

# Betriebsvereinbarung

Unabhängiger Praxis-Informationsdienst für erfolgreiche Betriebsräte

AKTUELL

## Welche Betriebsvereinbarungen sind jetzt besonders wichtig?

Sehr geehrte Betriebsrätin, sehr geehrter Betriebsrat,



ich habe eine Mini-Umfrage unter den Leserinnen und Lesern gestartet, um ein Meinungsbild einzuholen. Welche Vereinbarungen sind jetzt besonders

wichtig? Klare Antworten:

1. Homeoffice und hybrides Arbeiten (Hierzu gibt es eine wichtige Entscheidung, siehe Seite 8).
2. Arbeitszeitmodelle und Arbeitszeitflexibilisierung
3. Datenschutz und digitale Überwachung, weil mit der Nutzung von Homeoffice und KI das Thema immer dringlicher wird.
4. Weiterbildung und Qualifizierung, weil die Digitalisierung und der technische Wandel ständige Weiterqualifikation erfordern.
5. Gesundheitsmanagement und psychische Gesundheit, weil Burnout, Stress und psychische Belastungen deutlich zunehmen.
6. Klimaschutz und Nachhaltigkeit.
7. Diversity und Inklusion, weil Gleichstellung, Diversität und Inklusion an Bedeutung gewinnen – auch im Hinblick auf die Gewinnung und Bindung von Fachkräften.

Wie gut, dass Sie zu all diesen Themen von mir bereits Muster-Vereinbarungen bekommen haben – und jederzeit wieder abfordern können. Aber schauen Sie auch mal auf Seite 4. Eine neue Studie zeigt: Das Thema „brennt“.

Mit besten Grüßen

*Andrea Einziger*

Andrea Einziger  
Chefredakteurin

## Aktuelles LAG-Urteil

### Schon wieder Streit um eine Eingruppierung: Beugen Sie mit einer Betriebsvereinbarung vor

Heftig gestritten wurde vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz um die Eingruppierung eines Beschäftigten. Betriebsrat und Arbeitgeber waren sich partout nicht einig. Da der Betriebsrat seine Zustimmung zu der vom Arbeitgeber geplanten Eingruppierung aufgrund dessen verweigerte, zog dieser vor das Gericht. Ziel: Die Zustimmung sollte durch das Gericht ersetzt werden. Das fand bemerkenswert klare Worte (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 18.4.2024, Az: 5 TaBV 22/23).

Bei diesem Arbeitgeber, einem Baumarkt-Betreiber, gibt es Bedienkassen, eine Drive-In-Kasse und vier Self-Scan-Kassen in der sogenannten Express-Zone. Im Bereich Self-Scan-Kasse sind zwei Beschäftigte angestellt, die zeitlich rund 18 % ihrer Arbeitszeit an den Self-Scan-Kassen und zeitlich überwiegend an den Bedienkassen tätig sind. Vergütet wurden die beiden Angestellten nach der Gehaltsgruppe 1, vor Gericht hatten sie sich Gehaltsgruppe II erstritten – immerhin 300 Euro mehr im Monat. Doch dann die Überraschung:

Zur Umgruppierung verweigerte der Betriebsrat die Zustimmung. Er hielt die nächste Stufe des Tarifvertrags für richtig. Die Beschäftigten nahmen für ihre Tätigkeit an den Self-Scan-Kassen auch Überwachungs- und weitere Aufgaben wahr, die über die beabsichtigte Gruppe hinausgingen. „Höhere Anforderungen“ für Kassierer fänden sich aber in Gehaltsgruppe III wieder.

## So entschied das Gericht

Der Betriebsrat lag falsch. Die beiden Verkäuferinnen werden mit keiner Tätigkeit beschäftigt, die „erweiterte Fachkenntnisse und größere Verantwortung“ erfordert. Bei der Tätigkeit an den Self-Scan-Kassen in der Expresszone sind die beiden Verkäuferinnen nicht als Kassiererinnen, sondern als Beobachterin- ▶▶

## Lesen Sie in dieser Ausgabe:

<b>Aktuelles LAG-Urteil</b> – Schon wieder Streit um eine Eingruppierung: Beugen Sie mit einer Betriebsvereinbarung vor .....	1
<b>Aktuelles BAG-Urteil</b> – 24.932,42 Euro Nachzahlung für einen Arbeitgeber, weil er eine entscheidende Sache zu spät gemacht hat .....	3
<b>Praxis-Knowhow</b> – Diskriminierung am Arbeitsplatz: Warum es JETZT Zeit zum Handeln ist. . . 4	
👉 <b>Betriebsvereinbarung zum Schutz vor Diskriminierung und Ausländerfeindlichkeit.</b> .....	2
<b>Im Brennpunkt</b> – Wenn es nicht ohne externen Sachverstand geht: So gehen Sie rechtssicher vor. ....	6
<b>Aktuelles LAG-Urteil</b> – Desk-Sharing: Die Entscheidung liegt allein beim Arbeitgeber. Aber ...	8
<b>Aktuelles LAG-Urteil</b> – Kurzarbeit: Diese 5 Punkte dürfen in Ihrer Betriebsvereinbarung nicht fehlen. ....	8
<b>Aktuelles LAG-Urteil</b> – Betriebsratstätigkeit während des Urlaubs? Keine gute Idee! .....	8

nen und Unterstützerinnen der Kunden tätig. Die Kunden scannen die Ware selbst und wickeln auch den Bezahlvorgang mittels Bargeld- oder Kartenzahlung selbst ab.

**Kurzum:** Es wird gar nicht kassiert. Es werden keine „höheren“ beruflichen und fachlichen Kenntnisse verlangt. Aufgabe ist es, lediglich ein punktuell auftretendes Problem zu beheben. Die fehlende Zustimmung des Betriebsrats wurde durch das Gericht ersetzt.

