

Betriebsrat aktuell

Rechtssicher und erfolgreich als Betriebsrat arbeiten



SEITE 3

VERGÜTUNG

BAG stärkt die Rechte
freigestellter Betriebsräte

SEITE 6–7

MITARBEITERÜBERWACHUNG

Sind diese Überwachungsmaßnahmen
bei Ihnen gut geregelt?



Friederike Becker-Lerchner

Mein Name ist Friederike Becker-Lerchner. Ich arbeite als Rechtsanwältin und bewege mich hauptsächlich im Arbeitsrecht. Bereits seit dem Jahr 2005 bin ich außerdem die Chefredakteurin von „betriebsrat aktuell“. In meiner Sprechstunde beantworte ich Ihnen Ihre wichtigen Fragen aus Ihrem Betriebsratsalltag.

[Editorial

Liebe Betriebsrätin, lieber Betriebsrat,

die vergangenen Monate und Jahre waren von vielen Veränderungen geprägt. In einer solchen Zeit sind Sie im Betrieb besonders gefragt. Denn es ist Ihre Aufgabe, die Stimme Ihrer Kollegen mit Entschlossenheit zu vertreten. Es ist aber auch Ihre Aufgabe, Ihren Kollegen im Zweifel Grenzen zu erklären und sich bei Ihrem Arbeitgeber dafür einzusetzen, dass dieser für Ihre Kollegen ungünstige Umstände so weit wie möglich verbessert. Sie benötigen sicher Weitblick und Rückgrat, um Ihren Kollegen eine gute Stütze zu sein. Damit Sie immer gut über die rechtlichen Gegebenheiten Bescheid wissen, informiere ich Sie regelmäßig über die aktuelle für Sie so wichtige Rechtsprechung. In dieser Ausgabe erfahren Sie auf [Seite 4](#), wie Ihre von einem Firmenwagen profitierenden Kollegen mit dem Wagen umzugehen haben. Zudem finden Sie auf [Seite 8](#) eine Übersicht zu Ihren Pflichten.

Ihre Friederike Becker-Lerchner

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Impressum: betriebsrat aktuell

ADIUVA Verlag – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | Fax: 0228/369 64 80 | ISSN 1861-7972 | **Vorstand:** Richard Rentrop, Bonn | **Redaktionell Verantwortliche:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | **Chefredakteurin:** Friederike Becker-Lerchner, RAin, Berlin | **Produktmanagement:** Kristin Richter, Bonn | **Schlussredaktion:** Nicole Brockmann Duarte, Madrid | **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** Titelseite: jirsak; S. 5: Song_about_summer; s. 6: sabelskaya; S. 11: Butch – alle AdobeStock | **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | **Erscheinungsweise:** 12 x pro Jahr. Alle Angaben in „betriebsrat aktuell“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2025 by ADIUVA Verlag, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | Telefon der Redaktion: 030-443 172 46 | Fax der Redaktion: 030-970 057 49 | E-Mail: service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Inhalt

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Vergütung: BAG stärkt die Rechte freigestellter Betriebsräte [Seite 3](#)

Beschäftigte müssen mit Firmenwagen ordentlich umgehen und Schäden umgehend melden [Seite 4](#)

Teilzeitarbeit: Keine dauerhafte Teilzeit während Brückenteilzeit [Seite 5](#)

Jahressonderzahlung: Mit einer Stichtagsregelung ist Ihr Arbeitgeber auf der sicheren Seite [Seite 11](#)

SCHWERPUNKTTHEMA

Mitarbeiterüberwachung: Sind diese häufigen Überwachungsmaßnahmen bei Ihnen gut geregelt? [Seite 6/7](#)

PRAXISWISSEN

Arbeitnehmerpflichten: Diese Pflichten haben Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen [Seite 8](#)

BETRIEBSVEREINBARUNG

Betriebsvereinbarung zur Nutzung der elektronischen Personalakte [Seite 11](#)

IHRE FRAGEN

Muss der Arbeitgeber uns bei der Einstellung von Aushilfen für das Weihnachtsgeschäft beteiligen? [Seite 10](#)

Raucherinseln: Darf unser Arbeitgeber allein über die Auflösung entscheiden? [Seite 10](#)

NEWS

Arbeitszeit: Diese Pläne hat die Bundesregierung [Seite 12](#)

Vergütung | Lesezeit 2 Minuten

BAG stärkt die Rechte freigestellter Betriebsräte

Das Thema Vergütung von freigestellten Betriebsräten zieht immer wieder Auseinandersetzungen nach sich. Denn nach dem Betriebsverfassungsgesetz haben die Mitglieder des Betriebsrats Anspruch auf die gleiche Lohnentwicklung wie vergleichbare Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Unternehmen. Ihr Arbeitsentgelt soll also in dem Umfang, in dem das Arbeitsentgelt vergleichbarer Kolleginnen und Kollegen steigt, auch angehoben werden. Allerdings ist das jeweilige Betriebsratsmitglied für das Vorliegen der Voraussetzungen dieses Anspruchs darlegungs- und beweispflichtig. Kommt es jedoch dazu, dass der Arbeitgeber eine mitgeteilte und gewährte Vergütungserhöhung korrigiert, die für den betroffenen Betriebsrat als Anpassung seines Entgelts nach § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG zu bewerten war, hat der Arbeitgeber darzulegen und zu beweisen, dass die Vergütungserhöhung fehlerhaft war. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) kürzlich entschieden (20.3.2025, Az. 7 AZR 46/240).

Arbeitnehmer seit ca. 20 Jahren freigestellter Betriebsrat

Der Arbeitnehmer, ein Anlagenführer, war seit dem Jahr 1984 bei seinem Arbeitgeber, einem Automobilhersteller, beschäftigt und agierte seit dem Jahr 2002 als freigestelltes Betriebsratsmitglied. Anfang des Jahres 2003 teilte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mit, dass sein Gehalt entsprechend den mit ihm vergleichbaren Arbeitnehmern mit betriebsüblicher Entwicklung nach § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG angehoben werde. Grundlage für die konkrete Anhebung war der anwendbare Tarifvertrag.

In den folgenden Jahren erhielt der Arbeitnehmer ähnlich lautende Anpassungsmittelungen von seinem Arbeitgeber hinsichtlich der jeweils nächsthöheren Entgeltstufe. Ab dem 1.1.2025 bezog er eine Vergütung nach ES 20. Zudem wurde ihm im Oktober 2015 eine freie Stelle als Fertigungs Koordinator angetragen. Intern galt er dafür als Idealbesetzung. Dennoch bewarb sich der Arbeitnehmer nicht. Als Grund gab er seine Betriebsrats Tätigkeit an.

Arbeitgeber fordert Vergütung zurück

In der Folgezeit überprüfte der Arbeitgeber die Vergütung des Arbeitnehmers. Das brachte ihn zu der Erkenntnis, dass die Vergütungsstufe ES 18, also eine niedrigere Vergütung als die zunächst festgelegte ES 20, die richtige Vergütungsstufe für den Arbeitnehmer und freigestellten Betriebsrat war. Der Arbeitgeber forderte daraufhin für die Zeit von Oktober 2022 bis Januar 2023 die über die ES 18 hinaus gezahlte Vergütung zurück.

