wahre Treue wächst erst dann, wenn man die „Höhen und Tiefen des Arbeitslebens“ gemeinsam durchgestanden hat. Das sind die Phasen, in denen Sie als Betriebsrat oft die wichtigste Rolle spielen. Wenn es um Kurzarbeit geht, um Umstrukturierungen, um Konflikte mit Vorgesetzten oder um die Wiedereingliederung nach einer langen Krankheit.

In diesen Momenten entscheidet sich, ob aus einem Angestellten ein loyaler Weggefährte wird. Wenn die Kolleginnen und Kollegen merken: „Mein Betriebsrat gibt mir Sicherheit“ und „Mein Arbeitgeber spielt auch in der Krise fair“, dann wird das Fundament für Betriebstreue gelegt.

71 % wollen bleiben – ein Auftrag an uns alle

Besonders beeindruckend ist ein weiteres Ergebnis der Studie: Ganze 71 % der Befragten können sich vorstellen, bis zur Rente in ihrem jetzigen Unternehmen zu bleiben. Unter denjenigen, die sich bereits als loyal bezeichnen, sind es sogar 82 %. Das ist ein gewaltiger Vertrauensvorschuss! Aber es ist auch eine Warnung an das Management:

Wer Mitarbeiter bis zur Rente halten will, darf sie nicht auf dem Weg dorthin verschleifen. Hier liegt eine Kernaufgabe für das Jahr 2026: Sicherstellen, dass dieses „Bleiben-Wollen“ nicht zur gesundheitlichen Falle wird.

Loyalität ist keine Einbahnstraße

Echte Arbeitgeberliebe ist ein kostbares Gut. Sie sorgt für Stabilität, für Wissenstransfer und für ein Wir-Gefühl, das keine PR-Agentur der Welt künstlich erschaffen kann. Aber sie ist keine Einbahnstraße. Sie muss durch tägliche Gerechtigkeit und Wertschätzung „gefüttert“ werden.

Sprechen Sie mit Ihrem Arbeitgeber ruhig über dieses „Füttern“. Er sollte ein großes Interesse an loyalen, treuen Beschäftigten haben. Und die bekommt er, wenn er eng mit Ihnen zusammenarbeitet. Gemeinsam und nicht gegeneinander. Wollen wir hoffen, dass er es versteht.

Mit besten Grüßen

Elternzeit in Etappen: Der Kündigungsschutz startet jedes Mal neu

LAG Hamm, Urteil vom 5.11.2025, Az. 11 SLa 394/25

Ein Arbeitnehmer beantragte kurz nach Stellenantritt Elternzeit in mehreren, im Voraus festgelegten Zeitabschnitten (Vollzeit und Teilzeit kombiniert). Der Arbeitgeber genehmigte dies, sprach jedoch noch in der Probezeit, nach Ablauf des ersten Elternzeitabschnitts und wenige Wochen vor Beginn des nächsten Abschnitts, eine Kündigung aus. Der Arbeitnehmer klagte. Er würde aufgrund der Elternzeit Sonderkündigungsschutz nach § 18 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) genießen.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm gab dem Arbeitnehmer recht. Der besondere Kündigungsschutz beginnt vor jedem einzelnen Abschnitt einer im Voraus festgelegten Elternzeit neu. Das bedeutet: Acht Wochen vor Beginn jedes einzelnen Zeitraums besteht ein absolutes Kündigungsverbot – auch in der Probezeit und auch bei Teilzeit während der Elternzeit.

Das bedeutet für Sie als Betriebsrat Folgendes

Achten Sie bei Kündigungen während oder im Umfeld von Elternzeiten genau auf die Zeitplanung. Kündigungen, die in das 8-Wochen-Fenster vor einem neuen Abschnitt fallen, sind nach § 134 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) nichtig. Schützen Sie Kollegen vor solchen „Druckkündigungen“.

Hier gilt der besondere Kündigungsschutz



Einigungsstelle bei Streit um Zusatzurlaub? Nur bei klarer Tariföffnung!

BAG, Beschluss vom 23.3.2025, Az. 1 ABR 20/24

Der Fall: Ein Betriebsrat wollte per Einigungsstelle zusätzlichen Urlaub für langjährig Beschäftigte durchsetzen. Er stützte sich auf eine Tarifklausel, nach der Zusatzurlaub „betrieblich zu regeln“ sei. Der Arbeitgeber hielt die Einigungsstelle für unzuständig – und bekam recht.

Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) erklärte den Spruch der Einigungsstelle für unwirksam. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG bestimmen Sie bei der Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze mit. Ebenso beim Urlaubsplan und auch bei der Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs einzelner Kolleginnen und Kollegen. Doch bei der Dauer des Urlaubs eben nicht. Ihr Mitbestimmungsrecht setzt voraus, dass ein Urlaubsanspruch bereits besteht.

Ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht über die Urlaubsdauer besteht nur, wenn der Tarifvertrag dies ausdrücklich vorsieht (z. B. mit dem Zusatz „bei Nichteinigung entscheidet die Einigungsstelle“). Die bloße Formulierung „ist betrieblich zu regeln“ ist lediglich eine Öffnungsklausel für freiwillige Vereinbarungen, kein Hebel für die Einigungsstelle. Ihr Arbeitgeber kann zwar freiwillig der Bildung einer Einigungsstelle zustimmen. Verpflichtet ist er aber nicht dazu.

Werfen Sie immer einen Blick in den Tarifvertrag

Abbruch der Wiedereingliederung: Wann Ihr Arbeitgeber die Reißleine ziehen darf

LAG Thüringen, Urteil vom 19.8.2025, Az. 4 Sa 97/24

Der Fall: Eine seit langem und nahezu dauerhaft erkrankte Arbeitnehmerin begann eine stufenweise Wiedereingliederung (Hamburger Modell). Nach drei Monaten brach der Arbeitgeber die Wiedereingliederung aber von sich aus ab. Er sah keine Fortschritte und konnte belegen, dass die Leistung der Arbeitnehmerin konstant nur bei 20 % der Arbeitsleistung der anderen Kolleginnen und Kollegen lag. Im Anschluss sprach er eine krankheitsbedingte Kündigung aus. Die Arbeitnehmerin wehrte sich mit einer Kündigungsschutzklage. Erfolglos.

