

Betriebsvereinbarung

Unabhängiger Praxis-Informationsdienst für erfolgreiche Betriebsräte

AKTUELL

Diskriminierung oder erlaubt?

Sehr geehrte Betriebsrätin,
sehr geehrter Betriebsrat,



mögliche Diskriminierungen in Stellenanzeigen stehen weiter im Blickpunkt. So hat beispielsweise das Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-

Vorpommern entschieden (Urteil vom 17.10.2023, Az: 2 Sa 61/23): Wenn ein Arbeitgeber (hier ein Tankstellenbesitzer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ein „junges und dynamisches Team mit Benzin im Blut“ sucht, stellt das keine Altersdiskriminierung im Sinne von § 1, 7 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dar. Es könne ja auch gemeint sein, dass das Team erst kurze Zeit besteht, also noch „jung“ ist.

Wer dagegen eine „Bürokauffrau/Sekretärin“ sucht, diskriminiert definitiv. Hier werden Männer und „binäre“ Personen ausgeschlossen. Es fehlte der Hinweis m/w/d ebenfalls. Allerdings hatte der Arbeitgeber hier Glück: Er wurde von einem offensichtlichen AGG-Hopper verklagt. Nicht einmal dessen Bewerbung ließ eine gewisse Ernsthaftigkeit bei der Stellensuche erahnen. Die Schadenersatzklage lief ins Leere (LAG Hamm, Urteil vom 5.12.2023, Az: 6 Sa 896/23).

Trotzdem: (Sc)hauen Sie Ihrem Arbeitgeber auf die Finger. Warum immer noch solche Stellenanzeigen? Sie tun niemanden gut, kratzen am Arbeitgeberimage – und schließen möglicherweise gute Bewerberinnen und/oder Bewerber aus. Das kann aber in niemandes Sinne sein.

Mit besten Grüßen

Andrea Einziger

Andrea Einziger
Chefredakteurin

Aktuelles LAG-Urteil

Kündigungen bei einem Betriebsübergang: Warum der Termin eine besondere Rolle spielt

Obwohl der Betriebsübergang bereits eingeleitet war, kündigte ein Arbeitgeber einem Mitarbeiter. Der hatte sich (angeblich) auf einer Schulung extra blöd und unfreundlich angestellt. Indes: Das ist noch kein Kündigungsgrund. Eventuell eine Abmahnung. Deshalb lag der Verdacht nahe: Die Kündigung ist aufgrund des anstehenden Betriebsübergangs erfolgt. Das hatte Folgen:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg entschied: Die Kündigung ist unwirksam. Denn nach § 613a Abs. 4 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Inhaber wegen des Übergangs eines Betriebs oder eines Betriebsteils unwirksam (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 17.11.2023, Az: 12 Sa 418/23).

Wichtig: Eine Kündigung erfolgt wegen des Betriebsübergangs, wenn dieser der tragende Grund für die Kündigung ist. Eine Kündigung ist aber möglich, wenn es neben dem Betriebsübergang einen sachlichen Grund gibt, der „aus sich heraus“ die Kündigung rechtfertigen kann. Denn neben dem gesetzlichen Kündigungsverbot aus Anlass des Betriebsübergangs stellt § 613a Abs. 4 Satz 2 BGB ausdrücklich klar, dass das Kündigungsrecht des Arbeitgebers aus anderen Gründen gänzlich unberührt bleibt.

Warum das Thema so wichtig ist

Die Zahlen in der deutschen Wirtschaft sind schlecht. Viele Unternehmen planen erhebliche Umstrukturierungen. Auch Arbeitsplätze werden abgebaut. Betriebsteile, manchmal sogar ganze Betriebe, sollen abgestoßen werden. Nach § 613a BGB sind das klassische Betriebsübergänge. Denn ein Betriebsübergang ist nach § 613a BGB gegeben, wenn ein Betrieb oder ein Betriebs- ▶▶

Lesen Sie in dieser Ausgabe:

Aktuelles LAG-Urteil – Kündigungen bei einem Betriebsübergang: Warum der Termin eine besondere Rolle spielt.	1
Muster-Betriebsvereinbarung Betriebsübergang	2
Im Brennpunkt – Befristete Arbeitsverhältnisse: Der Wahnsinn nimmt kein Ende. Jetzt sind Sie gefragt.	3
Muster-Betriebsvereinbarung befristete Arbeitsverhältnisse	3
Aktuelles BAG-Urteil – Freiwillige Leistungen in Betriebsvereinbarungen beenden, geht das? Und was gilt bei einem Betriebsübergang?	4
Praxis-Knowhow – So setzen Sie sich für verdiente Kolleginnen und Kollegen ein.	6
Leser-Forum – „Erhalten wir als Betriebsratsmitglieder auch Freizeitausgleich für Samstagsschulungen?“	7
Aktuelles LAG-Urteil – Schadenersatz wegen Mobbing nur dann, wenn Ihr Arbeitgeber von den Vorfällen wusste	8
Aktuelles LAG-Urteil – Bewerbungsfristen sind erlaubt. Ihr Arbeitgeber muss sich aber auch daran halten.	8

teil durch ein Rechtsgeschäft auf einen Dritten übergeht – wenn der veräußerte Betriebsteil fortgeführt wird.

Wichtig: Bei einem Betriebsübergang gehen die Arbeitsverhältnisse automatisch von dem Betriebsveräußerer auf den Betriebserwerber über. Dabei kommt es nicht darauf an, ob dieser das will oder nicht.

