

BetriebsRat **vertraulich**

Der unabhängige Informationsdienst für erfolgreiche Betriebsratsarbeit

Aktueller BAG-Beschluss

Klartext vom BAG zu Ihren Schulungskosten und zur Auswahl der Schulungsform

Am 7.2.2024 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) noch einmal klargestellt: Ihr Arbeitgeber kann Ihnen nicht vorschreiben, dass Sie für eine erforderliche Schulung die für ihn günstigere Form eines Webinars statt einer Präsenzschi- lung wählen. Der verhandelte Fall dreht sich zwar um eine Personalvertretung, doch der Wortlaut der Mitteilung zum Urteil schließt Sie als Betriebsrat explizit mit ein. Er lautet:

„Nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) haben Betriebsräte Anspruch auf für die Betriebsratsarbeit erforderliche Schulungen, deren Kosten der Arbeitgeber zu tragen hat. Davon können Übernachtungs- und Verpflegungskosten für ein auswärtiges Präsenzseminar auch dann erfasst sein, wenn derselbe Schulungsträger ein inhaltsgleiches Webinar anbietet“ (BAG, Beschluss vom 7.2.2024, Az: 7 ABR 8/23).

Weiter führt das Bundesarbeitsgericht wörtlich aus: „Ein Betriebsrat hat ... bei der Beurteilung, zu welchen Schulungen sie ihre Mitglieder entsendet, einen gewissen Spielraum. Dieser umfasst grundsätzlich auch das Schulungsformat. Dem steht nicht von vornherein entgegen, dass bei einem Präsenzseminar im Hinblick auf die Übernachtung und Verpflegung der Schulungsteilnehmer regelmäßig höhere Kosten anfallen als bei einem Webinar.“

Klare Entscheidung – gute Sache

Es gibt sehr gute Gründe, warum Seminare in Präsenz für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer vorteilhafter sind. So besteht bei solchen Veranstaltungen die Möglichkeit, sich mit anderen Betriebsratsmitgliedern aus anderen Unternehmen auszutauschen, Kontakte zu knüpfen und Erfahrungen weiterzugeben. Bei reinen Webinaren ist das nahezu ausgeschlossen.

Zwei Top-Themen in dieser Ausgabe:

Praxis-Knowhow

Betriebsbedingte Kündigungen

Wie Sie im Fall der Fälle Schritt für Schritt rechtssicher reagieren

Seite 4

Muster

Reisekostenordnung zum Direkteinsatz

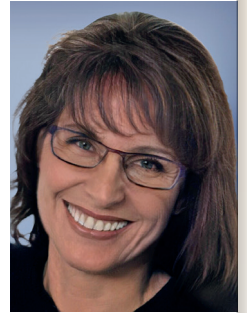
Mit dieser Vorlage vermeiden Sie Diskussionen mit dem Arbeitgeber

Seite 7

Wenn es mal schnell gehen muss ...

Sehr geehrte Betriebsrätin, sehr geehrter Betriebsrat!

Stellen Sie sich vor, Ihr Arbeitgeber plant in Kürze die Einführung neuer technischer Systeme. Damit Sie wissen, ob und was damit an Überwachung möglich ist (siehe auch Seite 3) wollen Sie zwei Mitglieder des Gremiums schnell zu einer Schulung entsenden – doch Ihr Arbeitgeber bockt. Langwierige Verhandlungen zeichnen sich ab. Und dann?



Dann können Sie den Schulungsanspruch auch im einstweiligen Verfügungsverfahren durchsetzen, so das Landesarbeitsgericht (LAG) Hessen in seiner Anfang Februar 2024 veröffentlichten Entscheidung vom 30.10.2023 (Az: 16 TaBVGa 173/23). So eine Schulung ist nach § 37 Abs. 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) erforderlich. Entscheidend:

Die Schulung zielte darauf ab, Betriebsräte in Bezug auf Mitbestimmungsrechte und Gestaltungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit diesen Technologien zu schulen. Die Schulungsdauer war (mit drei Tagen) angemessen – und für das Gericht erschien es sinnvoll, dass zwei Betriebsratsmitglieder teilnehmen, um sich austauschen zu können.

Mehr zum Thema Schulungen finden Sie dann auch gleich hier im Startbeitrag dieser Ausgabe.

Mit besten Grüßen

Andrea Einziger
Chefredakteurin

Doch Achtung!

Das Urteil ändert nichts an den Grundsätzen rund um Fortbildungsveranstaltungen für Betriebsräte!

Rechtsgrundlage für Ihren Kostenerstattungsanspruch ist § 40 BetrVG. Nach dieser Regelung hat Ihr Arbeitgeber die Kosten für erforderliche Schulungsmaßnahmen zu erstatten. **Zu diesen erstattungsfähigen Kosten gehören**

- die Kosten für die Schulung,
- die Kosten für Hin- und Rückfahrt, Verpflegung und Übernachtung sowie

Lesen Sie weiter auf Seite 2 ►►

- die Fortzahlung der Vergütung des jeweiligen Betriebsratsmitglieds.

Die Schulung muss aber „erforderlich“ sein. Wenn also der Schulungswunsch eine konkrete, im Betrieb bereits bestehende oder in absehbarer Zeit eintretende Situation betrifft. Wenn neue Mitglieder des Betriebsrats eine Grundschulung benötigen oder wenn diese nötig ist, damit Sie Ihre Tätigkeit ausüben können.

