

Urteilsdienst für den Betriebsrat

Aktuelle Rechtsprechung | Ihre Mitbestimmungsrechte als Betriebsrat |
Rechtssichere Interessenvertretung Ihrer Kollegen



SEITE 3

URLAUBSANSPRUCH

Mutterschutz & Eltern

SEITE 6–7

EQUAL PAY

Gerechte Bezahlung: So nehmen Sie
Einfluss



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 „Urteilsdienst für den Betriebsrat“. In meiner Sprechstunde beantworte ich Ihnen Ihre wichtigen Fragen aus Ihrem Betriebsratsalltag.

[Editorial

Liebe Betriebsrätin, lieber Betriebsrat,

der Bundestag hat Anfang Oktober das geplante Betriebs-treugesetz (BTTG) beraten.

Ziel dieses Gesetzes sind vor allem die Sicherung fairer Löhne bei öffentlichen Aufträgen und die Stärkung der Tarifbindung. Der für Sie interessanteste Aspekt, der mit dem Gesetz einherging, waren die geplanten Online-Betriebsratswahlen. Die sind jetzt allerdings zumindest vorerst vom Tisch. Als Grund nennt das Bundesarbeitsministerium Datenschutz- und Sicherheitsbedenken.

Das ist schade. Denn die damit verbundene Digitalisierung der Mitbestimmung wäre eine echte Neuerung gewesen. Vor allem hätte sie großen dezentral organisierten Gremien die Vorbereitung der Wahl erleichtert. Ziemlich sicher hätte sie in den meisten Fällen die Wahlbeteiligung erhöht.

Nun werden Sie also wie gehabt Präsenz- und Briefwahl organisieren müssen.

Damit Sie Ihre Betriebsratswahlen optimal organisieren können, haben wir eine Webinar-Reihe zu diesem Thema für Sie vorbereitet. Am besten melden Sie sich gleich an unter: <https://kurzlinks.de/wahlseminar>

Herzliche Grüße

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Inhalt

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Mutterschutz & Elternzeit: Urlaubsanspruch verfällt nicht automatisch Seite 3

Betriebsänderung: Hier musste der Arbeitgeber den Betriebsrat nicht beteiligen Seite 4

Betriebsvereinbarung kann bezahlte Frühstückspause nicht einfach abschaffen Seite 5

Equal Pay: Ein Kollege reicht für Vergleich .. Seite 8

Firmenwagen während der Kündigungsfrist entzogen: Entschädigung Seite 10

Datenschutz: Kein Mitbestimmungsrecht... Seite 12

SCHWERPUNKTTHEMA

Gerechte Bezahlung der Geschlechter:
So nehmen Sie Einfluss Seite 6–7

IHRE FRAGEN

Kann unser Arbeitgeber die Dienstzeiten eines Nebenjobs einfordern? Seite 9

Welche Beteiligungsrechte haben wir bei der Fortbildung von Kollegen? Seite 9

Haben Außertarifliche einen Anspruch, in die tarifliche Entlohnung zu wechseln? Seite 9

BETRIEBSVEREINBARUNG

Betriebsübergang Seite 11

Impressum: Urteilsdienst für den Betriebsrat

ADIUVA – 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 1641–2179 | 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: Carolin Herrmann, Bonn | Schlussredaktion: Nicole Brockmann Duarte, Madrid | Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen | Gestaltung: Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | Bildrechte: S. 1: nito; S. 5: nenetus; S. 6: mansoor; S. 10: Sulamith Sallmann – alle AdobeStock | Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | Erscheinungsweise: 24 x pro Jahr. Alle Angaben in „Urteilsdienst für den Betriebsrat“ 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, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | Telefon der Redaktion: 030/443 172 46 | E-Mail (Redaktion): becker@adiuva.de | E-Mail (Kundenservice): service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Urlaubsanspruch | Lesezeit 2 Minuten

Mutterschutz & Elternzeit: Urlaubsanspruch verfällt nicht automatisch

Die Regelungen zu Urlaubsansprüchen bei Mutterschutz (§ 24 Satz 2 MuSchG) und Elternzeit (§ 17 Abs. 2 BEEG) beinhalten eine eigenständige Regelung. Diese weicht von der allgemeinen Regelung zum Urlaubsverfall in § 7 Abs. 3 BUrlG ab, die vorsieht, dass etwaige Ansprüche im Zweifel nach einem 3-monatigen Übergangszeitraum verfallen. Zudem kann auch ein Anspruch auf nicht wahrgenommenen tariflichen Mehrurlaub nach Mutterschutz und Elternzeit weiterbestehen. Ihr Arbeitgeber darf sich hier nicht auf tarifliche Verfallsfristen berufen. Die gesetzlichen Schutzfristen gehen vor (Landesarbeitsgericht Hamm, 11.9.2025, Az. 13 SLa 316/25).

Arbeitnehmerin und Arbeitgeber streiten über tariflichen Mehrurlaub

Der Fall: Die Arbeitnehmerin, eine Verkäuferin, ist bei ihrem Arbeitgeber seit April 2014 mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden an 5 Tagen in der Woche beschäftigt. Sie erhält dafür ein Bruttomonatsentgelt i. H. v. 2.122 €. Auf das Arbeitsverhältnis findet zudem der zwischen dem Handelsverband Nordrhein-Westfalen und ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft geschlossene Manteltarifvertrag (nachfolgend MTV) Anwendung. Ihr stehen tariflich 30 Tage Urlaub im Jahr zu.

2021 nimmt Arbeitnehmerin 21 Tage Urlaub in Anspruch

Im Jahr 2021 hatte die Arbeitnehmerin bis Oktober bereits 24 Tage Urlaub in Anspruch genommen. Ab Oktober 2021 befand sie sich dann im Beschäftigungsverbot. Deshalb konnte sie den bewilligten Urlaub von 6 Tagen nicht mehr in Anspruch nehmen. An das Beschäftigungsverbot schlossen sich nahtlos die Mutterschutzfrist und die Elternzeit bis zum 6.12.2024 an.

Arbeitnehmerin fordert tariflichen Mehrurlaub

Die Arbeitnehmerin war der Meinung, dass ihr für das Jahr 2021 noch tariflicher Mehrurlaub von 6 sowie für das Jahr 2022 von 7 Tagen zustehe, also insgesamt 13 Tage. Zur Begründung berief sie sich darauf, dass ein Verfall nach § 15 Abs. 8 MTV oder nach dem BUrlG aufgrund der insoweit spezielleren Norm des § 17 Abs. 2 BEEG nicht eingetreten sei. Denn § 15 Abs. 8 MTV unterscheide klar zwischen gesetzlichem Mindesturlaub und Tarifvertrag. Der Arbeitgeber verweigerte die Anerkennung dieser Urlaubstage. Die Arbeitnehmerin zog daraufhin vor Gericht – mit Erfolg.

Urlaub verfällt nicht automatisch bei Mutterschutz und Elternzeit

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass der Arbeitnehmerin weitere 13 Urlaubstage zustehen, die erst am 31.12.2025 verfallen. Das begründete das Gericht damit, dass die tariflichen Verfallsfristen nach § 15 Abs. 8 MTV nicht greifen, sofern Mutterschutz und/oder Elternzeit vorliegen. Das sei hier der Fall gewesen.