Im Februar 2023 erhielt der Arbeitnehmer dann sein Entgelt entsprechend der Vergütungsstufe ES 17, also noch einmal niedriger. Seit März 2023 wird er entsprechend ES 18 vergütet.

Betriebsrat verlangt höhere Vergütungsstufe

Der Arbeitnehmer forderte daraufhin ein Gehalt entsprechend der Vergütungsstufe ES 20. Als der Arbeitgeber ihm das höhere Gehalt nicht zahlte, zog der Arbeitnehmer vor Gericht. Dort verlangte er die Vergütungs differenzen, den zurückgezählten Betrag sowie die Feststellung, dass der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis ab dem 1.1.2025 nach den jeweils geltenden tarifvertraglichen und betrieblichen Regelungen für Beschäftigte in der ES 20 durchzuführen habe. Sein Verlangen begründete der Arbeitnehmer einerseits mit den entsprechenden Anpassungsmittelungen seines Arbeitgebers. Zudem stützte er sich darauf, dass eine Vergütung

nach ES 20 seiner hypothetischen Karriere in einer Tätigkeit als Fertigungs Koordinator entspreche.

LAG gibt Arbeitnehmer recht

Das Landesarbeitsgericht (LAG) gab den Zahlungsanträgen überwiegend statt. Zudem stellte es den Anspruch auf die höhere Vergütung nach ES 20 ab dem 1.1.2026 fest. Allerdings ging der Arbeitgeber daraufhin mit einer Revision vor dem BAG gegen die LAG-Entscheidung vor – mit Erfolg.

BAG: Arbeitgeber müsste Fehler bei der Vergütung beweisen

Ob die Zahlungsansprüche des freigestellten Betriebsrats begründet sind, konnte das BAG nicht abschließend beurteilen. Das ist jetzt Aufgabe des LAG, an das die Entscheidung zurückverwiesen wurde. Das BAG stellte allerdings einige für Sie interessante Grundsätze auf.

Das LAG hatte bei dem hauptsächlich zur Entscheidung gestellten Anpassungsanspruch nach § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG die Darlegungs- und Beweislast beim Arbeitnehmer gesehen. Dies sieht das BAG anders. Es ordnet die Darlegungs- und Beweislast dem Arbeitgeber zu. Die Richter stellten insoweit klar, dass das LAG erst mit einem entsprechenden Nachweis über die Zahlungsanträge hinsichtlich des Verbots einer Benachteiligung bei seiner beruflichen Entwicklung befinden könne.

Die Richter entschieden zudem, dass sich aus § 78 Satz 2 BetrVG i. V. m. § 611a Abs. 2 BGB ein unmittelbarer Anspruch des Betriebsratsmitglieds auf eine bestimmte Vergütung ergeben könne, wenn die Zahlung einer geringeren Vergütung eine Benachteiligung des Betriebsrats wegen seiner Betriebsrats Tätigkeit sei. Allerdings bilde er einen eigenen prozessualen Anspruch und sei im Zweifel in einem eigenen Prozess geltend zu machen.

→ FAZIT

Position von Betriebsräten gestärkt

Das BAG hat mit der Entscheidung die Position freigestellter Betriebsräte gestärkt, indem es die Anforderungen an Arbeitgeber bei der Rücknahme von Vergütungsansprüchen erhöht.

Firmenwagen | Lesezeit 2 Minuten

Beschäftigte müssen mit Firmenwagen ordentlich umgehen und Schäden umgehend melden

Ein Firmenwagen gehört ins Firmeneigentum wie andere Gegenstände auch. Profitieren Kolleginnen und Kollegen von einem Firmenwagen, müssen sie mit diesem sorgsam umgehen, ebenso wie mit allen anderen Gegenständen, die im Eigentum Ihres Arbeitgebers stehen. Das gilt erst recht, wenn es um die Rückgabe eines zur privaten Nutzung überlassenen Autos geht. Denn halten die Betroffenen sich nicht daran, riskieren sie, für die Kosten der Reinigung aufkommen zu müssen. Eine kürzlich veröffentlichte Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Köln zeigt, dass das vor allem dann gilt, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Fahrzeug geraucht haben (14.1.2025, Az. 7 SLa 175/24).

Ein Firmenwagen nach mündlicher Absprache

Die Arbeitgeberin, eine Kfz-Karosseriewerkstatt, verfügte über unternehmenseigene Fahrzeuge, die sie bei Bedarf Kunden und Mitarbeitern überließ. Die Betreiberin der Werkstatt hatte einem langjährigen Mitarbeiter im Mai 2021 nach einer mündlichen Vereinbarung einen firmeneigenen Pkw, Baujahr 2015, für die 16-km-Strecke zwischen Wohnung und Betrieb zur Verfügung gestellt. Im Januar 2023 erkrankte der Beschäftigte arbeitsunfähig. Er gab den Firmenwagen daraufhin zurück. In den knapp 2 Jahren war der Arbeitnehmer mit dem Wagen über 30.000 km gefahren. Der Arbeitgeber ließ den Firmenwagen daraufhin im Februar 2023 von einem vereidigten Kfz-Sachverständigen überprüfen. Dieser stellte fest, dass das Fahrzeug vor allem im Innenraum stark verschmutzt war. Die Sitze und Armauflagen in der Mittelkonsole wiesen viele Flecken auf. Zudem gab es Brandlöcher im Teppichboden und am Dachhimmel und das Auto roch sehr stark nach Zigarettenrauch.

Arbeitgeber lässt den Firmenwagen reinigen

Der Arbeitgeber reinigte den Innenraum des Wagens daraufhin professionell. Er führte zudem eine Ozonbehandlung zur Geruchsentfernung durch. Die Kosten hierfür veranschlagte der Sachverständige auf rund 900 €. Für die Beseitigung der Brandlöcher, die der Arbeitgeber jedoch nicht durchführen ließ, setzte er rund 1.500 € an. Der Arbeitgeber verlangte dennoch vom Beschäftigten Schadenersatz in Höhe von 2.400 €.

Arbeitnehmer weigert sich, Schadenersatz zu leisten

Der Arbeitnehmer verweigerte die Zahlung des geforderten Schadenersatzes. Das begründete er damit, dass eventuelle Schäden übliche Gebrauchsspuren seien. Sie seien nicht durch pflichtwidriges Verhalten verursacht worden. Wenn der Arbeitgeber gewollt hätte, dass in dem Fahrzeug nicht geraucht würde, hätte er ihm das verbieten müssen. Zudem seien die Grundsätze der eingeschränkten Arbeitnehmerhaftung anzuwenden. Schließlich seien die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte betrieblich veranlasst gewesen.