Ihr Arbeitgeber wird deshalb bei jedem einzelnen Webinar oder Seminar abprüfen, ob die in der Schulung vermittelten Kenntnisse nach Art und Umfang für das Betriebsratsgremium erforderlich sind.

Achtung!

Vor allem dann, wenn durch eine Schulung Kenntnisse zu einem Spezialthema vermittelt werden sollen, muss nicht jedes Betriebsratsmitglied dieses Wissen haben. Es reicht aus, wenn einzelne Mitglieder geschult werden, die konkret die geschulte Materie in der betrieblichen Praxis anwenden und umsetzen.

Mein Tipp

Nach § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG ist die Vermittlung von Kenntnissen erforderlich, wenn sie

- unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse in Betrieb und Betriebsrat
- notwendig sind,
- damit der Betriebsrat seine gegenwärtigen oder in naher Zukunft anstehenden Aufgaben ordnungsgemäß erfüllen kann.

Bei erstmals gewählten Betriebsratsmitgliedern brauchen Sie deshalb auch die Schulungsbedürftigkeit nicht näher darzulegen, wenn Grundkenntnisse im Betriebsverfassungsrecht, im allgemeinen Arbeitsrecht oder im Bereich der Arbeitssicherheit oder der Unfallverhütung vermittelt werden sollen. Das sind Kernthemen der Betriebsratsarbeit.

Kosten müssen Sie trotzdem niedrig halten

Ist eine Schulung wirklich erforderlich und haben Sie alle Formalitäten eingehalten (also vor allem einen ordnungsgemäßen Beschluss gefasst), bedeutet das noch nicht, dass Ihr Arbeitgeber automatisch für alle Kosten aufkommen muss. Denn die Kosten der Schulungsmaßnahme müssen verhältnismäßig und wirtschaftlich vertretbar sein. Ist das nicht der Fall, hat Ihr Arbeitgeber nur die ihm zumutbaren Kosten zu tragen.

Was pingelige Arbeitgeber immer genau prüfen

Pingelige Arbeitgeber prüfen in diesem Zusammenhang stets, ob wirklich die Anzahl der auf die Schulung entsandten Mitglieder erforderlich war, ob es günstigere Schulungen zum selben Thema gibt und ggf. ob es nicht einen näher gelegenen Schulungsort gibt.

Wichtig: Ihr Arbeitgeber kann von Ihnen eine Auskunft über die Verhältnismäßigkeit der Kosten verlangen. Das braucht Sie aber nicht weiter zu sorgen, wenn Sie sich vor-

her die Antworten auf die folgenden, von Arbeitgebern immer wieder in den Raum geworfenen Fragen, überlegen.

Arbeitgeberfrage	Ihre Antwort ...
Ich habe gesehen, dass es kostengünstigere Schulungen von einem anderen Anbieter gibt. Warum haben Sie nicht diesen gewählt?	
Gibt es keine alternative Schulung zum selben Thema mit kürzerer Dauer?	
Warum muss es unbedingt eine Präsenzveranstaltung sein? Ich habe gesehen, dass dieses Thema auch in Webinaren behandelt wird.	
Es gibt einen näher gelegenen Schulungsort mit demselben Schulungsthema. Warum sollte ich höhere Reisekosten für die entfernter liegende Schulung übernehmen?	
Die Schulungskosten stehen in keinem Verhältnis zur Größe unseres Betriebs. Warum sehen Sie das anders?	

Und nicht zuletzt: Denken Sie daran, die entstandenen Kosten zu belegen. Ihr Arbeitgeber hat einen eigenständigen Anspruch auf Erläuterung, beziehungsweise Aufschlüsselung der geltend gemachten Ausgaben. Das gilt speziell für gewerkschaftliche Schulungsveranstaltungen.

Wenn Ihr Arbeitgeber es verlangt, müssen Sie ihm eine genaue Erläuterung der Kosten dem Grund und der Höhe nach liefern. Achten Sie darauf, dass für Ihren Arbeitgeber ersichtlich wird, dass es sich bei den Aufwendungen um betriebsratsbezogene Schulungskosten handelt, für die er kostenerstattungspflichtig ist.

Mein Tipp

Eine Reisekostenordnung schafft für alle Beteiligten Klarheit. Ein Muster finden Sie auf Seite 7.

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 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. 19. Jahrgang

Leserservice/Abonnentenbetreuung: DataM-Services GmbH, Franz-Horn-Straße 2, 97082 Würzburg, Tel.: 0931/4170-429, Fax: 0931/4170-497, E-Mail: info@ultimo-verlag.de

Von *Betriebsrat vertraulich* erscheinen 12 Ausgaben + 6 Sonderausgaben „Best Practice“ pro Jahr. ISSN 1862-0221, ZKZ 70360

Aktuelles LAG-Urteil**Arbeitszeitbetrug: Sagen Sie als Betriebsrat nicht zu schnell ja zur Kündigung**

Arbeitszeitbetrug ist ein Grund für eine fristlose Kündigung. Da sind sich die Arbeitsgerichte einig. Aber: Es kommt immer auch auf die Umstände des Einzelfalls an. Das macht ein am 22.1.2024 veröffentlichtes Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Chemnitz mehr als deutlich. Doch der Reihe nach ...

Der jetzt entschiedene Fall dreht sich um ein Unternehmen, bei dem ein Zeiterfassungssystem zum Einsatz kommt, bei dem Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie Pausen mittels eines Transponders personenbezogen erfasst werden.

