

Betriebsvereinbarung

Unabhängiger Praxis-Informationsdienst für erfolgreiche Betriebsräte

AKTUELL

Was Mitbestimmung alles bewirkt

Sehr geehrte Betriebsrätin,
sehr geehrter Betriebsrat,



über die bereits schon länger zurückliegende Studie, die zeigt, dass Unternehmen mit Betriebsrat besser als andere durch

Krisen kommen, habe ich verschiedentlich berichtet.

Dass Mitbestimmung weitere positive Auswirkungen hat, zeigt eine ganz neue Studie. Sie belegt:

Unternehmen mit Betriebsrat sind besser gewappnet gegen rechtsextremistische Strömungen. Die Studie hat sich zwar vornehmlich mit Betrieben im Osten beschäftigt, doch sie belegt so oder so: Mitbestimmung wirkt. Und zwar positiv. Und mit Blick auf diese Ausgabe zeigt sich das einmal mehr:

Die Muster-Betriebsvereinbarungen dieser Ausgabe machen sehr deutlich, wie wichtig Mitbestimmung ist.

Denken Sie nur an das Megathema KI oder die leider zum Megathema gewordenen Fehlzeiten im Betrieb.

Werfen Sie am besten gleich einen Blick in diese Ausgabe hinein. Mitbestimmung darf nicht aufhören. Im wahrsten Sinne des Wortes.

Mit herzlichen Grüßen

Andrea Einziger
Andrea Einziger
Chefredakteurin

Im Brennpunkt

Mobilitätsbudget: Gesetzgeber macht es Arbeitgebern leichter. Jetzt sind Sie als Betriebsrat dran!

Mit dem am 5.6.2024 vom Bundeskabinett beschlossenen Jahressteuergesetz 2024 gibt es eine für Arbeitgeber wie für Beschäftigte gleichermaßen wichtige Änderung beim Thema „Mobilitätsbudget“. Diese Änderung können Sie als Betriebsrat für einen Vorstoß nutzen. Doch der Reihe nach!

Das Mobilitätsbudget ist ein innovatives Konzept, das Beschäftigten ermöglicht, flexibel und umweltfreundlich verschiedene Mobilitätsangebote zu nutzen – finanziert vom Arbeitgeber. Denn bei diesem Mobilitätsbudget handelt es sich um einen monatlichen Betrag, den der Arbeitgeber bereitstellt, um Kosten, die Beschäftigten für die Fahrten zur Arbeit und zurück entstehen, zu decken. Beispielsweise für die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, Carsharing, Fahrradleasing und andere.

Die Vorteile aus Arbeitnehmersicht

- Beschäftigte können je nach Bedarf verschiedene Verkehrsmittel nutzen.
- Es fördert die Bereitschaft, umweltfreundliche Mobilitätsalternative zu nutzen, statt mit dem eigenen Auto zu kommen.
- Es reduziert die individuellen Mobilitätskosten.

Die Vorteile aus Arbeitgebersicht

Ein solches Angebot ist ein Pluspunkt mit Blick auf das Thema Arbeitgeber-Attraktivität. Der Arbeitgeber spart (Sozial-)Abgaben.

Das ist neu

Im frisch verabschiedeten Jahressteuergesetz 2024 ist verankert, dass Arbeitgeber, sofern das Mobilitätsbudget zusätzlich zum ohnehin geschul- ►►

Lesen Sie in dieser Ausgabe:

Im Brennpunkt – Mobilitätsbudget: Gesetzgeber macht es Arbeitgebern leichter. Jetzt sind Sie als Betriebsrat dran!	1
Muster-Betriebsvereinbarung Mobilitätsbudget für Beschäftigte	2
Praxis-Knowhow – Immer mehr ältere Arbeitnehmer und Rentner wollen in Teilzeit arbeiten. Nutzen Sie diesen Trend – zum Schutz Ihrer Kolleginnen und Kollegen.	3
Muster-Betriebsvereinbarung zur Förderung von Teilzeitarbeit für ältere Beschäftigte und Rentnerinnen und Rentner	3
Im Brennpunkt – KI im Unternehmen: Mit dieser Betriebsvereinbarung stecken Sie den Rahmen klar ab!	4
Muster-Betriebsvereinbarung: Künstliche Intelligenz	5
Muster zum Direkteinsatz – Diese Betriebsvereinbarung zum Fehlzeitenmanagement ist jetzt wichtiger denn je	6
Leser-Forum – Entgeltfortzahlungen bei Schulungen für uns als Betriebsrat: Wenn der Arbeitgeber nicht zahlt	8
Aktueller ArbG-Beschluss – Betriebsratsmitglied klagt gegen Betriebsrat: Anwaltskosten gibt es nicht im Eilverfahren	8

deten Gehalt gezahlt wird, mit 25 % pauschal versteuern können. Die Obergrenze liegt bei 2.400 Euro für das entsprechende Budget.

Beispiel:

Ihre Kollegin Nathalie Schmidtke erhält monatlich 120 Euro Mobilitätsbudget. Das sind 12 x 120 Euro = 1.440 Euro.