## Meine Empfehlung

Die zutreffende Eingruppierung des einzelnen Mitarbeiters oder einer einzelnen Mitarbeiterin ergibt sich regelmäßig durch bestimmte Tätigkeitsmerkmale, teilweise auch durch das Lebensalter oder die Zeit der Berufstätigkeit. Das ist im Tarifvertrag oder in einer mit Ihnen geschlossenen Betriebsvereinbarung genau definiert. Maßgeblich ist zudem, welche Tätigkeiten überwiegen (wie also das Arbeitsverhältnis tatsächlich ausgestaltet wird).

Weil die richtige Eingruppierung von Beschäftigten so wichtig ist, haben Sie als Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht. Ihr Mitbestimmungsrecht bei einer Eingruppierung geht so weit, dass Sie Gelegenheit dazu haben müssen, eine Stellungnahme und eine Zustimmung oder Zustimmungsverweigerung erklären zu können.

### Praxis-Tipp

Plädieren Sie an Ihren Arbeitgeber, dass er mit einer objektiv richtigen Eingruppierung und Begründung dafür sorgt, dass Sie Ihre Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung schneller geben (Bundesarbeitsgericht (BAG), 3.5.1994, Az: 1 ABR 58/93).

## Beispiel: Eingruppierung unter Vorbehalt

Ihr Arbeitgeber hat Fritz S. einen Arbeitsvertrag zugesandt, obwohl Sie der Einstellung wie auch der Eingruppierung noch nicht zugestimmt haben.

**Folge:** In diesem Fall muss Ihr Arbeitgeber in dem Arbeitsvertrag durch eine besondere Zusatzklausel darauf hinweisen, dass die Einstellung und Eingruppierung vorbehaltlich der Zustimmung des Betriebsrats erfolgt sind.

## Durch Ihre Mitbestimmung sorgen Sie für Lohngerechtigkeit

Ihr Mitbestimmungsrecht dient der Lohngerechtigkeit in Ihrem Betrieb. Es hat den Zweck, die Richtigkeit der vorgenommenen Eingruppierung und der gleichmäßigen Anwendung der Lohn- und Gehaltsgruppenordnung zu gewährleisten (BAG, 30.9.1993, Az: 2 AZR 283/93). Besteht daher für den Betrieb Ihres Arbeitgebers eine Tarifbindung oder eine entsprechende kollektive Lohn- oder Gehaltsordnung (= Betriebsvereinbarung), in die die Mitarbeiter einzugruppieren sind, so unterliegt die Ersteingruppierung Ihrer Kontrolle im Sinne des § 99 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) (BAG, 20.12.1988, Az: 1 ABR 68/87).

**Wichtig:** Bei allen personellen Einzelmaßnahmen, das heißt auch bei Ein- und Umgruppierungen, haben Sie kein Initiativrecht. Ebenso wenig entscheidet die Einigungsstelle im Wege der so genannten erzwingbaren Mitbestimmung. Sie können also lediglich Ihre Zustimmung verweigern, § 99 Abs. 2 BetrVG.

Die Entscheidung über die Rechtmäßigkeit Ihrer Zustimmungsverweigerung treffen dann die Arbeitsgerichte. Hierzu muss sich Ihr Arbeitgeber dann per Antrag an das Arbeitsgericht wenden und die gerichtliche Zustimmungsersetzung betreiben, § 99 Abs. 4 BetrVG. Sie können andererseits beim Arbeitsgericht beantragen, dass eine Eingruppierung aufgehoben wird, wenn Ihr Arbeitgeber bei Vorhandensein einer Gehalts- oder Lohngruppenordnung eine Eingruppierung nicht vorgenommen oder Sie nicht nach § 99 BetrVG beteiligt hat, § 101 BetrVG.

## Ihre Grenzen bei Eingruppierungen

Jedes Ihrer Mitbestimmungsrechte hat leider seine Grenzen. Das gilt auch bei den Eingruppierungen. Sie sind als Betriebsrat deshalb nicht berechtigt, eine Einstellung mit der Begründung abzulehnen, die gewählte Eingruppierung sei falsch oder nicht erfolgt. Ihre Verweigerung zur Zustimmung muss sich deshalb auf die Eingruppierung beschränken, falls Sie gegen die Einstellung an sich keine Gründe vorbringen können. Und: Gibt es in Ihrem Betrieb keine Lohn- und Gehaltsgruppenordnung, so haben Sie kein Mitbestimmungsrecht im Rahmen des § 99 BetrVG im Hinblick auf die Ein- oder Umgruppierung (BAG, 20.12.1988, Az: 1 ABR 68/87).

Ausgeschlossen ist außerdem ein eigenes Initiativrecht für die Einleitung eines Eingruppierungsverfahrens. Das gilt z. B. für den Fall, dass Sie eine von Ihrem Arbeitgeber vorgenommene Eingruppierung eines Mitarbeiters für falsch halten (BAG, 18.6.1991, Az: 1 ABR 53/90). Hier kann nur der Mitarbeiter selbst seine Eingruppierung in einem arbeitsgerichtlichen Feststellungsverfahren überprüfen lassen (BAG, 3.5.1994, Az: 1 ABR 58/93).

### Kurz-Check „Eingruppierung“

1. Liegt eine Eingruppierung vor, bei der Sie beteiligt werden müssen?	<input type="checkbox"/>
2. Ist bei einer Versetzung von Mitarbeitern die zutreffende Eingruppierung erfolgt?	<input type="checkbox"/>
3. Bedenken Sie, dass Sie als Betriebsrat nur die richtige Eingruppierung kontrollieren dürfen und Ihr Arbeitgeber allein die Höhe des Gehalts vorgibt.	<input type="checkbox"/>
4. Achten Sie darauf, dass nur der Mitarbeiter selbst die Höhe des Gehalts gerichtlich durchsetzen oder die Einigungsstelle anrufen kann.	<input type="checkbox"/>
5. Denken Sie auch immer daran, dass eine Umgruppierung eines Mitarbeiters vorliegen kann.	<input type="checkbox"/>
6. Schließen Sie eine Betriebsvereinbarung.	<input type="checkbox"/>

Eine umfangreiche Checkliste zur Eingruppierung sowie das Muster einer Betriebsvereinbarung sende ich Ihnen gern zu. E-Mail an [redaktion@ultimo-verlag.de](mailto:redaktion@ultimo-verlag.de), Betreff „Eingruppierung“ reicht aus.

