

Urteilsdienst für den Betriebsrat

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



SEITE 3

MITBESTIMMUNG IM KONZERN

Wie Sie beim Einsatz von Führungskräften mitbestimmen

SEITE 6–7

MITARBEITERBEFRAGUNG

Wie Sie sich bei Befragungen von Kollegen richtig einbringen



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,

künstliche Intelligenz (KI) ist in aller Munde. Für Sie als Betriebsrat und für Ihre Kolleginnen und Kollegen aus der Betriebschaft stellt sich an dieser Stelle die Frage, wie Sie mit den Risiken der Technik umgehen sollten. KI fällt als technische Einrichtung auch unter Ihr zwingendes Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.

Hier ist Ihre Mitbestimmung bei Fragen der Überwachung durch technische Einrichtungen geregelt. Sie können sich also im Sinne Ihrer Kolleginnen und Kollegen einbringen und Einfluss nehmen.

Auch für KI gilt wie bei anderen technischen Überwachungsmaßnahmen: Es ist grundsätzlich gut, dass es die Möglichkeiten gibt. Sie müssen nur richtig genutzt und dürfen vor allem nicht ausgenutzt werden. KI ist Realität im Unternehmensalltag und damit an vielen Arbeitsplätzen. Es ist deshalb wichtig, umfassende Kenntnisse zu den Möglichkeiten von KI zu haben und auch die Grenzen zu kennen. Das gilt auch im Hinblick auf den Einsatz von Cloud-Software. Dabei sind Sie als Betriebsrat zu beteiligen. Damit Sie hier gut gerüstet sind, lesen Sie auf Seite 11 eine Betriebsvereinbarung zum Thema IT-Systeme.

Herzliche Grüße

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Inhalt

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Wie der Betriebsrat beim Einsatz von Führungskräften innerhalb eines Konzerns mitbestimmt Seite 3

Arbeit in mehreren Staaten: Welches Recht gilt, wenn der Arbeitsort wechselt? Seite 4

Arbeitgeber tritt aus dem Verband aus: Hier gibt es keine Lohnerhöhung Seite 5

Erkrankung während der Freistellung: Dieses Risiko trägt der Arbeitnehmer Seite 10

Probezeit: Kein Präventionsverfahren Seite 12

SCHWERPUNKTTHEMA

Mitarbeiterbefragung: Wie Sie sich bei Befragungen Ihrer Kolleginnen und Kollegen richtig einbringen Seite 6–7

PRAXISWISSEN

Brückentage: So verlängern Sie 2026 Ihren Urlaub Seite 8

IHRE FRAGEN

Kurzarbeit: Wie kurzfristig kann unser Arbeitgeber die Kollegen zurückrufen? Seite 9

Was darf ins Arbeitszeugnis? Seite 9

BETRIEBSVEREINBARUNG

Einsatz einer Cloud-Software 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 & S. 6: Pixel-Shot; S. 5: Stockfotos-MG; S. 10: Subbotina Anna – 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. © 2026 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

Mitbestimmung des Betriebsrats | Lesezeit 2 Minuten

Wie der Betriebsrat bei Einsatz von Führungskräften innerhalb eines Konzerns mitbestimmt

Bei einer Einstellung sind Sie als Betriebsrat nach § 99 BetrVG zu beteiligen, wenn in Ihrem Betrieb i. d. R. mehr als 20 Beschäftigte arbeiten. Eine Einstellung i. S. v. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist auch bei Führungskräften, die innerhalb eines Konzerns im Betrieb eines anderen Unternehmens tätig werden, ohne dass zu dem Betriebsinhaber ein Arbeitsverhältnis besteht, nur möglich, wenn sie bezogen auf den Betriebsinhaber weisungsgebunden sind. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung klargestellt (23.9.2025, Az. 1 ABR 25/24).

Darum geht's

Der Fall: Der Arbeitgeber und der Betriebsrat eines Unternehmens streiten um die Frage, ob die Beschäftigung von 4 Beschäftigten als Einstellung i. S. v. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zu beurteilen sei.

Der Arbeitgeber ist ein Unternehmen, das spezielle Messgeräte herstellt, sogenannte Massenspektrometer. Der Betrieb in Deutschland mit rund 500 Mitarbeitern gehört zu einem US-amerikanischen Konzern. Dieser verfügt über unternehmens- und länderübergreifende Organisationsstrukturen (sogenannte Matrixstrukturen).