Folge: Wählt der Arbeitgeber die Pauschalversteuerung fallen für Frau Schmidtke weder Steuern noch Sozialabgaben an. Für Ihren Arbeitgeber kommen 25 % auf die 1.440 Euro obendrauf. Das heißt: Seine Ausgaben betragen 1.440 Euro plus 172,80 Euro = 1.612,80 Euro.

Ein Vergleich lohnt sich

Bei der kinderlosen Arbeitnehmerin mit einem Brutto-lohn von 3.000 Euro kostet ihn eine Gehaltserhöhung um 120 Euro im Monat, die normal versteuert und mit Abgaben belegt wird, 294,48 Euro an Abgaben pro Jahr mehr. Mit dem Mobilitätsbudget spart ihr Arbeitgeber Geld.

So sprechen Sie mit

Wird das Mobilitätsbudget als kollektive Leistung vom Arbeitgeber gewährt, sprechen Sie als Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) mit. Dann ist eine Betriebsvereinbarung abzuschließen.

Achtung!

Wird das Mobilitätsbudget nicht allen Beschäftigten gewährt, bedarf es für diese Differenzierung eines sachlichen Grundes. Dieser kann beispielsweise darin liegen, dass der Mitarbeiter ansonsten einen Dienstwagen erhalten würde.

Praxis-Tipp

Machen Sie sich als Betriebsrat für ein solches Mobilitätsbudget stark. Mit der steuerlichen Förderung durch die Möglichkeit zur Pauschalversteuerung wird das Angebot für Beschäftigte wie für Arbeitgeber noch einmal attraktiver. Wie eine Betriebsvereinbarung zu diesem Thema aussehen könnte, zeigt Ihnen das folgende Beispiel:

Muster- Betriebsvereinbarung Mobilitätsbudget für Beschäftigte

§ 1 – Zweck und Zielsetzung

Diese Betriebsvereinbarung regelt die Einführung und Nutzung eines Mobilitätsbudgets für die Beschäftigten der [Unternehmensname]. Ziel ist es, den Beschäftigten eine flexible und nachhaltige Mobilität zu ermöglichen sowie die Nutzung umweltfreundlicher Verkehrsmittel zu fördern.

§ 2 – Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten der [Unternehmensname], die in einem unbefristeten oder befristeten Arbeitsverhältnis stehen und deren durchschnittliche Wochenarbeitszeit mindestens [X] Stunden beträgt.

§ 3 – Definition Mobilitätsbudget

Das Mobilitätsbudget ist ein monatlicher Betrag, den der Arbeitgeber den Beschäftigten zur Verfügung stellt, um Mobilitätsdienstleistungen zu nutzen. Dazu gehören insbesondere:

- Öffentliche Verkehrsmittel (Bus, Bahn, Straßenbahn, etc.)
- Carsharing-Dienste
- Fahrrad- und E-Bike-Leasing
- Taxi- und Fahrdienstleistungen
- E-Scooter-Sharing

§ 4 – Höhe des Mobilitätsbudgets

Das monatliche Mobilitätsbudget beträgt [Betrag in Euro]. Dieser Betrag wird nicht als zusätzliches Gehalt, sondern als zweckgebundene Leistung zur Verfügung gestellt. Eine Barauszahlung oder eine Übertragung auf andere Monate ist ausgeschlossen.

Alternativ mit Blick auf die Gesetzesänderung:

Das monatliche Mobilitätsbudget beträgt [Betrag in Euro]. Dieser Betrag wird als zusätzliche, zweckgebundene Leistung des Arbeitgebers zum Gehalt gewährt. Barauszahlung oder eine Übertragung auf andere Monate ist ausgeschlossen.

§ 5 – Nutzung des Mobilitätsbudgets

(1) Die Beschäftigten können das Mobilitätsbudget zur Nutzung der in § 3 genannten Mobilitätsdienstleistungen verwenden.

(2) Die Abrechnung erfolgt über ein vom Arbeitgeber bereitgestelltes System oder über entsprechende Anbieterplattformen, mit denen der Arbeitgeber Kooperationsvereinbarungen getroffen hat.

(3) Nicht genutzte Beträge verfallen am Ende des Monats und können nicht auf den Folgemonat übertragen werden.

§ 6 – Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Das Mobilitätsbudget wird gemäß den aktuellen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen behandelt. Der Arbeitgeber stellt sicher, dass alle notwendigen Meldungen und Abführungen vorgenommen werden.

§ 7 – Datenschutz

Die Nutzung des Mobilitätsbudgets erfolgt unter Wahrung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Persönliche Daten der Beschäftigten werden nur im erforderlichen Umfang verarbeitet und ausschließlich für die Abwicklung des Mobilitätsbudgets genutzt.

§ 8 – Laufzeit und Kündigung

(1) Diese Betriebsvereinbarung tritt am [Datum] in Kraft und gilt für unbestimmte Zeit.

(2) Eine Kündigung dieser Vereinbarung ist mit einer Frist von [X] Monaten zum Monatsende möglich. Die Vereinbarung läuft weiter, bis eine neue Vereinbarung zu diesem Thema abgeschlossen wird.

(3) Änderungen und Ergänzungen dieser Vereinbarung bedürfen der Schriftform und der Zustimmung beider Parteien.