Spezialgesetzliche Vorschriften haben Vorrang

Die Richter stellten zudem klar, dass die Anwendbarkeit des § 15 Abs. 8 MTV für diese Entscheidung unerheblich gewesen sei. Denn diese führe nicht zu einem Verfall der Urlaubsansprüche, da hier die spezialgesetzlichen Vorschriften nach § 24 Satz 2 MuSchG und § 17 Abs. 2 BEEG Vorrang haben. Ziel dieser Vorschriften sei es ge-

rade, den Verfall von Urlaub, der vor Beginn der Schutzfristen nicht genommen werden konnte, zu verhindern. Die Richter entschieden hier, dass auch tariflicher Mehrurlaub unter diesen Schutz falle.

Urlaub verfällt frühestens zum 31.12.2025

Während der Elternzeit gehen die gesetzlichen Sonderregelungen nach § 17 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 BEEG den allgemeinen Befristungsregelungen in § 7 Abs. 3 BUrlG vor. Ihr Arbeitgeber muss betroffenen Kolleginnen und Kollegen den Urlaub, den die Beschäftigten vor Beginn einer Elternzeit nicht oder nicht vollständig nehmen konnten, nach § 17 Abs. 2 BEEG nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr gewähren. Weisen Sie betroffene Kolleginnen und Kollegen darauf hin!



MEIN TIPP

Urlaubsanspruch prüfen

Empfehlen Sie Ihren Kolleginnen und Kollegen, ihren Urlaub immer rechtzeitig zu beantragen. Dazu sollten vor allem Beschäftigte, die Elternzeit beansprucht hatten, und Kolleginnen, die sich in Mutterschutz befunden haben, bei Rückkehr an den Arbeitsplatz prüfen, ob noch Ansprüche bestehen, und im Zweifel planen, wann sie diese realisieren wollen.



§ 17 Abs. 2 BEEG

Urlaub

Hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin den ihm oder ihr zustehenden Urlaub vor dem Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig erhalten, hat der Arbeitgeber den Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren.



ADIUVA IMPULS

Benötigen Sie weitere Informationen zum Thema Mutterschutz und Elternzeit? Dann schauen Sie doch mal unter: www.adiuva.de

Betriebsänderung | Lesezeit 2 Minuten

Arbeitgeber muss nicht auf die Funktionsfähigkeit des Betriebsrats warten

Plant Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin eine Betriebsänderung, hat er/sie Sie als Betriebsrat darüber zu unterrichten und die Angelegenheit mit Ihnen zu beraten. Bei größeren wirtschaftlichen Nachteilen für Ihre Kolleginnen und Kollegen ist Ihr Arbeitgeber verpflichtet, mit Ihnen einen Sozialplan zu verhandeln. Das alles gilt allerdings nur, wenn der Betriebsrat zum Zeitpunkt, zu dem die Umsetzung der Betriebsänderung startet, bereits besteht (Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, 30.9.2025, Az. 2 TaBV 2/25).

Betriebsrat bildet sich nach Umsetzung von Maßnahme

Der Fall: Die Arbeitgeberin, ein Unternehmen aus dem Bereich der Parkraumbewirtschaftung, hatte ihren europäischen Hauptsitz in Deutschland. An diesem Standort beschäftigte sie bis Ende März 2025 insgesamt 46 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Beschäftigten dieses Betriebs gründeten im April 2025 erstmals einen Betriebsrat. Dieser nahm mit der konstituierenden Sitzung am 23.4.2025 seine Arbeit auf.

Bereits am 3.4.2025, also gut 3 Wochen vor dem Ereignis, sprach die Arbeitgeberin insgesamt 32 betriebsbedingte Kündigungen aus. Ursache dieser betriebsbedingten Kündigungen war die geplante Verlagerung wesentlicher Teile des Betriebs ins Ausland.

Gleichzeitig mit den Kündigungen legte die Arbeitgeberin den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Abwicklungsverträge vor. Diese sahen u. a. eine Abfindung vor. Die Arbeitgeberin kündigte im Zusammenhang mit der Maßnahme auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die über einen Sonderkündigungsschutz verfügen.

Betriebsrat fordert Sozialplan

Der Betriebsrat nahm sich der Situation mit seiner Berufung ins Amt an. Er war der Ansicht, dass die Änderungen der Arbeitgeberin sozialplanpflichtig seien. Die Tatsache, dass der Betriebsrat erst nach Ausspruch der Kündigungen gegründet worden war, hielt er für unerheblich. Er monierte, dass die Arbeitgeberin in einer Betriebsversammlung, die im März 2025 stattgefunden hatte, nichts zu den geplanten Änderungen gesagt habe.

Betriebsrat nimmt bewusstes Vorgehen der Arbeitgeberin an

Der Betriebsrat ging davon aus, dass die Arbeitgeberin das bewusst getan hatte, um zu verhindern, dass das Gremium vor Durchführung der Maßnahme gegründet würde. Das hielt er für rechtswidrig. Er forderte deshalb von der Arbeitgeberin, einen Sozialplan aufzustellen und eine Einigungsstelle einzusetzen. Die Arbeitgeberin weigerte sich jedoch. Deshalb zog der Betriebsrat vor Gericht. Er stellte den Antrag auf Einsetzung einer Einigungsstelle – allerdings ohne Erfolg.

Betriebsrat hat kein Mitbestimmungsrecht

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass der Betriebsrat keinen Anspruch auf Einsetzung einer Einigungsstelle zur Aufstellung eines Sozialplans hat. Das begründeten die Richter damit, dass der Betriebsrat hier kein Mitbestimmungsrecht hatte.

Denn wird ein Betriebsrat erst gegründet, nachdem die Arbeitgeberin mit der Umsetzung einer eigentlich mitbestimmungspflichtigen Maßnahme, wie z. B. einer Betriebsänderung, bereits begonnen hat, steht dem Betriebsrat kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht zu. Die Richter stellten in ihrer Entscheidung auch klar, dass die Arbeitgeberin die Gründung nicht hätte abwarten müssen. Sie sagten, „selbst, wenn sich ein Betriebsrat in Gründung befindet, müsse ein Arbeitgeber die Gründung nicht abwarten“.

Auch unwirksame Kündigungen ändern nichts

Das Gericht entschied darüber hinaus, dass auch die aufgrund des bestehenden Sonderkündigungsschutzes teilweise unwirksamen Kündigungen nichts an dieser Entscheidung und Rechtsprechung ändern.

Bei der Entscheidung, Teile des Betriebs ins Ausland zu verlagern, handele es sich um eine unternehmerische Entscheidung. Es sei der Arbeitgeberin zudem grundsätzlich erlaubt, einen zunächst geplanten Beginn der Umsetzung einer Maßnahme zu beschleunigen, weil die Belegschaft einen Betriebsrat gründet.



MEIN TIPP

Ihr Arbeitgeber darf die Gründung eines Betriebsrats nicht behindern

Finden sich ausreichend Beschäftigte, um einen Betriebsrat zu gründen, muss der jeweilige Arbeitgeber die Betriebsratswahlen in gewissem Rahmen unterstützen. So muss er dem entsprechenden Wahlvorstand z. B. eine Liste der wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aushändigen. Vor allem aber darf er die Gründung des Betriebsrats i. S. v. § 20 BetrVG nicht verzögern oder behindern.



