

Die 10 häufigsten Irrtümer im Arbeitsrecht

www.betriebsrat-kompakt.de
www.urteilsticker-betriebsrat.de

A seminar welcome slide with a white top section and a light gray bottom section separated by a dashed line. The top section contains a red square logo, a welcome message, and the date. The bottom section contains the seminar title and the speaker's name.

Herzlich willkommen!

08.10.2025

Das Online-Seminar beginnt in wenigen Minuten.

Die 10 häufigsten Irrtümer im Arbeitsrecht

Referentin: Silke Rohde

Spielregeln für das Online-Seminar



1. Für unsere Kunden von Betriebsrat KOMPAKT und Urteils-Ticker BETRIEBSRAT wird das Online-Seminar wie immer aufgezeichnet und das Handout sowie die Aufzeichnung werden **auf den Kunden-Webseiten zur Verfügung gestellt.**



2. **Fragen** können während des gesamten Seminares **schriftlich im Chat** gestellt werden.



3. Nach Ende der Aufzeichnung (dieses wird von der Referentin bekannt gegeben) gibt es für alle Teilnehmer noch die Möglichkeit **Fragen LIVE ON AIR** zu stellen, die nicht mit aufgezeichnet werden. Bitte melden Sie sich per Handzeichen, falls Sie etwas sagen möchten und schalten Sie Ihr Mikro an. Nach Ihrem Beitrag schalten Sie bitte Ihr Mikro wieder stumm.



4. Für die Teilnehmer, die sich für ein einzelnes Seminar angemeldet haben, gibt es nach Beendigung des Seminares noch **1 Stunde die Möglichkeit, das Handout downzuloaden.**

2

Rechtsauskünfte des Betriebsrats



Rechtsauskünfte des Betriebsrats

Viele Kollegen kommen mit juristischen Fragen zum Betriebsrat.

Der Betriebsrat muss sie nicht beantworten. Er kann auch weiter verweisen an Experten wie Rechtsanwälte und/oder Gewerkschaftssekretäre.

Bevor man eine falsche Auskunft gibt, ist es besser, zu sagen, dass man die Frage nicht sicher beantworten kann.

Aber: Das Betriebsratsmitglied haftet nicht für eine falsche Auskunft (etwa falsche Fristangabe für Kündigungsschutzklage). Denn er ist kein Jurist. Ein Arbeitnehmer darf sich daher nicht auf die Aussage eines Gremiumsmitglieds verlassen; er hat den Schaden (z. B. versäumte Klagefrist) selbst zu verantworten.

Dennoch dürfen Interessenvertreter generell rechtliche Fragen beantworten, wenn sie sich dazu in der Lage fühlen.

Irrtum Nr. 1



Beim Vorstellungsgespräch darf
der Arbeitgeber alles fragen.

5

Nicht alle Fragen sind zulässig



6

Nicht alle Fragen sind zulässig

Der Arbeitgeber hat zwar ein Interesse, möglichst viel über den Bewerber zu erfahren, darf aber nicht alles fragen.

Fragen, die nichts mit dem Job zu tun haben, sind unzulässig – etwa zu Schwangerschaft, Familienstand, Religion, politischer Meinung, Behinderung, Herkunft, Krankheiten, Vermögen, Vorstrafen oder Gewerkschaftszugehörigkeit. Solche unzulässigen Fragen dürfen Bewerber sogar falsch beantworten. Laut einem Urteil des BAG (Az.: 2 AZR 621/91) vom 06.02.2003 dürfen Bewerber bei unzulässigen Fragen lügen, ohne rechtliche Konsequenzen befürchten zu müssen.

Erlaubt sind dagegen Fragen, die direkt mit der Tätigkeit zu tun haben. Ein Buchhalter muss z. B. Angaben zu Vorstrafen wegen Betrug oder Untreue machen, ein Kraftfahrer zu Verkehrsdelikten. In Heilberufen darf der Arbeitgeber auch nach ansteckenden Krankheiten fragen – etwa HIV oder AIDS, wenn eine Ansteckungsgefahr besteht.

In bestimmten Fällen besteht sogar eine Offenbarungspflicht: Wenn etwa eine Behinderung die Arbeitsleistung einschränkt, muss der Bewerber dies von sich aus mitteilen. Verschweigt man wichtige Tatsachen, kann der Arbeitgeber später wegen arglistiger Täuschung den

Vertrag anfechten.