Rauchen im Dienstwagen ist kein vertragsgemäßer Gebrauch

Der Arbeitnehmer muss zahlen. Der Arbeitgeber hat gegen den Arbeitnehmer einen Anspruch auf Schadenersatz. Der Beschäftigte muss seinem Arbeitgeber die tatsächlich entstandenen Kosten in Höhe von ca. 900 € für die Reinigung und die Ozonbehandlung erstatten. Das begründeten die Richter damit, dass Arbeitneh-

mer und Arbeitnehmerinnen verpflichtet sind, das Eigentum des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin pfleglich zu behandeln und keine Schäden zu verursachen, die über übliche Gebrauchsspuren hinausgehen. Das gilt auch für Firmenwagen. Die Richter stellten darüber hinaus klar, dass Rauchen im Firmenwagen nach ihrer Auffassung kein üblicher Gebrauch eines solchen Autos sei. Starke Verschmutzungen, Brandlöcher und dauerhafte Geruchsbelästigungen durch Zigarettenrauch sind daher auf ein pflichtwidriges Verhalten zurückzuführen. Das gelte auch, wenn ein Arbeitgeber bzw. eine Arbeitgeberin kein Rauchverbot ausgesprochen habe.

Eingeschränkte Arbeitnehmerhaftung gilt nur bei betrieblichen Fahrten

Für Schäden am Firmenwagen, die bei betrieblichen Fahrten entstehen, muss Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin tatsächlich die Grundsätze der eingeschränkten Arbeitnehmerhaftung anwenden. Ihre Kolleginnen und Kollegen haften nur dann in vollem Umfang, wenn sie die Schäden vorsätzlich oder fahrlässig verursacht haben. Bei mittlerer Fahrlässigkeit teilen sie sich etwaige Schäden mit Ihrem Arbeitgeber und bei leichter Fahrlässigkeit haften sie gar nicht.

→ FAZIT

Grundsätze der beschränkten Arbeitnehmerhaftung gelten hier nicht

Fahrten zwischen Wohnung und Betrieb sind jedoch dem privaten Lebensbereich zuzuordnen. Das führt dazu, dass Ihre Kolleginnen und Kollegen hier voll haften. Das Fahrzeug war dem Arbeitnehmer hier für die Fahrten zwischen Wohnung und Betriebsstätte überlassen worden. Deshalb muss der Arbeitnehmer in diesem Fall die Kosten der Schadensbeseitigung in voller Höhe erstatten.

ADIUVA IMPULS

Dienstwagen ziehen immer wieder Streitigkeiten nach sich, die teuer werden können. Benötigen Sie mehr Informationen zu dem Thema? Dann schauen Sie doch einmal unter: www.adiuva.de

Teilzeitarbeit | Lesezeit 2 Minuten

Keine dauerhafte Teilzeit während der Brückenteilzeit

Hat eine Kollegin oder ein Kollege mit Ihrem Arbeitgeber erfolgreich Brückenteilzeit vereinbart, kann er bzw. sie während seiner/ihrer Brückenteilzeit keinen Antrag auf unbefristete Teilzeit für die Zeit danach stellen. Das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Hessen in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung klargestellt (2.12.2024, Az. 16 GLa 821/24).

Informationen zum Hintergrund

Seit der Einführung der sogenannten Brückenteilzeit im Jahr 2019 können Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit für einen zuvor definierten Zeitraum zwischen einem und 5 Jahren verringern und im Anschluss daran wieder auf ihr ursprüngliches Arbeitspensum zurückkehren.

Bisher war nicht klar, was passiert, wenn ein Arbeitnehmer während dieser befristeten Teilzeit eine dauerhafte Reduzierung der Arbeitszeit anstrebt und beantragt. Eine Antwort ist jetzt vom Hessischen LAG gekommen.

Arbeitnehmerin hatte 2022 Brückenteilzeit beantragt

Die Arbeitnehmerin war seit Oktober 2020 in Vollzeit bei ihrem Arbeitgeber angestellt. Das Unternehmen beschäftigte in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer. Im Jahr 2022 einigte sie sich mit ihrem Arbeitgeber darauf, dass sie für die Zeit vom 1.9.2022 bis zum 31.8.2024 ihre Arbeitszeit auf 30 Wochenstunden reduziert. Die beiden vereinbarten darüber hinaus, dass die Arbeitszeit auf 4 Wochentage verteilt werden sollte.

Noch während der laufenden Brückenteilzeit im März 2024 beantragte die Beschäftigte bei ihrem Arbeitgeber eine unbefristete Teilzeittätigkeit nach § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) mit 30 Wochenstunden. Diese sollten nach Vorstellung der Arbeitnehmerin mit dem Ende der Brückenteilzeit beginnen.

Arbeitgeber lehnt unbefristete Teilzeittätigkeit ab

Der Arbeitgeber lehnte diesen Antrag ab. Daraufhin klagte die Arbeitnehmerin. Ihre Klage begründete sie damit, dass der Arbeitgeber seinen Pflichten nach § 8 Abs. 3 TzBfG nicht nachgekommen sei. Denn er habe den von ihr gewünschten Antrag auf Teilzeit nicht mit ihr erörtert. Er habe ihr vielmehr lediglich eine Absage ausgehändigt.

Arbeitnehmerin hat keinen Erfolg vor Gericht

Das Gericht entschied zugunsten des Arbeitgebers. Es entschied, dass die Arbeitnehmerin zu diesem Zeitpunkt keinen Anspruch auf unbefristete Teilzeit nach § 8 TzBfG habe. Das Gericht stellte in seiner Entscheidung zudem klar, dass ein Antrag auf unbefristete Teilzeit während einer laufenden Brückenteilzeit unzulässig sei. Das begründeten die Richter damit, dass das Gesetz klar zwischen befristeter und unbefristeter Teilzeit unterscheide. Dies ergab sich für die Richter aus der Auslegung der Vorschriften zur unbefristeten und befristeten Teilzeit nach §§ 8, 9a Abs. 4 und 5 TzBfG.

§ 9a Abs. 5 Satz 1 TzBfG bestimme, dass ein Arbeitnehmer, der nach einer zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit nach Abs. 1 zu seiner ursprünglich vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurückkehrt, frühestens 1 Jahr nach der Rückkehr zur ursprüng-

lichen Arbeitszeit eine erneute Verringerung der Arbeitszeit nach diesem Gesetz verlangen darf. Das führte die Richter zu dem Schluss, dass auch eine zeitlich unbegrenzte Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 Abs. 1 TzBfG innerhalb der bis Ende August bestehenden Brückenteilzeit nicht beantragt werden konnte.

Welche Bedeutung die Entscheidung für Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen hat

Die Brückenteilzeit nach § 9a TzBfG hat Ihren Kolleginnen und Kollegen Flexibilität beschert. Sie können beim Arbeitgeber ohne die Sorge, nicht mehr in Vollzeit arbeiten zu können, für eine gewisse Zeit in Teilzeit arbeiten. Vorausgesetzt, in Ihrem Betrieb sind in der Regel mehr als 15 Beschäftigte tätig. Wie sich aus dieser Entscheidung ergibt, ist allerdings auch die Brückenteilzeit mit Regelungen verknüpft. Gleiches gilt für einen unbefristeten Teilzeitananspruch nach § 8 TzBfG. Interessierte Kolleginnen und Kollegen sollten ihre langfristige Arbeitszeitplanung deshalb von vornherein genau überlegen und prüfen, welche Form der Teilzeit ihrer jeweiligen Lebenssituation entspricht.