§ 9 – Schlussbestimmungen

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung unwirksam sein oder werden, so bleibt die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen unberührt. Anstelle der unwirksamen Bestimmung gilt eine Regelung als vereinbart, die dem wirtschaftlichen Zweck der unwirksamen Bestimmung am nächsten kommt.

Ort, Datum, Unterschriften

Praxis-Knowhow

Immer mehr ältere Arbeitnehmer und Rentner wollen in Teilzeit arbeiten. Nutzen Sie diesen Trend – zum Schutz Ihrer Kolleginnen und Kollegen

Fast die Hälfte der Generation 50 plus pfeift auf den Ruhestand. Vielmehr möchten sie zumindest in Teilzeit weiterarbeiten. Das ist ein Resultat der aktuellen Arbeitsmarktstudie „Karriere 50 plus“, für die die Königsteiner Gruppe 1.094 Beschäftigte im Alter von 50 bis 65 Jahren befragen ließ. Diesen Trend können und sollten Sie nutzen.

Ich kenne inzwischen gleich mehrere Betriebsratsgremien, die mit ihrem Arbeitgeber spezielle Teilzeitangebote vereinbart haben, da diese Unternehmen stark am Fachkräftemangel leiden – was zu hoher Arbeitsbelastung und Überstunden bei den „normalen“ Beschäftigten führt.

Durch die gezielte Förderung solcher Teilzeitangebote für ältere Beschäftigte und Rentner soll dem entgegenge-

wirkt werden. Auch ein Modell für Sie? Dann können Sie sich – auch für die Gespräche mit Ihrem Arbeitgeber – an der folgenden Betriebsvereinbarung orientieren.

Diese Muster-Betriebsvereinbarung zur Förderung von Teilzeitarbeit für ältere Beschäftigte und Rentner soll dazu beitragen, den Fachkräftemangel zu lindern und die Arbeitsbelastung der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen zu reduzieren.

Muster-Betriebsvereinbarung zur Förderung von Teilzeitarbeit für ältere Beschäftigte und Rentnerinnen und Rentner

§ 1 – Zweck und Zielsetzung

Diese Betriebsvereinbarung regelt die Einführung und Förderung von Teilzeitarbeitsangeboten für Beschäftigte ab 60 Jahren und für Rentnerinnen und Rentner [Unternehmensname]. Ziel ist es, den Fachkräftemangel zu bekämpfen, die Arbeitsbelastung zu reduzieren und die Expertise erfahrener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen zu halten.

§ 2 – Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten der [Unternehmensname], die das 60. Lebensjahr vollendet haben, sowie für Rentnerinnen und Rentner, die bereit sind, in Teilzeit zu arbeiten.

§ 3 – Definition Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit im Sinne dieser Vereinbarung bedeutet, dass die betroffenen Beschäftigten ihre vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit auf eigenen Wunsch reduzieren können. Der Umfang der Teilzeitarbeit wird individuell vereinbart und schriftlich festgehalten.

§ 4 – Antragsverfahren

- (1) Beschäftigte, die an einer Teilzeitarbeit interessiert sind, stellen einen schriftlichen Antrag an die Personalabteilung. Der Antrag sollte die gewünschte wöchentliche Arbeitszeit sowie den gewünschten Beginn der Teilzeitarbeit enthalten.
- (2) Die Personalabteilung prüft den Antrag innerhalb von vier Wochen und führt ein Gespräch mit dem Antragsteller, um die Details und möglichen Einsatzbereiche zu besprechen.
- (3) Der Arbeitgeber verpflichtet sich, den Antrag innerhalb von vier Wochen zu bearbeiten und dem Beschäftigten eine Rückmeldung zu geben.

§ 5 – Stellenausschreibungen

Der Arbeitgeber wird gezielt Teilzeitstellen für Rentnerinnen und Rentner ausschreiben. Hierzu erstellt er eine bereichsbezogene Personalplanung, die mit dem Betriebsrat vereinbart und beschlossen wird. Die Planung ist jährlich zu überprüfen.

§ 6 – Kriterien für die Genehmigung

- (1) Anträge auf Teilzeitarbeit werden grundsätzlich positiv bewertet, sofern betriebliche Gründe dem nicht entgegenstehen.
- (2) Besondere Berücksichtigung finden Anträge, die zur Entlastung von Arbeitsbereichen mit hoher Arbeitsbelastung beitragen.
- (3) Der Arbeitgeber prüft die Möglichkeit, den Arbeitsplatz so zu gestalten, dass die Teilzeitarbeit ohne Beeinträchtigung der Betriebsabläufe durchgeführt werden kann.

§ 7 – Rechte und Pflichten der Teilzeitbeschäftigten

- (1) Teilzeitbeschäftigte haben die gleichen Rechte und Pflichten wie Vollzeitbeschäftigte, es sei denn, diese Betriebsvereinbarung regelt ausdrücklich etwas anderes.
- (2) Teilzeitbeschäftigte erhalten eine Vergütung entsprechend ihrer reduzierten Arbeitszeit. Die übrigen Arbeitsbedingungen bleiben unverändert.
- (3) Die Teilzeitbeschäftigten sind verpflichtet, ihre vereinbarte Arbeitszeit einzuhalten und eventuelle Änderungen rechtzeitig mit der Personalabteilung abzustimmen.