Bereiten Sie interne Bewerber auf Vorstellungsgespräche vor



7

Tipps für den Betriebsrat

Zumindest bei Vorstellungsgesprächen mit internen Bewerbern kann der Betriebsrat unterstützen. Er kann den Betroffenen raten:

- sich im Vorfeld mit typischen Fragen vertraut zu machen und zu überlegen:
 - Welche Fragen sind zulässig?
 - Wo kann ich selbstbewusst die Antwort verweigern oder eine Notlüge nutzen?
 - Wann bin ich zur ehrlichen Antwort verpflichtet?
- Im Zweifel: Rücksprache halten: Wenn interne Bewerber unsicher sind, ob eine Frage zulässig ist, können sie sich vor oder nach dem Gespräch vertrauensvoll an den Betriebsrat wenden.

Irrtum Nr. 2



Arbeitnehmer dürfen mit Kollegen
nicht über die Höhe ihres Gehalts
sprechen.

9

Über das eigene Gehalt zu sprechen, ist grundsätzlich erlaubt



10

Über das eigene Gehalt zu sprechen, ist grundsätzlich erlaubt

Eine Anweisung von Vorgesetzten, über den eigenen Verdienst zu schweigen, ist rechtlich unzulässig. Solche Vorgaben widersprechen unter anderem dem Ziel des Entgelttransparenzgesetzes, das seit 2018 in Kraft ist.

Dieses Gesetz soll dazu beitragen, geschlechtsspezifische Lohnunterschiede abzubauen – insbesondere die schlechtere Bezahlung von Frauen im Vergleich zu männlichen Kollegen. Es räumt Beschäftigten sogar einen individuellen Anspruch auf Auskunft über das Entgelt vergleichbarer Kollegen ein.

Allerdings sind bestimmte vertrauliche Regelungen im Arbeitsvertrag zulässig. So kann der Arbeitgeber Mitarbeitende dazu verpflichten, interne Betriebsabläufe gegenüber Wettbewerbern geheim zu halten oder Kundendaten nicht weiterzugeben. Solche Verschwiegenheitsvereinbarungen sind vor allem in Branchen üblich und notwendig, in denen gesetzliche Geheimhaltungspflichten bestehen – zum Beispiel in Krankenhäusern oder Arztpraxen, die sensible Patientendaten schützen müssen.

Wenn Arbeitnehmer Auskunft nach dem Entgelttransparenzgesetz verlangen: Checkliste für den Betriebsrat



11

- Ist der Auskunftssuchende im Betrieb beschäftigt (§ 5 Abs. 2 EntgTranspG)?
- Sind im Betrieb bei demselben Arbeitgeber i. d. R. mehr als 200 Beschäftigte tätig (§ 12 Abs. 1 EntgTranspG)?
- Hat der Beschäftigte die Anfrage in Textform (E-Mail reicht aus) gestellt (§ 10 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG)?
- Hat der Auskunftssuchende eine Vergleichstätigkeit (§ 10 Abs. 1 Satz 2 EntgTranspG) angegeben?
- Wurde die Vergleichstätigkeit nicht willkürlich ausgewählt?
- Bezieht sich die Anfrage auf das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt und höchstens auf zwei weitere einzelne Entgeltbestandteile?
- Wurde die Wartefrist gemäß § 10 Abs. 2 Satz 2 EntgTranspG beachtet? (Beschäftigte dürfen innerhalb von zwei Jahren nach der letzten Anfrage nur dann wieder Auskunft verlangen, wenn sich die Situation wesentlich verändert hat)
- Gibt es keine Einschränkungen gemäß § 12 Abs. 2 EntgTranspG? (Die Auskunftspflicht gilt ausschließlich Entgeltregelungen, die in demselben Betrieb und bei demselben Arbeitgeber angewandt werden, keine regional unterschiedlichen Entgeltregelungen bei demselben Arbeitgeber und keinen Vergleich der Beschäftigtengruppen nach § 5 Abs. 2 EntgTranspG untereinander.)

Irrtum Nr. 3



Eine Befristung ist nur bis zu
maximal 2 Jahre möglich.