## Aktuelles BAG-Urteil

# 24.932,42 Euro Nachzahlung für einen Arbeitgeber, weil er eine entscheidende Sache zu spät gemacht hat

Das am 28.8.2024 veröffentlichte Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 16.4.2024 ist ein Knaller (Az: 9 AZR 165/23). Denn eine Arbeitnehmerin hat sich 24.932,42 Euro erstritten, weil ihr Arbeitgeber während ihrer Elternzeit eine entscheidende Sache nicht getan hatte. Der Arbeitgeber ging von einer veralteten Rechtsauffassung aus, die auch viele Arbeitgeber immer noch für richtig halten. Es dürfte in Deutschland damit sehr viele Betroffene geben, die ebenfalls von diesem Urteil profitieren werden.

Im entschiedenen Fall war eine Arbeitnehmerin 2015 in Mutterschutz und anschließend in Elternzeit gegangen. Ihr Resturlaubsanspruch betrug noch einen Tag. In der Folge schlossen sich eine neue Mutterschutzfrist und eine neue Elternzeit an, so dass die Arbeitnehmerin nahtlos bis zum 25.11.2020 in Elternzeit war. Berits am 8.7.2020 kündigte sie ihr Arbeitsverhältnis. Dann ging es los:

Der Arbeitgeber zahlte ihr mit der abschließenden Lohnabrechnung den einen Urlaubstag aus. Während der Elternzeit entstände kein Urlaubsanspruch. Dumm nur: Der Arbeitgeber hatte bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses nicht erklärt, dass er den Urlaub für jeden vollen Monat der Elternzeit kürzen will. Deshalb klagte die Arbeitnehmerin Urlaubstage für die Zeit von 2015 bis 2020 (ein Tag aus dem Jahr 2015 und je 29 arbeitsvertraglich vereinbarte Urlaubsanspruchs-Tage aus den Jahren 2016 bis 2020) ein – bzw. deren Auszahlung.

## Arbeitgeber verlor glatt

Über drei Instanzen (Arbeitsgericht – Landesarbeitsgericht – Bundesarbeitsgericht) war die Arbeitnehmerin mit ihrer Klage gegen ihren ehemaligen Arbeitgeber erfolgreich. Das BAG entschied: Der Urlaubsanspruch ist entstanden und muss abgegolten werden. Denn: Weder der zweimalige Mutterschutz noch die beiden Elternzeiten haben das Entstehen von Urlaubsansprüchen verhindert. Mutterschutzzeiten sowieso nicht (hier entsteht ganz normaler Urlaubsanspruch, § 24 Satz 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG). Elternzeit aber auch nicht – es sei denn der Arbeitgeber erklärt ausdrücklich, dass er für die Zeiten der Elternzeit den Urlaubsanspruch für jeden vollen Monat der Elternzeit um 1/12 kürzt. Diese Möglichkeit gibt ihm § 17 Abs. 1 BEEG.

## Der alles entscheidende Punkt

Im entschiedenen Fall hatte der Arbeitgeber diese Erklärung, dass er den Urlaubsanspruch kürzen wird, niemals abgegeben. Das ist zwar auch noch möglich, wenn die Elternzeit endet – nicht aber wie hier, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist – so das BAG im neuen Urteil: Hätte der Arbeitgeber also direkt nach Eingang der Kündigung, vor Ablauf der Kündigungsfrist, die Erklärung abgegeben, wäre die Arbeitnehmerin leer ausgegangen. Nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses kann eine solche Erklärung nicht mehr abgegeben werden. Zwar kann die Kürzung auch stillschweigend erfolgen (was der „Erklärung“ entspricht, so das BAG mit Urteil vom 19.3.2019, Az: 9 AZR 362/18) –

aber auch hier gilt: Nur während, nicht nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses.

## Auch keine Verjährung

Der Arbeitgeber hatte noch versucht, einen Teil der Forderung vom Tisch zu bekommen, indem er mit Verjährung argumentierte. Auch damit kam er nicht durch. Zwar beträgt die Regelverjährung in Deutschland drei Jahre (§ 195 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)). Ein Anspruch ist aber erst entstanden, wenn er erstmals geltend gemacht und notfalls auf dem Klageweg durchgesetzt werden kann. Die Arbeitnehmerin wusste vorher ja gar nicht, dass ihr Arbeitgeber den Urlaubsanspruch einfach streichen will, um sich die Auszahlung des Urlaubs zu ersparen. Dazu kommt:

Für während der Beschäftigungsverbote vor und nach der Geburt sowie der Elternzeit entstandene Urlaubsansprüche gelten Besonderheiten:

- Der Urlaubsanspruch wird nicht vor Ablauf der Mutterschutzfristen bzw. Beendigung der Elternzeit fällig. Schließlich bestimmen § 24 Satz 2 MuSchG und § 17 Abs. 2 BEEG, dass der Urlaub nicht im „laufenden“ Kalenderjahr gewährt und genommen werden muss, sondern erst nach Ablauf der Mutterschutzfristen bzw. Elternzeit (BAG, Urteil vom 15.12.2015, Az: 9 AZR 52/15).
- Kommt aber der Arbeitgeber seinen „Obliegenheitspflichten“ nicht nach (informiert Beschäftigte also nicht regelmäßig über ihre Urlaubsansprüche und fordert sie auf, den Urlaub rechtzeitig zu nehmen), verfällt der Urlaub in Höhe des gesetzlichen Mindesturlaubs gar nicht. Sogar in Höhe des vereinbarten Urlaubs nicht, wenn der Arbeitgeber (wie im entschiedenen Fall) nicht ausdrücklich vereinbart hat, dass nur der gesetzliche Mindesturlaub nicht verfällt (BAG, Urteil vom 19.2.2019, Az: 9 AZR 423/16 und Urteil vom 20.12.2022, Az: 9 AZR 266/20).