§ 20 BetrVG

Wahlschutz und Wahlkosten

Niemand darf die Wahl des Betriebsrats behindern. Insbesondere darf kein Arbeitnehmer in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden.

Niemand darf die Wahl des Betriebsrats durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung von Versprechen von Vorteilen beeinflussen.

Tarifvertrag & Betriebsvereinbarung | Lesezeit 2 Minuten

Tarifvertrag gilt: Betriebsvereinbarung kann bezahlte Frühstückspause nicht einfach abschaffen

Was ein Tarifvertrag regelt, können auch Sie als Betriebsrat häufig nicht ändern. Eine Regelung in einer Betriebsvereinbarung, die eine jahrelang gewährte bezahlte Frühstückspause abschafft, ist unwirksam. Das gilt jedenfalls, wenn Ihr Arbeitgeber tarifgebunden ist und der Tarifvertrag bereits eine Regelung zu diesen Inhalten enthält. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung klargestellt (20.5.2025, Az. 1 AZR 120/24).

Bezahlte Frühstückspause per Betriebsvereinbarung abgeschafft

Der Fall: Der Arbeitnehmer arbeitete als Werkstattmeister bei einem kommunalen Nahverkehrsbetrieb. Er erhielt wie seine Kolleginnen und Kollegen im Werkstattbereich über Jahre hinweg eine bezahlte 15-minütige Frühstückspause. Die entsprechende Pause wurde zwar zur Arbeitszeit gezählt, jedoch ohne dass die tägliche Arbeitszeit verlängert wurde. Die Praxis nahm er als betriebliche Übung wahr.

Im September 2018 schloss der Arbeitgeber dann allerdings mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung ab, nach der die bisher ausgeübte Praxis der Vergütung einer 15-minütigen Frühstückspause im Werkstattbereich mit sofortiger Wirkung und dauerhaft abgeschafft wurde.

Seit dem Abschluss dieser Betriebsvereinbarung vergütet der Arbeitgeber die 15-minütige Frühstückspause im Werkstattbereich nicht mehr. Der Werkstattmeister nimmt sie seitdem nicht mehr in Anspruch.

Arbeitnehmer fordert Gutschrift für nicht bezahlte Pausenzeiten

Der Arbeitnehmer war der Meinung, dass der Arbeitgeber die 15-minütige Frühstückspause auch weiterhin bezahlen müsse. Das begründete er damit, dass über die bezahlte Frühstückspause im Werkstattbereich eine betriebliche Übung entstanden sei. Diese habe auch die Regelung aus September 2018 nicht abgeschafft. Zudem liege ein Verstoß nach § 77 Abs. 3 BetrVG vor. Danach dürfen Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen nicht mehr Gegenstand von Betriebsvereinbarungen sein, wenn sie bereits per Tarifvertrag geregelt sind.

Der Arbeitgeber müsse ihm für jeden Tag, an dem er in den Jahren 2019 bis 2023 keine Frühstückspause während seiner Arbeitszeit gemacht habe, 15 Minuten auf seinem Arbeitszeitkonto gutschreiben.

Frühstückspause fällt in die Regelungen des Tarifvertrags

Die Entscheidung: Das Arbeits- und das Landesarbeitsgericht hatten die Klage abgewiesen. Die BAG-Richter hoben die entsprechende LAG-Entscheidung auf und verwiesen die Sache zur weiteren Aufklärung an das LAG zurück.

Die Richter stellten klar, dass die bezahlte Frühstückspause unter den Regelungsbereich des einschlägigen Tarifvertrags falle. Dieser regle die Arbeitsbefreiung und die Vergütung. Eine Betriebsvereinbarung dürfe deshalb in diesem Bereich keine eigenständige

Regelung treffen. Das gilt sogar dann, wenn sie dem Tarifvertrag nicht widerspricht. Das Gericht erklärte die entsprechende Betriebsvereinbarung deshalb für unwirksam.

Betriebsrat hat kein Mitbestimmungsrecht

Das Gericht stellte im Rahmen seiner Entscheidung zudem klar, dass die Abschaffung der bezahlten Frühstückspause nicht der zwingenden Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 BetrVG unterliege. Die in § 87 Abs. 1 Nr. 2, 3 BetrVG aufgezählten Rechte seien nicht einschlägig.

Das BAG wies zudem darauf hin, dass es eine betriebliche Übung nicht für ausgeschlossen halte. Solche Klauseln seien jedoch häufig unwirksam, vor allem, wenn sie Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen (§ 307 BGB).

➔ FAZIT

Tarifliche Regeln gehen vor

In einem tariflich gebundenen Betrieb durfte eine 15-minütige bezahlte Frühstückspause nicht nach Jahren durch eine Regelung in einer neuen Betriebsvereinbarung aufgehoben werden. Das LAG muss jetzt klären, inwieweit die Forderung des Arbeitnehmers nach einer Gutschrift für die entgangenen Pausen aus den Jahren 2019 bis 2023 begründet ist.



Equal Pay | Lesezeit 4 Minuten

So nehmen Sie Einfluss auf die gerechte Bezahlung aller Geschlechter

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. So heißt es in Art. 3 Abs. 2 Satz 1 Grundgesetz (GG). Das ist allerdings in der arbeitsrechtlichen Praxis noch nicht überall angekommen. Vor allem wird es nicht flächendeckend umgesetzt. Noch besteht ein Verdienstabstand zwischen den Gehältern vergleichbarer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – im Jahr 2024 in Höhe von 16 % laut Statistischem Bundesamt. Unter anderem, um dies zu reduzieren, gilt bereits seit Längerem das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG).

Ziel des EntgTranspG

Das EntgTranspG soll die Lohndiskriminierung verhindern, indem es die Gehaltstransparenz fördert. Nach dem Gesetz erhalten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für gleiche und gleichwertige Arbeit unabhängig vom Geschlecht das gleiche Entgelt.

Wann gleichwertige Arbeit vorliegt

Was als gleiche bzw. vor allem gleichwertige Arbeit anzusehen ist, richtet sich nach der Art und Weise der Arbeit, den Anforderungen an die notwendige Ausbildung und den Arbeitsbedingungen. Sind all diese Punkte vergleichbar, liegt meist eine gleichwertige Tätigkeit vor.