Arbeitnehmer nehmen Aufgaben per Videokonferenzen wahr

Am deutschen Standort sind 4 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tätig, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zur Arbeitgeberin stehen, sondern einen Arbeitsvertrag mit einem anderen im Ausland tätigen Unternehmen haben, das auch zum Konzern gehört. Sie nehmen ihre Aufgaben im Betrieb der Arbeitgeberin via Videokonferenzen wahr. Sie sind zudem gegenüber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des deutschen Betriebs weisungsbefugt. Daher erteilen sie diesen Beschäftigten Anweisungen und nehmen zudem andere Führungsaufgaben wahr. Unter anderem leiten sie auch Teams.

Betriebsrat geht von Eingliederung aus

Der Betriebsrat des deutschen Betriebs beobachtete die Situation mit Argusaugen. Er war danach der Meinung, dass die 4 Führungskräfte so stark in den deutschen Betrieb eingebunden seien, dass es sich um eine Einstellung nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG handele.

Der Betriebsrat bestand deshalb auf sein Beteiligungsrecht nach § 99 Abs. 1 BetrVG. Danach muss er unterrichtet werden. Zudem muss er einer Einstellung nach § 99 Abs. 1 BetrVG zustimmen.

Da sich der Arbeitgeber nicht regte, beantragte der Betriebsrat vor Gericht, dass die Tätigkeit der 4 Personen im deutschen Betrieb beendet werden müsse, solange er nicht zugestimmt habe.

Arbeitgeber lehnt Einstellung ab

Der Arbeitgeber schätzte die Situation völlig anders ein. Er lehnte eine Beteiligung des Betriebsrats ab und stellte sich auf den Standpunkt, dass die 4 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht bei ihm eingestellt seien. Er wendete ein, dass er wiederum gar keine Befugnis habe, diesen Führungskräften Anweisungen zu erteilen. Zudem sagte er, dass die 4 Manager nicht eng genug mit der Belegschaft zusammenarbeiten würden.

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht (LAG) haben zugunsten des Betriebsrats entschieden. Dagegen ging der Arbeitgeber mit einer Rechtsbeschwerde vor dem BAG vor. Dieses hob daraufhin die Entscheidung des LAG auf und wies die Sache zur erneuten Entscheidung an das LAG zurück.

Weisungsrecht des Betriebsinhabers nicht maßgeblich

Die Entscheidung: Das BAG hat entschieden, dass das LAG zu Unrecht angenommen hatte, dass es für die Frage der Eingliederung von Führungskräften, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber stehen, darauf ankomme, ob sie dem Weisungsrecht des Betriebsinhabers unterliegen. Das begründeten die Richter mit den Voraussetzungen einer Einstellung nach § 99 BetrVG.

Wann eine Einstellung vorliegt

Danach liegt eine Einstellung vor, wenn eine Person in den Betrieb eingegliedert wird, um dort gemeinsam mit den anderen Mitarbeitenden zu arbeiten. Dabei sei es egal, mit wem der Arbeitsvertrag geschlossen wurde. Entscheidend sei die tatsächliche Arbeit im Betrieb.

Dazu reiche es nicht allein aus, dass eine Führungskraft gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Anweisungen gebe. Damit man von einer Einstellung ausgehen könne, müsse der Geschäftsführer des Betriebs auch das Recht haben, seinerseits diesen Führungskräften Anweisungen zu erteilen.

Für diesen Fall bedeutet das, dass der deutsche Arbeitgeber zumindest in Teilen wie ein Vorgesetzter gegenüber den aus dem Ausland arbeitenden Führungskräften agieren müsste. Er müsste also Einfluss auf den Inhalt, Ort und die Zeit der Arbeitsleistung dieser Führungskräfte nehmen können. Sollten die Führungskräfte jedoch unabhängig vom deutschen Geschäftsführer agieren und auf Basis von Weisungen ihrer Vorgesetzten in den USA arbeiten, handele es sich hier nicht um eine Einstellung.

→ FAZIT

Einbindung in die Betriebsstruktur ist wichtig

Damit ein deutscher Betriebsrat in vergleichbaren Fällen zu beteiligen ist, müssen die jeweiligen Führungskräfte in die Struktur des deutschen Betriebs eingegliedert sein. Wichtig ist, dass der deutsche Arbeitgeber solchen Führungskräften gegenüber Weisungen erteilen darf. Fehlt eine entsprechende Befugnis, liegt keine Einstellung vor.

Arbeit in mehreren Staaten | Lesezeit 2 Minuten

Welches Recht gilt, wenn der Arbeitsort wechselt?