## Praxis-Tipp

Sie können zwar keine Betriebsvereinbarung zum Thema Elternzeit abschließen (diese ist im Gesetz abschließend geregelt), aber eine ergänzende Vereinbarung. Zum Beispiel mit Regelungen zur Teilzeitarbeit während der Elternzeit, zur Wiedereingliederung nach der Elternzeit und über zusätzliche Vergünstigungen oder Unterstützung. So können Sie betriebliche Leistungen wie Zuschüsse oder zusätzliche Freistellungen für Eltern vereinbaren, die über den gesetzlichen Anspruch hinausgehen.

## Praxis-Knowhow

# Diskriminierung am Arbeitsplatz: Warum es JETZT Zeit zum Handeln ist

Jeder dritte Angestellte hat bereits Diskriminierung am Arbeitsplatz erlebt – so die Ergebnisse einer europaweiten Umfrage der Beratungs- und Prüfungsgesellschaft EY. Demnach gaben 31 Prozent der befragten Männer und sogar 36 Prozent der Frauen an, bereits bei der Arbeit diskriminiert worden zu sein. Gemeldet wurde nicht einmal die Hälfte der Vorfälle! Doch es gibt einen wichtigen Unterschied zwischen den Betrieben!

Wenn die Führungsebene divers und inklusiv aufgestellt sei, gibt es weniger Erfahrungen mit Diskriminierung. Doch die Wahrnehmung zwischen Ist-Zustand und dem, was Führungskräfte glauben, geht auseinander:

Wenn es um Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion geht, meinen 63 Prozent der Führungskräfte, dass ihr Un-

ternehmen gut aufgestellt sei. Bestätigen wollen das nicht einmal 44 Prozent der Beschäftigten. Doch so oder so:

Die hohe Zahl an Menschen, die sich bereits diskriminiert gefühlt haben bzw. diskriminiert fühlen, ist ein Weckruf. Zeit für eine Betriebsvereinbarung, die den Arbeitgeber – aber auch die Kolleginnen und Kollegen in die Pflicht nimmt. Wie diese aussehen könnte: Das folgende Muster verrät es:

## Betriebsvereinbarung zum Schutz vor Diskriminierung und Ausländerfeindlichkeit

### Präambel

Diese Betriebsvereinbarung dient dem Schutz aller Mitarbeitenden vor Diskriminierung, insbesondere im Hinblick auf Herkunft, Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Hautfarbe, Religion, sexuelle Orientierung, Behinderung und Alter. Sie soll ein inklusives und respektvolles Arbeitsumfeld fördern, in dem alle Beschäftigten unabhängig von ihrer Herkunft oder persönlichen Merkmale gleiche Chancen erhalten.

Vor dem Hintergrund der Ergebnisse einer europaweiten Umfrage, die zeigt, dass etwa ein Drittel der Arbeitnehmer Diskriminierung am Arbeitsplatz erlebt hat, verpflichtet sich das Unternehmen, aktiv gegen jede Form von Diskriminierung vorzugehen.

### § 1 – Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeitenden des Unternehmens, unabhängig von der Art des Beschäftigungsverhältnisses (leitende und nicht-leitende Angestellte, Vollzeit- und Teilzeitkräfte, Auszubildende, etc.).

### § 2 – Definition von Diskriminierung

Diskriminierung liegt vor, wenn Personen aufgrund von persönlichen Merkmalen wie Geschlecht, ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Religion, sexueller Orientierung, Behinderung oder Alter benachteiligt oder unfair behandelt werden. Dies schließt direkte und indirekte Diskriminierung sowie alle Formen von Mobbing und Belästigung ein.

### § 3 – Ziele

- Schaffung einer Arbeitsumgebung frei von Diskriminierung und Ausländerfeindlichkeit.
- Förderung von Vielfalt und Inklusion im gesamten Unternehmen, insbesondere auf Führungsebene.
- Sensibilisierung und Schulung aller Mitarbeitenden zur Erkennung und Vermeidung von Diskriminierung.

### § 4 – Maßnahmen zur Prävention von Diskriminierung

#### 1. Diversität in der Führungsebene

Das Unternehmen verpflichtet sich, Diversität auch in der Führungsebene zu fördern, um Diskriminierungsrisiken zu minimieren. Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass Unternehmen mit diverser Führungsebene weniger Diskriminierungsfäl-

le aufweisen. Daher werden Maßnahmen ergriffen, um Vielfalt auf allen Ebenen der Organisation zu gewährleisten.

#### 2. Schulungen und Workshops

Regelmäßige Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen für alle Mitarbeitenden, einschließlich der Führungskräfte, sollen das Bewusstsein für Diskriminierung und deren Auswirkungen schärfen. Insbesondere sollen Themen wie Gleichberechtigung, Vielfalt und Inklusion behandelt werden.

#### 3. Transparenz und Vertrauenskultur

Um eine Kultur des Vertrauens und der Transparenz zu fördern, wird das Unternehmen sicherstellen, dass die Meinungen und Erfahrungen aller Mitarbeitenden ernst genommen werden. Umfragen und regelmäßige Mitarbeitergespräche sollen die Zufriedenheit der Belegschaft kontinuierlich erfassen und Verbesserungspotenziale aufzeigen.