Die Entscheidung

Das LAG Thüringen hielt die Kündigung für wirksam. Eine Wiedereingliederung ist kein neues Arbeitsverhältnis, sondern eine medizinische Maßnahme. Das Arbeitsverhältnis ruht krankheitsbedingt weiter. Es gibt kein Gehalt. Die oder der Betroffene bezieht weiterhin Krankengeld von der Krankenkasse. Das Gericht ganz konkret:

Zeigt eine detaillierte Dokumentation, dass weder Quantität noch Qualität der Arbeit steigen, darf der Arbeitgeber abbrechen. Er muss nicht „auf Verdacht“ bis zum Ende abwarten, wenn die Prognose negativ bleibt. Kann er seine krankheitsbedingte Kündigung im Anschluss auf eine negative Gesundheitsprognose für die Zukunft beziehen und erhebliche betriebliche Belastungen nachweisen, die ihm durch die dauerhafte Erkrankung entstehen, ist der Weg zur Kündigung frei (siehe auch Beitrag „So werden Sie zum Schutzschirm für langzeiterkrankte Kolleginnen und Kollegen“, Seite 7).

„Betriebsrat macht Karriere“ – Qualifikation schlägt Begünstigungsverbot

BAG, Urteil vom 13.8.2025, Az. 7 AZR 174/24

Die Vergütung freigestellter Betriebsratsmitglieder ist oft ein Drahtseilakt zwischen verbotener Begünstigung und unzulässiger Benachteiligung. Das BAG hat nun klargestellt: Wer im Amt lernt, darf davon auch finanziell profitieren.

Der Hintergrund

Ein freigestelltes Betriebsratsmitglied verlangte eine Vergütung auf Abteilungsleiter-Niveau. Er argumentierte, er habe während seiner Amtszeit wertvolle Qualifikationen erworben, die ihn für diese Position befähigt hätten. Der Arbeitgeber sah darin eine unzulässige Begünstigung allein aufgrund des Amtes. Deshalb lehnte er eine Gehaltserhöhung ab.

Die Entscheidung des BAG

Das Gericht gab eine wichtige „Gebrauchsanleitung“ für die Praxis: Kenntnisse und Fähigkeiten, die ein Betriebsrat während seiner Amtszeit erwirbt, dürfen bei der Eingruppierung berücksichtigt werden. Voraussetzung: Sie sind stellenrelevant.

Wiedereingliederung ist kein neues Arbeitsverhältnis

Wann der Arbeitgeber die Wiedereingliederung abbrechen darf

Nutzen Sie diese Faustformel

Eine darauf beruhende Gehaltserhöhung ist keine unzulässige Begünstigung, sondern die Honorierung echter, personenbezogener Qualifikation – vergleichbar mit einer externen Fortbildung.

Beispiele:

Erlaubt (Stellenrelevant)	Verboten (Amtsbonus)
Fachkenntnisse (z. B. HR-Wissen, IT-Recht)	Status als Betriebsratsvorsitzender
Methodische Fähigkeiten (Moderation, Planung)	Verhandeln „auf Augenhöhe“ mit dem Chef
Zertifikate und Schulungen	Einbindung in unternehmerische Prozesse



Das bedeutet für Sie als Betriebsrat

Trennen Sie bei Vergütungsfragen sauber zwischen Ihrem „Amtsstatus“ und Ihren „erworbenen Kompetenzen“. Wenn Sie Fähigkeiten (z. B. Projektmanagement oder tiefes Wissen in Entgeltsystemen) durch Ihre Betriebsratsarbeit erworben haben, die auch für Nicht-Betriebsratsmitglieder karriererelevant wären, dürfen diese für Ihre fiktive Beförderung herangezogen werden.



Schwerbehindert oder nicht? Die entscheidende Frage bei der 2-Wochen-Frist zur außerordentlichen Kündigung

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 19.12.2025, Az. 4 Sa 56/23

Wenn Ihr Arbeitgeber außerordentlich kündigen will, hat er nur 14 Tage Zeit (§ 626 Abs. 2 BGB). Die Frist beginnt ab sicherer Kenntnisnahme des wichtigen Grundes für die Kündigung.

Viele Arbeitgeber und auch Betriebsräte glauben, dass diese Frist automatisch ruht, sobald ein Arbeitgeber im Fall der Kündigung von schwerbehinderten Beschäftigten beim Integrationsamt um Zustimmung bittet. Das aber stimmt nicht in jedem Fall.

Nur wenn eine Schwerbehinderung (oder ein entsprechender Antrag/Widerspruch) vorliegt, wird die Frist durch das Integrationsamt modifiziert. ABER:

Läuft zwar ein Antrag, doch die oder der Betroffene wird am Ende nicht als schwerbehindert eingestuft, gilt die harte 2-Wochen-Frist ohne jede Verlängerung. Die Zustimmung des Amtes nützt dem Arbeitgeber nichts, wenn die Kündigung erst danach eingeht und kein gesetzlicher Sonderkündigungsschutz vorlag.

Wie reagieren Arbeitgeber „richtig“?

Bei außerordentlichen Kündigungen muss der Arbeitgeber die strikte 2-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB zwingend einhalten. Besteht Unsicherheit über einen Antrag auf Schwerbehinderung, darf Ihr Arbeitgeber zweigleisig fahren und bereits innerhalb der 14 Tage eine vorsorgliche Kündigung aussprechen. Für beide Kündigungen ist eine Anhörung erforderlich. Gemäß § 102 BetrVG müssen Sie als Betriebsrat vor jeder Kündigung gehört werden.

Achtung, Frist ruht nicht automatisch

Ohne Anhörung geht nichts!

Mitbestimmung bei Matrix-Managern: So erkennen Sie, ob jemand wirklich leitet oder nicht

Ist jemand wirklich „leitender Mitarbeiter“ und damit Ihrer Mitbestimmung entzogen oder nicht? Diese Frage hat schon häufig zu Streit geführt. Und tut es jetzt wieder. Denn viele Unternehmen setzen auf Matrix-Strukturen. Oft führen Manager aus dem Ausland (z. B. USA oder Frankreich) oder aus anderen Unternehmensteilen deutsche Teams bei Ihnen vor Ort rein digital per Videokonferenz. Handelt es sich bei diesem Einsatz um eine mitbestimmungspflichtige Einstellung im Sinne des § 99 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)?