§ 8 – Anpassung der Arbeitszeit

- (1) Auf Wunsch des Beschäftigten kann die vereinbarte Teilzeitarbeit nach einer Mindestlaufzeit von sechs Monaten angepasst werden. Hierzu ist ein erneuter schriftlicher Antrag erforderlich.

- (2) Der Arbeitgeber prüft den Antrag und entscheidet unter Berücksichtigung betrieblicher Belange.

§ 9 – Kündigung der Teilzeitvereinbarung

- (1) Die Teilzeitvereinbarung mit Beschäftigten, die von Voll- in Teilzeit wechselten, kann von beiden Seiten mit einer Frist von [X] Monaten zum Monatsende gekündigt werden.
- (2) Im Falle der Kündigung der Teilzeitvereinbarung kehrt der Beschäftigte zu seiner ursprünglichen Arbeitszeit zurück, sofern nichts anderes vereinbart wurde.

§ 10 – Datenschutz

Die Verarbeitung personenbezogener Daten erfolgt unter Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Die Daten werden ausschließlich für die Abwicklung der Teilzeitarbeit genutzt.

§ 11 – Laufzeit und Kündigung der Betriebsvereinbarung

- (1) Diese Betriebsvereinbarung tritt am [Datum] in Kraft und gilt für unbestimmte Zeit.
- (2) Eine Kündigung dieser Vereinbarung ist mit einer Frist von [X] Monaten zum Monatsende möglich.
- (3) Änderungen und Ergänzungen dieser Vereinbarung bedürfen der Schriftform und der Zustimmung beider Parteien.

§ 12 – Schlussbestimmungen

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung unwirksam sein oder werden, bleibt die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen unberührt. Anstelle der unwirksamen Bestimmung gilt eine Regelung als vereinbart, die dem wirtschaftlichen Zweck der unwirksamen Bestimmung am nächsten kommt.

Ort, Datum, Unterschriften

Im Brennpunkt

KI im Unternehmen: Mit dieser Betriebsvereinbarung stecken Sie den Rahmen klar ab!

Eine aktuelle Studie des Cloud- und KI-Spezialisten Rackspace zeigt, dass immer mehr Unternehmen in KI investieren und diese im Unternehmen implementieren. Die Zahlen sind beeindruckend – und besorgniserregend zugleich.

Der „FAIR 2024 AI Research Report“ zeigt, dass mehr als 60 Prozent der Unternehmen bereits KI-Strategien entwickelt haben und nun zur Einführung übergehen wollen. 78 Prozent der Firmen besitzen bereits einsatzfertige KI-Lösungen.

Vor allem in den Bereichen

- Mitarbeiterproduktivität,
- Produkte und Services sowie zur
- Steuerung interner Prozesse und IT

kommt KI zum Einsatz. Knapp die Hälfte der befragten Unternehmen sehen die Entwicklung der KI-Fähigkeiten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als entscheidenden Schlüssel zur Produktivitätssteigerung. Als sehr wichtig gilt zudem der Einsatz von KI zur Verbesserung von Kundenerfahrung und Serviceleistungen, gefolgt vom Risk Management, dem ethischen Umgang mit KI und dem Datenschutz.

Die Zeit drängt

Die Studienleiter schließen aus Ergebnissen der Befragung, dass es beim Einsatz von KI wenig bis gar keine Zeit des Abwartens mehr gibt. Das heißt auch: Spätestens jetzt ist es für Sie höchste Zeit, um zu handeln.

Der Beschluss des Arbeitsgerichts (ArbG) Hamburg vom 16.1.2024, Az: 24 BVGa 1/24 braucht Sie in diesem Zusammenhang nicht zu schrecken. Das Gericht hatte geur-

teilt, dass Sie als Betriebsrat nicht mitbestimmen, wenn Beschäftigte ChatGPT nutzen.

Dabei ging es aber um die private Nutzung auf privaten Geräten. Wenn es um eine Anordnung des Arbeitgebers geht, und betriebliche Geräte und System zum Einsatz kommen, sieht die Welt ganz anders aus!

Praxis-Tipp

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bestimmen Sie als Betriebsrat bei der Anwendung von technischen Einrichtungen mit, die es ermöglichen, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen.

Da beispielsweise ChatGPT auch Aufzeichnungen erstellt, ist dies zweifelsohne möglich – und damit wird Ihr Mitbestimmungsrecht ausgelöst. Denn zur Überwachung „bestimmt“ sind technische Einrichtungen, wenn sie objektiv geeignet sind, dass der Arbeitgeber Verhaltens- oder Leistungsinformationen über den Beschäftigten erhebt und aufzeichnet. Auf die subjektive Überwachungsabsicht des Arbeitgebers kommt es nicht an (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 3.12.2016, Az: 1 ABR 7/15).

Wie Ihre Betriebsvereinbarung zum Schutz Ihrer Kolleginnen und Kollegen aussehen könnte, zeigt Ihnen das Muster auf der gegenüberliegenden Seite.