Dieselben Transponder dienen auch als elektronischer Schlüssel für ein Drehkreuz, durch das die Beschäftigten den Betrieb betreten und wieder verlassen. Auch diese Daten werden elektronisch erfasst.

Genau dieses System spielt eine wichtige Rolle. Denn:

Der Arbeitgeber hatte einen anonymen Hinweis erhalten, dass eine Arbeitnehmerin es mit der Anwesenheit nicht so genau nimmt. Daraufhin glich er die Daten dieser Arbeitnehmerin am Arbeitszeiterfassungsgerät und am Drehkreuz ab. Daraus ermittelte er einen vermeintlichen Arbeitszeitbetrug von knapp 30 Stunden innerhalb von drei Monaten.

Es folgte die fristlose Kündigung – und die Kündigungsschutzklage.

Daten im Kündigungsschutzprozess unbrauchbar

Das LAG Chemnitz kassierte die Kündigung. Der Arbeitgeber hatte die Arbeitnehmerin über die Datenerfassung am Drehkreuz gar nicht informiert. Entsprechend lag auch eine Zustimmung von ihr nicht vor. Es gibt in diesem Betrieb zwar eine betriebsinterne Richtlinie, die diese Erfassung erwähnt – diese wendet sich aber an die Besucherinnen und Besucher des Unternehmens.

Folge: Es handelt sich hier um eine geheime, und damit verbotene Datenerhebung. Damit hatte der Arbeitgeber zum einen gegen die Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) verstoßen. Zum anderen hatte er das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmerin verletzt. Damit durften diese Daten nicht zu Beweis Zwecken herangezogen werden.

Zudem darf eine solche Datenerhebung auch dann, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer davon weiß, nur das letzte Mittel sein. Zuvor hätte im entschiedenen Fall der Arbeitgeber daher die Betroffene anhören und mit dem anonymen Vorwurf des Arbeitszeitbetrugs konfrontieren müssen. Das aber hatte er nicht getan.

Das ist wichtig: Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat kürzlich erst entschieden: Daten (hier: Bilder) aus einer offenen Videoüberwachung dürfen verwendet werden – auch dann, wenn die mit Ihnen als Betriebsrat über die Videoüberwachung getroffene Vereinbarung über die Speicherdauer mal nicht eingehalten wurde (BAG, Urteil vom 29.6.2023, Az: 2 AZR 296/229).

Hier kam der entscheidende Unterschied ins Spiel

Die Überwachung war bekannt – und der Betriebsrat hatte der Auswertung zugestimmt. Da laut BAG das Interesse des Arbeitgebers an der Aufklärung des Sachverhalts das Interesse des Mitarbeiters an dem bestehenden Datenschutz überwiege, sei in diesem Fall dann die Verwendung der entsprechenden Daten erlaubt.

Was das Urteil für Ihre Arbeit bedeutet

Genau hierauf sollten Sie in der Praxis achten – und in jedem Zweifelsfall Nein sagen. Zum Beispiel auch dann, wenn Ihr Arbeitgeber Daten ausgewertet hat, ohne Sie als Betriebsrat zu beteiligen und/oder ohne die oder den Betroffenen einzubinden. Da kann man dem Arbeitgeber nur sagen: selbst schuld!

Mitarbeiterkontrolle: So bestimmen Sie als Betriebsrat mit

Betrifft die Überwachung Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens Ihrer Kolleginnen und Kollegen?

Dann bestimmen Sie mit nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

Geht es um die Einführung und Anwendung von technischen Überwachungseinrichtungen oder solchen, die eine Überwachung ermöglichen?

Sie bestimmen mit nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.

Fazit

Wie bei allen Ihren Mitbestimmungsrechten gilt speziell bei Mitarbeiterkontrollen: Ihr Arbeitgeber muss Sie

- rechtzeitig und
- umfassend
- vorab

über die geplanten Kontrollen informieren und auf Ihre Zustimmung warten. Tut er es nicht, können Sie – auch gerichtlich – Unterlassung fordern – und die oder der Betroffene Geld.

Beispiel:

Ein Arbeitgeber musste 1.000 Euro an eine Mitarbeiterin zahlen, die er während ihrer Arbeitsunfähigkeit von einem Detektiv überwachen ließ, obwohl es keine konkreten Anhaltspunkte dafür gegeben hatte, dass sie die Arbeitsunfähigkeit vortäuschte (BAG, Urteil vom 19.2.2015, Az: 8 AZR 1007/13).

Praxis-Knowhow

Wie Sie Schritt für Schritt auf betriebsbedingte Kündigungen souverän und sicher reagieren

Ein erfreuliches Urteil aus Düsseldorf. Wenn Ihr Arbeitgeber betriebsbedingte Kündigungen aussprechen will, muss er immer eine Sozialauswahl treffen. Wird der Betrieb in Etappen stillgelegt, muss er schauen, welche Beschäftigten aus dem Gesamtunternehmen die Abwicklungsarbeiten vornehmen können, wenn er das Abwicklungsteam zusammenstellt. Mehr noch:

In so einem Fall muss der Arbeitgeber die soziale Auswahl anhand der noch im Abwicklungsteam anfallenden Tätigkeiten vornehmen. Dafür muss er prüfen, welche Aufgaben mit welcher Dauer im Abwicklungsteam anfallen und welche Anforderungsprofile dafür erforderlich sind. Auf dieser Grundlage erst kann er den Vergleich zwischen den Beschäftigten vornehmen. **Oder anders ausgedrückt:**

Wenn noch Abwicklungsarbeiten durchzuführen sind, müssen die sozial schutzwürdigsten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer damit betraut werden (Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf, Urteil vom 9.1.2024, Az: 3 Ca 126/33).