BEISPIEL

Vergleichbare Kollegen

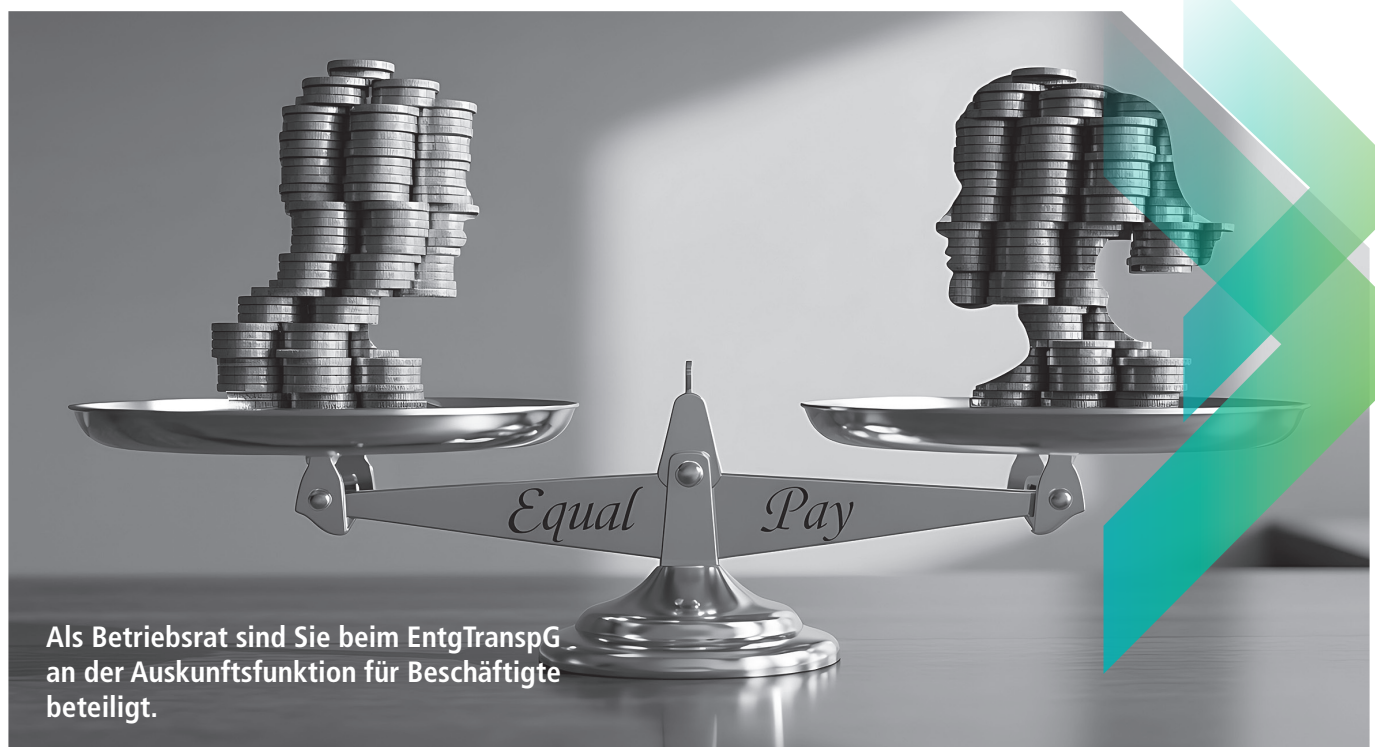
Kolleginnen und Kollegen, die sich gegenseitig vertreten oder ersetzen könnten, arbeiten in einer vergleichbaren Situation.

So sehen die Berichtspflichten größerer Unternehmen aus

Das EntgTranspG beinhaltet einen individuellen Auskunftsanspruch für Beschäftigte in größeren Betrieben, die Möglichkeit zur Überprüfung von Entgeltstrukturen und Berichtspflichten für größere Unternehmen. So sind Arbeitgebende, die in der Regel mehr als 500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen und die aufgrund handelsrechtlicher Vorgaben verpflichtet sind, einen Lagebericht zu erstellen, auch verpflichtet, einen Bericht über die Gleichstellung und Entgeltgleichheit im Betrieb beizufügen.

Was 2026 passiert

Da eine EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz (EU-RL 2023/970) in Kraft getreten ist und diese in Teilen über die Vorgaben des aktuell bestehenden EntgTranspG hinausgeht, ergibt sich auch für Deutschland Nachbesserungsbedarf. Da die EU-RL bis Juni 2026 in deutsches Recht umgesetzt werden muss, wird das Gesetz aktuell weiterentwickelt, um die EU-Vorgaben zu erfüllen. Die EU-Richtlinie sieht u. a. verpflichtende Transparenzmaßnahmen für Arbeitgeber sowie Sanktionen bei Verstößen vor. Darüber, was sich konkret ändert, unterrichten wir Sie, wenn es etwas Neues gibt.



Als Betriebsrat sind Sie beim EntgTranspG an der Auskunftsfunktion für Beschäftigte beteiligt.

Dass die unterschiedliche Vergütung immer wieder die Gerichte beschäftigt, entnehmen Sie auch der Entscheidung auf Seite 8 dieser Ausgabe.

Welche Anpassungen zu erwarten sind

Obwohl die bestehende Gesetzeslage in Deutschland bereits viele geforderte Punkte abdeckt, sind in einer angepassten nationalen Richtlinie beispielsweise die folgenden Aspekte noch gänzlich oder teilweise umzusetzen:

Transparenz vor Beschäftigungsbeginn

Arbeitgeber sollen verpflichtet werden, bereits im Einstellungsverfahren Informationen über das Anfangsgehalt und die entsprechende Gehaltsspanne bereitzustellen.

Jährliche Informationspflichten

Arbeitgeber müssen Beschäftigte jährlich aktiv über die angewendeten Entgeltkriterien und -verfahren informieren.

Gemeinsame Entgeltbewertung

Bei festgestellten Ungleichheiten sind Verfahren zur gemeinsamen Bewertung und Anpassung von Entgelten durchzuführen.

Beweislastumkehr

In Fällen von Entgeltdiskriminierung liegt die Beweislast künftig beim Arbeitgeber, der nachweisen muss, dass keine Diskriminierung vorliegt.

So sind Sie als Betriebsrat zu beteiligen

Als Betriebsrat sind Sie beim EntgTranspG an der Auskunftsfunktion für Beschäftigte beteiligt. Denn das Gesetz sieht vor, dass Beschäftigte ihren Auskunftsanspruch grundsätzlich an den örtlichen Betriebsrat richten (§§ 14, 15 EntgTranspG). Dadurch soll eine beim Arbeitgeber als Adressat bestehende Hemmschwelle gesenkt werden. Der Auskunftsanspruch ist nur in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gegeben. Als Betriebsrat haben Sie dann zunächst zu prüfen, ob überhaupt ein ordnungsgemäßes Auskunftsersuchen vorliegt.

Wann ordnungsgemäßes Auskunftsersuchen vorliegt

Ordnungsgemäßes Auskunftsersuchen liegt vor, wenn

- im Betrieb mehr als 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind,
- das Auskunftsersuchen schriftlich gestellt wurde,
- das letzte Auskunftsersuchen der Person mindestens 2 Jahre zurückliegt,
- das Auskunftsersuchen darstellt, auf welche Entgeltbestandteile es sich bezieht,
- die Vergleichsgruppe identifizierbar ist.

Wenn der Auskunftsanspruch gegeben ist

Kommen Sie zu dem Schluss, dass es sich um ein berechtigtes Auskunftsinteresse handelt, haben Sie als Betriebsrat Ihren Arbeitgeber im Anschluss über das eingegangene Auskunftsverlangen in anonymisierter Form umfassend zu unterrichten (§ 14 Abs. 1 Satz 3 EntgTranspG).