Muster-Betriebsvereinbarung: Künstliche Intelligenz

Zwischen der ... (Name des Unternehmens) und dem Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens) wird über die **Einführung von Systemen der Künstliche Intelligenz (KI)** folgende Betriebsvereinbarung abgeschlossen:

Präambel

Der Einsatz künstlicher Intelligenz verändert die Arbeitsbedingungen und eröffnet Chancen. Er ist aber auch mit Risiken verbunden. Die Vereinbarung setzt Rahmenbedingungen und verpflichtet zu einer Interessenabwägung, welche die Chancen und Risiken für das Unternehmen sowie mögliche Vor- und Nachteile für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ins Verhältnis setzt.

Der Arbeitgeber behält stets im Blick, dass KI-Systeme fehlbar sind und ihre Effizienz von der Qualität der Daten, den Algorithmen, der Bewertung der Ausgabe sowie dem Training der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abhängt.

§ 1 – Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der ... (Name des Unternehmens).

Arbeitgeber und Betriebsrat sind sich darüber einig, dass alle IT-Systeme künftig nicht nur unter die (Rahmen-)Betriebsvereinbarung ... fallen, sondern zusätzlich auch in den Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung zur KI fallen, sofern es sich um Hardware- oder Software-Systeme handelt, die auf Basis von Algorithmen ein nicht festgelegtes Verhalten oder maschinelles, also eigenständiges, Lernen aufweisen, über Big Data Analytics verfügen und zielorientiert arbeiten.

§ 2 – Zweck

Ziel der KI-Systeme ist die datengestützte Vorbereitung bestmöglicher Entscheidungen. Deshalb ersetzen KI-Systeme in keinem Fall die Entscheidung eines Menschen. Arbeitgeber und Betriebsrat sind sich vielmehr einig, dass bei der Anwendung von KI-Systemen das Letztentscheidungsrecht grundsätzlich beim Menschen bleibt. Ziel ist es, dass KI-Systeme entsprechende Entscheidungen grundsätzlich nur vorbereiten.

§ 3 – Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat im Rahmen der Einführung eines KI-Systems im Unternehmen unverzüglich vollständig über das jeweilige System sowie die bekannten Auswirkungen, vor allem im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, zu unterrichten.

Er hat dem Betriebsrat dabei auch Details, wie das System auf welche Datenquelle zurückgreift und wie die Daten durch die eingesetzten Algorithmen verarbeitet werden, mitzuteilen. Von dieser Informationspflicht sind auch die Features erfasst, die verwendet werden, um einen Algorithmus zu trainieren, die richtigen Entscheidungen zu treffen.

Als weiteren Punkt in diesem Zusammenhang hat der Betriebsrat einen Anspruch darauf, erläutert zu bekommen, wie etwaige gewonnene Daten bereinigt, gelöscht, anonymisiert bzw. pseudonymisiert werden.

§ 4 – Diskriminierungsverbot

Arbeitgeber und Betriebsrat sind sich darüber einig, dass vor der Einführung eines KI-Systems sorgfältig zu prüfen ist, dass der von dem KI-System verwendete Algorithmus diskriminierungsfrei im Sinne des § 7 Abs. 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) arbeitet. KI-Systeme müssen gerechte, nicht-diskriminierende Vorschläge liefern.

Der Arbeitgeber hat deshalb nachzuweisen, dass die KI-Systeme mit geeigneten Methoden auf Diskriminierungsfreiheit und Fairness geprüft wurden. Sollte sich in einem Fall herausstellen, dass ein Algorithmus diesen Anforderungen nicht genügt, ist er so abzuändern, dass er die Qualitätsmerkmale erreicht, bzw. für den Fall, dass das nicht möglich ist, ist seine Anwendung zu unterlassen.

§ 5 – Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bleiben unberührt. Sollten Empfehlungen eines KI-Systems erwiesenermaßen fehlerhaft sein, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Berichtigung.

§ 6 – Verhaltens- und Leistungskontrolle

Arbeitgeber und Betriebsrat sind sich einig, dass jegliche Form einer Leistungs- oder Verhaltenskontrolle durch ein KI-System unzulässig ist. Eine Abweichung von diesem Grundsatz ist ausnahmsweise dann zulässig, wenn dies in einer separaten Vereinbarung zu dem konkreten KI-System mit den jeweiligen Betroffenen ausdrücklich vereinbart wird.

§ 7 – Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer möglichst frühzeitig und vollständig über die Einführung und Ziele von KI-Systemen zu unterrichten. Er wird mögliche Einwände und Anregungen aus der Belegschaft mit aller Ernsthaftigkeit prüfen.

§ 8 – Kontrollrechte des Betriebsrats

Der Betriebsrat ist im Rahmen seiner Zuständigkeiten befugt, die Einhaltung dieser Betriebsvereinbarung einschließlich zusätzlicher Vereinbarungen zu diesem Thema nach § 80 BetrVG zu überwachen. Dazu gehört vor allem die Qualitätssicherung der Daten.

§ 9 – Gemeinsame Ethikkommission

Arbeitgeber und Betriebsrat bilden eine gemeinsame Ethikkommission. Ihre Aufgabe ist es, Anregungen und Beschwerden aus der Belegschaft gemeinsam zu bearbeiten. Die Ethikkommission tritt einmal pro Quartal zusammen, um die mit den KI-Systemen gesammelten Erfahrungen zusammenzutragen und zu bewerten.