13

Entscheidend ist die Art der Befristung



Befristung **mit** Sachgrund, § 14 Abs. 1 TzBfG

Dauer nicht begrenzt

Anzahl der Verlängerungen
nicht begrenzt

frühere Beschäftigung beim selben
Arbeitgeber steht nicht entgegen



Befristung **ohne** Sachgrund, § 14 Abs. 2 TzBfG

max. 2 Jahre

max. 3 Verlängerungen während
der 2 Jahre

keine frühere Beschäftigung beim
selben Arbeitgeber

14

Entscheidend ist die Art der Befristung

Befristungen ohne Sachgrund nach § 14 Abs. 2 TzBfG sind nur für insgesamt zwei Jahre erlaubt und dürfen während dieses Zeitraums nur dreimal verlängert werden. Sie sind unzulässig, wenn der Beschäftigte vorher schon mal ein Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber hatte.

In der Praxis heißt das: Ein Vertrag, der ohne Grund begrenzt wird, darf nicht länger als zwei Jahre laufen. Wenn er kürzer ist und zum Beispiel nur ein Jahr läuft, darf er zweimal verlängert werden, aber nur so, dass die Laufzeit insgesamt nicht mehr als zwei Jahre beträgt.

Befristungen mit Sachgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG (Elternzeit- oder Krankheitsvertretung etc.) sind öfter als dreimal hintereinander zulässig und dürfen auch einen Zeitraum von mehr als zwei Jahren dauern.

Bei einer sogenannten Zweckbefristung endet der Vertrag, wenn dieser Zweck erfüllt ist, beispielsweise ein Projekt abgeschlossen ist. Das Projekt selbst muss im Vertrag benannt und beschrieben sein.

Mitbestimmung bei Einstellungen



15

Mitbestimmung bei Einstellungen

Die Mitbestimmungsrechte bei Befristungen sind am stärksten bei der Einstellung ausgeprägt. Bei der Einstellung eines sowohl sachgrundlos als auch mit Sachgrund befristet beschäftigten Arbeitnehmers hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht. Dies folgt aus § 99 Abs. 1 BetrVG.

Der Betriebsrat kann seine Zustimmung zur Einstellung allein aus den in § 99 Abs. 2 BetrVG abschließend aufgeführten Gründen versagen. Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis verlängert oder in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit umgewandelt, ist der Betriebsrat erneut nach § 99 Abs. 1 BetrVG zu beteiligen.

Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung zur Einstellung, muss der Arbeitgeber gemäß § 99 Abs. 4 BetrVG beim Arbeitsgericht die Ersetzung der Zustimmung beantragen.

Inhalt unterliegt nicht der Mitbestimmung:

- Der Mitbestimmungspflicht unterliegt im Übrigen nicht der Inhalt der Befristungsabrede.
- So können Sie Ihre Zustimmung nach § 99 BetrVG nicht mit der Begründung verweigern, die Befristung stimme nicht mit den gesetzlichen Vorgaben des TzBfG überein und sei deshalb unwirksam.

Irrtum Nr. 4



Überstunden sind mit dem Gehalt
abgegolten.

17

Voraussetzung ist eine wirksame Abgeltungsvereinbarung



- ✓ Es steht kein Tarifvertrag entgegen.
- ✓ Die Anzahl der Überstunden wird genannt.
- ✓ Die Anzahl der Überstunden steht nicht im krassen Missverhältnis zur vereinbarten Vergütung.