Ihre Beteiligungsrechte

In der Praxis wird ein Betriebsübergang in der Regel von Maßnahmen des Arbeitgebers begleitet, die eine

Betriebsänderung nach § 111 Betriebsverfassungsgesetz darstellen. So z. B., wenn ein Betriebsübergang mit Einschränkungen bzw. der Stilllegung eines Betriebsteils oder mit einer Verlegung des Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen verbunden ist. Gleiches gilt bei grundlegenden Änderungen der Betriebsorganisation (§ 111 Satz 2 Nr. 4 BetrVG).

Unterstützen Sie den Prozess mit einer Betriebsvereinbarung

Wie diese aussehen könnte, zeigt das folgende Muster:

Muster-Betriebsvereinbarung Betriebsübergang

Zwischen dem Arbeitgeber ... (Name des Unternehmens), vertreten durch ..., und dem Betriebsrat der ..., vertreten durch ..., wird folgende Betriebsvereinbarung **zu einem Betriebsübergang** geschlossen.

§ 1 – Betriebsänderung

Das Unternehmen ... wird in insgesamt ... Unternehmen aufgespalten. Und zwar wie folgt: ...

Arbeitgeber und Betriebsrat haben gemeinsam die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer je einem neuen Unternehmen zugeordnet. Es besteht Übereinstimmung darüber, dass diese Rahmenvereinbarung als Interessenausgleich und Sozialplan gemäß §§ 111 ff. Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geschlossen wird.

§ 2 – Besitzstandswahrung

Durch die Neustrukturierung und den damit verbundenen Betriebsübergang dürfen den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine Nachteile entstehen.

Arbeitgeber und Betriebsrat stimmen überein, dass die materiellen Arbeitsbedingungen der bisher im Unternehmen beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mindestens für die Dauer von zwölf Monaten nach dem Stichtag der Umstrukturierung erhalten bleiben. Beschäftigungszeiten vor dem Übergang in das neue Unternehmen sind dort mitzuzählen.

§ 3 – Widerspruch gegen Arbeitgeberwechsel

Jeder von der Aufspaltung betroffene Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin hat das Recht, dem Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber schriftlich zu widersprechen (§ 613a Abs. 6 Bürgerliches Gesetzbuch).

Der Widerspruch kann dazu führen, dass aufgrund betriebsbedingter Kündigung der Verlust des Arbeitsplatzes droht, wenn eine Weiterbeschäftigung im bisherigen Unternehmen nicht möglich ist. Der Arbeitgeber muss die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darauf noch einmal gesondert aufmerksam machen.

Um den Widerspruch ausüben zu können, informiert der aktuelle Arbeitgeber seine Beschäftigten über den Betriebsübergang. Die Information muss schriftlich erfolgen. Sie muss zudem folgende Punkte beinhalten:

- Zeitpunkt, konkreten Ablauf und Umfang des Betriebsübergangs
- Rechtsgrund für den Übergang (z. B. Verkauf)
- Information der Arbeitnehmer über die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen sowie über die in Aussicht gestellten Maßnahmen (z. B. Weiterbildungsmaßnahmen im neuen Betrieb)

- eine Information über das einmonatige Widerspruchsrecht
- Außerdem muss die Unterrichtung rechtzeitig (mindestens einen Monat) vor dem geplanten Übergang in Textform (z. B. Brief oder E-Mail) erfolgen.

Durch die Aufspaltung gilt der Tarifvertrag für die neuen Unternehmen ... und ... nicht mehr. Die Regelungen des Tarifvertrags gelten als einzelvertragliche Inhaltsnormen längstens zwölf Monate nach dem Stichtag weiter.

§ 4 – Kündigungsschutz

Betriebsbedingte Kündigungen aus Anlass dieser Betriebsänderung sind ausgeschlossen.

§ 5 – Versetzungen

Der Betriebsrat wird zu den Versetzungen nach § 99 BetrVG angehört.

§ 6 – Aufstiegs- und Entwicklungschancen

Zum Erhalt der beruflichen Aufstiegs- und Entwicklungschancen werden 18 Monate lang sämtliche offenen Stellen im Unternehmen und den aus dem Unternehmen hervorgegangenen Gesellschaften in diesem Unternehmen ausgeschrieben.

§ 7 – Übergangsmandat der Betriebsräte

Für die Zeit unmittelbar nach der Neustrukturierung vereinbaren der Arbeitgeber und Betriebsrat folgende Übergangsregelung nach § 21a BetrVG: Das gesetzliche Übergangsmandat für die derzeitigen Betriebsräte besteht bis zum Abschluss erforderlicher Neuwahlen, also bis zur Bekanntgabe der Wahlergebnisse. Die gesetzliche Übergangsfrist von sechs Monaten wird auf 18 Monate verlängert.

§ 8 – Geltung der Betriebsvereinbarungen

Soweit die Betriebsidentität nicht erhalten bleibt, finden die bisherigen Betriebsvereinbarungen bis zur Wahl neuer Betriebsräte in allen Unternehmen Anwendung. Bis zum Abschluss neuer Betriebsvereinbarungen gelten die derzeitigen Betriebsvereinbarungen weiter.

§ 9 – Schlussbestimmungen

Diese Rahmenvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Eine Kündigung wird ausgeschlossen.