§ 10 – Meinungsverschiedenheiten

Sollten Arbeitgeber und Betriebsrat über die Auslegung und Anwendung dieser Betriebsvereinbarung in eine Auseinandersetzung geraten, können beide Parteien die Einigungsstelle anrufen. Diese entscheidet dann verbindlich.

§ 11 – Schlussbestimmungen

Die Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann von beiden Seiten durch Kündigung mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Jahresende beendet werden. Arbeitgeber und Betriebsrat werden zudem ein Jahr nach Inkrafttreten gemeinsam den notwendigen Anpassungsbedarf prüfen.

Ort, Datum, Unterschriften

Muster zum Direkteinsatz

Diese Betriebsvereinbarung zum Fehlzeitenmanagement ist jetzt wichtiger denn je

Die neuen Zahlen der Krankenkassen zeigen immer noch keine Besserung bei den Fehlzeiten von Beschäftigten. Im Vergleich zu den Vorjahren sind immer noch viel zu viele Menschen krank und fallen aus. Dazu der steigende physische Stress, weil die Wirtschaft schwächelt und viele Unternehmen mehr oder weniger laut über Umstrukturierungen und „Personaleinsparungen“ sprechen.

Es wäre blauäugig zu vermuten, dass all diese Entwicklungen nicht auch langfristige gesundheitliche Auswirkungen haben. Das macht eine kluge Betriebsvereinbarung zum Thema „Fehlzeitenmanagement“ für Sie als Betriebsrat jetzt sehr wichtig. Wie diese Vereinbarung aussehen könnte, zeigt das unten stehende Muster.

Achtung: Eine solche Vereinbarung ist nicht erzwingbar. Aber: Sie ist wichtig.

Überlegen Sie deshalb im Vorfeld, mit welcher Strategie Sie in die Verhandlung gehen, um Ihren Wunsch durchzusetzen.

Gibt es derzeit ein dringendes Arbeitgeberanliegen, bei dem er auf Ihr Wohlwollen angewiesen ist?

Möglicherweise können Sie ihn damit locken, dass Sie beim entsprechenden Punkt Entgegenkommen signalisieren.

Betriebsvereinbarung

zwischen der Firma ... vertreten durch die/den Vorsitzende/n der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat ... vertreten durch die/den Vorsitzende/n über **die Einführung eines Fehlzeitenmanagements durch die Einführung gesundheitsfördernder Maßnahmen**

Präambel

Die Firma sowie der Betriebsrat verfolgen gemeinsam das Ziel, die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern. Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist es, den Gesundheitszustand der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern. Um dieses Ziel zu verwirklichen, ist es notwendig, ein betriebliches Fehlzeitenmanagement einzuführen.

§ 1 – Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle befristet und unbefristeten beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Firma einschließlich der leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

§ 2 – Allgemeine Grundsätze

1. Die Firma und der Betriebsrat verpflichten sich, ein Höchstmaß an vorbeugendem Arbeits- und Gesundheitsschutz zu erreichen und zu erhalten.
2. Für den betrieblichen Arbeitsschutz ist grundsätzlich die Firma verantwortlich. Sie muss für eine geeignete Arbeitsschutzorganisation im Betrieb sorgen und die erforderlichen Mittel bereitstellen.
3. Die Firma wird deshalb zusammen mit dem Betriebsrat bei der Gestaltung der Arbeitsstätte besondere Sorgfalt walten lassen. Das gilt vor allem beim Einsatz von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und sonstigen technischen Einrichtungen.
4. Firma und Betriebsrat überprüfen die erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen regelmäßig auf deren Wirksamkeit und passen sie an aktuelle Entwicklungen und Erkenntnisse an.
5. Firma und Betriebsrat verpflichten sich zudem, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die länger arbeitsunfähig

krank waren, wieder in den Betrieb zu integrieren. Dabei ist ein wichtiges Ziel, weitere Gesundheitsschädigungen zu vermeiden.

§ 3 – Beteiligung des Betriebsrats

1. Der Betriebsrat ist in die betriebliche Gesundheitsförderung aktiv eingebunden.
2. Er unterstützt die Firma bei der Durchführung der entsprechenden Maßnahmen. Er kümmert sich aktiv um die ständige Verbesserung der bisherigen Maßnahmen.
3. Die gesetzlichen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte bleiben hiervon unberührt.

§ 4 – Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

1. Die Zusammenarbeit zwischen Firma, Betriebsrat und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist für die Verwirklichung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes unabdingbar.
2. Die Mitwirkung der Beschäftigten ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass
 - effektive Schutzmaßnahmen und Gesundheitsförderungsprogramme festgelegt werden können,
 - getroffene Maßnahmen von den Beschäftigten akzeptiert und unterstützt werden,
 - die Wirksamkeit der Maßnahmen ermittelt und bewertet werden kann.
3. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind deshalb aufgefordert, sich aktiv an den gesundheitsfördernden Maßnahmen zu beteiligen.
4. Zudem trifft sie die Pflicht, etwaige von ihnen festgestellte Gefahren umgehend zu melden (§ 16 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)).