18

Voraussetzung ist eine wirksame Abgeltungsvereinbarung

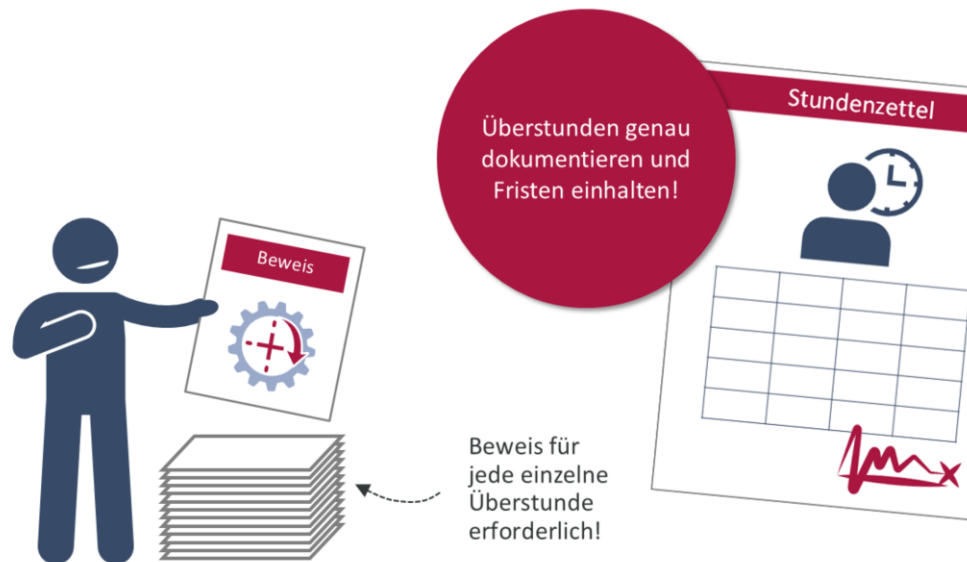
Eine pauschale Abgeltung der Überstunden mit dem Grundgehalt ist grundsätzlich zulässig. Allerdings gilt das nur unter der Voraussetzung, dass dem kein zwingend geltender Tarifvertrag entgegensteht und dass die Abgeltungsvereinbarung nicht gegen gesetzliche Vorschriften oder allgemeine Rechtsgrundsätze verstößt (z. B. der AGB-Kontrolle, §§ 305 – 310 BGB). Dabei ist z. B. es wichtig, dass die Pauschalierungsvereinbarung hinreichend bestimmt ist. Beispiel: Sieht ein Arbeitsvertrag vor, dass mit dem Arbeitsentgelt 10 Überstunden pro Monat abgegolten sind, ist diese Vereinbarung wirksam. Heißt es hingegen lapidar, alle anfallenden Überstunden seien mit dem Gehalt abgegolten, ist das nicht zulässig.

Pauschale Abgeltung zulässig bei „höherwertigen“ Tätigkeiten wie bei Ärzten, Rechtsanwälten etc.

Wichtig: Die Pauschalierung ist unwirksam, wenn zwischen der vereinbarten Vergütung und der Anzahl der geleisteten Überstunden ein krasses Missverhältnis besteht (z. B. bei 30 Überstunden jeden Monat). Die Obergrenze dürfte hier bei ca. 10 % Überstunden pro

Monat zu ziehen sein.

Überstundenvergütung (ggf. gerichtlich) einfordern



19

Überstundenvergütung (ggf. gerichtlich) einfordern

Im Falle eines Konflikts mit dem Arbeitgeber muss der Arbeitnehmer nach- und vor Gericht notfalls beweisen, dass die Überstunden angeordnet wurden und wie viele Überstunden er wann abgeleistet hat. Um dies erfolgreich zu tun, muss er die Überstunden sehr genau und detailliert dokumentieren. Im Falle einer elektronischen Zeiterfassung ist diese Nachweispflicht naturgemäß leichter zu erfüllen als etwa bei dem Modell der Vertrauensarbeitszeit.

Will ein Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Überstundenvergütung einfordern, muss er dabei bestimmte Fristen einhalten. So sehen Tarifverträge für deren Geltendmachung kürzere Ausschlussfristen vor als für andere Entgeltansprüche. Im Übrigen gilt die normale Verjährungsfrist von drei Jahren (§ 195 BGB). In Ausnahmefällen können Beschäftigte ihren Anspruch auf Überstundenvergütung auch verwirken – etwa dann, wenn der Arbeitnehmer fast ein Jahr lang seine Ansprüche gar nicht geltend machte und der Arbeitgeber damit nicht mehr rechnen musste.



Irrtum Nr. 5



Gibt es Probleme auf dem Weg zur Arbeit, müssen Beschäftigte nicht pünktlich kommen.

22

Arbeitnehmer tragen das Wegerisiko – auch bei höherer Gewalt



23

Arbeitnehmer tragen das Wegerisiko

Probleme auf dem Arbeitsweg können z. B. sein: Glatteis, extreme Niederschläge (Regen und Schnee), Streik des öffentlichen Nahverkehrs etc.

Das ist kein Freibrief für das Zuspätkommen oder Zuhausebleiben

Arbeitnehmer sind verpflichtet, ihren Arbeitsweg so zu planen, dass sie pünktlich zur Arbeit im Betrieb sind (Wegerisiko)

Grenzen der Zumutbarkeit bestehen eventuell bei Teilzeitbeschäftigten, die aufgrund der eintretenden Verspätung zwar zur Arbeit kommen könnten, dann aber nur noch eine Stunde zu arbeiten hätten. In diesen Fällen muss in Absprache mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung über Notwendigkeit und Verhältnismäßigkeit des Erscheinens getroffen werden. Generell gilt: Der Arbeitgeber muss so früh wie möglich über anstehende Verspätungen informiert werden.