Ort, Datum, Unterschriften

Im Brennpunkt

Befristete Arbeitsverhältnisse: Der Wahnsinn nimmt kein Ende. Jetzt sind Sie gefragt

Jeder elfte neue Arbeitsvertrag ist befristet. Tendenz in der aktuellen Wirtschaftslage: steigend. Wie fatal das für Betroffene sein kann, zeigt der Fall VW:

VW lässt im Werk in Zwickau etwa 500 befristete Arbeitsverträge auslaufen. Schon 2023 Jahr waren Verträge nicht verlängert worden, 750 Menschen stehen nun ohne Job da. Die Liste der Unternehmen, die derzeit auf diese Weise Stellen abbauen wird zudem immer länger.

Was aber tun? Sie können als Betriebsrat Ihren Arbeitgeber nicht zum Abschluss von nur noch unbefristeten Arbeitsverhältnissen zwingen. Aber: Sie können mit einer Betriebsvereinbarung deutlich machen: Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen kein Dauerzustand sein. Wie eine solche Vereinbarung aussehen kann, zeigt Ihnen das folgende Muster:

Muster-Betriebsvereinbarung befristete Arbeitsverhältnisse

Der Arbeitgeber ... (Name des Unternehmens), vertreten durch den Geschäftsführer ..., und der Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens), vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende, schließen folgende Betriebsvereinbarung über befristete Arbeitsverträge:

§ 1 – Grundsätze

Der Arbeitgeber ist unter Einhaltung von §§ 14 ff. Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) berechtigt, befristete Arbeitsverträge zu schließen. Vorrangig wird er jedoch versuchen, unbefristete Arbeitsverträge zu vereinbaren bzw. Mehrarbeit auf bereits im Betrieb beschäftigte Teilzeitarbeitnehmer zu verteilen.

§ 2 – Beratungspflichten

Beabsichtigt der Arbeitgeber eine befristete Einstellung, wird er vor der Stellenausschreibung den Betriebsrat informieren und sich mit diesem beraten. Der Betriebsrat und der Arbeitgeber sollen darüber beraten, ob das Vorliegen eines Sachgrunds oder eines zwingenden betrieblichen Grunds die befristete Einstellung notwendig macht. Zudem soll erörtert werden, ob bereits angestellte Teilzeitarbeitskräfte im Betrieb ihre Arbeitszeit aufstocken können und so eine Neueinstellung umgangen werden kann.

Arbeitgeber und Betriebsrat einigen sich auf einen Zeitplan. In diesem wird festgelegt, bis wann den Arbeitnehmern in Teilzeit die Aufstockung ihrer Arbeitszeit angeboten wird und bis wann sie sich entscheiden müssen.

§ 3 – Ausschluss eines befristeten Arbeitsvertrags

Eine Befristung ist von vornherein ausgeschlossen, wenn es vor der befristeten Neueinstellung im Betrieb zu Stellenabbau, Outsourcing oder Arbeitszeitverkürzungen gekommen ist

§ 4 – Verfahren bei befristeter Einstellung

Entscheidet sich der Arbeitgeber für eine befristete Einstellung und ist dies nach § 3 dieser Vereinbarung auch möglich, hat er den Betriebsrat erneut zu informieren. Folgende Punkte sind dem Betriebsrat dabei mitzuteilen:

- Welche Stelle soll besetzt werden?
- Erfolgt die Befristung mit oder ohne Sachgrund?

- Wann soll die Einstellung erfolgen?
- Ist die Befristung (auch die mit Sachgrund) zeitlich begrenzt oder handelt es sich um eine Zweckbefristung?

Der Arbeitgeber hat zudem das gesetzlich vorgesehene Zustimmungsverfahren nach § 99 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) durchzuführen und die entsprechenden Rechte des Betriebsrats zu wahren.

§ 5 – Gleichbehandlungsgebot

Befristet beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen wegen ihrer Befristung nicht benachteiligt werden.

§ 6 – Ende der Befristung

Endet eine Befristung, muss der Arbeitgeber prüfen, ob der Beschäftigte in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen werden kann. Hierüber hat er sich mit dem Betriebsrat zu beraten. Die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis geht dabei einer bloßen Verlängerung der Befristung vor. Die Vorschriften in § 16 TzBfG bleiben hiervon unberührt.

§ 7 – Information des Betriebsrats

Der Arbeitgeber informiert den Betriebsrat alle drei Monate über die Anzahl der befristet Beschäftigten im Unternehmen. Dabei klärt er den Betriebsrat auch über das zahlenmäßige Verhältnis zur Gesamtbelegschaft auf.

§ 8 – Schlussbestimmungen

Die Betriebsvereinbarung tritt am Tag ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende gekündigt werden.

Die Betriebsvereinbarung entfaltet Nachwirkung. Das heißt: Wird sie von einer der Parteien gekündigt, gilt sie bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung zu diesem Thema fort.

Ort/Datum/Unterschriften

Aktuelles BAG-Urteil

Freiwillige Leistungen in Betriebsvereinbarungen beenden, geht das? Und was gilt bei einem Betriebsübergang?

Leider kommt es immer mal wieder vor, dass sich ein Arbeitgeber von freiwilligen Leistungen aus einer Betriebsvereinbarung lösen will. Das ist tatsächlich möglich: durch Kündigung der entsprechenden Vereinbarung. Mehr noch: Selbst nach einem Betriebsübergang kann der Erwerber eine solche Betriebsvereinbarung kündigen – auch wenn diese infolge des Betriebsübergangs zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses geworden ist, also kollektiv-rechtlich nicht mehr als Betriebsvereinbarung gilt.