Denn wer zunächst Brückenteilzeit beantragt – und sei es, um es schlicht auszuprobieren – und während dieser Phase zu der Erkenntnis kommt, dass er dauerhaft in Teilzeit arbeiten möchte, muss den entsprechenden Antrag nach Ablauf der befristeten Teilzeitphase stellen. Sie bzw. er wird deshalb zwischendurch eine Zeit lang wieder in Vollzeit tätig werden müssen.



Brückenteilzeit

Diese ermöglicht, eine gewisse Zeit in Teilzeit zu arbeiten.

Überwachung | Lesezeit 5 Minuten

Mitarbeiterüberwachung: Sind diese häufigen Überwachungsmaßnahmen bei Ihnen gut geregelt?

In vielen Betrieben ist das Thema Mitarbeiterüberwachung längst kein Randthema mehr. Kameras, GPS-Systeme, elektronische Zutrittskontrollen oder E-Mail-Analysen – die technischen Möglichkeiten nehmen ständig zu. Und mit ihnen steigen auch die Risiken für Persönlichkeitsrechts- und Datenschutzverstöße. Daher hatte ich bereits in der Juni-Ausgabe von „Betriebsrat aktuell“ häufig gestellte Fragen von Lesern zu diesem Thema für Sie beantwortet. Dass das Thema für Sie sehr aktuell ist, zeigen die Leserfragen, die uns seitdem erreicht haben. 4 besonders wichtige Themen greife ich daher hier noch einmal auf.

INFO: Schutz des Persönlichkeitsrechts

Überwachung nur in Grenzen

Grundsätzlich gilt: Jede Überwachung von Beschäftigten greift in deren allgemeines Persönlichkeitsrecht ein. Die rechtlichen Schranken ergeben sich neben dem Grundgesetz aus der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), insbesondere aus Art. 6 und Art. 88, sowie aus § 26 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), der speziell für den Beschäftigtendatenschutz gilt. Daneben spielt auch das Betriebsverfassungsrecht eine zentrale Rolle. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG hat der Betriebsrat ein zwingendes Mitbestimmungsrecht, sobald der Arbeitgeber technische Einrichtungen einführt oder anwendet, die dazu geeignet sind, Verhalten oder Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Soll das Verhalten der Beschäftigten oder die Ordnung des Betriebs geregelt werden, greift § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Es gilt: Wird der Betriebsrat übergangen, ist die Maßnahme rechtswidrig.

Videoüberwachung in Arbeits- und Sozialräumen

Besonders häufig entsteht betriebsinterner Streit, wenn der Arbeitgeber Beschäftigte per Video überwacht. Eine Videoüberwachung ist grundsätzlich eine technische Überwachungseinrichtung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Daher haben Sie als Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht.

In Arbeitsräumen kann eine offene Videoüberwachung ausnahmsweise zulässig sein, wenn sie einem klaren, legitimen Zweck dient – etwa der Diebstahlprävention oder dem Schutz von Beschäftigten vor Übergriffen. Heimliche Aufnahmen sind dagegen nur erlaubt, wenn ein konkreter Verdacht auf eine schwerwiegende Pflichtverletzung besteht und mildere Mittel ausscheiden. Die dauerhafte, flächendeckende Überwachung ist grundsätzlich unzulässig, ebenso eine Speicherung von Aufnahmen über längere Zeiträume ohne konkreten Anlass.

Die Videoüberwachung in Sozialräumen wie Pausenräumen, Umkleiden oder Sanitärräumen ist besonders sensibel. Hier überwiegen die schutzwürdigen Interessen der Beschäftigten fast immer. Eine Videoüberwachung wäre nur dann denkbar, wenn dringender

Verdacht auf Straftaten besteht und keine andere Maßnahme in Betracht kommt. Praktisch kommt das so gut wie nie vor. Für Sie als Betriebsrat heißt das: Überwachung in Sozialräumen sollten Sie grundsätzlich ablehnen, auch wenn der Arbeitgeber diese in einer Betriebsvereinbarung regeln will. Sinnvoller ist es, mit dem Arbeitgeber alternative Schutzmaßnahmen zu besprechen, etwa organisatorische Kontrollen oder abschließbare Spinde.

Taschen- und Spindkontrollen

Auch Taschen- und Spindkontrollen sind ein erheblicher Eingriff in die Privatsphäre. Dennoch können sie in bestimmten Fällen zulässig sein, etwa wenn es im Betrieb wiederholt zu Diebstählen gekommen ist oder wenn besonders wertvolle Betriebsmittel geschützt werden müssen. Eine Kontrolle darf allerdings nicht beliebig erfolgen. Sie muss auf konkrete Verdachtsmomente gestützt sein und verhältnismäßig sein.

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats ergeben sich hier aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (Ordnung des Betriebs und Verhalten der Arbeitnehmer) und – falls technische Mittel eingesetzt werden – zusätzlich aus Nr. 6. Als Betriebsrat sollten Sie darauf drängen, dass Taschen- oder Spindkontrollen nur in Ausnahmefällen und vorzugsweise in Ihrer Anwesenheit stattfinden.

Unangekündigte oder willkürliche Kontrollen sind für den Arbeitgeber rechtlich hochriskant. Hierauf sollten Sie den Arbeitgeber



**ÜBERWACHUNG
NUR MIT REGELN!**

hinweisen. Sowohl im Interesse der Beschäftigten als auch dem des Arbeitgebers ist eine Betriebsvereinbarung sinnvoll. In dieser sollten der Ablauf und vor allem die Rahmenbedingungen solcher Kontrollen festgelegt werden (siehe Checkliste auf Seite 7).

GPS-Tracking von Firmenfahrzeugen

In vielen Betrieben sind Dienstfahrzeuge mittlerweile mit GPS-Trackern ausgestattet. Damit kann der Arbeitgeber nachvollziehen, wo sich ein Fahrzeug befindet, wann es bewegt wird und welche Routen gefahren werden. Das kann aus Gründen der Logistik, Arbeitssicherheit oder Diebstahlprävention sinnvoll sein – gleichzeitig handelt es sich aber zweifellos um eine Form der Verhaltenskontrolle.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ist hier eindeutig gegeben. Jede Einführung und Anwendung eines solchen Systems muss mit Ihnen abgestimmt und im Rahmen einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Entscheidend ist, zu welchem Zweck und in welchem Umfang die Daten genutzt werden. Eine ständige Positionsaufzeichnung oder gar die Erstellung von Bewegungsprofilen über längere Zeiträume ist nur zulässig, wenn ein überwiegendes berechtigtes Interesse des Arbeitgebers besteht und die Maßnahme verhältnismäßig bleibt. Der Arbeitgeber muss genau begründen, warum diese Fälle vorliegen sollen. Zulässig wäre etwa die Ortung während der Arbeitszeit zur Disposition von Aufträgen oder zur Diebstahlsicherung.

Problematisch wird es, wenn die Beschäftigten das Fahrzeug auch privat nutzen dürfen. Dann muss gewährleistet sein, dass die Überwachung während der Privatnutzung deaktiviert werden kann. Als Betriebsrat sollten Sie mit dem Arbeitgeber in einer Betriebsvereinbarung genau regeln lassen, welche Daten erfasst werden, wie lange sie gespeichert werden, wer Zugriff hat und zu welchen Zwecken eine Auswertung erfolgen darf.