Tipp: Aushang am Schwarzen Brett



Tipp: Aushang am Schwarzen Brett

Gibt es insbesondere in der Winterzeit Probleme mit der Pünktlichkeit der Mitarbeiter, ist es sinnvoll, wenn der Betriebsrat durch einen Aushang am Schwarzen Brett oder im für alle zugänglichen Intranet darauf hinweist, dass die durch die Verspätung ausfallende Arbeitszeit nicht vergütet wird und es deshalb im eigenen Interesse der Beschäftigten liegt, rechtzeitig von zu Hause aus loszufahren.

Wenn Beschäftigte witterungsbedingt oder wegen Stau oder Ausfall öffentlicher Verkehrsmittel den Arbeitsplatz nicht oder nicht rechtzeitig erreichen können, entfällt der Entgeltanspruch. Dies allein berechtigt den Arbeitgeber jedoch grundsätzlich nicht bereits zur Abmahnung oder Kündigung der betroffenen Beschäftigten.

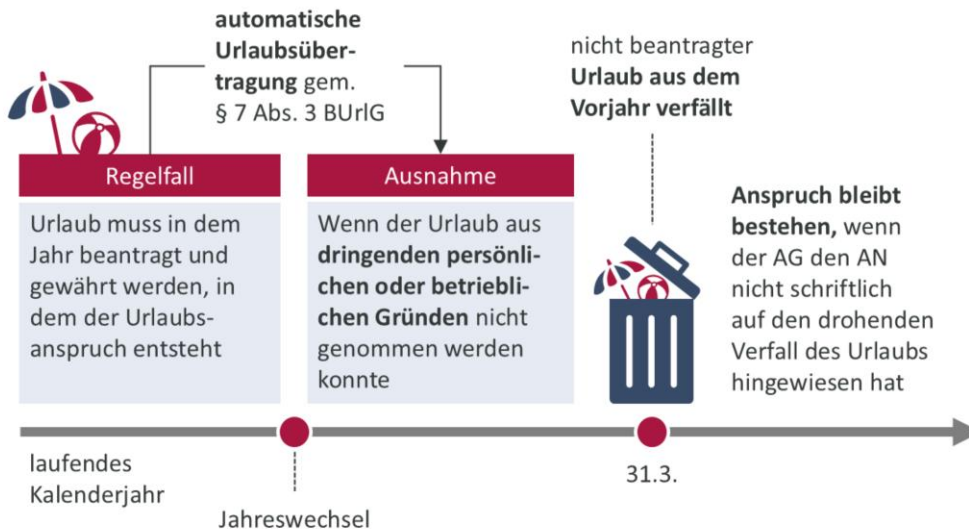
Irrtum Nr. 6



Urlaub verfällt automatisch nach
dem 31. März des Folgejahres.

26

Übertragung und Verfall von Urlaubsansprüchen aus dem Vorjahr



27

Übertragung und Verfall von Urlaubsansprüchen aus dem Vorjahr

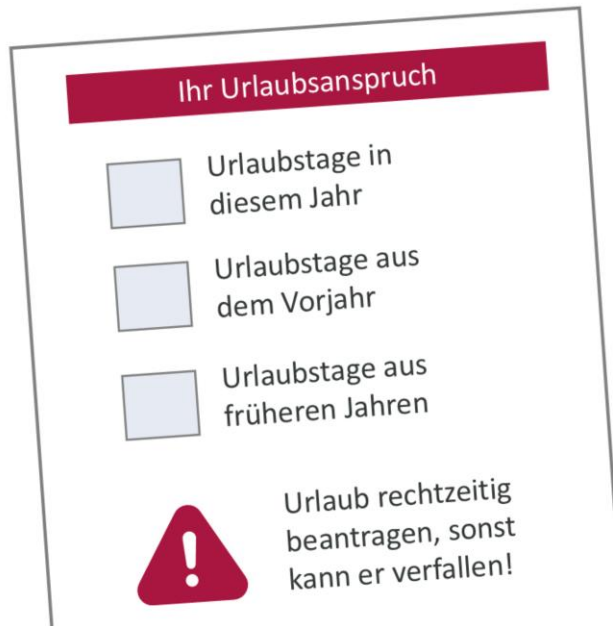
§ 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) regelt, dass der Jahresurlaub grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr genommen werden muss.