Betriebsbedingte Kündigungen

Sicherlich ist die Abwicklung eines ganzen Betriebs eher die Ausnahme. Doch der Fall zeigt einmal mehr: Das Thema betriebsbedingte Kündigungen kann blitzschnell auf Sie als Betriebsrat zukommen. Deshalb ist es wichtig, dass Sie das aktuelle Hintergrundwissen hierzu besitzen.

Die rechtliche Seite aus Arbeitgebersicht

Will Ihr Arbeitgeber eine betriebsbedingte Kündigung aussprechen, braucht er einen Kündigungsgrund (§ 1 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)). Es reicht bei einer betriebsbedingten Kündigung nicht aus, dass Ihr Arbeitgeber Umsatzrückgänge oder Verluste zu verzeichnen hat. Es muss konkrete Faktoren geben. Zum Beispiel Neuorganisation, dauerhafter Wegfall (z. B. durch Insolvenz) eines großen Kunden, Schließen von Betriebsteilen aufgrund unternehmerischer Entscheidung etc.

Voraussetzung ist aber immer, dass

- der Arbeitsplatz bzw. der Beschäftigungsbedarf wegfällt,
- es keine geeignete Weiterbeschäftigungsmöglichkeit gibt und
- die Sozialauswahl richtig durchgeführt wurde.

Die rechtliche Seite aus Betriebsratsicht

Sieht Ihr Arbeitgeber sich aus betriebsbedingten Gründen gezwungen, eine unternehmerische Entscheidung zu treffen, die zum Abbau von Arbeitsplätzen führt, muss er zunächst eventuelle Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten prüfen und eine Sozialauswahl vornehmen. Erst danach muss er Sie als Betriebsrat über seine Kündigungsabsicht informieren (§ 102 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)).

Die Unterrichtung

Im Rahmen der Unterrichtung muss er Ihnen

- jeden einzelnen Kollegen und jede einzelne Kollegin, der/dem er kündigen möchte, mit Namen, Adresse, Alter, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Familienstand, Kinderzahl benennen und
- mitteilen, ob es sich um eine ordentliche oder eine fristlose betriebsbedingte Kündigung handelt. (In der Regel wird es um ordentliche Kündigungen gehen. Lediglich ordentlich unkündbare Kollegen können mit einer sozialen Auslaufzeit fristlos gekündigt werden.)

Ebenso muss er Ihnen mitteilen:

- den vorgesehenen Endtermin bzw. die Kündigungsfrist,
- die Hintergründe für seine Entscheidung, wie z. B. Rationalisierungsmaßnahmen, und
- wie und anhand welcher Kriterien er die soziale Auswahl getroffen hat (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 29.3.1984, Az: 2 AZR 429/83).

Ihre Stellungnahme

Als Betriebsrat müssen Sie dann innerhalb einer Woche – bei einer außerordentlichen Kündigung innerhalb von drei Tagen – auf die Kündigung reagieren (§ 102 Abs. 2 BetrVG). Sie können der Kündigung widersprechen, sich nicht äußern oder zustimmen. Äußern Sie sich gar nicht, gilt das als Zustimmung!

Achtung!

Ein Widerspruch ist nach § 102 Abs. 3 BetrVG nur zulässig wegen

- einer fehlerhaften Sozialauswahl,
- anderer Beschäftigungsmöglichkeiten oder
- weil die Kündigung gegen eine vereinbarte Auswahlrichtlinie verstößt.

Als Betriebsrat sollten Sie bei einer betriebsbedingten Kündigung vor allem überprüfen, ob es eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit an einem anderen Arbeitsplatz gibt, und natürlich auch, ob die soziale Auswahl von Ihrem Arbeitgeber korrekt berücksichtigt wurde (§ 102 Abs. 3 BetrVG). Falls das nicht der Fall ist, sollten Sie nach § 102 Abs. 3 Nr. 1 bzw. Nr. 3 BetrVG widersprechen.

Wenn Sie einer Kündigung widersprochen haben

Grundsätzlich darf Ihr Arbeitgeber die Kündigung aussprechen, sobald er eine abschließende Stellungnahme von Ihnen erhalten hat. **Aber:** Haben Sie als Betriebsrat einer Kündigung widersprochen, muss Ihr Arbeitgeber Ihrem Kollegen oder Ihrer Kollegin mit der Kündigung eine Kopie Ihrer

Stellungnahme zukommen lassen. Zudem führt ein zulässiger Widerspruch dazu, dass Ihr Arbeitgeber die Kollegin oder den Kollegen auf ihren oder seinen Wunsch hin bis zum Abschluss des Kündigungsschutzprozesses weiterbeschäftigen muss (§ 102 Abs. 5 BetrVG).

Unterstützung der Betroffenen

Gerade betriebsbedingte Kündigungen können Sie als Betriebsrat nicht immer verhindern. Deshalb ist bei diesen Kündigungen häufig Ihre Unterstützung im Nachhinein gefragt. Geht die Kündigung – ob mit oder ohne Ihre Zustimmung – Ihrem Kollegen letztlich zu, ist es Ihre Aufgabe, den oder die Betroffene über seine/ihre Rechte zu informieren.