Wenn kein Anspruch vorliegt

Halten Sie das Auskunftsverlangen eines Kollegen bzw. einer Kollegin für völlig unbegründet, teilen Sie dem Kollegen bzw. der Kollegin dies mit und können von der Weiterleitung absehen. Dafür sollten Sie jedoch sachliche Gründe vorbringen können.

Folge der Auskunft

Als Folge einer Auskunft kann eine Diskriminierung wegen des Geschlechts feststellbar sein. Dieser Anspruch löst einen Anspruch auf Lohnanhebung und Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG aus.

Diese Beteiligungsrechte nach dem BetrVG spielen eine Rolle

Auch im Hinblick auf das EntgTranspG besteht Ihre allgemeine Überwachungsaufgabe nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Es ist Ihre Aufgabe, darüber zu wachen, dass die Unternehmensleitung u. a. das EntgTransG und das AGG auch im Hinblick auf die gleichmäßige Bezahlung der Beschäftigten verschiedener Geschlechter einhält. Sollte sie das trotz entsprechender Hinweise Ihrerseits nicht tun, haben etwaige Betroffene individualrechtliche Ansprüche auf eine angepasste Vergütung. Darüber hinaus können Sie als Betriebsrat im Zweifel beim Arbeitsgericht beantragen, Ihren Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin zu verpflichten, entsprechende Maßnahmen umzusetzen. Unterstützend verbleibt es zudem bei dem Anspruch nach § 80 Abs. 2 BetrVG, die Bruttoentgeltlisten einzusehen.

Haben Sie § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG im Blick

In § 4 EntgTranspG werden mit dem Ziel der Gleichbehandlung der Geschlechter die Anforderung an betriebliche Entlohnungssysteme beschrieben. Deshalb spielen je nach Konstellation im Einzelfall auch Ihre zwingenden Mitbestimmungsrechte in § 87 Abs. 1 BetrVG bei der betrieblichen Lohngestaltung eine Rolle. Soweit nicht bereits eine gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht, haben Sie als Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Darüber hinaus kommt im Zweifel auch Ihr Mitbestimmungsrecht bei der Festsetzung von Akkord- und Prämienätzen sowie ähnlicher leistungsbezogener Entgelte in Betracht.

Auch an § 99 BetrVG denken

Ein weiteres Mitbestimmungsrecht, das im Hinblick auf das EntgTransG eine Rolle spielt, ist Ihr Zustimmungsrecht bei personellen Einzelmaßnahmen in § 99 BetrVG. Behalten Sie vor allem die Eingruppierung im Blick. Denn wie Sie der Rechtsprechung entnehmen werden können, lauern gerade hier immer wieder gesetzeswidrige Benachteiligungen. Stellen Sie fest, dass eine vorgesehene Eingruppierung mittelbar oder unmittelbar zu einer Benachteiligung aufgrund des Geschlechts führt, können Sie die Zustimmung zu dieser Einzelmaßnahme verweigern (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG).

§ 4 Abs. 2 EntgTranspG

Feststellung von gleicher oder gleichwertiger Arbeit, benachteiligungsfreie Entgeltsysteme

Weibliche und männliche Beschäftigte üben eine gleichwertige Tätigkeit im Sinne dieses Gesetzes aus, wenn sie unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können. Zu den zu berücksichtigenden Faktoren gehören unter anderem die Art der Arbeit, die Ausbildungsanforderungen und die Arbeitsbedingungen. Es ist von den tatsächlichen, für die jeweilige Tätigkeit wesentlichen Anforderungen auszugehen, die von den ausübenden Beschäftigten und deren Leistungen unabhängig sind.

Equal Pay | Lesezeit 2 Minuten

Ein Kollege reicht für den Vergleich

Gleiche Arbeit muss gleich vergütet werden. Dieser Grundsatz existiert bereits seit Langem. Erhält eine Frau bei gleicher bzw. gleichwertiger Arbeit ein geringeres Gehalt als ein Mann, ist von einer Benachteiligung auszugehen. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) kürzlich noch einmal bestätigt und dabei gleichzeitig konkretisiert, was für den Gehaltsvergleich nach dem Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) wichtig ist (23.10.2025, Az. 8 AZR 300/24).

Arbeitnehmerin besteht auf finanzielle Gleichstellung

Der Fall: Die Arbeitnehmerin ist seit 15 Jahren Abteilungsleiterin in einem großen deutschen Automobilkonzern. Nach ihrer Rückkehr aus der Elternzeit stellte sie fest, dass sie deutlich schlechter als ihre vergleichbaren männlichen Kollegen, also die männlichen Abteilungsleiter, bezahlt wurde. Das Gehalt eines dieser Kollegen war ihr bekannt. Deshalb wollte sie das gleiche Gehalt auch für sich erhalten. Sie verlangte daraufhin von ihrem Arbeitgeber rückwirkend die finanzielle Gleichstellung mit den Vergleichspersonen.

Arbeitgeber bestreitet Vergleichbarkeit

Der Arbeitgeber wollte die Zahlung verhindern. Er stellte sich deshalb auf den Standpunkt, dass die zum Vergleich herangezogenen Kollegen nicht die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten. Darüber hinaus sagte er, dass die unterschiedliche Entgelthöhe auf Leistungsmängeln der Klägerin beruhe. Er stellte klar, dass die Arbeitnehmerin deshalb sogar unterhalb des Medianentgelts der weiblichen Vergleichsgruppe vergütet werde.

INFO: Mediangehalt

Was darunter zu verstehen ist

Das Mediangehalt ist das mittlere Bruttoentgelt einer Bevölkerungsgruppe, also der Betrag, der genau in der Mitte liegt, wenn man alle Einkommen aufsteigend sortiert.

LAG verneint den Anspruch

Das Landesarbeitsgericht (LAG) entschied, dass die Arbeitnehmerin keinen Anspruch auf das gleiche Gehalt wie der Kollege hat, der besonders gut verdient. Es ging wegen der Größe der männlichen Vergleichsgruppe und der Mittelwerte beider vergleichbarer Geschlechtergruppen davon aus, dass keine überwiegende Wahrscheinlichkeit für eine geschlechtsbedingte Benachteiligung vorliege. Ein Indiz nach § 22 AGG sei nicht gegeben.

BAG sieht das anders und bestätigt bisherige Rechtsprechung

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass es für die Erhebung einer Klage grundsätzlich genüge, einen Kollegen mit gleichwertiger Arbeit zu finden, der besser verdient. Könne eine Arbeitnehmerin oder auch ein Arbeitnehmer einen entsprechenden Nachweis erbringen, bestehe die Vermutung einer Diskriminierung. Ein Arbeitgeber könne ein entsprechendes Indiz widerlegen, indem er beweist, dass es sachliche Gründe für eine Ungleichbehandlung gibt. Die Richter stellten klar, dass die Größe der männlichen Vergleichsgruppe und die Höhe der Medianentgelte beider

Geschlechtsgruppen für das Eingreifen der Vermutungswirkung ohne Bedeutung sei.

Hier reichte dem Gericht der Tatsachenvortrag der Arbeitnehmerin

Das Gericht ging hier davon aus, dass die Arbeitnehmerin unter Verweis auf die Angaben im Intranet des Arbeitgebers in Bezug auf die Vergleichsgruppe hinreichende Tatsachen vorgetragen habe, die eine geschlechtsbedingte Entgeltbenachteiligung vermuten lassen.