Wenn der Arbeitgeber E-Mails überwacht

Besonders brisant ist die Kontrolle von E-Mails. Ob und in welchem Umfang der Arbeitgeber E-Mails seiner Beschäftigten einsehen darf, hängt entscheidend davon ab, ob die private Nutzung der geschäftlichen E-Mail-Adressen erlaubt oder untersagt ist. Wenn die private Nutzung ausdrücklich verboten ist, darf der Arbeitgeber dienstliche E-Mail-Konten zwar kontrollieren – aber nur dann, wenn ein konkreter Anlass besteht, etwa der Verdacht auf Pflichtverletzungen oder Sicherheitsvorfälle. Eine dauerhafte, flächendeckende Kontrolle ist unzulässig.

Wird die private Nutzung hingegen gestattet oder zumindest geduldet, ist der Zugriff auf das Postfach in der Regel tabu. Dann greift das Fernmeldegeheimnis (§ 3 Telekommunikation-Digitale-Dienste-Datenschutz-Gesetz). Der Arbeitgeber darf die Nachrichten daher ohne ausdrückliche Einwilligung nicht lesen. Selbst bei Verdacht auf ein Fehlverhalten sind die Hürden für eine Kontrolle sehr hoch. In der Praxis empfiehlt es sich, klare Regelungen zu treffen: Wer darf wann und in welchem Umfang auf dienstliche E-Mails zugreifen, etwa im Krankheits- oder Urlaubsfall? Auch hier sollten Sie auf eine detaillierte Betriebsvereinbarung bestehen, um Transparenz und Rechtssicherheit für beide Seiten zu schaffen.

Was Sie als Betriebsrat jetzt tun sollten

Für Sie ist entscheidend, frühzeitig in Planungen zu Überwachungsmöglichkeiten und konkreten Überwachungsmaßnahmen

eingebunden zu werden. Jede Form der Überwachung, gleich ob technisch oder organisatorisch, ist mitbestimmungspflichtig, wenn sie geeignet ist, Verhalten oder Leistung der Arbeitnehmer zu kontrollieren. Sie als Betriebsrat sollten daher darauf achten, dass Ihr Arbeitgeber den konkreten Zweck der Maßnahme benennt, die Verhältnismäßigkeit prüft und die Betroffenen umfassend informiert. Im Bereich der zwingenden Mitbestimmung nach § 87 BetrVG sind Betriebsvereinbarungen obligatorisch, wenn der Arbeitgeber Überwachungsmaßnahmen durchführen will.



Checkliste: Betriebsvereinbarung zu Überwachungsmaßnahmen

Um welche konkrete Maßnahme geht es?	☐
Zu welchem Zweck ist die Überwachung zulässig?	☐
Wer kann die Überwachung anordnen (Abteilungsleiter, Geschäftsführung usw.)?	☐
Bis wann ist die Überwachung erlaubt?	☐
Wie ist der Betriebsrat zu beteiligen (z. B. nur Information oder Zustimmung, Ergebnismitteilung, Anwesenheit bei der Auswertung)?	☐
Wann werden die erhobenen Daten gelöscht?	☐
Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld	

Eine gut gemachte Betriebsvereinbarung schützt nicht nur die Beschäftigten, sondern auch den Arbeitgeber – denn sie schafft Rechtssicherheit und beugt späteren Streitigkeiten vor.

Außerdem sollten Sie darauf bestehen, dass Überwachungsmaßnahmen stets anlassbezogen und befristet erfolgen. Regelmäßige oder verdeckte Kontrollen ohne Verdacht verletzen das Vertrauensverhältnis und können sogar Schadensersatzansprüche auslösen. Bei komplexen technischen Systemen – etwa GPS oder Videotechnik – kann der Betriebsrat eine Datenschutz-Folgenabschätzung verlangen und externe Sachverständige hinzuziehen.

→ FAZIT

Ohne den Betriebsrat geht es nicht

Mitarbeiterüberwachung bleibt ein sensibles, aber unvermeidliches Thema in der modernen Arbeitswelt. Die rechtlichen Anforderungen sind hoch, die technischen Möglichkeiten vielfältig. Für Betriebsräte bedeutet das: Sie müssen wachsam bleiben, sich frühzeitig einbringen und klare Grenzen ziehen. Jede Überwachung muss auf einer rechtlichen Grundlage beruhen, verhältnismäßig sein und transparent erfolgen. Besonders wichtig ist, dass der Betriebsrat seine Mitbestimmungsrechte konsequent wahrnimmt und auf verbindliche Betriebsvereinbarungen drängt.

Arbeitnehmerpflichten | Lesezeit 2 Minuten

Diese Pflichten haben Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen

Als Betriebsrat sind Sie weiterhin Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin. In dieser Funktion haben Sie Pflichten einzuhalten. Diese beschränken sich nicht darauf, morgens regelmäßig pünktlich zur Arbeit zu erscheinen. Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen haben darüber hinaus eine Vielzahl anderer arbeitsvertraglicher Nebenpflichten einzuhalten, die teilweise gar nicht ausdrücklich im Arbeitsvertrag festgehalten sind. Welche Pflichten das sind und woran Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen denken müssen, lesen Sie im Folgenden.

Ihr Arbeitgeber darf die Einhaltung einfordern

Jedes Arbeitsverhältnis ist mit wechselseitigen Pflichten verbunden. Diese müssen von den jeweiligen Parteien des Arbeitsvertrags erfüllt werden. Als Arbeitnehmer dürfen Sie von Ihrem Arbeitgeber vor allem die Erfüllung der Hauptleistungspflicht, nämlich die Zahlung der Vergütung, fordern. Zusätzlich zu den jeweiligen Hauptleistungspflichten gibt es eine Menge Nebenpflichten, die Ihre Kollegen und Sie unbedingt erfüllen müssen.

Nebenpflichten müssen nicht ausdrücklich schriftlich formuliert sein. Sie können sich aus dem Gesetz, dem Arbeitsvertrag, einem Tarifvertrag oder auch einer Betriebsvereinbarung ergeben. Dabei gilt der Grundsatz: Je wichtiger eine Kollegin, ein Kollege für Ihren Arbeitgeber ist, desto umfangreicher sind seine/ihre Pflichten. Denn die Pflichten wachsen, je mehr Vertrauen eine Kollegin bzw. ein Kollege durch ihre/seine Position bei Ihrem Arbeitgeber genießt.