Denn will sich eine Kollegin oder ein Kollege gegen eine Kündigung – gleich welcher Art – wehren, muss sie oder er innerhalb von drei Wochen Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht einlegen (§ 4 KSchG).

Weiterbeschäftigung während des Kündigungsschutzprozesses

Haben Sie als Betriebsrat einer Kündigung wirksam widersprochen und Ihre Kollegin oder Ihr Kollege möchte weiterarbeiten, solange der Kündigungsschutzprozess läuft, muss Ihr Arbeitgeber sie oder ihn dann zu unveränderten

Vertragsbedingungen bis zur endgültigen Gerichtsentscheidung weiterbeschäftigen. Das heißt: zum vollen Gehalt einschließlich der üblichen Sonderzahlungen.

Achtung!

Voraussetzung dafür ist zwingend, dass Ihre Kollegin oder Ihr Kollege rechtzeitig Kündigungsschutzklage erhebt. Weisen Sie Betroffene unbedingt darauf hin!

Weiterbeschäftigung schriftlich verlangen

Raten Sie betroffenen Kolleginnen und Kollegen, die Weiterbeschäftigung schriftlich von Ihrem Arbeitgeber zu verlangen.

Sonderfall: Massentlassungen

Als Betriebsrat kommt Ihnen auch bei Änderungen wie Zusammenschlüssen und Stilllegungen eine wichtige Rolle zu. Denn Sie haben ein Mitbestimmungsrecht (§ 111 BetrVG). Geht es um die Entlassung einer größeren Anzahl von Mitarbeitern muss Ihr Arbeitgeber mit Ihnen zusätzlich zum üblichen Procedere einen Interessenausgleich und einen Sozialplan vereinbaren (§§ 112–113 BetrVG). Das bietet Ihnen die Möglichkeit, die größten Härten abzufedern.

Soziale Auswahl: die wichtigsten Kriterien

Nachdem Ihr Arbeitgeber die Entscheidung über betriebsbedingte Kündigungen getroffen hat, muss er die betroffenen Arbeitnehmer nach sozialen Kriterien auswählen. Denn auch wenn dringende betriebliche Gründe die Entlassung rechtfertigen, heißt dies nicht, dass Ihr Arbeitgeber die betroffenen Kollegen nach Gutdünken auswählen kann.

Die Sozialauswahl bietet Ihren Kollegen später häufig eine Möglichkeit, die Kündigung anzugreifen, und Ihnen Gelegenheit, Widerspruch gegen eine Kündigung einzulegen. Es lohnt sich allerdings nicht, sich ohne eine entsprechende Prüfung durch einen Rechtsanwalt auf ein solches Argument zu stützen. Die Sozialauswahl hat das Ziel, dass vorrangig den Arbeitnehmern gekündigt wird, die am wenigsten auf die Erhaltung des Arbeitsplatzes angewiesen sind. Ihrem Arbeitgeber stehen für diese Auswahl vor allem vier Kriterien (§ 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG) zur Verfügung:

- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Lebensalter
- Gesetzliche Unterhaltspflichten
- Schwerbehinderung

Den Kriterien kommt grundsätzlich gleiches Gewicht zu. Ihr Arbeitgeber hat aber einen Wertungsspielraum (BAG, Urteil vom 18.10.1998, Az: 2 AZR 341/98). Das macht es Ihnen als Betriebsrat allerdings nicht leichter, die Auswahl Ihres Arbeitgebers zu überprüfen. Denn es kommt lediglich darauf an, dass die Entscheidung vertretbar ist. Geringe Unterschiede zwischen den Sozialdaten sind unerheblich.

➔ **Für Sie als Betriebsrat gilt:** Halten Sie eine Entscheidung für ungerechtfertigt, dann widersprechen Sie.

Achten Sie auf die richtige Durchführung

Es ist Ihre Aufgabe als Betriebsrat, die ordnungsgemäße Durchführung der Sozialauswahl zu überwachen.

Achten Sie dabei auf folgende drei Punkte:

1. Ihr Arbeitgeber hat festgelegt, welche Kolleginnen und Kollegen miteinander vergleichbar sind. **Dabei gilt:** Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die austauschbar wären, sind miteinander vergleichbar. Der Vergleich ist nur auf einer Hierarchieebene möglich. Nicht vergleichbar sind z. B. Arbeitnehmer mit unterschiedlichen Qualifikationen. So kann eine Zusatzqualifikation eines Beschäftigten die Vergleichbarkeit aushebeln (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 23.3.2012, Az: 9 Sa 736/11).
2. Ihr Arbeitgeber hat die Sozialdaten sowie deren Gewichtung aufgelistet.
3. Ihr Arbeitgeber hat überprüft, ob einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund spezieller betrieblicher Interessen von der Sozialauswahl auszunehmen sind. Eine entsprechende Darstellung liegt vor.

Vermeiden Sie eine Auswahlrichtlinie

Viele Arbeitgeber werden versuchen, sich mit Ihnen als Betriebsrat vorsorglich auf eine Auswahlrichtlinie (§ 95 BetrVG) zu einigen, die festschreibt, wie die vier Kriterien zu gewichten sind. Achtung: Eine Auswahlrichtlinie ist mit gewaltigen Nachteilen für die Belegschaft verbunden.

Denn steht sie erst einmal fest, prüft das Arbeitsgericht die soziale Auswahl nur noch auf grobe Fehlerhaftigkeit. Der Kündigungsschutz für Ihre betroffenen Kolleginnen und Kollegen wird also stark eingeschränkt.