BAG verweist an LAG zurück

Das BAG sprach der Arbeitnehmerin allerdings nicht die geforderte Differenz i. H. v. 420.000 € zu. Stattdessen verwies es die Angelegenheit zur erneuten Entscheidung an das LAG. Ziel dieses Vorgehens ist es, dem Arbeitgeber die Möglichkeit zu geben, konkrete Gründe vorzubringen, warum die Abteilungsleiterin schlechter bezahlt wird als vergleichbare Kollegen.

Kein Anspruch auf Information zu konkretem Gehalt

Klar ist, dass Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen auch nach dieser BAG-Rechtsprechung keinen Anspruch haben, das konkrete Gehalt Ihrer Kolleginnen und Kollegen zu erfahren. Denn das EntgTranspG verschafft Ihnen und Ihren Kolleginnen und Kollegen nur das Recht, die Mittelwerte, also den Median, der Vergütungen von männlichen und weiblichen Kolleg*innen zu erfahren.

Aus meiner Sicht wird sich daran auch im Hinblick auf die von der Bundesrepublik bis Juni 2026 umzusetzende EU-Entgelttransparenz-Richtlinie grundsätzlich nichts ändern, wobei dann u. U. der Durchschnittswert zugrunde gelegt wird. Im Zweifel wird der Auskunftsausspruch dann auch für Unternehmen mit weniger als 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bestehen. Der Anspruch auf Auskunft wird aber auch in Zukunft auf die Kenntnis der abstrakten Mittelwerte von männlichen und weiblichen Beschäftigten beschränkt bleiben. Wer also daran zweifelt, gerecht bezahlt zu werden, sollte warten, ob die Umsetzung der EU-Richtlinie dazu führt, dass der Auskunftsanspruch auch für kleinere Betriebe möglich ist, und diesen dann im Zweifel nutzen, wenn der Betrieb zurzeit nicht die erforderliche Anzahl Beschäftigter hat.

§ 22 AGG

Beweislast

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

Arbeitszeit | Lesezeit 1 Minute

Kann unser Arbeitgeber die Dienstzeiten eines Kollegen in dessen Nebenjob einfordern?

Frage:

Wir sind eine pflegerische Einrichtung. Unsere Kolleginnen und Kollegen leisten Schichtdienste. Einige Kollegen haben einen Nebenjob. Die jeweiligen Jobs sind grundsätzlich von unserem Arbeitgeber genehmigt. Allerdings führen die Nebenjobs immer mal wieder zu Schwierigkeiten bei der Besetzung der Schichten. Deshalb möchte unser Arbeitgeber die Dienstzeiten der Betroffenen im Nebenjob erfahren und hat diese kürzlich bei einem Kollegen eingefordert. Der Kollege war gebeten worden, bei einer Schicht einzuspringen – allerdings relativ spontan. Er kam der Bitte dann mit der Begründung nicht nach, dass er in seinem Nebenjob eingeplant sei. Wie ist die Rechtslage?

Antwort: Arbeitgeber kann unter bestimmten Voraussetzungen Unterlagen einfordern

Hat Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin den Nebenjob eines Kollegen bzw. einer Kollegin genehmigt, kann er/sie bestimmte

Unterlagen zum Nebenjob einfordern. Das gilt vor allem, wenn eine Nebentätigkeit die Interessen des Hauptarbeitgebers beeinträchtigen könnte. Ihr Arbeitgeber kann grundsätzlich Auskunft zum Nebenjob verlangen, um sicherzustellen, dass nicht gegen das Arbeitszeitgesetz verstoßen wird. Allerdings werden seine/ihre Möglichkeiten durch das Gesetz begrenzt. So kann Ihr Arbeitgeber folgende Informationen verlangen: Stundenzahl pro Woche, Arbeitszeit allgemein, Name des zusätzlichen Arbeitgebers, Art der Tätigkeit.

Arbeitszeitgesetz und berufliche Einschränkungen

Kritisch wird es, wenn für den Hauptberuf Überstunden anfallen. In diesem Fall geht die Haupttätigkeit vor. Lehnt ein Beschäftigter die Leistung temporär anfallender Überstunden ab, obwohl er/sie dazu grundsätzlich verpflichtet ist, handelt es sich um eine Einschränkung der hauptberuflichen Tätigkeit. Diese wiederum kann zum Verbot der Nebentätigkeit führen.

Mitbestimmung des Betriebsrats | Lesezeit 1 Minute

Welche Beteiligungsrechte haben wir bei der Fortbildung von Kollegen?

Frage:

Unser Arbeitgeber hat angekündigt, bestimmte Beschäftigte in ihrem beruflichen Fortkommen zu unterstützen und deshalb fortzubilden. Muss er uns daran beteiligen?

Antwort: Sie sind zu beteiligen

Der Betriebsrat hat gemeinsam mit dem Arbeitgeber die Aufgabe, die Berufsbildung der Arbeitnehmer zu fördern (§ 96 BetrVG).

Der Begriff Berufsbildung wird sehr weit verstanden. Es handelt sich um alle Maßnahmen, die dem Arbeitnehmer Kenntnisse und Erfahrungen vermitteln sollen, welche zur Ausfüllung eines Arbeitsplatzes und einer beruflichen Tätigkeit dienen. Deshalb sind auch berufliche Fortbildungen erfasst.

Darüber hinaus haben Sie als Betriebsrat ein Vorschlags- und Beratungsrecht bei allen Fragen der Berufsbildung.

Tarifrecht | Lesezeit 1 Minute

Haben Außertarifliche einen Anspruch, in die tarifliche Entlohnung zu wechseln?

Frage:

Auf unseren Betrieb ist nach wie vor ein Tarifvertrag anwendbar. Nun sind außertarifliche Kolleginnen und Kollegen mit dem Wunsch auf uns zugekommen, in den Tariflohn zu wechseln. Uns ist bekannt, dass die Entlohnung im AT-Bereich Sache des Arbeitgebers ist. Wir fragen uns deshalb, ob wir die an einem Tariflohn interessierten Kolleginnen und Kollegen irgendwie unterstützen können. Haben wir irgendwelche Möglichkeiten?

Antwort: Außertarifliche können nicht ohne Weiteres auf Eingruppierung nach Tarif bestehen

Leider wird die Unterstützung Ihrer Kollegen insoweit u. U. schwierig werden. Denn ich gehe an dieser Stelle davon aus, dass Ihre Kollegen eine wirksame Vereinbarung mit Ihrem Arbeitgeber geschlossen haben. Außertarifliche Angestellte können nicht ohne Weiteres auf die Eingruppierung nach Tarif bestehen. Sie müssten sich im Zweifel mit Ihrem Arbeitgeber auf einen Wechsel einigen.

Firmenwagen während Kündigungsfrist entzogen | Lesezeit 2 Minuten

Arbeitnehmer erhält Entschädigung

Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihr Arbeitsverhältnis selbst kündigen, werden von ihrem Arbeitgeber oder ihrer Arbeitgeberin während der Kündigungsfrist von der Arbeit freigestellt. In einem kürzlich vom Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen zu entscheidenden Fall entzog der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gleichzeitig den Dienstwagen. Das geht nicht, entschied das Gericht (22.5.2025, Az. 5 SLa 249/25).