Es ist grundsätzlich möglich, den Urlaub ins Folgejahr zu übertragen, und zwar bis zum 31.03. Das gilt allerdings zumeist nur, wenn es dringende persönliche oder betriebliche Gründe gibt, weshalb der Urlaub im Jahr der Entstehung nicht vollständig genommen werden konnte.

Gibt es einen solchen Übertragungsgrund, erlischt der Urlaubsanspruch regelmäßig erst am 01.04. des Folgejahres. Wichtig: Der Arbeitnehmer muss in einem solchen Fall keinen Antrag über Übertragung des Anspruchs ins Folgejahr stellen, die Übertragung erfolgt automatisch.

Der Urlaubsanspruch erlischt nur, wenn der Arbeitgeber den Beschäftigten schriftlich auf den drohenden Verfall hingewiesen hat und der Betroffene die restlichen Tage trotzdem freiwillig nicht genommen hat. Die Hinweispflicht besteht auch, wenn der Arbeitnehmer (noch) keinen entsprechenden Urlaubsantrag gestellt hat.

Anforderungen an die Hinweispflicht des Arbeitgebers



28

Anforderungen an die Hinweispflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber muss dem Beschäftigten (am besten) schriftlich und zum Jahresbeginn mitteilen, wie viele Arbeitstage dem Arbeitnehmer in einem bestimmten Jahr zustehen. Dabei hat diese Mitteilung neben dem individuellen Urlaubsanspruch aus dem laufenden Kalenderjahr nicht nur die Angabe des Resturlaubs aus dem direkt vergangenen Jahr, sondern auch mögliche Vorjahre zu umfassen (LAG Köln, Urteil vom 09.04.2019, Az.: 4 Sa 242/18).

Der Arbeitgeber muss den Beschäftigten auffordern, seinen Jahresurlaub so rechtzeitig zu beantragen, dass er im laufenden Kalenderjahr auch genommen werden kann.

Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten über mögliche Folgen aufzuklären, wenn dieser den Urlaub nicht rechtzeitig beantragt. D. h., er muss den Arbeitnehmer darauf hinweisen, dass der Urlaub am Ende des Kalenderjahres bzw. spätestens nach Ende des Übertragungszeitraums von drei Monaten verfällt, falls der Beschäftigte den Urlaub hätte nehmen können, dies aber aus freier Entscheidung heraus nicht getan hat.

Irrtum Nr. 7



Arbeitnehmer sind nicht
versichert, wenn sie trotz
Krankschreibung arbeiten.

30

Wer fit genug ist, darf trotz Krankschreibung arbeiten



Nicht arbeitsfähig



31

Wer fit genug ist, darf trotz Krankschreibung arbeiten

Es ist nicht erforderlich, dass ein Arzt den Arbeitnehmer erst „gesundschreibt“, bevor er wieder arbeiten darf. Wenn ein Beschäftigter sich gut fühlt und dies mit dem Arbeitgeber bespricht, kann er schon vor Ende der Krankschreibung ganz oder teilweise wieder arbeiten.

In diesem Fall entfällt weder der Schutz durch die gesetzliche Unfallversicherung noch der durch die gesetzliche Krankenversicherung.

Eine Krankschreibung ist kein generelles Arbeitsverbot. Aber: Der Beschäftigte muss fit genug sein.

Unterstützen Sie Ihre Kollegen

A dark blue silhouette of a person is shown from the chest up, holding a mobile phone to their ear with their right hand. A light pink speech bubble originates from the phone, containing German text. The background is white.

Ich bin noch krank,
aber der Chef macht
kräftig Druck, dass ich
am Freitag eine Schicht
übernehme. Was soll
ich jetzt tun?

32

Unterstützen Sie Ihre Kollegen

Das gilt insbesondere dann, wenn sich Kollegen vom Arbeitgeber während der Krankschreibung zur Rückkehr gedrängt fühlen. Diese sollten sich umgehend beim Betriebsrat melden. Niemand darf zur Arbeitsaufnahme genötigt werden, solange eine gültige Krankschreibung besteht.