Übersicht: Die wichtigsten Pflichten im Überblick

Pflicht	Erläuterung
Anzeigepflicht im Krankheitsfall	Eine Ihrer Pflichten ist es, Ihrem Arbeitgeber im Krankheitsfall Ihre Arbeitsunfähigkeit unverzüglich anzuzeigen. Sind Sie bzw. Kolleginnen oder Kollegen länger arbeitsunfähig krank, müssen Sie bzw. sie/er Ihrem Arbeitgeber dies durch eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachweisen (§ 5 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz). Im Hinblick auf eine mögliche Krankheit trifft Sie zudem die Pflicht der Gesunderhaltung und auf eine möglichst baldige Genesung hinzuarbeiten.
Arbeitszeit erfassen	Noch immer gibt es kein Gesetz, das die Arbeitszeiterfassung explizit vorschreibt. Ihr Arbeitgeber ist allerdings bereits jetzt verpflichtet, dafür zu sorgen, dass Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen die Arbeitszeit erfassen.
Auskunftspflicht	Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen sind verpflichtet, Ihrem Arbeitgeber zu bestimmten, mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehenden Vorgängen oder Tatsachen die notwendigen Informationen zu erteilen. Sie können Ihrem Arbeitgeber insoweit keine Verschwiegenheitspflicht entgegenhalten.
Betriebliche Ordnung	Alle Beschäftigten haben die betriebliche Ordnung einzuhalten.
Dienst- und Schutzkleidung tragen	Ist in Ihrem Betrieb das Tragen einer bestimmten Schutzkleidung vorgeschrieben, haben sich Ihre Kolleginnen und Kollegen daran zu halten.
Eigentum des Arbeitgebers schützen	Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen sind verpflichtet, das Eigentum Ihres Arbeitgebers zu schützen. Dabei haben Sie jede Zerstörung, Beschädigung oder sonstige Verletzung des Eigentums zu unterlassen. Das betrifft vor allem die Arbeitsmaterialien und Werkzeuge.
Geheimnisse für sich behalten	Eine der zentralen Nebenpflichten von Ihnen und Ihren Kolleginnen und Kollegen ist die Verschwiegenheitspflicht. Diese arbeitsrechtliche Verschwiegenheitspflicht verbietet es Ihnen und Ihren Kolleginnen und Kollegen, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse oder persönliche Daten Dritten gegenüber unbefugt mitzuteilen.
Loyal verhalten	Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen sind verpflichtet, sich Ihrem Arbeitgeber gegenüber loyal zu verhalten. Sie haben dessen Interessen beim Agieren im beruflichen Kontext stets zu berücksichtigen. Auch in der Freizeit haben Sie als Arbeitnehmer u. U. Nebenpflichten. So z. B. im Hinblick auf eine eventuelle Konkurrenzfähigkeit.
Nebentätigkeit anzeigen?	Ihre Kolleginnen und Kollegen dürfen grundsätzlich eine oder mehrere Nebentätigkeiten aufnehmen. Etwas anderes gilt allerdings, wenn – wie es in der Praxis häufig der Fall ist – sie eine Anzeige- und Genehmigungspflicht gegenüber Ihrem Arbeitgeber haben. Besteht eine Genehmigungs- oder Anzeigepflicht aufgrund einer Vereinbarung im Arbeitsvertrag, sind die jeweiligen Kolleginnen und Kollegen verpflichtet, Ihrem Arbeitgeber die Aufnahme einer Nebentätigkeit mitzuteilen.
Schäden anzeigen	Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen sind verpflichtet, Ihrem Arbeitgeber Störungen und eventuelle Schäden, die Ihnen bei bzw. im Zusammenhang mit der Arbeit auffallen, anzuzeigen.

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld





Muster-Betriebsvereinbarung: Nutzung der elektronischen Personalakte

Zwischen der Geschäftsführung der ... (Name des Unternehmens) und dem Gesamtbetriebsrat der ... (Name des Unternehmens) wird die folgende Betriebsvereinbarung über die Nutzung der elektronischen Personalakte getroffen:

§ 1 Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der ... (Name des Unternehmens) mit Ausnahme der leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG.

§ 2 Gegenstand

Gegenstand dieser Betriebsvereinbarung ist eine Regelung zur Einführung, Anwendung und Änderung der elektronischen Personalakte für Personalunterlagen.

§ 3 Übernahme der Inhalte

Die Inhalte der Papier-Personalakte werden dazu von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Personalabteilung durch Einscannen der entsprechenden Unterlagen elektronisch erfasst. Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können ihre Papierpersonalakte nach dem Einscannen der Unterlagen innerhalb von 6 Wochen in der Personalabteilung abholen. Nach Ablauf weiterer 6 Wochen wird die Papier-Personalakte vernichtet. Eine Ausnahme von diesem grundsätzlichen Vorgehen gilt nur, wenn Unterlagen aufgrund entsprechender gesetzlicher Regelungen im Original, also in Papierform, aufzubewahren sind.

§ 4 Systematik

Die Akten werden in einem System gespeichert, das an das personalwirtschaftliche IT-System angebunden ist. Die Akten werden personenbezogen geführt. Dabei erfolgt die elektronische Speicherung der Personalakte in einer einheitlichen Aktenstruktur. Ausgewiesen werden die Bereiche Bewerbung, Vertrag, Schriftwechsel, Abrechnungen, Versicherungen, Disziplinarmaßnahmen, Darlehen, Fördermaßnahmen, technische Ausstattung, Firmenwagen sowie Beendigung des Vertrags.

§ 5 Zugriff

Auf die elektronische Personalakte eines Mitarbeitenden kann nur über die Personalnummer sowie den Vor- und Nachnamen zugegriffen werden. Sortier- und Selektionsmöglichkeiten sind ausgeschlossen.

§ 6 Zugriffsrechte

Der Zugang zur elektronischen Personalakte folgt dem Berechtigungskonzept des in der Personalabteilung verwendeten IT-Systems. Es werden die Zugriffe erteilt, die für die Erfüllung der definierten Aufgabe im Zuständigkeitsbereich erforderlich sind. Zum Zugriffsumfang wird eine Dokumentation erstellt, die dem Betriebsrat vorab vorgelegt wird. Zudem werden die Inhalte der Aktivitätsgruppen, soweit sie der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen, vorab mit dem Betriebsrat beraten und geregelt.

Die Zugriffsberechtigung wird nach funktioneller Zuständigkeit und betrieblicher Notwendigkeit erteilt. Arbeitgeber und Betriebsrat sind sich allerdings darüber einig, dass der Personenkreis so klein wie möglich gehalten werden sollte.

§ 7 Zugriff außerhalb der Personalabteilung

Zugriffe auf die Personalakte von Stellen außerhalb der Personalabteilung werden elektronisch protokolliert. Es lässt sich jederzeit einsehen, wer von welcher Stelle auf welche Personaldaten zugegriffen hat. Der Betriebsrat hat jederzeit das Recht, die Protokolle einzusehen. Es ist untersagt, Dokumente aus einer Personalakte an einem anderen Ort abzuspeichern.

§ 8 Datenschutz

Die Verarbeitung personenbezogener Daten erfolgt nach den anwendbaren Vorschriften des Datenschutzes, vor allem des Bundesdatenschutzgesetzes und der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO).

§ 9 Information der Beschäftigten

Die Beschäftigten werden umfassend über ihre Rechte und Pflichten, besonders bei Datenschutz und Datensicherheit, unterrichtet.

§ 10 Akteneinsicht

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben das Recht, alle über sie im elektronischen System zur Personalakte gespeicherten Daten einzusehen. Die Akteneinsicht erfolgt in der Personalabteilung. Interessierte Beschäftigte haben vorab einen Termin zu vereinbaren. In der Personalabteilung wird eine verantwortliche Person benannt, an die sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wenden können, wenn sie ihre Personalakte einsehen möchten.