§ 5 – Organisation des Arbeitsschutzes

1. Über etwaige Arbeitsschutzmaßnahmen entscheiden Firma und Betriebsrat gemeinsam. Sie gründen dazu einen Arbeitsschutzausschuss.
2. Dieser ist paritätisch mit je zwei Personen von Arbeitgeber- sowie Betriebsratsseite und der Fachkraft für Arbeitssicherheit besetzt.
3. Alles Nähere zum Arbeitsschutz wird in der gesonderten Betriebsvereinbarung „Arbeitsschutz“ geregelt, die sich im Anhang befindet.

§ 6 – Arbeitskreis Gesundheit

1. Zur Unterstützung der Firma und des Betriebsrats wird ein Arbeitskreis Gesundheit gegründet. Dieser erarbeitet Vorschläge für Programme zur betrieblichen Gesundheitsförderung, entwickelt Maßnahmen und setzt diese um.
2. Zudem unterstützt er die Firma und den Betriebsrat bei der Umsetzung der betrieblichen Gesundheitsförderung.
3. Der Arbeitskreis plant, steuert und koordiniert alle Aktivitäten der betrieblichen Gesundheitsförderung. Dieser Kreis bildet den organisatorischen Rahmen für gleichberechtigte und auf Dauer angelegte Zusammenarbeit aller Beteiligten.
4. Der Arbeitskreis tritt mindestens einmal im Quartal zusammen. Er setzt sich aus einem Vertreter des Betriebsrats, der Firma, einem Vertreter der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, dem Sicherheitsbeauftragten und dem Betriebsarzt zusammen.
5. Alle Mitglieder des Arbeitskreises sowie hinzugezogene Sachverständige sind hinsichtlich der ihnen im Rahmen dieser Tätigkeit zur Kenntnis gelangten Daten und Fakten zur Verschwiegenheit verpflichtet.
6. Alle durch die Tätigkeit des Arbeitskreises entstehenden notwendigen Kosten trägt der Arbeitgeber.

§ 7 – Gesundheitsförderprogramme

1. In enger Zusammenarbeit mit der Verwaltungsberufsgenossenschaft und den örtlichen Krankenkassen werden zur Aufrechterhaltung der Gesundheit gezielte Gesundheitsförderprogramme angeboten. Hierzu gehören beispielsweise
 - Entspannungskurse,
 - Rückenschule,
 - Fitnesstraining (Zuschuss bis max. 20 Euro monatlich),
 - Massagen,
 - Raucherentwöhnungskurse oder

- betriebliche Sportprogramme, wie Lauf- oder Walking-Training.
2. Die Teilnahme an diesen Kursen ist freiwillig. Durch die Nichtteilnahme dürfen einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter keine Nachteile entstehen.
 3. Die Kosten trägt teilweise der Arbeitgeber. Einzelheiten hierzu werden jährlich festgelegt und am Schwarzen Brett oder im Intranet veröffentlicht.
 4. Die Veranstaltungen werden außerhalb der Arbeitszeit angeboten, sodass es grundsätzlich allen Beschäftigten möglich ist, teilzunehmen.

§ 8 – Fehlzeitengespräch

1. Fehlt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter innerhalb von zwölf Monaten länger als insgesamt vier Wochen, wird im Rahmen eines Fehlzeitengesprächs geklärt, was getan werden kann, um ihre bzw. seine Fehlzeit zu verringern und durch welche spezifischen Maßnahmen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann. Dadurch soll sichergestellt werden, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter arbeits- und einsatzfähig bleibt.
2. Das Fehlzeitengespräch wird zwischen der oder dem Betroffenen und dem jeweiligen Vorgesetzten geführt. An dem Gespräch kann auf Wunsch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Betriebsratsmitglied teilnehmen.
3. Der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter wird zunächst das Ziel des Gesprächs erläutert. Im Anschluss wird überlegt, welche konkreten Maßnahmen vorgenommen werden können, um eine weitere Gesundheitsschädigung sowie weitere Fehlzeiten zu vermeiden.
4. Die Firma verpflichtet sich, dafür zu sorgen, dass das Gespräch einen Interview-Charakter hat. Sie setzt Betroffene nicht unter Druck.
5. Betroffene sind nicht verpflichtet, etwaige Fragen zu den Ursachen seiner Krankheit zu beantworten. Das Gespräch wird protokolliert. Das Protokoll wird von allen Beteiligten unterschrieben.

§ 9 – Schlussbestimmungen

1. Gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen, die den Anwendungsbereich dieser Vereinbarung betreffen, gehen vor.
2. Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft.
3. Diese Vereinbarung kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Sie wirkt bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung zum Fehlzeitenmanagement nach.

Ort, Datum, Unterschriften

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

Entgeltfortzahlungen bei Schulungen für uns als Betriebsrat: Wenn der Arbeitgeber nicht zahlt

Frage: „Wir sind ein fünfköpfiges Betriebsratsgremium. Nun war eines unserer Mitglieder auf einer Schulung zum Thema Betriebliches Eingliederungsmanagement, aber unser Arbeitgeber will für diese Zeit das Entgelt nicht bezahlen. Er sagt, es gäbe ein Urteil, das ihn von der Entgeltfortzahlungspflicht befreie. Dabei haben wir gerade erst eine Betriebsvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement abgeschlossen, die unter anderem die Bildung eines Integrationsteams aus Arbeitgeber und Betriebsrat vorsieht. Wir halten die Schulung deshalb für absolut erforderlich. Wie ist die Rechtslage – und was soll das für ein merkwürdiges Urteil sein?“

Ihre Frage bitte:
redaktion@ultimo-verlag.de

Andrea Einziger:

Nach einem „passenden“ Urteil habe ich aufgrund Ihrer Frage recht lange gesucht. Es gibt es schlichtweg nicht. Ihr Arbeitgeber blufft. Aber: Und das ist die wirklich gute Nachricht: Es gibt sogar noch ein Urteil, mit dem Sie ihm das glatte Gegenteil beweisen können!