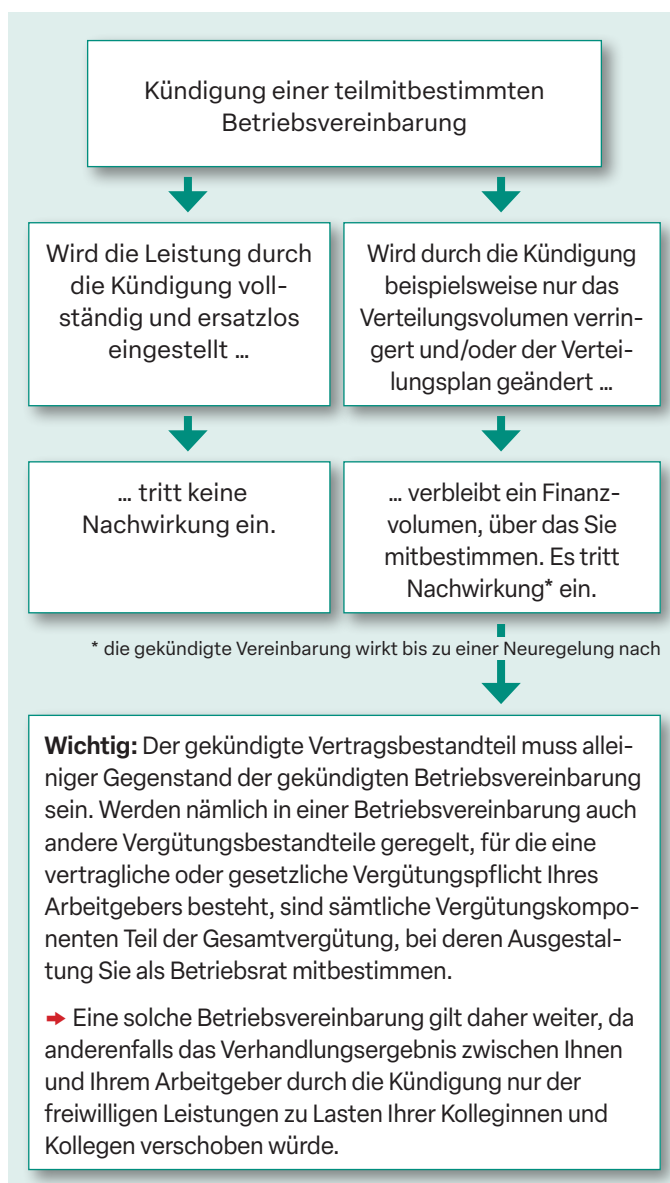
Im letzteren Fall aber muss nach der neuesten Rechtsprechung die Leistung vollständig eingestellt werden. Anderenfalls kann eine gekündigte Betriebsvereinbarung nachwirken. Das gilt auch bei einer Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersvorsorge! Doch der Reihe nach:

Sozialleistungen und andere freiwillige Leistungen

Sozialleistungen und andere freiwillige Leistungen beruhen auf einer freiwilligen Entscheidung Ihres Arbeitgebers, diese Leistungen erbringen zu wollen. Diese Entscheidungsfreiheit Ihres Arbeitgebers, ob er eine Leistung freiwillig erbringen möchte oder nicht, hat natürlich auch Einfluss darauf, wie Ihr Arbeitgeber aus dieser Verpflichtung wieder herauskommt. Hier hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) nun deutliche Spielregeln aufgestellt!

1. Freiwillige Leistungen können vom Arbeitgeber nicht allein an die Belegschaft verteilt werden. Als Betriebsrat bestimmen Sie hinsichtlich der Ausgestaltung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) nämlich mit.
2. Den Dotierungsrahmen selbst darf der Arbeitgeber mitbestimmungsfrei vorgeben. Das heißt: Ihr Arbeitgeber entscheidet über das „Ob“ –, Sie als Betriebsrat bestimmen über das „Wie“ mit.
3. Entsprechende Betriebsvereinbarungen sind „teilmitbestimmt“. Ihr Mitbestimmungsrecht greift ja nur auf „Teile“ des Ganzen. (Ein ganz typisches Beispiel für eine solche teilmitbestimmte Betriebsvereinbarung ist eine Vereinbarung, zur betrieblichen Altersvorsorge. Dort bestimmt Ihr Arbeitgeber die Höhe der zur Verfügung gestellten Mittel. Sie als Betriebsrat müssen jedoch dem Verteilungs- und Leistungsplan zustimmen.)
4. Wenn Ihr Arbeitgeber eine solche teilmitbestimmte Betriebsvereinbarung kündigt, muss er mit der Kündigung unmissverständlich deutlich machen, dass die Anwendung der Regelungen tatsächlich endet. Eine Nachwirkung muss ausgeschlossen sein.
5. Grundsätzlich gilt: Betriebsvereinbarungen, die mitbestimmungspflichtige Regelungen enthalten, wirken nach, wenn sie gekündigt werden. Das bedeutet, sie gelten weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden. So regelt es § 77 Abs. 6 BetrVG.