Entscheidend ist die Personalhoheit über den Manager

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit seinem Beschluss vom 23.9.2025 (Az. 1 ABR 25/24) eine klare rote Linie gezogen. Eine bloße fachliche Führung reicht für eine „Eingliederung“ in den deutschen Betrieb nicht aus. Entscheidend ist nicht, ob der Manager dem Team Anweisungen gibt, sondern wer die Personalhoheit über den Manager selbst ausübt.

Nutzen Sie die folgende Checkliste, um zu prüfen, ob der Einsatz einer externen Führungskraft die Mitbestimmungsrechte Ihres Gremiums auslöst.

Prüfschema: Mitbestimmung bei Matrix-Managern (§ 99 BetrVG)

Prüfpunkt	Kriterium für die Mitbestimmung	Status (Ja/Nein)
1. Vertragliche Basis	Ist die Führungskraft bei einer ausländischen Schwestergesellschaft angestellt (und nicht bei der hiesigen Gesellschaft)?	<input type="checkbox"/> / <input type="checkbox"/>
2. Fachliche Weisung	Beschränkt sich die Tätigkeit des Managers darauf, dem deutschen Team fachliche Anweisungen (z. B. Projektziele) zu geben?	<input type="checkbox"/> / <input type="checkbox"/>
3. Disziplinarische Weisung	Erhält der Manager seine eigenen Arbeitsanweisungen (Zeit, Ort, Inhalt der Arbeit) ausschließlich von seinem ausländischen Chef?	<input type="checkbox"/> / <input type="checkbox"/>
4. Personalhoheit	Hat die deutsche Geschäftsführung keinerlei Weisungsrecht gegenüber dem Manager (kann ihm z. B. keinen Urlaub vorschreiben)?	<input type="checkbox"/> / <input type="checkbox"/>
5. Physische Präsenz	Findet die Steuerung ausschließlich digital/virtuell statt, ohne dass der Manager einen festen Arbeitsplatz im deutschen Betrieb innehat?	<input type="checkbox"/> / <input type="checkbox"/>
6. Integration	Wird der Manager lediglich als „Funktion“ wahrgenommen und nicht als fester Teil der deutschen Betriebsorganisation (z. B. keine Aufnahme in deutsche Organigramme)?	<input type="checkbox"/> / <input type="checkbox"/>

Auswertung: Wann haben Sie ein Mitspracherecht?

- **Überwiegend „Ja“-Antworten:** Wenn die deutsche Geschäftsführung kein Weisungsrecht gegenüber dem ausländischen Manager hat, liegt laut BAG keine Eingliederung vor. Der Manager ist rechtlich ein „Fremdkörper“ im Betrieb. Eine Mitbestimmung nach § 99 BetrVG entfällt in diesem Fall.
- **„Nein“-Antworten bei Punkt 3 und 4:** Sobald die deutsche Gesellschaft dem Manager vorschreiben kann, wie, wann und wo er seine Arbeit zu verrichten hat (disziplinarische Komponente), ist er in den Betrieb eingegliedert. Hier muss der Betriebsrat zwingend nach § 99 BetrVG beteiligt werden.

Übrigens: Die Intensität der Führung (wie oft Videocalls stattfinden oder wie engmaschig Ziele kontrolliert werden) ist für das BAG irrelevant. Entscheidend für die Mitbestimmung ist allein die hierarchische Unterordnung des Managers unter die deutsche Betriebsleitung.

So werden Sie zum Schutzschirm für langzeiterkrankte Kolleginnen und Kollegen

Die Nachricht schlägt meist wie ein Blitz ein: Ein Kollege, der schon seit Monaten schmerzlich im Team vermisst wird, erhält die Kündigung. Der Grund? „Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit“. Für viele Betroffene ist dies der absolute Tiefpunkt. Gleichzeitig stellt die krankheitsbedingte Kündigung den häufigsten in der Person des Mitarbeiters liegenden Kündigungsgrund dar. Es handelt sich also um eine „Spezialform“ der personenbedingten Kündigung. Drei Fallgruppen gibt es:

1. Häufige Kurzerkrankungen

Hierunter versteht man wiederholt auftretende Erkrankungen, die durchaus verschiedene Ursachen haben können. Der Gesetzgeber verlangt von Ihrem Arbeitgeber im Krankheitsfall eine Entgeltfortzahlung von bis zu sechs Wochen. Übersteigen die jährlichen Entgeltfortzahlungskosten der letzten zwei bis drei Jahre diese Grenze deutlich und ist anzunehmen, dass sich dieser Zustand auch in Zukunft nicht ändern wird, ist die Kündigung nach Auffassung der Arbeitsgerichte häufig gerechtfertigt.

2. Lang andauernde Krankheit

Von einer lang andauernden Krankheit spricht man dann, wenn der Zeitpunkt der Genesung für längere Zeit gar nicht absehbar ist (z. B. Krebsleiden). Entscheidend für die Zulässigkeit einer Kündigung kommt es auf die Art und Ursache der Krankheit sowie die Genesungsprognose und das Alter der betroffenen Kollegin oder des betroffenen Kollegen an. Sind etwa betriebliche Ursachen (mit-)verantwortlich (z. B. Betriebsunfall), wirkt dieser Umstand zugunsten der oder des Betroffenen, gesundheitsschädigendes Verhalten hingegen zu seinen bzw. ihren Lasten.

3. Erhebliche Leistungsminderung

Eine solche Kündigung kommt immer dann in Betracht, wenn die Leistungsfähigkeit der oder des Betroffenen erheblich gemindert ist. Die Arbeitsgerichte verlangen hierfür eine dokumentierte Leistungsminderung um mindestens 1/3 gegenüber der Normalleistung.

Mein Tipp

Ihr erstes Einfallstor als Betriebsrat sind die strengen arbeitsrechtlichen Anforderungen. Denn das Arbeitsrecht setzt hohe Hürden für eine krankheitsbedingte Kündigung. Zu Recht. Denn Ihr Arbeitgeber kündigt hier einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin, die bzw. der für seinen Zustand – die Krankheit – nichts kann.