Im entschiedenen Fall hatten Arbeitgeber und Betriebsrat nach einer entsprechenden Betriebsvereinbarung ein Integrationsteam gebildet, das das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) organisiert. Das Betriebsratsmitglied (der teilweise freigestellte Betriebsratsvorsitzende), das Mitglied im Team war, hielt eine Schulung für dringend erforderlich. Er nahm an einer Fortbildung „Professionelles Betriebliches Eingliederungsmanagement – Ausbildung zum Eingliederungsberater“ teil.

Der Arbeitgeber hielt diese Schulung nicht für erforderlich. Er meinte, dass das Betriebsratsmitglied ausreichend Vorkenntnisse besitze. Zudem sei eine Ausbildung zum Eingliederungsberater gar nicht notwendig und Teil der Betriebsratsstätigkeit. Als das Betriebsratsmitglied den ersten beiden Modulen der Gesamtschulung teilnahm, zahlte der Arbeitgeber für diese Zeit keine Vergütung. Der Betriebsratsvorsitzende erhob Lohnklage.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm gab dem Betriebsrat recht. Aufgrund der Mitgliedschaft als Betriebsratsvorsitzender im Integrationsteam nach der Betriebsvereinbarung bestehe ein Schulungsbedarf zum BEM. Die Vorkenntnisse des Arbeitnehmers seien insoweit nicht ausreichend. Die Ausbildung zum Eingliederungsberater sei zwar nicht erforderlich, die Teilnahme an den ersten beiden Modulen (um die es im Verfahren allein ging) sei aber nicht zu beanstanden. Der Arbeitgeber musste daher das Entgelt während der Schulung weiterzahlen (LAG Hamm, Urteil vom 9.9.2014, Az: 7 Sa 13/14).

Fazit

Ihr Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, die Kosten zu tragen, die durch Ihre Tätigkeit als Betriebsrat entste-

hen. Dazu gehören auch die Kosten für Schulungen. Für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen muss Ihr Arbeitgeber das Betriebsratsmitglied zudem unter Fortzahlung der Vergütung freistellen.

Nicht vergessen: Hierbei gilt das Lohnausfallprinzip. Das heißt: Das Betriebsratsmitglied muss die Vergütung erhalten, die angefallen wäre, wenn es die Schulung nicht besucht hätte.

Wichtig für Sie als Betriebsrat

Ihr Arbeitgeber kann die Übernahme der Kosten einer Betriebsratsschulung einschließlich der Lohnfortzahlung verweigern, wenn dort Kenntnisse vermittelt werden, die für die Arbeit von Ihnen als Betriebsrat nicht erforderlich sind. Bei Grundlagenschulungen zu betriebsrats-relevanten Themen gibt es in der Regel keine Diskussionen. Bei speziellen Seminaren zu Einzelthemen aber sollten Sie vorher genau prüfen, ob es Angriffspunkte für Ihren Arbeitgeber gibt, und wie Sie diese entkräften können.

Vorsicht Falle!

Ihr Arbeitgeber kann die Kostenübernahme für das Seminar und die ausgefallene Arbeitszeit verweigern, wenn

- nur die theoretische Möglichkeit besteht, dass die vermittelten Kenntnisse benötigt werden,
- die Dauer der Schulung unverhältnismäßig ist (z. B. ist eine Grundschulung von vier Wochen zu lang),
- Kenntnisse schon vorhanden sind oder durch vergleichbare Schulungen schon erworben wurden (Ihr Arbeitgeber wird vor allem bei langjährigen Betriebsratsmitgliedern genau hinschauen),
- die Amtszeit des Betriebsrats bald endet und die Kenntnisse für die restliche Amtszeit nicht mehr erforderlich sind. ■

Aktueller ArbG-Beschluss

Betriebsratsmitglied klagt gegen Betriebsrat: Anwaltskosten gibt es nicht im Eilverfahren

Wenn Sie als Betriebsrat einen Anwalt beauftragen, müssen Sie hierfür einen förmlichen Entschluss fassen. Eine Ausnahme gilt, wenn ein Mitglied des Betriebsrats mit dem übrigen Gremium streitet. Das wird ja kaum beschließen, dass das Mitglied einen Anwalt beauftragen kann. Dann kann das klagende Mitglied die Kostentragung einklagen. Aber:

Im Eilverfahren ist die Durchsetzung nicht möglich – so das Arbeitsgericht (ArbG) Stuttgart mit Beschluss vom 8.5.2024, Az: 30 BVGa 8/24. Das Mitglied muss das Hauptsacheverfahren abwarten – falls eine Einigung mit dem Arbeitgeber nicht zustande kommt. ■