In der Europäischen Union gilt Arbeitnehmerfreizügigkeit. Das nutzen einige Arbeitnehmer, indem sie in mehreren EU-Ländern tätig sind. In solchen Fällen stellt sich dann die Frage, welches Recht auf das jeweilige Arbeitsverhältnis anwendbar ist. Hierbei gilt u. a. das Übereinkommen von Rom, dass bei Arbeit in mehreren Staaten die freie Wahl des anzuwendenden Rechts durch die Parteien eingeschränkt ist. Im Folgenden hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) klargestellt, wie das anwendbare Recht bei einem Wechsel des gewöhnlichen Arbeitsortes zu bestimmen ist (11.12.2025, Rs. C-485/24).

Arbeitsvertrag regelt Anwendbarkeit luxemburgischen Rechts

Der Fall: Der Arbeitgeber, ein in Luxemburg ansässiges Transportunternehmen, stellte einen französischen Staatsangehörigen als Fahrer ein. In dessen Arbeitsvertrag einigten sich die Parteien auf die Anwendbarkeit des luxemburgischen Rechts. Vereinbart wurde zudem, dass der Arbeitnehmer in mehreren europäischen Ländern, so z. B. auch in Frankreich, Transporte durchführen sollte.

Im Laufe der Zeit konzentrierte sich die Tätigkeit des Arbeitnehmers immer mehr auf Frankreich. Der Arbeitgeber räumte dies 2014 ein und berief sich auf eine Verpflichtung zur Anmeldung bei der französischen Sozialversicherung. Nachdem der Arbeitnehmer in der Folgezeit allerdings eine Verringerung seiner Arbeitszeit ablehnte, beendete der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis im gleichen Jahr.

Arbeitnehmer wehrt sich in Frankreich

Das wollte der Arbeitnehmer so nicht stehen lassen. Er wehrte sich deshalb vor dem Arbeitsgericht in Dijon in Frankreich gegen die Kündigung – allerdings ohne Erfolg. Denn das Arbeitsgericht wies die Anträge mit der Begründung zurück, dass luxemburgisches Recht anzuwenden sei. Der Arbeitnehmer zog daraufhin vor das Berufungsgericht.

Dieses hob die Entscheidung auf und entschied, dass nach dem Übereinkommen von Rom französisches Recht anwendbar sei. Das begründeten die Richter damit, dass der gewöhnliche Arbeitsort in Frankreich liege. Gegen diese Entscheidung ging dann wiederum der Arbeitgeber vor.

Kassationsgerichtshof leitet Vorabentscheidung ein

Der französische Kassationsgerichtshof wendete sich daraufhin an den EuGH. Dieser hatte nun im Kern zu klären, welches Recht anwendbar ist, wenn die Vertragsparteien keine Wahl getroffen haben und der Arbeitnehmer, nachdem er seine Arbeit zunächst an einem Ort erledigt hat, dazu angehalten wird, seine Tätigkeit an einem anderen Ort auszuüben, und dieser dann zum neuen, gewöhnlichen Arbeitsort wird.

Auf die Gesamtumstände kommt es an

Die Entscheidung: Der EuGH hat entschieden, dass in solchen Fällen die Gesamtumstände maßgeblich sind. Der Ort, der zum neuen gewöhnlichen Arbeitsort werden soll, sei im Rahmen der Prüfung der Gesamtumstände zu berücksichtigen, um das Recht zu bestimmen. Eine entsprechende Auslegung und Entscheidung kommt natürlich nur zum Tragen, wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht zuvor vertraglich klar geeinigt haben.

Schutz der Arbeitnehmer muss gegeben sein

Das Übereinkommen von Rom schränke die Wahl des anzuwendenden Rechts durch die Parteien dahingehend ein, dass sie nicht dazu führen darf, dass Arbeitnehmern der Schutz entzogen wird. Dieser wird durch die zwingenden Bestimmungen des Rechts entzogen, das wegen fehlender Rechtswahl anzuwenden wäre.

Diese beiden Möglichkeiten sind vorgesehen

Zur Bestimmung des in einem solchen Fall anwendbaren Rechts sieht das Übereinkommen 2 Anknüpfungskriterien vor. Dabei handelt es sich einerseits um das Recht des Staates, in dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet. Falls das nicht greift, kann andererseits das Recht des Staates, in dem sich die Niederlassung befindet, die den Arbeitnehmer eingestellt hat, zum Tragen kommen.