Die 3 Säulen der krankheitsbedingten Kündigung: Wo Sie ansetzen können

Bevor ein Arbeitgeber eine Kündigung wegen Langzeiterkrankung rechtssicher aussprechen kann, muss er drei Stufen überwinden. Wenn Sie als Betriebsrat nach § 102 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) angehört werden, prüfen Sie, ob Ihr Arbeitgeber nicht bereits hier Ansatzpunkte für Ihren Widerspruch und mögliche Argumente für ein eventuell späteres Kündigungsschutzverfahren liefert.

1. Die negative Gesundheitsprognose

Hier geht es um den Blick nach vorn. Ihr Arbeitgeber muss zum Zeitpunkt der Kündigung darlegen, dass auch künftig in erheblichem Umfang mit Ausfällen zu rechnen ist.

**Kündigung ist häufig
rechters**

**Wichtig: Waren auch
betriebliche Ursachen
verantwortlich?**

**Dokumentation ist
zwingend geboten**



**Ihr Prüfauftrag im Rahmen
der Anhörung**



Ihr Arbeitgeber ist
in der Pflicht

Eine Kündigung darf nur
das letzte Mittel sein



Sie haben es in der Hand

Wichtig: Eine bloße Vergangenheitsbetrachtung reicht nicht. Nur weil jemand zwei Jahre krank war, heißt das nicht, dass er im dritten Jahr auch wieder ausfällt. Entscheidend sind die objektiven Umstände im Kündigungszeitpunkt. **Ihre Rolle:**

Hinterfragen Sie die Grundlage der Prognose. Stützt der Arbeitgeber sich nur auf Fehlzeitenstatistiken? Oder gibt es belastbare Anhaltspunkte? Gibt es Reha-/Therapiepläne, eine bevorstehende OP oder eine medizinische Stabilisierung, die der Arbeitgeber schlicht ignoriert?

2. Die erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen

Kranksein allein reicht nicht. Die Fehlzeiten müssen den Betrieb „schmerzen“. Das kann durch erhebliche Entgeltfortzahlungskosten geschehen oder durch gravierende Störungen im Betriebsablauf (z. B. Stillstand von Maschinen, Überlastung der Kollegen, nicht einhaltbare Liefertermine). Das heißt:

Ihr Arbeitgeber muss konkret darlegen, warum er die Fehlzeiten nicht mehr durch Organisation auffangen kann (Aushilfen, Vertretung, Umverteilung, temporäre Anpassungen). **Ihre Strategie:**

Prüfen Sie die Substanz der Behauptungen. Viele „Betriebsstörungen“ wirken auf dem Papier dramatisch, halten aber der Realität nicht stand – vor allem, wenn der Arbeitgeber sich im Alltag seit Monaten irgendwie organisiert hat.

3. Die Interessenabwägung – Das Prinzip der Verhältnismäßigkeit (Ultima Ratio)

Das ist das Herzstück. Selbst wenn Prognose und Beeinträchtigung passen: Die Kündigung bleibt nur wirksam, wenn sie das letzte Mittel ist. Hier fließen Betriebszugehörigkeit, Alter, Unterhaltungspflichten, bisherige Leistungsbiografie und ggf. auch Ursachen der Erkrankung (z. B. arbeitsbedingte Belastungen) ein. Die Konsequenz:

Gibt es ein milderes Mittel – etwa Umsetzung, leidensgerechte Umgestaltung, technische Hilfen, Qualifizierung oder eine Änderung der Arbeitszeit –, scheitert die Kündigung an der Verhältnismäßigkeit.

Das BEM: Ihr schärfstes Schwert im Kampf gegen die Entlassung

Wie finden Sie heraus, ob es ein milderes Mittel gibt? Die Antwort lautet: durch ein ordnungsgemäß angebotenes Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX.

Wichtig für die Praxis – und für Ihre Argumentation

Ein fehlendes/fehlerhaftes BEM macht eine Kündigung nicht automatisch unwirksam. Aber: Wenn der Arbeitgeber das BEM unterlässt oder nicht ordnungsgemäß anbietet, muss er im Kündigungsschutzprozess besonders detailliert darlegen, warum trotzdem keinerlei milderes Mittel existierte. Genau hier kippen viele Verfahren. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) betont, dass der Arbeitgeber dann sehr konkret erklären muss, weshalb ein BEM objektiv nutzlos gewesen wäre bzw. warum selbst bei Durchführung kein leidensgerechter Weg möglich gewesen wäre (BAG, Urteil vom 20.11.2014, Az. 2 AZR 755/13; BAG, Urteil vom 13.5.2015, Az. 2 AZR 565/14).

Das BEM ist deshalb Ihr strategischer Hebel: Sie zwingen den Arbeitgeber, Alternativen zur Kündigung zu prüfen – oder später vor Gericht die „Nutzlosigkeit“ plausibel zu beweisen.

Der 7-Schritte-Plan für ein belastbares BEM

Damit das BEM wirklich als Schutzschirm fungiert, braucht es einen klaren Prozess in sieben Schritten:



Identifikation: Wer war innerhalb der letzten zwölf Monate länger als sechs Wochen (42 Kalendertage) arbeitsunfähig? Der 12-Monats-Zeitraum wird rollierend betrachtet.



Einladung und Aufklärung: Der Arbeitgeber lädt schriftlich ein. Kernpunkt: Die Einladung muss die Ziele des BEM verständlich erläutern (Überwindung der AU, Vorbeugung erneuter AU, Erhalt des Arbeitsplatzes) und transparent machen, welche Daten erhoben werden und wofür. Eine bloße Floskel oder der reine Verweis auf § 167 Abs. 2 SGB IX reicht nicht (BAG, Urteil vom 20.11.2014, Az. 2 AZR 755/13). Außerdem gehört hinein: Hinweis, dass der Beschäftigte Sie als Betriebsrat hinzuziehen kann – und bei schwerbehinderten/gleichgestellten Beschäftigten die Schwerbehindertenvertretung (SBV).



Zustimmung: Ohne „Ja“ des Betroffenen läuft kein BEM. Hier braucht es Ihre Überzeugungsarbeit: Viele fürchten ein „Aushorch-Termin“. Machen Sie klar: Es geht nicht um Diagnosen, sondern um Lösungen. Ein Nein zum BEM erhöht die Gefahr einer Kündigung.