### § 5 – Meldung von Diskriminierungsvorfällen

#### 1. Niedrigschwellige Meldemöglichkeiten

Das Unternehmen verpflichtet sich, Mitarbeitenden einfache, zugängliche und vertrauliche Wege zur Verfügung zu stellen, um Diskriminierungsvorfälle zu melden. Folgende Maßnahmen werden hierzu ergriffen:

##### a. Anonyme Meldeplattform

Es wird eine online-basierte, anonymisierte Meldeplattform implementiert, über die Mitarbeitende Diskriminierungsvorfälle unkompliziert und vertraulich melden können. Diese Plattform ist 24 Stunden an sieben Tagen die Woche erreichbar und ermöglicht es, ohne Nennung des eigenen Namens Vorfälle zu schildern. Die Plattform ist so gestaltet, dass die Meldung benutzerfreundlich, ohne technische Hürden und vollständig anonym erfolgt.

##### b. Meldebrieffkasten

Zusätzlich wird an zentralen Orten im Unternehmen ein physischer Meldebrieffkasten angebracht, der regelmäßig geleert wird. Hier können Mitarbeitende schriftliche Meldungen zu Diskriminierungsvorfällen anonym einwerfen. Auch dieser Weg garantiert absolute Anonymität.

##### c. Vertrauliche E-Mail-Adresse

Für Mitarbeitende, die lieber direkt Kontakt aufnehmen möchten, steht eine spezielle E-Mail-Adresse zur Verfügung, die von den

benannten Ansprechpersonen betreut wird. Alle E-Mails werden vertraulich behandelt, und die Identität der meldenden Person wird nur dann offengelegt, wenn dies ausdrücklich gewünscht wird.

#### d. Telefon-Hotline

Eine speziell eingerichtete, anonyme Telefon-Hotline bietet Mitarbeitenden die Möglichkeit, Diskriminierungsvorfälle direkt zu melden oder sich beraten zu lassen. Diese Hotline wird von geschulten Mitarbeitenden betreut, die zur Vertraulichkeit verpflichtet sind.

#### e. Direkter Kontakt zu den Ansprechpersonen

Mitarbeitende haben jederzeit die Möglichkeit, sich direkt an die benannten Ansprechpersonen zu wenden. Diese Gespräche finden in geschütztem Rahmen statt und werden streng vertraulich behandelt.

#### f. Option der Begleitung bei Meldungen

Mitarbeitende, die sich unsicher fühlen oder Angst vor negativen Konsequenzen haben, können eine Vertrauensperson ihrer Wahl zu einem Meldungsgespräch mitbringen. Diese Vertrauensperson kann ein\*e Kolleg\*in, Betriebsratsmitglied oder externe\*r Berater\*in sein.

#### g. Rückmeldung und Nachverfolgung

Unabhängig vom gewählten Meldeweg erhalten Mitarbeitende, die Diskriminierung melden, auf Wunsch eine Rückmeldung über den Stand der Bearbeitung ihres Falles. Die Ansprechpersonen sind verpflichtet, eine transparente und zeitnahe Bearbeitung zu gewährleisten, um sicherzustellen, dass sich jede\*r Mitarbeitende ernst genommen fühlt.

### § 6 – Sanktionen

Das Unternehmen verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Diskriminierung jeglicher Art. Sollten Mitarbeitende gegen die Regelungen dieser Betriebsvereinbarung verstoßen und diskriminierendes Verhalten an den Tag legen, werden angemessene Sanktionen verhängt, um das Arbeitsklima zu schützen und zukünftige Vorfälle zu verhindern. Die Sanktionen richten sich nach der Schwere des Vorfalls und werden nach eingehender Prüfung des Einzelfalles verhängt.

#### 1. Untersuchung von Vorfällen

Sobald ein Vorfall gemeldet wird, erfolgt eine gründliche und vertrauliche Untersuchung durch die benannten Ansprechpersonen oder eine unabhängige externe Stelle. Alle beteiligten Parteien werden angehört, und die erhobenen Informationen werden objektiv bewertet. Falls nötig, kann eine interne oder externe Kommission zur weiteren Untersuchung einberufen werden.

#### 2. Sanktionen bei Verstößen

Abhängig von der Schwere des Vorfalls und der Ergebnisse der Untersuchung können folgende Sanktionen verhängt werden:

##### a. Ermahnung und schriftliche Verwarnung

Bei erstmaligen oder weniger schwerwiegenden Verstößen kann eine mündliche oder schriftliche Verwarnung erfolgen. Dies dient als förmliche Mahnung, dass ein Verhalten nicht toleriert wird und zukünftig unterlassen werden muss.

##### b. Abmahnung

Eine Abmahnung wird verhängt, wenn ein schwerwiegenderer Verstoß oder wiederholtes Fehlverhalten vorliegt. Die Abmahnung wird in die Personalakte aufgenommen und hat zur Folge, dass im Wiederholungsfall weitergehende disziplinarische Maßnahmen ergriffen werden.

##### c. Versetzung oder Änderung der Aufgabenbereiche

In Fällen, in denen das Vertrauensverhältnis zwischen den betroffenen Parteien nachhaltig gestört ist oder die Arbeits-

beziehung aus anderen Gründen beeinträchtigt wird, kann eine Versetzung innerhalb des Unternehmens erfolgen. Alternativ können auch Aufgabenbereiche neu zugewiesen werden.

#### d. Disziplinarische Maßnahmen bis hin zur fristlosen Kündigung

In besonders schwerwiegenden Fällen von Diskriminierung – insbesondere bei wiederholtem Fehlverhalten oder bei Diskriminierung, die zu erheblichen physischen oder psychischen Beeinträchtigungen der Betroffenen führt – können disziplinarische Maßnahmen bis hin zur fristlosen Kündigung ergriffen werden.