Aktuelles LAG-Urteil

So sind Sie als Betriebsrat bei Änderungskündigungen zu beteiligen

Auf den Seiten 4 und 5 geht es um betriebsbedingte Kündigungen. In der Praxis spielen aber auch Änderungskündigungen eine große Rolle. Das macht ein im Januar 2024 veröffentlichtes Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Köln deutlich.

Im entschiedenen Fall hatte ein Arbeitgeber Beschäftigten gekündigt. Er hatte jedoch einen weiteren Betrieb, 220 Kilometer entfernt. Eine gekündigte Arbeitnehmerin wollte dort arbeiten und klagte gegen die Kündigung. Der Arbeitgeber hätte ihr eine Änderungskündigung anbieten müssen. Sie hatte recht. Das LAG Köln entschied:

Weil eine Beendigungskündigung nach dem Ultima-Ratio-Prinzip nur als letzte Möglichkeit zulässig ist, scheidet sie aus, solange es andere Beschäftigungsmöglichkeiten für den betroffenen Mitarbeiter gibt – ggf. mit Änderung des Arbeitsvertrags. Die Änderungskündigung hat also Vorrang (LAG Köln, Urteil vom 20.6.2023, Az: 4 Sa 20/23).

Ihre Mitbestimmung bei Änderungskündigungen

Mit einer Änderungskündigung beendet Ihr Arbeitgeber ein bestehendes Arbeitsverhältnis und bietet dem Betroffenen an, es zu geänderten Bedingungen fortzusetzen. Sie beinhaltet also zum einen eine ganz normale Beendigungskündigung und zum anderen das gleichzeitige Angebot zur Fortführung des Arbeitsverhältnisses.

Da es sich zum einen Teil um eine ganz normale Kündigung handelt, muss Ihr Arbeitgeber auch die für eine ganz normale Kündigung geltenden Regeln beachten. Das bedeutet insbesondere, dass Ihr Arbeitgeber

- Sie als Betriebsrat anhört (§ 102 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)),
- die Schriftform einhält (§ 623 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)) und
- für die Kündigung einen hinreichenden verhaltensbedingten, personenbedingten oder betriebsbedingten Grund hat (§ 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)), wenn das KSchG nach Betriebsgröße und Dauer der Betriebszugehörigkeit anwendbar ist.

Meine Empfehlung: Achten Sie darauf, dass die Kündigung sozial gerechtfertigt ist

Bei einer Änderungskündigung gelten sämtliche Kündigungsvoraussetzungen, Kündigungsbeschränkungen und Kündigungsverbote sowie der allgemeine Kündigungsschutz. Daher muss Ihr Arbeitgeber prüfen, ob die Kündigung tatsächlich sozial gerechtfertigt ist (§ 2 Satz 1, § 1 Abs. 2 KSchG)

Gehen Sie bei der Überprüfung dieses Aspekts in den folgenden zwei Schritten vor:

1. Schritt:

Es muss in jedem Fall ein dringender betrieblicher, personen- oder verhaltensbedingter Grund für die von Ihrem Arbeitgeber beabsichtigte Kündigung vorliegen (=Sozialwidrigkeit).

2. Schritt:

Prüfen Sie jetzt, ob Ihr Arbeitgeber dem Mitarbeiter die am wenigsten unzumutbare Änderung des Arbeitsvertrags angeboten hat, die von ihm hingenommen werden muss (= **Zumutbarkeitsprüfung**).

Wichtig: Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf immer nur das letzte Mittel sein. Deshalb sollte Ihr Arbeitgeber immer zuerst versuchen, eine einvernehmliche Lösung mit dem Mitarbeiter zu finden. Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, von sich aus dem Mitarbeiter eine zumutbare Beschäftigung auf einem freien Arbeitsplatz anzubieten.

Das kann auch dann erfolgen, wenn die angebotene Arbeit mit verschlechterten Bedingungen verbunden ist. Voraussetzung ist, dass der Mitarbeiter die objektiv dafür erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten mitbringt. Passiert das nicht, kann der Mitarbeiter in einem späteren Kündigungsschutzprozess profitieren. Er kann dann nämlich den Standpunkt einnehmen, dass er das Angebot eines neuen Arbeitsplatzes zumindest unter Vorbehalt angenommen hätte, wenn er es von Ihrem Arbeitgeber erhalten hätte.

Diese Formen sind möglich

- **Verhaltensbedingte Änderungskündigung** (z. B. wenn Ihr betroffener Kollege am bisherigen Arbeitsplatz wegen Dauerstreits mit Kollegen nicht mehr einsetzbar ist und sich diese weigern, mit ihm weiter zusammenzuarbeiten): Prüfen Sie, ob der Arbeitnehmer zuvor abgemahnt wurde. Dies ist Voraussetzung.
- **Personenbedingte Änderungskündigung:** zum Beispiel, wenn der Kollege aus gesundheitlichen Gründen nicht am bisherigen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann.
- **Betriebsbedingte Änderungskündigung:** Voraussetzung für diese Form der Änderungskündigung ist, dass Ihr Arbeitgeber eine unternehmerische Entscheidung getroffen hat, aufgrund derer der Arbeitsplatz des betreffenden Mitarbeiters entfällt. Ebenso möglich: Außerbetriebliche Umstände (z. B. Wegfall eines Großauftrags) zwingen ihn hierzu (oder er behauptet dies).