Erstgespräch: Rahmen und Spielregeln. Keine Diagnose-Befragung, sondern Fokus auf Funktions- und Belastungsgrenzen: Was geht noch, was geht nicht? Welche Barrieren gibt es am Arbeitsplatz?



Maßnahmenentwicklung: Jetzt zählt Kreativität und Praxisnähe. Ergonomie? Hilfsmittel? Arbeitszeit? Schichtwechsel? Umorganisation? Umsetzung? Qualifizierung?



Umsetzung: Maßnahmen müssen tatsächlich umgesetzt werden. Ein Plan in der Schublade ist kein BEM, sondern Kulisse.



Evaluation: Nach festem Zeitraum prüfen: Wirkt es? Sinkt die Ausfallquote? Muss nachgesteuert werden?

Achtung!

Wenn nach einem abgeschlossenen BEM später wieder die 6-Wochen-Grenze im rollierenden Zeitraum erreicht wird, braucht es regelmäßig ein erneutes Angebot – sonst steht der Arbeitgeber wieder mit leeren Händen da.

Proaktive Hilfe: Fehlzeitenanalyse und Rückkehrgespräche

Bevor überhaupt eine Kündigungsanhörung kommt, haben Sie Instrumente, um die Lage zu klären – rechtssicher und ohne „Datenschutz-Fallen“. **Instrument Nr. 1:** Die Fehlzeitenanalyse. Nutzen Sie Ihr Informationsrecht nach § 80 Abs. 2 BetrVG. Lassen Sie sich zunächst anonymisierte/aggregierte Übersichten geben (Abteilung, Tätigkeitsbereich, Belastungsarten, Häufungen). Das ist datenschutzrechtlich der sichere Startpunkt.

- **Das Ziel:** Muster erkennen. Häufen sich Erkrankungen in einer Abteilung? Gibt es Hinweise auf Überlastung, schlechte Ergonomie, Klima/Zugluft, Schichtsystem, Führungsverhalten, hohe physische Lasten?

Ihr 7-Schritte-Plan für ein belastbares BEM**1. Schritt: Identifikation der Kandidaten****2. Schritt: Einladung und Aufklärung****3. Schritt: Einholung der Zustimmung****4. Schritt: Das Erstgespräch****5. Schritt: Maßnahmen ableiten****6. Schritt: Umsetzung des Maßnahmenplans****7. Schritt: Evaluation der Ergebnisse****Nutzen Sie Ihre Informationsrechte**

Prüfen Sie diese
Punkte intensiv



Hat Ihr Arbeitgeber auch
an diese Alternativen
gedacht?

- **Ihre Wirkung:** Wenn Ursachen im Betrieb liegen, muss der Arbeitgeber zuerst an den Bedingungen arbeiten – und verliert in der Interessenabwägung an Boden. Denn dann wirkt die Kündigung wie das Abwälzen eines betrieblichen Problems auf den Einzelnen.

Rückkehrgespräche: Unterstützung statt Verhör

Achten Sie darauf, dass Rückkehrgespräche nicht als Disziplinierungsinstrument eingesetzt werden („Warum waren Sie schon wieder krank?“).

Die Kündigungsanhörung nach § 102 BetrVG: Ihre Verteidigungsstrategie

Wenn Ihr Arbeitgeber trotz allem kündigen will, landet die Anhörung auf Ihrem Tisch.

Diese Punkte gehören in fast jede Stellungnahme – sie machen die Kündigung angreifbar:

- **BEM:** Wurde überhaupt ein BEM angeboten? War die Einladung inhaltlich korrekt (Ziele, Daten, Beteiligungsmöglichkeiten)? Wenn nicht: Arbeitgeber muss im Prozess besonders konkret darlegen, warum kein milderes Mittel existierte (BAG, Urteil vom 20.11.2014, Az. 2 AZR 755/13; BAG, Urteil vom 13.5.2015, Az. 2 AZR 565/14).
- **Prognose:** Stützt sie sich auf belastbare Tatsachen – oder nur auf „Fehlzeiten der Vergangenheit“?
- **Betriebliche Beeinträchtigung:** Sind Kosten/Störungen konkret belegt – oder nur behauptet?
- **Ultima Ratio:** Welche Alternativen wurden geprüft – und warum verworfen? Wo ist die Dokumentation?

Mein Tipp

Wenn Sie hier klug argumentieren (konkret, mit Beispielen/Arbeitsplätzen/Alternativen), erhöhen Sie den Druck enorm: Der Arbeitgeber kann sich dann nicht mehr hinter Allgemeinplätzen verstecken.

Maßnahmenplan für eine leidensgerechte Beschäftigung

Damit Sie im BEM und in der Anhörung nicht nur „Nein“ sagen, sondern bessere Lösungen auf den Tisch legen, hilft diese Denk-Matrix:

Kategorie	Mögliche Maßnahmen (Beispiele)	Zielsetzung
Technische Anpassungen	Ergonomische Tastaturen, Hebehilfen, spezielle Beleuchtung, Sprachsteuerungssoftware, höhenverstellbare Tische.	Körperliche Einschränkungen kompensieren.
Organisatorische Änderungen	Teilzeit, Verzicht auf Nachtschicht, Homeoffice (wo möglich), zusätzliche Pausen, Job-Rotation, Tätigkeitsmix statt Einseitigkeit.	Stress/Überlastung reduzieren, Belastung dosieren.
Arbeitsplatzwechsel (Umsetzung)	Wechsel in Verwaltung/Disposition, Pforte, Qualitätskontrolle statt schwerer Produktion.	Krank machende Belastung vermeiden.
Qualifizierung	Umschulung/Teilqualifikation, IT-Kurse, Prozessschulungen, Coaching (auch für Führungskräfte).	Zugang zu weniger belastenden Tätigkeiten schaffen.