6. Für teilmitbestimmte Betriebsvereinbarungen, also für solche aus einem mitbestimmungspflichtigen und einem freiwilligen Teil bestehen, ist nach einem früheren Beschluss des BAG zu differenzieren (Beschluss vom 5.10.2010, Az: 1 ABR 20/09):



Das gilt für die Kündigung

Der Kündigung des Arbeitgebers muss sich zweifelsfrei entnehmen lassen, dass keine Neuverteilung erfolgen soll, sondern dass die Leistung ganz eingestellt werden soll. Ihr Arbeitgeber muss also eindeutig erklären,

- ob und ggf.
- in welcher Höhe
- er nach Ablauf der Kündigungsfrist
- für den bisherigen Leistungszweck
- Mittel zur Verfügung stellt.

Ebenso muss Ihr Arbeitgeber seine Vorstellung über das weitere Schicksal der bisherigen Leistung mitteilen, wenn er eine Nachwirkung verhindern will. **Beispiel:** Die Leistung wird eingestellt. Es werden keine weiteren Mittel hierfür zur Verfügung gestellt!

Das ist neu: Nach einem Urteil des BAG vom 19.11.2019 (Az: 11 AZR 386/18) gelten die eben dargestellten Grundsätze auch nach einem Betriebsübergang, wenn der Betriebserwerber als neuer Arbeitgeber eine finanzielle Leistung vollständig und ersatzlos einstellen will.

Das BAG unterscheidet in seinem Urteil wie folgt:

„Betriebsübergang“ unter Wahrung der Identität	Betriebsübergang unter Verlust der Betriebsidentität
<p>Wenn ein Betrieb als Ganzes den Inhaber wechselt und die Betriebsidentität gewahrt bleibt, gelten Betriebsvereinbarungen (auch Gesamt- oder Konzernbetriebsvereinbarungen) als kollektivrechtliche Normen in diesem Betrieb weiter.</p> <p>Die Kündigung der Betriebsvereinbarung ist dann nach dem Betriebsübergang unverändert möglich.</p> <p>Möglicherweise wird eine lokale Betriebsvereinbarung des Veräußerers durch eine (höherrangige) Gesamt- oder Konzernbetriebsvereinbarung des Erwerbers abgelöst. Die geltende Betriebsvereinbarung ist dann nach den allgemeinen Grundsätzen kündbar. Doch auch in diesen Fällen muss Ihr Arbeitgeber in seiner Kündigung klipp und klar erklären, dass die Leistung eingestellt wird, wenn er eine teilmitbestimmte Betriebsvereinbarung kündigt.</p>	<p>Geht ein Betrieb komplett in einen neuen Betrieb über („echter“ Betriebsübergang) ist die Kündigung der Betriebsvereinbarung trotzdem möglich – obwohl sie bei einem solchen Übergang nicht mehr kollektivrechtlich gilt, da bei einem Betriebsübergang unter Verlust der Betriebsidentität die Rechte und Pflichten aus einer Betriebsvereinbarung zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses werden (§ 613a, Abs. 1 Satz 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)). Die Regelungen werden quasi ins Arbeitsverhältnis „transformiert“.</p> <p>Konsequenz: Auch die transformierten Regelungen können durch den (neuen) Arbeitgeber gekündigt werden. Denn der kollektivrechtliche Charakter der Vereinbarung bleibt trotz der Transformation gewahrt. Das heißt:</p> <p>Die getroffenen Vereinbarungen stehen weiterhin unter dem Vorbehalt einer kollektivrechtlichen Änderung und können daher wie Betriebsvereinbarungen durch eine neue Betriebsvereinbarung geändert oder abgelöst werden. Ebenso können sie gekündigt werden.</p>

Was das BAG-Urteil für Ihre Arbeit als Betriebsrat bedeutet

In der Konsequenz bedeutet die neue Rechtsprechung, dass Unternehmen auch nach einem Betriebsübergang Kündigungen von „transformierten“ Betriebsvereinbarungen gegenüber Ihnen als Betriebsrat aussprechen können.

Der neue Arbeitgeber braucht also keine Kündigung gegenüber den einzelnen Beschäftigten auszusprechen!

Wichtig: Dies gilt für alle transformierten Betriebsvereinbarungen, nicht nur für teilmitbestimmte! Wenn aber eine teilmitbestimmte Betriebsvereinbarung gekündigt wird, greifen ohne Wenn und Aber die oben genannten Grundsätze.

Erklärt der neue Arbeitgeber nicht eindeutig, dass die Leistung eingestellt wird und keine Mittel mehr zur Verfügung stehen, sitzen Sie am längeren Hebel!

Beispiel

Ihr Arbeitgeber kündigt die Vereinbarung, erklärt Ihnen gegenüber, dass man ja nochmal in Ruhe reden könne.

Folge: Hier tritt Nachwirkung ein, denn: Er hat nicht eindeutig erklärt, dass die Leistung komplett eingestellt wird.

Praxis-Tipp

Da viele Arbeitgeber diese Feinheit nicht kennen, können Sie im Fall der Fälle diese Karte „keine eindeutige Erklärung“ ziehen. Bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung wirkt dann die alte Betriebsvereinbarung nach, so dass auch neu eintretende Mitarbeiter noch in den Anwendungsbereich der vermeintlich geschlossenen Versorgungsordnung fallen können. Die Rechtsprechung ist eindeutig!