Wichtig: Schauen Sie genau hin! Ihr Arbeitgeber darf eine Änderungskündigung nicht dazu nutzen, alles das zu ändern, was er sowieso schon immer einmal ändern wollte. Außerdem darf die Änderung nicht gegen geltendes Recht oder einen anwendbaren Tarifvertrag verstoßen und die Kündigung muss sozial gerechtfertigt sein. Das heißt:

Bei der betriebsbedingten Änderungskündigung muss Ihr Arbeitgeber eine Sozialauswahl durchführen, wenn mehrere Mitarbeiter für die Kündigung infrage kommen. Hier gelten einige Besonderheiten:

- Bei der Vergleichbarkeit der Mitarbeiter kommt es nicht allein darauf an, ob die betreffenden Mitarbeiter nach ihrer bisherigen Tätigkeit miteinander verglichen werden können. Diese Mitarbeiter müssen also nicht austauschbar gewesen sein. Es reicht aus, wenn die Mitarbeiter für die Tätigkeit, die Gegenstand des Änderungsangebots ist, wenigstens annähernd gleich geeignet sind.
- Die Austauschbarkeit muss sich also auf den mit der Änderungskündigung angebotenen neuen Arbeitsplatz beziehen (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 18.1.2007, Az: 2 AZR 796/05).
- Die neuen Arbeitsbedingungen müssen dem betroffenen Mitarbeiter zumutbar sein. Daher muss Ihr Arbeitgeber prüfen, welchem Mitarbeiter die angebotene Änderung der Arbeitsbedingungen eher zuzumuten ist. Die Auswahlkriterien können dabei je nach Änderungsgrund unterschiedliches Gewicht haben.

Auf die Zumutbarkeit kommt es jedoch nicht an, wenn es sich um die einzige Möglichkeit der Weiterbeschäftigung handelt (BAG, Urteil vom 27.9.2001, Az: 2 AZR 487/00).

Wichtig: Eine Änderungskündigung, die mehrere Vertragsbedingungen neu regelt, ist immer schon dann unwirksam, wenn auch nur eine der geplanten Änderungen sozial ungerechtfertigt ist (LAG Köln, Urteil vom 21.6.2002, Az: 11 Sa 1418/01).

So geht es nach einer Änderungskündigung weiter

Die Betroffenen haben 3 Möglichkeiten zu reagieren:

Vorbehaltlose Annahme: Nimmt ein Kollege das Änderungsangebot vorbehaltlos an, wird er nach Ablauf der Kündigungsfrist das Arbeitsverhältnis zu den neuen Bedingungen fortsetzen. Ihre Bedenken bzw. Ihr Widerspruch wird in diesem Fall gegenstandslos.

Ablehnung: Der Betroffene kann das Angebot vorbehaltlos ablehnen. Tut er das und widersprechen Sie zudem der Kündigung, hat er unter Umständen einen Weiterbeschäftigungsanspruch (§ 102 Abs. 5 Satz 1 BetrVG). Und zwar bis zum Abschluss des Kündigungsrechtsstreits. Dieser ist Voraussetzung für den Weiterbeschäftigungsanspruch.

Annahme unter Vorbehalt: Ihr Kollege kann das Angebot unter Vorbehalt annehmen und Änderungsschutzklage erheben (§ 4 Satz 2 KSchG). Fällt die Entscheidung zu seinen Gunsten aus, werden die früheren Bedingungen wiederhergestellt (§ 8 KSchG). Unterliegt Ihr Kollege im Änderungschutzverfahren, arbeitet er zu den neuen Bedingungen weiter. Nimmt Ihr Kollege unter Vorbehalt an, werden Ihre Bedenken bzw. wird Ihr Widerspruch im Änderungschutzprozess eine wichtige Rolle spielen.

Achtung!

Die Änderungskündigung hat Vorrang vor der Beendigungskündigung. Ihr Arbeitgeber muss deshalb stets prüfen, ob die Möglichkeit besteht, einen Arbeitnehmer zu geänderten Bedingungen weiter zu beschäftigen, bevor er endgültig kündigt. Als Betriebsrat sollten Sie diese Prüfung selbstverständlich im Rahmen jeder Anhörung durchführen.

Wie sieht eine klare Reisekostenordnung für uns aus?

Frage: „Egal ob Schulung oder aushäusiger Termin: Mit unserem Arbeitgeber gibt es beim Thema ‚Reisekosten des Betriebsrats‘ immer wieder Auseinandersetzungen. Um etwas mehr Ruhe in die Sache zu bringen, möchten wir

Ihre Frage bitte:
redaktion@ultimo-verlag.de

mit ihm eine Reisekostenordnung vereinbaren. Haben Sie ein Muster für uns?“

Andrea Einziger:

Eine gute Idee! Eine Reisekostenrichtlinie kann hier wirklich für Ruhe sorgen. Das folgende Muster zeigt Ihnen, wie diese aussehen könnte:

Reisekostenordnung

Die Abrechnung und Erstattung von Reisekosten erfolgt nach Maßgabe dieser Reisekostenordnung.

Für die Abrechnung und Geltendmachung von Reisekosten sind die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Formblätter zu verwenden.

Reisekosten sind unter Vorlage der Originalbelege oder, sofern dies nicht möglich ist, unter Vorlage von Eigenbelegen innerhalb einer Frist von drei Wochen seit Beendigung der Reise geltend zu machen.