Von der Betriebsversammlung bis zur Wahl: Wann Sie Informationen auch in anderen Sprachen verfassen müssen

In vielen Betrieben ist Mehrsprachigkeit längst kein „Extra“ mehr, sondern gelebter Alltag. Aushänge hängen auf Deutsch und zusätzlich in zwei oder drei „Werkssprachen“, und bei großen Mitarbeiterversammlungen wird gedolmetscht. Doch trotz dieser Routine kippt das Thema oft genau dann in den Konflikt, wenn es rechtlich ernst wird – sei es bei einer anstehenden Betriebsratswahl, bei weitreichenden Umstrukturierungen oder wenn auf einer Betriebsversammlung strittige Themen auf den Tisch kommen.

In solchen Momenten lautet die Standard-Behauptung von Kritikern oder blockierenden Arbeitgebern schnell: „Wenn nicht alles übersetzt ist, ist das Verfahren fehlerhaft oder die Wahl-Versammlung unwirksam.“

Genau diesen Reflex hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einer wegweisenden Entscheidung sichtbar eingebremst – allerdings ohne Ihnen als Betriebsrat eine Erlaubnis für eine „Deutsch-only“-Politik zu geben. Es gilt, die feinen Linien zwischen gesetzlicher Pflicht, wahlrechtlicher Notwendigkeit und betrieblicher Vernunft zu ziehen.

Das neue Urteil. Thema: Der Startschuss zur Wahl

Der jüngste Fall des BAG ist ein Klassiker aus der Praxis: In einem Betrieb gab es noch keinen Betriebsrat. Mehrere Beschäftigte wollten die Wahl endlich in Gang setzen und luden per Aushang zu einer Versammlung ein, in der ein Wahlvorstand gewählt werden sollte. Die Versammlung verlief chaotisch. Mehrere Arbeitnehmer beantragten deshalb beim Arbeitsgericht die Einsetzung eines Wahlvorstands. Der wurde auch eingesetzt. Doch der Arbeitgeber wehrte sich.

Die Wahlversammlung sei gar nicht wirksam einberufen worden. Ein Großteil der Belegschaft verstehe kaum Deutsch. Daher hätte die Einladung zwingend nicht nur auf Deutsch, sondern auch auf Russisch und Türkisch erfolgen müssen – am besten sogar in „leichter Sprache“, um sicherzustellen, dass jeder das komplizierte Prozedere versteht.

BAG widerspricht der Arbeitgeber-Auffassung

Weder das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) noch die Wahlordnung (WO) verpflichten die einladenden Arbeitnehmer, eine Einladung zur Betriebsversammlung zwecks Wahl des Wahlvorstands zu übersetzen. Dies gilt selbst dann, wenn im Betrieb überwiegend Beschäftigte arbeiten, die der deutschen Sprache nicht oder nur unzureichend mächtig sind (BAG, Beschluss vom 24.9.2025, Az. 7 ABR 24/24).

Warum ist diese Begründung so entscheidend?

Die Richter argumentieren mit der juristischen Systematik. Die allgemeinen Integrations- und Gleichbehandlungsaufgaben, die sich aus § 75 Abs. 1 BetrVG und § 80 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ergeben, richten sich an den Betriebsrat und den Arbeitgeber als bereits existierende Betriebsverfassungsorgane.

Einladende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die erst einmal die Gründung eines Betriebsrats anstoßen, sind jedoch noch kein solches Organ. Sie handeln als Privatpersonen. Ihnen eine umfassende Übersetzungspflicht aufzuerlegen, würde

Keine "Deutsch-only"-Freigabe. Aber ...

Muss eine Wahlversammlung mehrsprachig einberufen werden?

Sonderfall: Gründung eines Betriebsrats



Andere Spielregeln, wenn aus der Privatperson ein Organ wird

Gerichte kennen hier kein Pardon

Informationen müssen bereitgestellt werden – in verständlicher Form

Spielraum des Wahlvorstands ist begrenzt



die Hürden für eine Betriebsratsgründung unzulässig erhöhen und den Schutz der Koalitionsfreiheit schwächen

Was heißt das praktisch für Sie?

Wenn Kolleginnen und Kollegen im „Gründungsmodus“ eine Wahlversammlung einberufen, ist die Einladung nicht allein deshalb rechtlich angreifbar, weil sie nur auf Deutsch ausgehängt wurde. Damit nimmt das BAG Arbeitgebern eine verbreitete Blockade-Taktik, mit der Wahlen oft monatelang verzögert wurden. Aber – und das ist das große „Aber“: Genau an dieser Stelle beginnt der zweite Teil der rechtlichen Landkarte. Denn sobald ein Wahlvorstand erst einmal gewählt ist und existiert, verschiebt sich die Rechtslage massiv. Aus der „Freiheit“ der Privatperson wird die „Amtspflicht“ eines Organs.

Ab Wahlvorstand: § 2 Abs. 5 WO wird zum Anfechtungshebel

Sobald die Wahl offiziell „läuft“, greift die Wahlordnung mit einer Regel, die in der Praxis oft unterschätzt oder nur oberflächlich behandelt wird: § 2 Abs. 5 WO. Danach soll der Wahlvorstand dafür sorgen, dass ausländische Beschäftigte, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind, in geeigneter Weise über Wahlverfahren, Listen, Wahlvorgang und Stimmabgabe unterrichtet werden – und zwar vor Einleitung der Wahl.

Wie streng die Gerichte diesen Punkt nehmen, zeigt eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Düsseldorf. Dort hatte der Wahlvorstand lediglich einen knappen Hinweis platziert, dass sich ausländische Beschäftigte bei Fragen zur Wahl und dem Wahlablauf bzw. -prozedere an namentlich benannte Ansprechpartner wenden könnten. Das LAG Düsseldorf hat diese „Minimal-Lösung“ als unzureichend verworfen (Beschluss vom 12.1.2024, Az. 10 TaBV 51/23).

Die „Holschuld“ reicht nicht aus

§ 2 Abs. 5 WO dient der gleichberechtigten demokratischen Teilhabe. Dafür reicht es gerade nicht aus, wenn Beschäftigte sich Informationen erst mühsam „abholen“ müssen, ohne vorher überhaupt verstanden zu haben, worum es bei dem Aushang eigentlich geht.