Impressum

Herausgeber: ultimo! Verlagsgesellschaft mbH, Maarstr. 213, 53227 Bonn, E-Mail: redaktion@ultimo-verlag.de Verantwortlich für den Inhalt: Frank Fischer. Alle Angaben wurden sorgfältig recherchiert und überprüft, für die Richtigkeit kann jedoch keine Gewähr übernommen werden. Der Inhalt ist vertraulich und nur für den Empfänger bestimmt. Vervielfältigungen jeder Art nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlags.

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

© 2024 by ultimo! Verlagsgesellschaft mbH, Bonn. Alle Rechte vorbehalten. 18. Jahrgang

Leserservice/Abonnementbetreuung:

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

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

Von *Betriebsvereinbarung aktuell* erscheinen 12 Ausgaben + 6 Sonderausgaben „BestPractice“ pro Jahr. ZKZ 73985

Praxis-Knowhow

So setzen Sie sich für verdiente Kolleginnen und Kollegen ein

Viele Unternehmen machen derzeit die Erfahrung, dass sie ihre Mitarbeitenden nicht halten können – und suchen händeringend nach Antworten auf die Frage, was Menschen eigentlich dazu bringt, einer Organisation die Treue zu halten, selbst wenn gerade nicht alles rundläuft.

Sicher ist: Das Gefühl emotionaler Verbundenheit spielt dabei eine wichtige Rolle, es ist der Quell der Loyalität. Doch dass Menschen so empfinden und entsprechend handeln, lässt sich nicht einfordern. Es ist das Resultat eines komplexen Wechselspiels – in dem vor allem der Führung eine besondere Rolle zukommt.

Gerade in schwieriger werdenden Zeiten ist Ihr Arbeitgeber auf treue Beschäftigte stark angewiesen. Denn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem umfassenden Erfahrungsschatz sind stets sehr wichtig für jeden Betrieb.

Nach wie vor hat die Betriebstreue deshalb einen sehr hohen Stellenwert in deutschen Unternehmen. Schließlich fördert sie – sofern ein Großteil der Arbeitnehmer dem Ar-

beitgeber längere Zeit verbunden bleibt – auch das Image des Arbeitgebers.

Praxis-Tipp

Setzen Sie sich als Betriebsrat dafür ein, dass die Anerkennung langjähriger Betriebstreue auch wirklich sichtbar zum Ausdruck kommt!

Das Mittel der Wahl ist hierbei eine (freiwillige) Betriebsvereinbarung zu diesem Thema, mit der Sie gleichzeitig dafür sorgen, dass a) Würdigungen stattfinden und b) die Betroffenen hierbei gleichbehandelt werden.

Wie diese Betriebsvereinbarung aussehen könnte, zeigt Ihnen das folgende Muster:

Muster-Betriebsvereinbarung Arbeitsjubiläen

Zwischen dem Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens) und dem Arbeitgeber ... (Name des Unternehmens) wird folgende Betriebsvereinbarung **zum Thema Arbeitsjubiläen** geschlossen:

§ 1 – Definition

Ein Arbeitsjubiläum im Sinne dieser Betriebsvereinbarung tritt nach 10, 25, 35, 40 und 50 Dienstjahren ein. Voraussetzung ist zudem, dass der jeweilige Arbeitnehmer oder die jeweilige Arbeitnehmerin ununterbrochen im Betrieb beschäftigt war.

Zu den Zeiten der Betriebszugehörigkeit zählen auch die Zeiten der Berufsausbildung im Sinne des Berufsausbildungsgesetzes (BBiG) sowie die Zeiten von Mutterschutz, Elternzeit und Langzeiterkrankungen.

Eine bis zu dreimonatige Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses zählt nicht als solche, wenn ein Arbeitnehmer zunächst ausgeschieden, dann aber innerhalb von drei Monaten wieder ein Vertragsverhältnis mit dem Betrieb eingegangen ist.

§ 2 – Höhe der Zuwendung

Nach Vollendung des jeweiligen Arbeitsjubiläums erhalten die Beschäftigten eine Zuwendung in Höhe von

- 25 % des Monatsbezugs bei 10 Jahren,
- 50 % des Monatsbezugs bei 25 Jahren,
- 100 % des Monatsbezugs bei 35 Jahren,
- 150 % des Monatsbezugs bei 40 Jahren sowie
- 200 % des Monatsbezugs bei 50 Jahren.

Der Monatsbezug wird folgendermaßen berechnet:

Maßgeblich ist das durchschnittliche Bruttoeinkommen der letzten drei vor dem Jubiläumsmonat abgerechneten Kalendermonate. Sollte in den maßgeblichen Zeitraum

eine Tarifierhöhung fallen, errechnet sich der Durchschnittsverdienst auf Basis des erhöhten Werts.

Die Höhe der Zuwendung wird zudem auf der Basis der regelmäßigen Normalarbeitszeit errechnet.

Vergütungen für geleistete Mehrarbeit, Zuschläge für Mehr-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie für unregelmäßig vorkommende Nachtarbeit, zusätzliche Urlaubsvergütungen, Sonderzahlungen, Trennungsschädigungen, Auslösungen, Provisionen und sonstige laufende oder einmalige Nebenbezüge sowie vermögenswirksame Leistungen bleiben bei der Berechnung außer Ansatz.

Anders sieht es bei Akkord- und Prämienverdiensten sowie Außendienstprovisionen aus. Diese werden zum durchschnittlichen Bruttogehalt hinzugezählt.