Grundsätzlich werden bei Dienstreisen nur die durch die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel entstandenen Kos-

ten erstattet. Vor Durchführung von Flugreisen und vor der Inanspruchnahme privater Pkw ist die Genehmigung des Arbeitgebers erforderlich.

Bei genehmigten Zugfahrten erstattet der Arbeitgeber die Kosten einer Bahnfahrkarte zweiter Klasse inklusive ICE-Zuschlag. Sonstige Reisekosten und -spesen erstattet der Arbeitgeber, soweit diese erforderlich sind und vom Arbeitnehmer durch Vorlage der Belege nachgewiesen werden.

Aktuelles BAG-Urteil

Auch Praktikanten unterliegen dem Diskriminierungsverbot

„Dem persönlichen Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 AGG unterfallen auch Praktikanten, die ... eingestellt werden, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben.“ So lautet der Leitsatz des am 16.1.2024 veröffentlichten Urteils des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 23.11.2023, Az: 8 AZR 212/22. Damit haben Sie als Betriebsrat eine wichtige Aufgabe mehr!

Als Betriebsrat haben Sie schließlich die Pflicht, die Einhaltung des AGG durch Ihren Arbeitgeber zu überwachen. Dies ergibt aus § 80 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und aus § 17 Abs. 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Der Gesetzgeber will, dass Sie als Betriebsrat aufgrund Ihrer sozialen Verantwortung an der Verwirklichung der Ziele des AGG mitwirken. Was auch durch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Antidiskriminierung gemäß § 88 Nr. 4 BetrVG geschehen kann bzw. geschieht.

Und denken Sie auch an die Vorschriften des § 75 Abs. 1 BetrVG. Hier finden sich viele Parallelen zum AGG. Die entsprechende Regelung im BetrVG legt die Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen fest.

Damit wird nun dieser Personenkreis vom AGG (§ 6) geschützt:

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- zur Berufsbildung Beschäftigte, also Azubis, Praktikanten, Diplomanden sowie Werkstudenten,
- arbeitnehmerähnliche Personen,
- Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter,
- Leiharbeiternehmer,
- ausgeschiedene Mitarbeiter (allerdings nur bei nachwirkenden Folgen) sowie
- Kunden, Lieferanten und andere Dritte.

Damit wird deutlich: Das AGG knüpft an einen sehr weitreichenden Begriff des Beschäftigten an. ■

Aktueller LAG-Beschluss

Viele ausländische Beschäftigte im Betrieb? Achten Sie auf dieses Detail bei der Betriebsratswahl

Menschen aus nahezu allen Ländern der Welt leben und arbeiten in Deutschland. Das hat Auswirkungen auf die Betriebsratswahlen. Grund ist § 2 Abs. 5 der Wahlord-

nung (WO) zum Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Wie wichtig diese Regelung ist, zeigt eine neue gerichtliche Entscheidung.

Nach § 2 Abs. 5 WO müssen ausländische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Wahlverfahren, Aufstellung der Wähler- und Vorschlagslisten, Wahlvorgang und Stimmabgabe „in geeigneter Weise“ unterrichtet werden.

Im entschiedenen Fall hatte der Wahlvorstand in der Wahlausschreibung nur Ansprechpartner für ausländische Beschäftigte genannt. Das aber reicht dem Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf nicht. Es entschied:

Der Wahlvorstand muss den betroffenen Beschäftigten (mindestens) mitteilen, dass die ausländischen Beschäftigten bei den genannten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern weitere Informationen in ihrer Muttersprache oder einer anderen Fremdsprache erhalten oder einen Dolmetscherdienst in Anspruch nehmen können.

Folge: Der Wahlvorstand hatte ein zu wenig an Informationen gegeben. Nun muss neu gewählt werden. Der amtierende Betriebsrat bleibt zur Einleitung der Neuwahlen im Amt (LAG Düsseldorf, Beschluss vom 12.1.2024, Az: TaBV 51/23).

Achtung! Wichtig in diesem Zusammenhang ist auch dieser Beschluss

Für eine Betriebsversammlung hatte der Betriebsrat ein teures Übersetzungsbüro mit einer Vielzahl von Simultanübersetzern engagiert – was zugleich einen hohen technischen Aufwand und entsprechende Kosten bedeutet.

Der Betriebsrat war über das Ziel hinausgeschossen:

Das Unternehmen beschäftigt insgesamt 1.220 Beschäftigte, darunter sind 640, die Deutsch nicht als Muttersprache haben. Der Arbeitgeber aber wollte die Rechnung über 31.000 Euro nicht zahlen. Zurecht, wie das LAG Sachsen entschied (Beschluss vom 10.10.2023, Az: 2 TaBVGa 2/23).

Zwar können Dolmetscher bei einer Betriebsversammlung erforderlich sein – dann muss der Arbeitgeber sie nach § 40 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) auch bezahlen. Es muss sich um begründbar erforderliche Kosten handeln (es gibt also keine günstigere Lösung). Und die müssen „zumutbar“ sein. Das heißt: Vorher abstimmen!

Wichtig!

Das Gericht entschied weiter: Sind die Kosten unzumutbar hoch, ist es keine Lösung, nur für einige wenige im Betrieb vorkommende Sprachen Dolmetscher zur Verfügung zu stellen und für andere nicht.

Das würde gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen. In diesem Fall muss dann die Versammlung eben ausschließlich auf Deutsch abgehalten werden.