Entscheidend ist, ob die Deutschkenntnisse ausreichen, um die teils hochkomplizierten Wahlvorschriften und den juristischen Inhalt eines Wahlausschreibens zu erfassen. Reine Verständigung im Arbeitsalltag („Wo steht der Gabelstapler?“) genügt hier als Maßstab ausdrücklich nicht. Das Gericht machte zudem deutlich:

Auch wenn § 2 Abs. 5 WO sprachlich als „Soll“-Vorschrift formuliert ist, bedeutet dies im juristischen Kontext ein „Muss im Regelfall“. Der Spielraum des Wahlvorstands ist also nicht beliebig. Sie müssen als Wahlvorstand ernsthaft prüfen, ob Sprachdefizite in der Belegschaft vorliegen – und im Zweifel immer zu Gunsten einer aktiven Unterrichtung entscheiden.

Die Botschaft für Ihre Wahlstrategie ist klar: Die Ausrede „Bei uns ist Werkssprache Deutsch“ schützt Sie im Falle einer Wahlanfechtung nicht. Die Wahl soll nicht nur „irgendwie“ stattfinden, sondern so, dass alle Beschäftigten ihr aktives und passives Wahlrecht tatsächlich gleichwertig ausüben können.

3 typische Irrtümer – und wie Sie sie in der Praxis sauber lösen

Irrtum 1: „Wenn der Arbeitgeber sowieso dolmetscht, muss der Betriebsrat nichts mehr machen.“

Dies ist ein gefährlicher Trugschluss. Für das Wahlverfahren liegt die alleinige Verantwortung beim Wahlvorstand. Die Düsseldorfer Entscheidung zeigt ausdrücklich auf:

Es reicht nicht, wenn im Betrieb irgendwo im Hintergrund eine Dolmetschmöglichkeit des Arbeitgebers „existiert“. Die Unterrichtung über die Wahl muss vom Wahlvorstand aktiv so organisiert und verantwortet werden, dass sie die Zielgruppe auch wirklich erreicht. Der Wahlvorstand muss sicherstellen, dass die Informationen neutral, korrekt und verständlich sind.

Irrtum 2: „Dann übersetzen wir einfach alles – sicher ist sicher.“

Das klingt nach einer sicheren Lösung, führt aber in der Realität oft in ein organisatorisches Chaos. Professionelle Übersetzungen kosten Zeit und Geld. Zudem stellt sich die Frage der Haftung: Wer prüft die Qualität? Was ist die rechtlich „verbindliche“ Fassung, wenn eine Übersetzung Nuancen verschiebt?

Die Lösung: Eine zweistufige Strategie ist meist besser.

1. Deutsch bleibt die rechtlich verbindliche Fassung aller Dokumente (Wahlschreiben, Protokolle).
2. Ergänzende, erläuternde Übersetzungen in den Haupt-Werkssprachen stellen die Verständlichkeit sicher.

So verhindern Sie juristischen Streit über etwaige Übersetzungsfehler im Detail, ohne die Belegschaft sprachlich abzuhängen.

Irrtum 3: „Betriebsversammlung nur auf Deutsch – das reicht“

Diesen harten Kurs sollten Sie vermeiden. Zwar ist Deutsch die Amtssprache im Betrieb, aber eine Übersetzung kann rechtlich erforderlich sein, wenn ein erheblicher Teil der Belegschaft den Ausführungen sonst nicht folgen kann. In diesem Fall muss der Arbeitgeber nach § 40 BetrVG die Kosten für Dolmetscher tragen.

Aber Vorsicht: Auch hier gibt es Grenzen, die vor allem durch den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gezogen werden.

Ein besonders lehrreiches Beispiel für die Kostengrenzen liefert ein Fall aus Sachsen. Dort forderte ein Betriebsrat Simultanübersetzungen und eine umfangreiche Konferenztechnik für eine Betriebsversammlung. Kostenpunkt: rund 31.000 Euro. Der Arbeitgeber weigerte sich, die Rechnung zu übernehmen.

Das LAG Sachsen hat in diesem Fall nicht grundsätzlich gesagt: „Dolmetscher gibt es nie.“ Vielmehr wurde der Kern des § 40 BetrVG betont: Der Arbeitgeber muss nur die Kosten tragen, die für die Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich sind. Erforderlichkeit verlangt eine nachvollziehbare Begründung und eine vernünftige Verhältnismäßigkeit (LAG Sachsen, Beschluss vom 10.10.2023, Az. 2 TaBVGa 2/23).

In diesem konkreten Fall hielt das Gericht die Kosten von 31.000 Euro für eine einzige Versammlung für nicht verhältnismäßig, da der Betriebsrat nicht ausreichend dargelegt hatte, warum einfachere Mittel (z. B. Konsekutivdolmetschen (= ein wenig zeitversetzt, billiger als Simultanübersetzungen) oder schriftliche Zusammenfassungen) nicht ausgereicht hätten.

Mein Tipp

Bevor Sie ein teures Übersetzungs-Setup beauftragen, prüfen Sie immer die Alternativen:

- **Konsekutivdolmetschen:** Ein Redner spricht zwei Sätze, ein Dolmetscher übersetzt diese direkt im Anschluss. Das dauert länger, spart aber teure Technik-Kabinen.
- **Schriftliche Handouts:** Zentrale Passagen der Rede werden vorab übersetzt und verteilt.

Informationen müssen neutral, korrekt und verständlich sein

Setzen Sie auf diese zweistufige Strategie



Auch hier ist die Verhältnismäßigkeit entscheidend



Erarbeiten Sie ein
systematisches Konzept



Hier kann ein Simultan-
Setup sinnvoll sein



- **Sprachpaten:** Mehrsprachige Kollegen übersetzen in kleinen Gruppen (nur bei unkritischen Themen ratsam).
- **Dolmetsch-Hotline oder Sprechstunden:** Für individuelle Fragen nach der Versammlung.

Wie Sie das Thema elegant lösen: Eine Sprachstrategie in 3 Schichten

Um in einem mehrsprachigen Betrieb dauerhaft rechtssicher und effizient zu kommunizieren, sollten Sie Übersetzungen nicht als punktuelle „Notfallmaßnahmen“ betrachten, sondern als systematisches Konzept.