#### e. Suspendierung

In Fällen, in denen eine sofortige Trennung notwendig ist, um das Arbeitsklima oder die Sicherheit zu gewährleisten, kann eine vorübergehende Suspendierung verhängt werden, bis der Fall vollständig geklärt ist. Dies kann mit einer Weiterzahlung des Gehalts erfolgen, je nach Schwere des Vorwurfs.

#### f. Teilnahme an Schulungen

Als ergänzende Maßnahme oder Alternative zu härteren Sanktionen kann die verpflichtende Teilnahme an speziellen Schulungen zu den Themen Gleichstellung, Diversität und Anti-Diskriminierung angeordnet werden, um das Bewusstsein für das Fehlverhalten zu schärfen und zukünftig diskriminierendes Verhalten zu verhindern.

#### 3. Sanktionen für Führungskräfte

Führungskräfte haben eine besondere Verantwortung, ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen. Sollte eine Führungskraft gegen die Vorgaben dieser Betriebsvereinbarung verstoßen oder es unterlassen haben, auf bekannt gewordene Diskriminierungsvorfälle angemessen zu reagieren, können folgende zusätzliche Maßnahmen verhängt werden:

- Rückstufung in der Hierarchie
- Einschränkung der Entscheidungsbefugnisse
- Gehaltskürzung oder Boni-Streichung

#### 4. Rechtlicher Beistand für Betroffene

Das Unternehmen unterstützt betroffene Mitarbeitende dabei, ihre Rechte wahrzunehmen. In schwerwiegenden Fällen, die rechtliche Schritte erfordern, wird den Betroffenen auf Wunsch Zugang zu rechtlichem Beistand vermittelt, um eine Klärung auf juristischer Ebene zu ermöglichen.

#### 5. Externe Sanktionen

In Fällen, die strafrechtlich relevant sind, wird das Unternehmen nicht zögern, die entsprechenden Behörden einzuschalten. Dies gilt insbesondere bei Fällen von physischer Gewalt, sexueller Belästigung oder schwerer Mobbingvorfälle, die eine strafrechtliche Verfolgung erfordern.

### § 7 – Monitoring und Evaluation

Das Unternehmen wird regelmäßig die Wirksamkeit dieser Betriebsvereinbarung überprüfen und, wenn notwendig, Anpassungen vornehmen. Dazu gehören jährliche Mitarbeiterumfragen und Berichte der zuständigen Stellen über gemeldete Vorfälle.

### § 8 – Schlussbestimmungen

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft und ist Bestandteil der Unternehmenskultur. Sie kann mit einer Frist von drei / sechs / zwölf Monaten zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

Im Falle einer Kündigung wirken die Regelungen dieser Betriebsvereinbarung auch nach Ablauf der Kündigungsfrist gemäß § 77 Abs.6 BetrVG nach, bis sie durch eine andere Vereinbarung ersetzt werden.

*Ort, Datum, Unterschriften*

## Im Brennpunkt

# Wenn es nicht ohne externen Sachverstand geht: So gehen Sie rechtssicher vor

Stellen Sie sich vor, Sie tüfteln im Betriebsrat über den Abschluss einer kniffligen Betriebsvereinbarung zu sozialen Angelegenheiten im Betrieb, und kommen einfach nicht weiter. Gleich mehrere rechtliche Fragen türmen sich auf, die Sie auch mit Bordmitteln (Literatur, Hausjustitiar etc.) nicht lösen können. Schnell steht die Frage im Raum: „Können wir nun einen externen Berater oder eine externe Beraterin hinzuziehen?“

**K**eine Frage: Solche Momente gibt es. Das deutsche Arbeitsrecht steckt voller Tücken. Und kein Betriebsrat kann alles wissen. Und natürlich können Sie auch externen Sachverstand bemühen. Wichtig ist nur, dass Sie strategisch klug vorgehen und vorher genau prüfen, ob auch wirklich alle Voraussetzungen erfüllt sind, die Ihren Arbeitgeber zur Kostenübernahme zwingen.

## Das Grundsätzliche

Die Kosten für den Einsatz eines externen Beraters muss Ihr Arbeitgeber (nur) dann tragen, wenn dessen Tätigkeit auch tatsächlich erforderlich war. So wollen es die §§ 40 Abs. 1, 80 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

### Praxis-Tipp

Wenn Ihnen als Betriebsrat die fachlichen und rechtlichen Kenntnisse fehlen, um eine sachgerechte Zusammenarbeit mit Ihrem Arbeitgeber zu gewährleisten, ist die Erforderlichkeit gegeben. So das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 19.4.1989 (Az: 7 ABR 87/87).

## Doch wie können Sie im konkreten Einzelfall prüfen, ob die Erforderlichkeit gegeben ist?

Die Lösung: Gehen Sie in folgenden 5 Schritten vor.

### Schritt 1: Sie prüfen, ob die Betriebsratsarbeit betroffen ist

Die Voraussetzung dafür, dass Ihr Arbeitgeber die Kosten für den Einsatz externer Berater nach § 40 Abs. 1 BetrVG tragen muss, ist, dass es um eine Angelegenheit geht, die Ihre Betriebsratsarbeit betrifft. Also wenn es ganz konkret um folgende Angelegenheiten geht:

- Die Vertretung Ihrer Kolleginnen und Kollegen gegenüber Ihrem Arbeitgeber, etwa wenn Sie um die Durchsetzung von in einer Betriebsvereinbarung niedergelegten Rechten streiten müssen,
- Beteiligungsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten des Betriebs,
- Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte in personellen Angelegenheiten und Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten.