§ 3 – Sonderfälle

In dem Fall, dass ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin bis zu zwölf Monate vor Erreichen eines Dienstjubiläums wegen des Wegfalls seines/ihres Arbeitsplatzes oder Auftragsmängeln aus dem Unternehmen ausscheiden muss, erhält er bzw. sie die Jubiläumszuwendung in Form einer einmaligen Abfindung trotzdem. Gleiches gilt für Beschäftigte, die in diesem Zeitraum in den Ruhestand verabschiedet werden.

Verstirbt ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin während der Zeit von bis zu zwölf Monaten vor Erreichen eines hier aufgeführten Dienstjubiläums, erhalten die Witwe/der Witwer oder ersatzweise etwaige Vollwaisen das Jubiläumsgeld.

§ 4 – Verfahren

Die Jubilarinnen und Jubilare werden jährlich im Rahmen einer kleinen Feierstunde, die der Arbeitgeber gemeinsam mit dem Betriebsrat organisiert, für ihre Betriebstreue und Loyalität dem Unternehmen gegenüber gewürdigt.

Während der Feier wird auf das jeweilige Engagement der Jubilarinnen und Jubilare einzeln im Rahmen einer kurzen Rede eingegangen. Die entsprechende Würdigung findet im Rahmen der engsten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der wichtigsten Vorgesetzten, der Geschäftsleitung und des Betriebsrats statt.

§ 5 – Änderungen

Unternehmensleitung und Betriebsrat werden für den Fall tariflicher oder gesetzlicher Änderungen im Zusammenhang mit vergleichbaren Sonderzahlungen

Gespräche über eine Anpassung dieser Betriebsvereinbarung führen.

§ 6 – Regelung von Streitigkeiten

Ergeben sich bei der Anwendung und Auslegung dieser Betriebsvereinbarung Meinungsverschiedenheiten, sind diese einvernehmlich beizulegen.

§ 7 – Schlussbestimmungen

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung durch einen Vertreter der Geschäftsführung und den Betriebsrat in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Quartalsende gekündigt werden. Im Fall einer Kündigung wirkt sie bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung zu diesem Thema nach.

Ort/Datum/Unterschriften

„Erhalten wir als Betriebsratsmitglieder auch Freizeitausgleich für Samstagsschulungen?“

Frage: „Ein Mitglied hat zur Vorbereitung auf eine neue Betriebsvereinbarung eine Schulung besucht, die an einem Samstag stattfand. Der Arbeitgeber will hierfür keinen Freizeitausgleich gewähren. Die Schulung war aber für unsere Betriebsrats-tätigkeit erforderlich. Kann der Arbeitgeber sich wirklich sperren?“

Ihre Frage bitte:
redaktion@ultimo-verlag.de

Andrea Einziger:

Fällt eine Schulung, an der das Betriebsratsmitglied teilnehmen soll, nicht in die betriebliche Arbeitszeit, braucht der Arbeitgeber die Vergütung dem betreffenden Arbeitnehmervertreter nicht unbedingt für die Dauer der ganzen Fortbildung weiterzahlen.

Laut Gesetz ist der Arbeitgeber nämlich nur verpflichtet, das Betriebsratsmitglied zu Schulungszwecken unter Fortzahlung der Vergütung von dessen gewöhnlicher Arbeit freizustellen.

- ➔ Freistellen kann er aber nur **während** der üblichen Arbeitszeit. Das hat schon zu manch böser Überraschung auf Seiten eines Betriebsratsmitglieds geführt!

Keine Regel ohne Ausnahme

Nimmt ein Mitglied des Betriebsrats also beispielsweise an einem Samstag an einer Fortbildung teil, kann es nicht vom Arbeitgeber verlangen, dafür einen anderen Tag unter Fortzahlung seiner Vergütung frei zu bekommen. Es sei denn, es ging nicht anders! Das ist das Schlupfloch.

Heißt im Klartext: Musste das Betriebsratsmitglied aus betrieblichen Gründen die Schulung in die Freizeit legen, muss ihm der Arbeitgeber zum Ausgleich an einem anderen Tag unter Fortzahlung der Vergütung Freizeitausgleich gewähren!

Beispiel

Nimmt ein in Schichtarbeit tätiges Betriebsratsmitglied also beispielsweise außerhalb seiner Schicht an einer Fortbildung teil, steht ihm laut Gesetz ein Anspruch auf Freizeitausgleich unter Fortzahlung seiner Vergütung zu (§ 37 Abs. 3 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)).

Achtung!

Bei einer Schulung nach § 37 Abs. 6 BetrVG ist der Anspruch auf bezahlte Freistellung pro Schultag auf die Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers im Betrieb Ihres Arbeitgebers beschränkt (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 16.2.2005, Az: 7 AZR 330/04).

Beispiel

Nimmt ein nur halbtags beschäftigtes Betriebsratsmitglied also an einer Tagesfortbildung teil, die neun Stunden dauert, obwohl die regelmäßige Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers im Betrieb nur acht Stunden täglich beträgt, braucht der Arbeitgeber auch nur für diese acht Stunden bezahlten Freizeitausgleich gewähren.

Fazit

Es kommt also wie so oft auch hier auf die genauen Umstände an. Hatte das Betriebsratsmitglied keine andere Möglichkeit und musste die Schulung aus betrieblichen Gründen in die Freizeit legen, ist der Arbeitgeber in der Pflicht, an anderer Stelle vergüteten Freizeitausgleich zu gewähren.