Entzug des Firmenwagens

Der Fall: Der Arbeitnehmer, ein Gebietsleiter, kündigte sein Arbeitsverhältnis zum 30.11.2024 mit der vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist von 6 Monaten. Bereits am Tag nach dem Eingang der Kündigung stellte ihn sein Arbeitgeber einseitig mit Schreiben vom 31.5.2024 von der Arbeit frei. Parallel dazu forderte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf, den Firmenwagen bis Ende Juni 2024 zurückzugeben.

Dabei stützte er sich auf eine formularmäßige Klausel im Arbeitsvertrag, die den Arbeitgeber bei oder nach Ausspruch einer Kündigung zu einer Freistellung unter Fortsetzung der Vergütung berechnete. Der Dienstwagenvertrag sah für diesen Fall den Widerruf sowohl der dienstlichen als auch der privaten Nutzung des Firmenfahrzeugs vor.

Arbeitnehmer hat kein anderes Auto

Der Arbeitnehmer gab den Firmenwagen wie gefordert zurück. Bei dem Wagen handelte es sich um das einzige Auto des Arbeitnehmers. Er stand ihm auch zur privaten Nutzung zur Verfügung. Einen Ausgleich für den Entzug zahlte der Arbeitgeber nicht.

Arbeitnehmer fordert Entschädigung

Vor Gericht verlangte der Arbeitnehmer deshalb für die Zeit von Juli bis November 2024 eine Entschädigung in Höhe von insgesamt 2.550 € zuzüglich Zinsen. Zur Begründung verwies er darauf, dass er den Firmenwagen während der Freistellung bis zum Ende der Kündigungsfrist nicht mehr nutzen konnte.

Nach seiner Meinung war sowohl die Freistellungsregelung im Arbeitsvertrag als auch die Widerrufsklausel im Dienstwagenvertrag unwirksam. Außerdem monierte er, dass der Arbeitgeber bei der Ausübung der Widerrufsrechte nicht hinreichend billiges Ermessen gewahrt habe.

Arbeitgeber muss Entschädigung zahlen

Die Entscheidung: Das Gericht gab dem Arbeitnehmer recht. Es entschied, dass der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entschädigung für die Zeit vom 1.7.2024 bis zum 30.11.2024 in Höhe von 510 € monatlich habe. Zur Begründung stützten die Richter sich darauf, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat den Firmenwagen rechtswidrig entzogen habe.

Beschäftigungsanspruch auch bei Kündigung

Der Beschäftigungsanspruch eines Arbeitnehmers besteht grundsätzlich auch nach einer Kündigung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses. Eine einseitige Freistellung von der Arbeit durch den Arbeitgeber dürfe nur erfolgen, wenn dieser ein überwiegendes schutzwürdiges Interesse habe. Das ist z. B. gegeben, wenn der Arbeitgeber die Gefahr einer Konkurrenztaetigkeit begründet und er

sich sorgt, dass der Arbeitnehmer z. B. Kunden mitnehmen könnte. Eine Klausel im Arbeitsvertrag, die eine Freistellung ohne solche konkreten Gründe erlaubt, verletzt das gesetzlich verankerte Transparenzgebot. Eine solche Regelung sei deshalb unwirksam.

Keine automatische Freistellung bei Kündigung

Das Gericht stellte im Rahmen der Entscheidung klar, dass eine Freistellung nicht zur Regel werden dürfe. Der Regelfall sei und bleibe vielmehr, dass Arbeitnehmer auch nach ihrer Kündigung bis zum Ende der Kündigungsfrist weiterarbeiten dürfen. Eine Freistellung dürfe nur erfolgen, wenn der Arbeitgeber die Erforderlichkeit in Form von konkreten Interessen darlegen könne.

→ FAZIT

Keine willkürliche Freistellung und Entzug des Firmenwagens

Arbeitgeber dürfen Beschäftigte nicht ohne konkreten Grund von der Arbeit freistellen. Zudem dürfen Arbeitgebende Arbeitnehmern auch einen Firmenwagen nicht ohne Weiteres entziehen. Das gilt jedenfalls dann, wenn einem Kollegen ein Firmenwagen auch zur privaten Nutzung überlassen wurde. Denn in diesem Fall ist der Wagen meist Gehaltsbestandteil. Das führt dazu, dass der Arbeitgeber dem Betroffenen diesen bis zum Ende der Kündigungsfrist entsprechend dem Vertrag überlassen muss. Genauso, wie er verpflichtet ist, das Gehalt weiterzuzahlen.





Muster-Betriebsvereinbarung: Betriebsübergang

Kündigt sich ein Betriebsübergang an, löst das bei Ihren Kolleginnen und Kollegen schnell die Angst um den Arbeitsplatz aus. Sie stellen sich Fragen wie: „Was kann ich tun, wenn ich lieber beim alten Arbeitgeber bleiben möchte?“ oder „Wie steht es um mein Gehalt, wenn mein Arbeitsplatz auf einen neuen Arbeitgeber übergeht?“ Als Betriebsrat sollten Sie Antworten auf die wichtigsten Fragen parat haben. Zudem sollten Sie überlegen, ob Sie nicht für Ihre Kolleginnen und Kollegen günstige Bedingungen in einer Betriebsvereinbarung zum Thema Betriebsübergang festhalten.

Muster-Betriebsvereinbarung: Betriebsübergang

Zwischen dem Arbeitgeber ... (Name des Unternehmens), vertreten durch ..., und dem Betriebsrat der ..., vertreten durch ..., wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

§ 1 Betriebsänderung

Das Unternehmen ... wird in insgesamt ... Unternehmen aufgespalten. Und zwar: ...

Arbeitgeber und Betriebsrat haben gemeinsam die Arbeitnehmer je einem neuen Unternehmen zugeordnet.

Es besteht Übereinstimmung darüber, dass diese Rahmenvereinbarung als Interessenausgleich und Sozialplan gemäß §§ 111 ff. Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) abgeschlossen wird.

§ 2 Besitzstandswahrung

Durch die Neustrukturierung und den damit verbundenen Betriebsübergang dürfen den betroffenen Arbeitnehmern keine Nachteile entstehen. Arbeitgeber und Betriebsrat stimmen überein, dass die materiellen Arbeitsbedingungen der bisher im Unternehmen beschäftigten Kollegen mindestens für die Dauer von 24 Monaten nach dem Stichtag der Umstrukturierung erhalten bleiben. Beschäftigungszeiten vor dem Übergang in das neue Unternehmen sind dort mitzuzählen.

§ 3 Widerspruch gegen Arbeitgeberwechsel

Jeder von der Aufspaltung betroffene Arbeitnehmer hat das Recht, dem Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber schriftlich zu widersprechen (§ 613a Abs. 6 BGB).

Der Widerspruch kann dazu führen, dass aufgrund betriebsbedingter Kündigung der Verlust des Arbeitsplatzes droht, wenn eine Weiterbeschäftigung im bisherigen Unternehmen nicht möglich ist. Der Arbeitgeber muss die Mitarbeiter hierauf noch einmal gesondert aufmerksam machen.