**Prüfen Sie also im Rahmen Ihrer Abwägung, ob einer der folgenden Themenbereiche berührt ist:**

- Unternehmensumstrukturierung und Beratung in wirtschaftlichen Angelegenheiten
- Technikeinsatz und Arbeitsgestaltung im Zusammenhang mit einer technischen und organisatorischen Rationalisierung im Betrieb
- Einführung von EDV-Systemen und ergonomische Gestaltung von Hard- und Software sowie der Arbeitsumgebung
- Beschäftigungs- und Standortsicherung einschließlich Fragen der Qualifikationsentwicklung, Unternehmensanalyse und betriebliche Standortsicherung
- neue Formen der Arbeitsorganisation wie Gruppenarbeit
- Erarbeitung und Umsetzung von Regelungen der betrieblichen Altersvorsorge
- Umsetzung von modernen Entlohnungs- und Arbeitszeitregelungen im Betrieb
- Interessenausgleich sowie Sozialplangestaltung und -verhandlung.

### Schritt 2: Sie prüfen, ob es (k)ein ausreichendes internes Wissen gibt

Gibt es im Betrieb bestehende Ressourcen, die Sie nutzen können, um die zu klärenden Fragen zu beantworten? Also beispielsweise im Betrieb vorhandene Literatur, im Betrieb vorhandener Sachverstand. Das heißt: Je nach Art des Problems sollten Sie also zunächst die Kollegen im Betriebsrat, die Sicherheitsfachkraft oder die in Ihrem Betrieb vorhandene Rechtsabteilung fragen.

### Schritt 3: Sie prüfen, wie Sie die Kosten möglichst gering halten

Als Betriebsrat sind Sie verpflichtet, die Kosten für eine externe Beratung möglichst gering zu halten. Das ist die sogenannte Kostengeringshaltungspflicht. Sie beinhaltet, dass

- ein von Ihnen beauftragter Rechtsanwalt nur nach dem Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (RVG) abrechnen darf und nicht etwa ein Stundenhonorar in Rechnung stellen kann,
- Sie unter mehreren gleich qualifizierten Sachverständigen den günstigsten nehmen müssen sowie,
- wenn es günstigere Methoden gibt, um zum Ziel zu kommen (etwa eine Schulung), diese zu wählen sind.

## Checkliste: Warum wird die Tätigkeit eines Sachverständigen benötigt?

Können Sie alle Punkte bejahen, haben Sie einen Anspruch auf Übernahme der Kosten

Prüfungspunkte	Ja	Nein
Die Tätigkeit des Sachverständigen wird benötigt, weil Ihnen als Betriebsrat das erforderliche Wissen fehlt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Angelegenheit liegt im Rahmen Ihrer gesetzlichen Aufgaben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Klärung der Frage ist erforderlich, damit Sie als Betriebsrat Ihre Aufgaben ordnungsgemäß erledigen können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es ist ausgeschlossen, dass Sie sich das erforderliche Wissen anderweitig günstiger beschaffen können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sie als Betriebsrat haben Ihren Beurteilungsspielraum genutzt und geprüft und sind zu dem Ergebnis gekommen, dass die Anforderung eines Sachverständigen verhältnismäßig ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sie haben einen ordnungsgemäßen Beschluss über die Hinzuziehung eines Sachverständigen gefasst.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sie haben unter den qualitativ gleichwertigen Sachverständigen die oder den günstigsten ausgewählt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sie haben mit Ihrem Arbeitgeber eine Vereinbarung über die Hinzuziehung des Sachverständigen geschlossen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Schritt 4: Sie treffen einen Beschluss

Haben Sie die Schritte 1 bis 3 erfolgreich durchlaufen, geht es an Schritt 4. Denn bevor Sie einen externen Sachverständigen tatsächlich beauftragen, müssen Sie im Gremium einen entsprechenden Beschluss fassen. Aus diesem sollte Ihr Wunsch, einen externen Berater hinzuziehen, ausdrücklich hervorgehen.

**Wichtig:** Führen Sie im Beschluss die Beratungsgegenstände im Einzelnen auf. Stellen Sie konkret dar,

- welcher Sachverständige beauftragt werden soll,
- mit welcher Angelegenheit sich der Sachverständige auseinandersetzen muss,
- welchen Umfang die Beratung haben wird und
- welche Kosten voraussichtlich entstehen.

### Schritt 5: Nun treten Sie an Ihren Arbeitgeber heran

Nach Schritt 1 bis 4 treten Sie mit dem Beschluss an Ihren Arbeitgeber heran. Stimmt dieser der Hinzuziehung zu, schließen Sie mit ihm daraufhin eine entsprechende Kostenvereinbarung. Diese könnte wie folgt aussehen:

#### Kostenvereinbarung

*Betriebsrat und Arbeitgeber sind sich darüber einig, dass der Betriebsrat zur Klärung der Frage ... (Angelegenheit benennen) die Hilfe eines externen Sachverständigen benötigt. Der Betriebsrat hat sich durch Beschluss vom ... auf die Mandatierung des Rechtsanwalts ... (Name, Adresse der Kanzlei) als Sachverständigen geeinigt.*

*Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die Kosten des Mandats zu tragen. Rechtsanwalt ... (Name des Beauftragten) wird seine Gebühren entsprechend den Vorschriften des RVG bestimmen. Sollte eine weiter gehende Mandatierung als vorgesehen notwendig werden, hat der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber Rücksprache zu halten.*

*Ort, Datum, Unterschriften*

### Wenn Ihr Arbeitgeber der Beauftragung widerspricht

Ihr Beschluss hin oder her – Ihr Arbeitgeber kann diesem auch widersprechen. Bleibt er allen Argumenten gegenüber unzugänglich, bleibt Ihnen nur die Klage. Legen Sie in einem eventuellen Prozess dar,

- dass Sie in Wahrnehmung eines Rechts als Betriebsrat handeln (äußern Sie sich insoweit auch noch einmal ausdrücklich, was durchgesetzt werden soll),
- warum die Beauftragung erforderlich ist (etwa weil es sich um eine schwierig zu lösende rechtliche Frage handelt, die Sie allein nicht lösen können),
- dass ein ordnungsgemäßer Beschluss über die Beauftragung gefasst wurde.