§ 11 Löschung von Daten

Personenbezogene Daten sind zu löschen und zu vernichten, wenn sie für den definierten Zweck nicht mehr erforderlich sind. Die gesetzlichen Aufbewahrungsfristen sind hierbei zu achten.

§ 12 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, bleiben die übrigen Regelungen davon unberührt. Die unwirksame Regelung ist durch eine zu ersetzen, die dem von den Parteien mit der zu ersetzenden Regelung Gewollten möglichst nahe kommt. Gleiches gilt für eine eventuelle Regelungslücke.

§ 13 Schlussbestimmungen

Die Betriebsvereinbarung tritt mit der beiderseitigen Unterschrift in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende, frühestens jedoch zum ... gekündigt werden. Jede Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Wird die Betriebsvereinbarung gekündigt, wirkt sie bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung zu diesem Thema nach.

Ort, Datum, Unterschriften

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld



Einstellung | Lesezeit 1 Minute

Muss der Arbeitgeber uns bei der Einstellung von Aushilfen für das Weihnachtsgeschäft beteiligen?

Frage:

Unser Arbeitgeber hat uns pauschal informiert, dass er für das Jahresendgeschäft zu Weihnachten Aushilfen für den Verkauf befristet einstellen will. Unsere Beteiligung als Betriebsrat hält der Arbeitgeber in diesem Fall für überflüssig, weil es sich „nur um Aushilfen“ handelt. Liegt er damit richtig?

Antwort:

Ganz klar: nein. Wenn in Ihrem Unternehmen in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt werden, hat der Arbeitgeber Sie als Betriebsrat u. a. vor jeder Einstellung zu unterrichten. Ihnen sind die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen und Ihnen ist Auskunft über die Person der Beteiligten zu geben. Der Arbeitgeber muss Ihnen als Betriebsrat unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen Auskunft über die Auswirkungen der geplanten Maßnahme geben und die Zustimmung des Betriebsrats zu der geplanten Maßnahme einholen. Geregelt ist das in § 99 BetrVG.

Zustimmungsvorbehalt gilt auch für Aushilfen

Schon der Gesetzestext differenziert nicht danach, ob eine Aushilfe eingestellt oder ein Mitarbeiter dauerhaft eingestellt werden soll. Auch das Bundesarbeitsgericht (BAG) hält § 99 BetrVG bei der Einstellung von Aushilfen für anwendbar (28.4.1992, Az. 1 ABR 73/91). Weisen Sie Ihren Arbeitgeber umgehend auf seinen Irrtum hin.



Wann Sie die Zustimmung verweigern können

Wenn Sie als Betriebsrat solchen Einstellungen kritisch gegenüberstehen, sollten Sie prüfen, ob Sie ggf. Ihre Zustimmung verweigern können. Das geht in den 6 in § 99 Abs. 2 BetrVG geregelten Fällen.

Wenn einer dieser Fälle vorliegt, haben Sie eine Woche Zeit, dem Arbeitgeber mitzuteilen, dass der Betriebsrat der Einstellung nicht zustimmt.

Raucherinseln | Lesezeit 1 Minute

Darf unser Arbeitgeber allein über die Auflösung von Raucherinseln entscheiden?

Frage:

Wir haben im Außenbereich unseres Betriebs vor einigen Jahren Raucherinseln eingerichtet. Nun hat sich unser Arbeitgeber entschieden, die Anzahl von zurzeit 3 bestehenden Inseln auf 1 zu reduzieren. Uns als Betriebsrat hat er in diese Entscheidung nicht einbezogen. Wir meinen aber, dass wir zu beteiligen sind. Vor allem, weil die Raucherecken in einer Betriebsvereinbarung zum Thema „Nichtraucherschutz“ geregelt werden. Wie ist die Rechtslage?

Antwort: „Rauchen im Betrieb“ ist mitbestimmungspflichtig

Allgemeine Regelungen zum Thema „Rauchen im Betrieb“ oder „Nichtraucherschutz“ gehören zur Ordnung des Betriebs und unterliegen nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG Ihrer zwingenden Mitbestimmung. Ihr Arbeitgeber kann entsprechende Regeln deshalb nicht eigenmächtig umsetzen, zumal in Ihrem Fall eine Betriebsvereinbarung besteht.

Denn die Betriebsvereinbarung legt den Umgang mit dem Rauchen im Betrieb verbindlich fest.

Möchte Ihr Arbeitgeber die bestehenden Regeln ändern, muss er das Thema neu mit Ihnen als Betriebsrat verhandeln. Denn die Tatsache, dass das Thema Ihrer zwingenden Mitbestimmung unterliegt, führt dazu, dass die Betriebsvereinbarung Nachwirkung entfaltet. Ihr Arbeitgeber und Sie haben sich also auf eine neue Vereinbarung zu einigen, wenn einer von Ihnen die bisherigen Regelungen kündigt.

Eine einseitige Umsetzung von Regelungen durch Ihren Arbeitgeber ist rechtswidrig, solange keine zwingenden gesetzlichen Tatsachen dagegensprechen. Das könnten z. B. neue Arbeitsschutzvorschriften sein, die Ihren Arbeitgeber zwingen, Änderungen vorzunehmen. Das ist hier allerdings nicht ersichtlich.

Weisen Sie Ihren Arbeitgeber höflich darauf hin, dass er Sie beteiligen muss, wenn er Änderungen der Regelungen der Betriebsvereinbarung vornehmen möchte.

Jahressonderzahlung | Lesezeit 2 Minuten

Mit einer Stichtagsregelung ist Ihr Arbeitgeber auf der sicheren Seite

Erhalten Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen Jahressonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld? Dann kann eine Stichtagsregelung dafür sorgen, dass kürzlich ausgeschiedene Kolleginnen oder Kollegen keine Zahlung erhalten. Denn eine tarifliche Regelung, nach der Beschäftigte mit dem Novembergehalt eine Jahressonderzahlung erhalten, kann als Stichtagsregelung zu verstehen sein, sodass ausgeschiedene Arbeitnehmer nicht anspruchsberechtigt sind. Das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-Vorpommern in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung klargestellt (28.1.2025, Az. 5 SLa 115/24).

Kündigung zu Ende August – Jahressonderzahlung im November

Der Arbeitnehmer, ein Mechatroniker, hatte nach mehreren Jahren Betriebszugehörigkeit zum 31.8.2023 gekündigt. Der anwendbare Tarifvertrag sah vor, dass die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit dem Novembergehalt eine Jahressonderzahlung in Höhe eines Bruttomonatsgehalts bekommen.

Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten die Zahlung zeitanteilig, 1/12 für jeden vollen Beschäftigungsmonat.

Der Mitarbeiter vertrat nun die Ansicht, ihm stünde die volle Jahressonderzahlung auch für 2023 zu. Zumindest aber hätte er Anspruch auf eine anteilige Zahlung i. H. v. 8/12. Schließlich diene die Jahressonderzahlung nicht nur dazu, Betriebstreue zu honorieren. Sie sei vielmehr auch Entgelt für erbrachte Arbeitsleistungen. Als der Arbeitgeber nicht zahlte, zog er vor Gericht. Dort hatte er jedoch keinen Erfolg.

Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Jahressonderzahlung

Das Gericht stellte klar, dass der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf eine Jahressonderzahlung für das Jahr 2023 aus dem Manteltarifvertrag habe. Die Richter erklärten, dass tarifliche Stichtagsregelungen grundsätzlich zulässig sind und keiner Inhaltskontrolle durch die Gerichte unterliegen. Im Urteilsfall sollte die Jahressonderzahlung mit dem Novemberentgelt geleistet werden. Ein Novemberentgelt erhalten aber nur Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis im November noch besteht. Da das Beschäftigungsverhältnis des Arbeitnehmers im November 2023 nicht mehr bestand, erhält er für 2023 keine Jahressonderzahlung.



→ FAZIT

Ohne Tarifbindung hätte es anders ausgesehen

Dieselbe Regelung in einem Arbeitsvertrag ohne Tarifbindung hätte zu einem anderen Ergebnis geführt. Denn nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind Stichtagsregelungen im Arbeitsvertrag nur wirksam, wenn die Jahressonderzahlung allein der Belohnung der Betriebstreue dient. Eine anteilige Zahlung an neue Mitarbeiter werten die Gerichte hingegen anders. Und zwar so, dass die Jahressonderzahlung auch Entgelt für geleistete Arbeit ist. Ausgeschiedene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben dann ebenfalls Anspruch auf die anteilige Zahlung.

§ 307 Abs. 1 Satz 1 BGB

Inhaltskontrolle

Bestimmungen in den allgemeinen Geschäftsbedingungen sind unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen.

INFO: Stichtagsregelung

Was Sie bei einer Stichtagsregelung beachten müssen

Für die wirksame Vereinbarung einer Stichtagsregelung ist zwingend erforderlich, dass es sich bei der betreffenden Sonderzahlung um eine reine Gratifikation handelt, die ausschließlich die in die Vergangenheit gezeigte und für die Zukunft erwartete Betriebstreue honoriere.

Denn sobald das Ziel einer Zahlung zumindest auch die Vergütung der Arbeitsleistung sei, seien Stichtagsregelungen grundsätzlich unzulässig. Das wird damit begründet, dass sie den jeweiligen Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin i. S. d. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unangemessen benachteiligen.

Arbeitszeit | Lesezeit 1 Minute

Diese Pläne hat die Bundesregierung

Die aktuelle Bundesregierung möchte im Arbeitsrecht einiges ändern. So plant sie die Abkehr vom 8-Stunden-Tag. Es soll eine wöchentliche statt einer täglichen Höchstarbeitszeit eingeführt werden. Das hätte gravierende Auswirkungen auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Eine konkrete Umsetzung steht zurzeit nicht zur Debatte. Was in Aussicht steht, lesen Sie im Folgenden.

Wöchentliche Höchstarbeitszeit

Der Vorschlag, eine wöchentliche Arbeitszeit einzuführen, wird zurzeit am kontroversesten diskutiert und erreicht die höchste mediale Aufmerksamkeit. Denn eine entsprechende Umstellung hätte die gravierendsten Folgen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Zurzeit gilt tägliche Höchstarbeitszeit

Schließlich sieht das Arbeitszeitgesetz zurzeit vor, dass am Tag nicht länger als 8 Stunden gearbeitet werden soll. Allerdings können Beschäftigte auch zurzeit bis zu 10 Stunden arbeiten, wenn innerhalb von 6 Monaten im Durchschnitt 8 Stunden nicht überschritten werden. Dabei geht das Gesetz von einer 6-Tage-Woche aus.

Erlaubt sind also 48 Stunden pro Woche. Wer nur an 5 Tagen in der Woche arbeitet, bei dem zählt der Samstag als Ausgleich. Es ist deshalb grundsätzlich zulässig, von Montag bis Donnerstag

10 Stunden und am Freitag 8 Stunden zu arbeiten, wenn für den entsprechenden Ausgleich gesorgt wird.

Bundesregierung versucht auf mehr Flexibilität zu setzen

Nach allem, was sich den bisherigen Diskussionen entnehmen lässt, liegt es im Interesse der jetzigen Bundesregierung, den Arbeitgebern durch die Umstellung auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeitgrenze mehr Flexibilität zu verschaffen. Das hätte zur Folge, dass die tägliche Arbeitszeit nur noch durch die tägliche 11-stündige Ruhezeit eingeschränkt würde. Eine entsprechende Umsetzung sehe ich im Hinblick auf eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Privatleben und Beruf kritisch. Denn je nach Regelung wird Ihr Arbeitgeber über das Direktionsrecht festlegen können, wann und vor allem wie lange Ihre Kollegen arbeiten. Noch gibt es keinen entsprechenden Gesetzesentwurf. Eine neue Regelung steht deshalb nicht kurz bevor. Warten wir es ab und hoffen, dass eine Win-win-Situation für beide Seiten geschaffen wird.

Steuern Sie Ihre BR-Sitzung einfach digital

- rechtzeitig einladen
- sofort protokollieren
- Aufgaben vergeben und lückenlos nachverfolgen



Jetzt 30 Tage
kostenlos testen

<https://kurzlinks.de/1fmz>

Aufgabe erstellen

Aufgabenname*
Weitere Informationen einblenden

Zugewiesen an*
Hans Staffens

Fälligkeitsdatum
11.08.2025

Status*
Offen

Beachtung:
Bitte versuche Sie vor Sitzung diese Informationen zu TSP 2 zu erhalten.
Bitte beachte Punkt A und B. So das wir den Punkt abschließen können. Danke

Speichern

The screenshot shows the 'manageforwork Betriebsrat' interface. It displays a table of agenda items for a meeting on 20.06.2025. The table has columns for 'Nr.', 'Titel', 'Dauer', and 'Anwesenheitsliste Betriebsratsmitglieder'. The items listed are:

Nr.	Titel	Dauer	Anwesenheitsliste Betriebsratsmitglieder
TSP 1	Fragebogen Protokoll	10 Min.	
TSP 2	Prüfung Kündigung von B. Müller	20 Min.	
TSP 3	Betriebsvereinbarung Teil 2	20 Min.	
TSP 4	Fragebogen anfragen prüfen und ausarbeiten	20 Min.	
TSP 5	Unzulässige Frau/Malemann - (Betreiber)	20 Min.	Lisa Neumann

Below the table, it says 'Sitzungsdauer: 90 Min.' and has buttons for 'Drucken / Speichern'. A 'Hilfe-Bereich' dialog is open, asking 'Wie können wir helfen?' and listing options like 'Nach Hilfe suchen', 'Möchten Sie Anmerkungen im Protokoll eintragen?', 'Übersicht Tagesordnungspunkte', 'Geben Sie die offizielle Endzeit der Sitzung an', 'Tagesordnungspunkte / Sitzung', and 'Zusätzliche TSP anlegen'.

manageforwork
Betriebsrat

Das lesen
Sie in der
nächsten
Ausgabe

KOSTEN
Betriebsrat
kann unwirksamen
Beschluss heilen
ÜBERSTUNDEN
Was Sie jetzt dazu
wissen müssen