Schicht 1: Die Regelkommunikation des Betriebsrats

Aushänge zu Betriebsrats-Sprechstunden, einfache Kontaktwege oder kurze Hinweise („Wir sind für euch da“, „So reicht ihr eine Beschwerde ein“) können Sie problemlos und dauerhaft mehrsprachig gestalten. Das ist zwar keine strikte rechtliche Pflicht, aber der einfachste Weg, Vertrauen in der gesamten Belegschaft aufzubauen.

Wichtig: Fügen Sie immer den Hinweis ein: „Die deutsche Version ist die rechtlich maßgebliche Fassung.“ Das schützt Sie vor Haftungsfallen.

Schicht 2: Die Ereigniskommunikation – Betriebsversammlung

Hier geht es um echte Teilhabe. Wenn Sie wissen, dass 30 % der Belegschaft ohne Hilfe nichts verstehen, planen Sie die Sprachmittlung so, dass sie bezahlbar bleibt. Ein pragmatischer Mix hat sich bewährt:

- Der Hauptvortrag erfolgt auf Deutsch.
- Dazu gibt es ein mehrsprachiges Handout mit den zehn wichtigsten Kernaussagen.
- Für die anschließende Fragerunde steht ein Dolmetscher bereit.

Nur wenn es um existenzielle Themen wie Massenentlassungen oder Standort-schließungen geht, wächst die rechtliche Begründung für ein teureres Simultan-Setup erheblich an.

Schicht 3: Die Wahlkommunikation – Die „rote Zone“

Hier ist die Unterrichtung nach § 2 Abs. 5 WO Ihr kritischster Punkt. Denken Sie dabei nicht nur an „Ansprechpartner nennen“, sondern an echte Inhaltsvermittlung. Die Kolleginnen und Kollegen müssen verstehen:

1. Dass überhaupt eine Wahl stattfindet.
2. Wie sie selbst kandidieren können.
3. Welche Fristen für Einsprüche gegen die Wählerliste gelten.
4. Wie die Stimmabgabe funktioniert.

Mein Tipp

Ein rechtssicherer Weg ist hier fast immer die Kombination aus dem offiziellen deutschen Wahlausschreiben als rechtlicher Basis und einer begleitenden, mehrsprachigen „Wahl-Fibel“, die die Abläufe einfach erklärt.

Fazit

Wenn Sie die rechtlichen Pflichten (besonders bei der Wahl) ernst nehmen und bei den Kosten (besonders bei Versammlungen) mit Augenmaß und guter Dokumentation agieren, nehmen Sie dem Arbeitgeber jede Angriffsfläche. Nutzen Sie Sprache als Brücke – dann ist Ihr Betriebsrat für alle Kolleginnen und Kollegen gleichermaßen präsent und erreichbar.

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, 7. 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.

© 2026 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

Schulungen des Betriebsrats: Welche Zeit wird gutgeschrieben?

Frage: „Wenn ein Betriebsratsmitglied, Teilzeitbeschäftigter mit ca. 20 Stunden/Woche, auf ein Seminar geht, das aber nur vier Stunden dauert. Wie verhält es sich mit der Vergütung?“

Andrea Einziger:

Bei einer erforderlichen Schulung nach § 37 Abs. 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gilt: Das Betriebsratsmitglied wird für die erforderliche Seminarteilnahme von der Arbeit freigestellt. Das Entgelt läuft weiter (keine Minusstunden, kein Verdienstausfall), weil die Zeit wie Arbeitszeit behandelt wird (§ 37 Abs. 2 i. V. m. Abs. 6 BetrVG).

Gutgeschrieben/bezahlt wird zunächst die Zeit, die in die persönliche Arbeitszeit fällt, in der Sie sonst gearbeitet hätten – also die Stunden, für die das Mitglied an diesem Tag eingeteilt ist.

Beispiel für eine Teilzeitkraft mit 20 Stunden/Woche

Angenommen, das teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglied arbeitet üblicherweise an vier Tagen in der Woche jeweils fünf Stunden. Dann gilt am Seminartag:

1. Liegt die Seminarzeit innerhalb der geplanten fünf Stunden, wird diese Zeit bezahlt.
2. Für die „fehlende“ eine Stunde (5 geplant – 4 Stunden Seminar) gibt es zwei Möglichkeiten:
 - **Fall A:** Rückkehr zur Arbeit ist realistisch/angeordnet (Seminar im Ort, kaum Fahrzeit, Arbeitszeitende noch nicht erreicht): Der Arbeitgeber kann verlangen, dass das Betriebsratsmitglied die restliche geplante Arbeitszeit noch arbeitet.
 - **Fall B:** Rückkehr ist unzumutbar oder praktisch ausgeschlossen (Seminar extern, Fahrzeiten, Beginn/Ende so, dass Arbeitsaufnahme kaum sinnvoll möglich ist):

Dann bleibt es regelmäßig bei der Entgeltfortzahlung für die ursprünglich geplante Arbeitszeit, weil das Mitglied wegen der erforderlichen Schulung verhindert ist. (Das ist in der Praxis der Regelfall bei externen Seminaren.)

Wichtig: Sie müssen belegen können, dass eine Rückkehr nicht sinnvoll bzw. möglich war (Entfernung, Fahrplan, Restarbeitszeit < „sinnvoller Einsatz“, ggf. Schichtbindung etc.).

Was ist mit Seminarzeiten/Fahrtzeiten außerhalb der persönlichen Arbeitszeit?

Hier kommt § 37 Abs. 3 BetrVG ins Spiel (Freizeitausgleich), aber bei Schulungen mit einem besonderen Zusatz:

- Wenn die Schulung wegen der Arbeitszeitlege teilweise außerhalb der persönlichen Arbeitszeit liegt, kann ein Ausgleichsanspruch entstehen (§ 37 Abs. 6 S. 2 i. V. m. § 37 Abs. 3 BetrVG).
- Dieser Ausgleich ist pro Schulungstag begrenzt (unter Einbeziehung der Freistellung nach Abs. 2) auf die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Heißt praktisch bei Teilzeit:
- Wenn das Betriebsrats-Mitglied außerhalb seiner Teilzeitlege Seminarzeit hat (z. B. Seminar 8–16 Uhr, Teilzeit arbeitet sonst 8–12 Uhr), kann es für die „Mehrzeit“ Freizeitausgleich bekommen – aber eben nur bis zur Grenze „Vollzeit-Arbeitstag“.