Aktuelles LAG-Urteil

Schadenersatz wegen Mobbing nur dann, wenn Ihr Arbeitgeber von den Vorfällen wusste

Eine Arbeitnehmerin wurde von ihren Kolleginnen gemobbt. Die Kolleginnen würden sie schneiden, schlecht über sie reden und ihr auch sonst deutlich zeigen, dass sie unerwünscht sei. Ihr Arbeitgeber habe nichts unternommen. Im Gegenteil: Später hatte er ihr sogar gekündigt. Aus diesem Grund verklagte sie ihn auf „mindestens“ 40.000 Euro Schadenersatz und Schmerzensgeld. Die Klage lief ins Leere.

Die Arbeitnehmerin war schon länger nicht mehr bei diesem Arbeitgeber tätig. Ihr war gekündigt worden. Die Kündigung, die nach einer längeren gerichtlichen Auseinandersetzung folgte, die die Arbeitnehmerin bis vor das Bundesarbeitsgericht (BAG) führte, hatte nichts mit dem vermeintlichen Mobbing zu tun.

Doch auch die Klage auf Schmerzensgeld hatte keinen Erfolg. Der Arbeitgeber wusste gar nichts von den vermeintlichen Mobbinghandlungen der Kolleginnen. Und auch mit der Frist zur Klageerhebung haperte es. Die Arbeitnehmerin war viel zu spät dran (Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein, jetzt veröffentlichtes Urteil vom 11.10.2023, Az: 6 Sa 48/23).

Arbeitgeber muss Vorfälle kennen

So oder so gilt: Eine schuldhafte Verletzung der arbeitgeberseitigen Schutzpflicht – mit einer möglichen Schadenersatzpflicht – kommt per se nur in Betracht, wenn Ihr Arbeitgeber davon überhaupt erst Kenntnis erhalten hat, und dann untätig geblieben ist (BAG, Urteil vom 16.5.2007, Az: 8 AZR 709/06).

Achtung! In dem Urteil aus 2007 (es ist heute noch gültig) sagen die Richter am BAG aber auch: Wenn Ihr Arbeitgeber Bescheid erhält, muss er handeln! Das heißt: Aufklärung betreiben sowie ggf. für Abhilfe sorgen.

Praxis-Tipp

In einer Betriebsvereinbarung zum Thema Mobbing sollten Sie aber ein gestuftes Verfahren festhalten. Das könnte so aussehen:

1. Versetzung prüfen

Diese Möglichkeit kommt insbesondere dann in Betracht, wenn sich das Verhalten des Mobbers oder der Mobberin nur gegen bestimmte Einzelpersonen am bisherigen Arbeitsplatz gerichtet hat und nicht die Gefahr besteht, dass das Verhalten am neuen Arbeitsplatz oder in der anderen Abteilung fortgesetzt wird.

Achtung! Die Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz kann auch der oder dem Mobbing-Betroffenen als Abhilfemaßnahme angeboten werden.

2. Abmahnung bei größeren Verstößen

Zeigt der Mobber oder die Mobberin keine Einsicht für das gezeigte Verhalten oder liegt ein schwerwiegender Mobbing-Fall vor, muss eine Abmahnung erfolgen – mit Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen, falls sich das Verhalten nicht ändert.

Achtung! Etwas anderes gilt nur dann, wenn besondere Umstände vorliegen, die eine Abmahnung entbehrlich machen. Dies ist dann der Fall, wenn die Mobberin oder der Mobber eindeutig nicht gewillt ist, sein Verhalten zu ändern und sich künftig vertragsgerecht zu benehmen.

3. Ultima Ratio: Kündigung

Die Möglichkeit einer Kündigung des Mobbers bei schwerwiegenden Verstößen und bei Wiederholungsfällen ist möglich und richtig. Mobbing stellt einen verhaltensbedingten Kündigungsgrund dar, der je nach Lage des Einzelfalls eine ordentliche oder sogar eine außerordentliche Kündigung rechtfertigt.

Praxis-Tipp

Eine Muster-Betriebsvereinbarung habe ich für Sie vorbereitet, Sie können Sie jederzeit von mir abfordern. E-Mail an redaktion@ultimo-verlag.de, **Betreff:** „BV Mobbing“ reicht aus.

Aktuelles LAG-Urteil

Bewerbungsfristen sind erlaubt. Ihr Arbeitgeber muss sich aber auch daran halten

Wenn Ihr Arbeitgeber Stellen ausschreibt, kann er eine Bewerbungsfrist setzen. Das können Sie auch in einer Betriebsvereinbarung vereinbaren. Wichtig:

Wenn ein schwerbehinderter Bewerber oder eine schwerbehinderte Bewerberin diese Frist verpasst und eine Absage erhält, kann er/sie hierauf keine Diskriminierungsklage stützen. Voraussetzung: Ihr Arbeitgeber nimmt nach Fristende tatsächlich keine einzige Bewerbung mehr an (Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 5.12.2023, Az: 5 Sa 3/23).

Achtung!

Für Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes gilt noch eine Besonderheit: Sie sind nach § 165 S. 3 Neuntes Sozialgesetzbuch (SGB IX) verpflichtet, schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber grundsätzlich zu einem Bewerbungsgespräch einzuladen. Auch hier gilt: Kommt die Bewerbung zu spät entfällt diese Verpflichtung, sofern nach dem Fristende ebenfalls keine anderen Bewerbungen mehr angenommen werden bzw. wurden.