Irrtum Nr. 8



Der Arbeitgeber darf erst nach der dritten Abmahnung kündigen.

34

Eine Kündigung ist schon früher möglich



35

Eine Kündigung ist schon früher möglich

Wer einmal seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt, muss dafür zunächst abgemahnt werden – das ist so weit richtig.

Eine Kündigung ist jedoch bereits möglich, wenn das zuvor abgemahnte Verhalten einmal wiederholt wird.

Bei sehr erheblichen Verstößen, die das Vertrauensverhältnis der beiden Vertragsparteien zerstören, kann sogar eine Kündigung ohne vorherige Abmahnung möglich sein.

Beteiligung des Betriebsrats bei Abmahnungen?



Bei Abmahnung

- keine Mitbestimmung
- kein Anspruch auf Unterrichtung



Bei Kündigung

Im Rahmen der Anhörung nach § 102 BetrVG:

- Anspruch auf Aushändigung einer Kopie der Abmahnung
- Anspruch auf Information über Reaktion des AN

36

Betriebsrat bestimmt nicht mit

Der Ausspruch einer Abmahnung unterliegt nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats. Der Betriebsrat hat auch keinen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf rechtzeitige und umfassende Unterrichtung, da es sich bei einer Abmahnung um eine individualrechtliche Angelegenheit handelt. Ebenso kann der Betriebsrat keine Kopien verlangen oder Einsicht in die Personalakte nehmen.

Daher ist der Betriebsrat außerhalb des Mitwirkungsverfahrens bei Kündigung (§ 102 BetrVG) bei der Erteilung von Abmahnungen nicht zu beteiligen. Erst im Rahmen der Anhörung nach § 102 BetrVG muss der Arbeitgeber dann dem Betriebsrat auch eine Kopie der Abmahnung aushändigen und dem Betriebsrat mitteilen, wie die Reaktion des Arbeitnehmers auf die Abmahnung ausgefallen ist. Der Betriebsrat kann mit dem Arbeitgeber eine freiwillige Betriebsvereinbarung (§ 88 BetrVG) zur Regelung des Abmahnverfahrens abschließen.

Nicht selten kommt es jedoch vor, dass abgemahnte Mitarbeiter sich hilfesuchend an den Betriebsrat wenden, um sich Unterstützung zu holen oder sich zu beschweren. Häufig möchte der Arbeitnehmer dann wissen, was der Betriebsrat von den Vorwürfen hält und was er nun tun soll. Betriebsräte sollten sich deshalb für solche Fälle wappnen und die häufigsten Fragen und Antworten kennen.

Haben Sie Fragen?





Irrtum Nr. 9



Es gibt einen gesetzlichen
Anspruch auf Abfindung.

39

Ein Anspruch auf eine Abfindung besteht nur in speziellen Fällen

§ 1a KSchG	§§ 9, 10 KSchG	sonstige Grundlagen
Klageverzicht bei betriebsbedingter Kündigung gegen Abfindung	Weiterbeschäftigung unzumutbar nach erfolgreicher Kündigungsschutzklage	• Betriebsvereinbarung • Tarifvertrag • Sozialplan • Aufhebungsvertrag • gerichtlicher Vergleich • Abfindung aus Nachteilsausgleich
		

40

Ein Anspruch auf eine Abfindung besteht nur in speziellen Fällen

Arbeitnehmer haben in der Regel keinen gesetzlichen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung.

Ein Anspruch auf eine Abfindung besteht nur in folgenden speziellen Fällen:

- Abfindungsregelungen in einer Betriebsvereinbarung
- Abfindungen nach Sozialplan/Interessenausgleich
- Abfindungen nach § 1a KSchG (betriebsbedingter Kündigung)
- Abfindungen durch gerichtlichen Vergleich
- Abfindungen nach Auflösungsurteil gemäß §§ 9, 10 KSchG
- Abfindungsregelungen in einem Aufhebungsvertrag

Tipps für Betriebsräte



Sprechen Sie mit den Betroffenen, bevor Sie etwas unterschreiben.



Achten Sie auf eine faire Berechnung der Abfindung.



Unterstützen Sie Betroffene in Gesprächen.



Informieren Sie zum Thema Abfindung und Aufhebungsvertrag.



Verhandeln Sie Abfindungsregelungen in einen Sozialplan.