#### Fazit

Wenn Sie es gut vorbereiten und vor allem, wenn Sie Schritt 1 bis 4 sorgfältig durchlaufen, steht der Beauftragung eines externen Beraters nichts mehr im Wege.

#### Impressum

Herausgeber: ultimo! Verlagsgesellschaft mbH, Maarstr. 213, 53227 Bonn, E-Mail: [redaktion@ultimo-verlag.de](mailto: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](mailto:info@ultimo-verlag.de)

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

## Aktuelles LAG-Urteil

# Desk-Sharing: Die Entscheidung liegt allein beim Arbeitgeber. Aber ...

Ein Arbeitgeber hatte ein Konzept „Desk-Sharing“ inklusive einer „Clean Desk Policy“ ausgearbeitet. Seinen Betriebsrat informierte er lediglich hierüber. Beteiligen wollte er ihn nicht. Da eine Einigung nicht zustande kam, verlangte der Betriebsrat die Einsetzung einer Einigungsstelle – und bekam sie zugesprochen. Aber nicht für alle gewünschten Punkte!

Für das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg ist die Entscheidung über die Einführung von Desk-Sharing nicht mitbestimmungspflichtig. Sie konkretisiert, wie die Beschäftigten die Arbeit erbringen.

Mitbestimmungspflichtig sind aber all jene Punkte, die die Fragen der Ordnung im Betrieb und der Arbeitssicherheit betreffen (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG). Auch § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG (technische Einrichtungen) kann eine Rolle spielen, zum Beispiel wenn spezielle Software zum Einsatz kommt.

Im entschiedenen Fall sah das Gericht die „Knackpunkte“ bei der Bestimmung, wann und wo private Gegenstände gelagert werden sollten, die genutzte Software und Fragen des Arbeitsschutzes (z. B. Gefährdungsbeurteilungen für die neu eingerichteten Arbeitsplätze).

### Praxis-Tipp

Ich habe eine ausführliche Betriebsvereinbarung zum Thema Desk-Sharing mit Clean Desk Policy für Sie vorbereitet. Sie können sie jederzeit von mir abfordern.

Senden Sie einfach eine kurze E-Mail an [redaktion@ultimo-verlag.de](mailto:redaktion@ultimo-verlag.de), Betreff: BV Desk-Sharing.

## Aktuelles LAG-Urteil

# Kurzarbeit: Diese 5 Punkte dürfen in Ihrer Betriebsvereinbarung nicht fehlen

Ein Gericht erklärte eine Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit für ungültig. Deshalb durfte der Arbeitgeber – obwohl die Beschäftigten Kurzarbeit geleistet hatten – auch deren Urlaubsansprüche nicht kürzen. Einem Arbeitnehmer, der klagte, muss er den Urlaub nun wieder gutschreiben bzw. ausbezahlen, da das Arbeitsverhältnis beendet ist (Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm, Urteil vom 25.4.2024, Az: 5 Sa 1152/22).

Der „Fehler“ in der Vereinbarung: Es wurde nicht genannt, wer konkret wann von Kurzarbeit betroffen ist und in welchem Umfang diese zu leisten ist. Arbeitgeber und Betriebsrat konnten das laut Vereinbarung kurzfristig selbst festlegen. Damit bestand für die Beschäftigten keinerlei Planungssicherheit.

### Praxis-Tipp

Eine Vereinbarung zur Kurzarbeit sollte folgende Regelungen enthalten:

- Beginn und Dauer der Kurzarbeit,
- Regelung zur Lage und Verteilung der Arbeitszeit,
- Auswahl der betroffenen Beschäftigten.

Eine Muster-Betriebsvereinbarung können Sie jederzeit von mir abfordern. E-Mail an [redaktion@ultimo-verlag.de](mailto:redaktion@ultimo-verlag.de), Betreff: BV Kurzarbeit, reicht aus.

## Aktuelles LAG-Urteil

# Betriebsrattätigkeit während des Urlaubs? Keine gute Idee!

Eine Betriebsratsvorsitzende beantragte Urlaub und bekam diesen auch genehmigt. Doch während des Urlaubs sollte eine vom Betriebsrat angesetzt Betriebsversammlung stattfinden. Aus dem Urlaub heraus bereitete die Vorsitzende die Versammlung vor und nach. Die Versammlung selbst leitete sie auch. Die Stunden wollte sie auf ihrem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben bekommen. Es kam zum Streit.

Während die Betriebsratsvorsitzende auf der Gutschrift bestand – es habe sich schließlich um erforderliche Betriebsratsarbeit gehandelt – lehnte der Arbeitgeber eine Gutschrift ab. Genehmigter Urlaub sei genehmigter Urlaub – und etwas anderes hätten er und die Betriebsratsvorsitzende auch nicht vereinbart. Vor Gericht gewann der Arbeitgeber (Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz, Urteil vom 13.6.2024, Az: 5 Sa 255/23).

**Die Begründung des Gerichts:** Wer sich regulär im Urlaub befindet, ist von der Arbeitsleistung befreit. Und ein einmal genehmigter Urlaub kann auch nicht mehr einseitig „zurückgenommen“ werden. Hierzu bedarf es einer einvernehmlichen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber.

### Fazit

Egal ob über eine wichtige Betriebsvereinbarung beschlossen werden soll, eine Betriebsversammlung stattfindet oder aus anderen wichtigen Ereignissen im Betriebsrat: Befindet sich ein Mitglied des Betriebsrats im Urlaub, muss ein Ersatzmitglied ran. Oder aber der Arbeitgeber erklärt sich bereit, den genehmigten Urlaub für diese Zeiten doch zu unterbrechen bzw. die Urlaubstage/-stunden nicht auf den Urlaub anzurechnen.