Um den Widerspruch ausüben zu können, informiert der aktuelle Arbeitgeber seine Beschäftigten über den Betriebsübergang. Die Information muss schriftlich erfolgen.

Sie muss zudem folgende Punkte beinhalten:

- Zeitpunkt, konkreten Ablauf und Umfang des Betriebsübergangs
- Rechtsgrund für den Übergang (z. B. Verkauf)
- Information der Arbeitnehmer über die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen sowie über die in Aussicht gestellten Maßnahmen (z. B. Weiterbildungsmaßnahmen im neuen Betrieb)
- eine Information über das einmonatige Widerspruchsrecht

Außerdem muss die Unterrichtung rechtzeitig (mindestens einen Monat) vor dem geplanten Übergang in Textform (z. B. Brief oder E-Mail) erfolgen. Durch die Aufspaltung gilt der Tarifvertrag für die neuen Unternehmen ... und ... nicht mehr.

Die Regelungen des TV gelten als einzelvertragliche Inhaltsnormen längstens 12 Monate nach Stichtag weiter.

§ 4 Kündigungsschutz

Betriebsbedingte Kündigungen aus Anlass dieser Betriebsänderung sind ausgeschlossen.

§ 5 Versetzungen

Der Betriebsrat wird zu den Versetzungen nach § 99 BetrVG angehört.

§ 6 Aufstiegs- und Entwicklungschancen

Zum Erhalt der beruflichen Aufstiegs- und Entwicklungschancen werden 18 Monate lang sämtliche offene Stellen im Unternehmen und den aus dem Unternehmen hervorgegangenen Gesellschaften in diesem Unternehmen ausgeschrieben.

§ 7 Übergangsmandat der Betriebsräte

Für die Zeit unmittelbar nach der Neustrukturierung vereinbaren Arbeitgeber und Betriebsrat folgende Übergangsregelung nach § 21a BetrVG: Das gesetzliche Übergangsmandat für die derzeitigen Betriebsräte besteht bis zum Abschluss erforderlicher Neuwahlen, also bis zur Bekanntgabe der Wahlergebnisse. Die gesetzliche Übergangsfrist von 6 Monaten wird auf 18 Monate verlängert.

§ 8 Betriebsvereinbarungen in ausgegründeten Unternehmen

Soweit die Betriebsidentität nicht erhalten bleibt, finden die bisherigen Betriebsvereinbarungen bis zur Wahl neuer Betriebsräte in allen Unternehmen Anwendung. Bis zum Abschluss neuer Betriebsvereinbarungen gelten die derzeitigen Betriebsvereinbarungen weiter.

§ 9 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen der Betriebsvereinbarung nicht berührt. Die Vertragsparteien nehmen umgehend Verhandlungen auf, um die unwirksame Bestimmung durch eine wirksame zu ersetzen.

§ 10 Schlussbestimmungen

Diese Rahmenvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Eine Kündigung wird ausgeschlossen.

Ort, Datum, Unterschriften

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



Neue IT | Lesezeit 1 Minute

Sie haben kein Mitbestimmungsrecht beim Datenschutz

Möchte Ihr Arbeitgeber eine neue IT einführen, werden Sie schnell auf Ihre Mitbestimmungsrechte bestehen. Und zwar nicht nur im Hinblick auf das jeweilige IT-System, sondern auch hinsichtlich des Datenschutzes. Nach einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Hessen reden Sie allerdings beim Datenschutz nicht mit (5.12.2024, Az. 5 TaBV 4/24).

Betriebsrat hält Einigungsstellen-Spruch für nicht okay

Der Fall: Ein Logistikunternehmen hatte ein IT-System zur Verwaltung seiner Mitarbeiterdaten entwickeln lassen. Der Betriebsrat drängte auf den Abschluss einer Betriebsvereinbarung, aber Arbeitgeber und Betriebsrat konnten sich nicht einigen. Eine Einigungsstelle wurde eingesetzt. Durch ihren Spruch wurde eine Betriebsvereinbarung zur Einführung eines IT-Systems in Kraft gesetzt.

Diese regelte u. a., welche Beschäftigungsdaten zu welchen Zwecken verarbeitet werden dürfen und inwieweit Leistungs- und Verhaltenskontrollen anhand der Protokolldaten zulässig sind.

Die Regelung missfiel dem Betriebsrat. Er focht den Spruch der Einigungsstelle deshalb an. Seine Anfechtung begründete er damit, dass der Spruch der Einigungsstelle unwirksam sei, weil dieser die Einführung des IT-Systems nicht umfassend regelt. Vor allem lasse

er den Aspekt des Datenschutzes unberücksichtigt. Damit sei das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG verletzt.

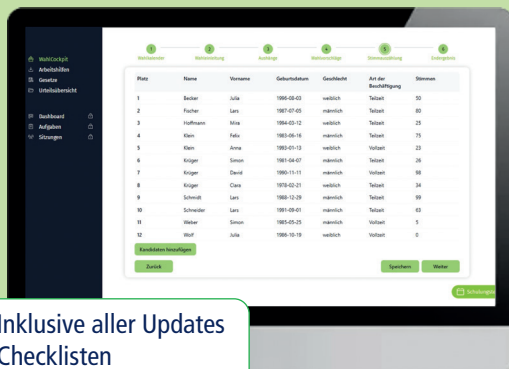
Arbeitgeber ist für den Datenschutz verantwortlich

Die Entscheidung: Das Gericht erklärte den Einigungsstellen-Spruch für wirksam. Die Richter stellten klar, dass der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zwar ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Anwendung technischer Überwachungseinrichtungen habe. Daraus folge aber kein Mitbestimmungsrecht in datenschutzrechtlichen Angelegenheiten.

Es ist nach Aussage des Gerichts vielmehr so, dass die Verantwortung für den Datenschutz im Unternehmen nach Art. 4 Nr. 7 DSGVO bei Ihrem Arbeitgeber allein liegt.

Ihre Mitbestimmungsmöglichkeiten in Sachen Datenschutz sind begrenzt. Versuchen Sie, wenn es denn notwendig werden sollte, sich mit Ihrem Arbeitgeber auf eine einvernehmliche Lösung zu einigen.

So geht Betriebsratswahl 2026 – mit dem digitalen WahlCockpit



- Inklusive aller Updates
- Checklisten
- Fristenrechner
- Rechtstipps

Ihre Soforthilfe für eine rechtssichere Betriebsratswahl 2026

- Fristen und Termine automatisch im Blick
- Ermittlung der Mindestsitze nach d'Hondt
- Rechtssichere Vorlagen und Muster
- Kandidaturen erfassen und verwalten
- Berechnung des Wahlergebnisses



Jetzt kostenlosen Zugang sichern: <https://kurzlinks.de/c415>

Das lesen
Sie in der
nächsten
Ausgabe

UNTERSTÜTZUNGSTREIK
Streik bei Konzernschwester
kann zulässig sein

INTERNE RICHTLINIEN
Wie Sie mitreden

MUSTER-BETRIEBSVEREINBARUNG
Nacht- und Schichtarbeit