41

Tipps für Betriebsräte

- Sprechen Sie mit den Betroffenen, bevor sie etwas unterschreiben.
- Nehmen Sie an Gesprächen teil, wenn Beschäftigte das möchten – als Vertrauensperson oder als Unterstützung.
- Verhandeln Sie bei Massenentlassungen oder Umstrukturierungen einen Sozialplan, in dem Abfindungsregelungen verbindlich festgehalten sind.
- Achten Sie auf Transparenz und Fairness, insbesondere bei der Berechnung der Abfindung (z. B. „Faustformel“: $0,5 \text{ Monatsgehälter} \times \text{Beschäftigungsjahre}$).
- Bieten Sie eine Infoveranstaltung oder einen Flyer zum Thema Abfindung und Aufhebungsvertrag an – viele Beschäftigte unterschätzen die rechtlichen und finanziellen Folgen.

Irrtum Nr. 10



Ansprüche aus dem
Arbeitsverhältnis verjähren
erst nach 3 Jahren.

43

Viele Tarif- und Arbeitsverträge sehen abweichende Ausschlussfristen vor



44

Viele Tarif- und Arbeitsverträge sehen abweichende Fristen vor

Grundsätzlich gilt für sämtliche Ansprüche aus einem Arbeitsverhältnis zwar die dreijährige gesetzliche Verjährungsfrist.

Allerdings regeln die meisten Tarifverträge und viele Arbeitsverträge davon abweichende Ausschlussfristen. Sind diese wirksam formuliert, verfallen Ansprüche in der Regel bereits drei Monate nach Fälligkeit, manchmal nach sechs Monaten (z. B. TVöD).

Tipp für Betriebsräte



Ist der Anspruch nicht ausgenommen, kann die Klausel mit der Ausschlussfrist unwirksam sein.

Der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn muss ausgenommen sein!

45

Tipp für Betriebsräte

Ausschluss im Arbeitsvertrag darf nicht den gesetzlichen Mindestlohnanspruch umfassen

Wenn der Anspruch auf gesetzlichen Mindestlohn in der Ausschlussfrist nicht ausdrücklich ausgenommen ist, kann die gesamte Klausel hinsichtlich der Ausschlussfrist unwirksam sein (BAG, Urteil vom 24.08.2016, Az.: 5 AZR 703/15)

Haben Sie Fragen?



Das nächste Online-Seminar

Das Verfahren bei der BR-Wahl – Teil 2



12. Nov. 2025



11:00 Uhr

Wir freuen uns, wenn Sie wieder mit dabei sind!

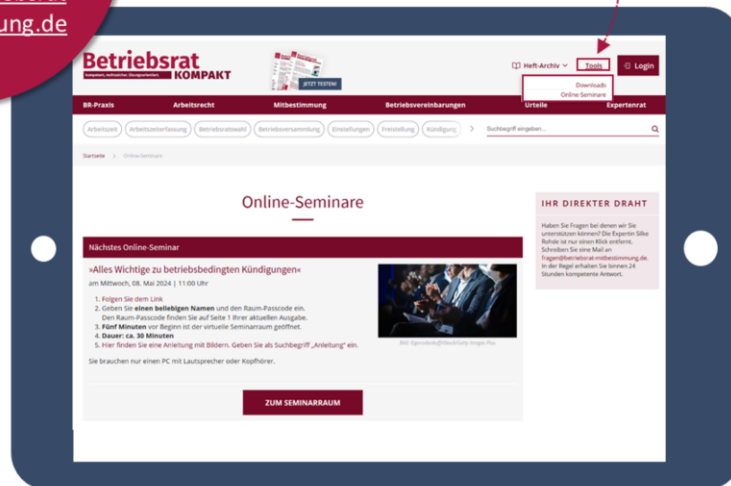
Haben Sie noch
Fragen? Dann
schreiben Sie uns:

[fragen@betriebsrat-
mitbestimmung.de](mailto:fragen@betriebsrat-mitbestimmung.de)

Alle Unterlagen und die Aufzeichnung des
Online-Seminars finden Sie in Kürze unter:

www.betriebsrat-kompakt.de und

www.urteilsticker-betriebsrat.de



Kontakt

Fachredakteurin
Melanie Michl
Melanie.Michl@weka.de

Chefredaktion

Rechtsanwältin
Silke Rohde

Visualisierung

Nicola Pridik
www.npridik.de