Hier werden die Aspekte nicht angewendet

Diese beiden Anknüpfungspunkte sind allerdings nicht anwendbar, wenn sich aus der Gesamtheit der Umstände ergibt, dass der Arbeitsvertrag engere Verbindungen zu einem anderen Staat aufweist. In diesem Fall ist das Recht des anderen Staates anzuwenden. Hier ging der EuGH davon aus, dass sich über das erste Kriterium kein Staat bestimmen lasse, wenn sich der gewöhnliche Arbeitsort im Verlauf des Arbeitsverhältnisses als Ganzem von einem Staat in einen anderen verlagert hat. Deshalb sei hier auf das zweite Kriterium und damit auf den Sitz der Niederlassung abzustellen. Hier also Luxemburg. Nun sei lediglich noch zu klären, ob sich aus den Gesamtumständen ergibt, dass der Arbeitsvertrag engere Verbindungen zu Frankreich aufweise.

→ FAZIT

Hier bestimmt sich der Arbeitsort nach den tatsächlichen Verhältnissen

Der Arbeitsort richtet sich dabei in erster Linie nach den Vereinbarungen im jeweiligen Arbeitsvertrag. Ändern sich die Verhältnisse jedoch, ist u. U. eine Gesamtbetrachtung vorzunehmen, bei der die tatsächlichen Verhältnisse zu berücksichtigen sind. Als Betriebsrat haben Sie weder mit dem Arbeitsvertrag noch mit dem Arbeitsort unmittelbar etwas zu tun. Sie kommen ins Spiel, wenn Ihr Arbeitgeber einen Kollegen versetzen will. Empfehlen Sie Betroffenen in so einem Fall, gute Argumente dafür zu suchen, warum trotz anderslautender Regelung hier eine engere Verbindung zu Frankreich besteht.

Tarifbindung | Lesezeit 2 Minuten

Arbeitgeber tritt aus Verband aus: Hier gibt es keine Lohnerhöhung

Tritt der Arbeitgeber aus einem Verband aus, kommt der Tarifvertrag in der Regel noch eine Weile zur Anwendung. Denn meist wirkt der Tarifvertrag ähnlich wie eine Betriebsvereinbarung im Rahmen der zwingenden Mitbestimmung nach. Das Arbeitsgericht Suhl musste sich nun mit der Frage beschäftigen, ob ein Entgelttarifvertrag nach dem Verbandsaustritt des Arbeitgebers noch Anwendung findet (15.9.2025, Az. 5 Ca 555/25).

Arbeitnehmer klagt auf Zahlung nach Entgelttarifvertrag

Der Fall: Die Arbeitnehmerin ist eine seit 1997 bei ihrem Arbeitgeber beschäftigte Verkäuferin. Ihr Arbeitsvertrag enthielt eine arbeitsvertragliche Bezugnahme Klausel, nach der die Anwendung der jeweils gültigen Fassung des einschlägigen Tarifvertrags erfolgen soll.

Nach dem Austritt des Arbeitgebers aus dem Arbeitgeberverband zum 31.12.2023 kam es am 28.6.2024 zum Abschluss eines neuen Tarifvertrags mit der ver.di, der rückwirkend zum 1.6.2023 Lohn-erhöhungen und eine Inflationsausgleichsprämie vorsieht.

Die Arbeitnehmerin verlangte eine entsprechende Zahlung von ihrem Arbeitgeber – allerdings ohne Erfolg. Denn der lehnte das ab.

Damit gab sich die Arbeitnehmerin nicht zufrieden. Sie zog vor Gericht und verlangte die Zahlung der tariflichen Entgelterhöhung und eine Inflationsausgleichsprämie.

Gericht lehnt Anwendbarkeit des Tarifvertrags ab

Die Entscheidung: Das Gericht entschied zuungunsten der Arbeitnehmerin. Es lehnte die Anwendbarkeit des Tarifvertrags auf das Arbeitsverhältnis der Beschäftigten ab. Das begründete das Gericht damit, dass der neue Tarifvertrag wegen des Austritts des Arbeitgebers aus dem Verband keine Anwendung auf das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmerin finde. Schließlich habe der Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Abschlusses des neuen Tarifvertrags dem Verband nicht mehr angehört (§§ 3, 4 Tarifvertragsgesetz (TVG)).

Das Gericht stellte zudem klar, dass die übliche Nachbindung an den früheren Entgelttarifvertrag durch den Abschluss eines bzw. dieses neuen Vertrags erloschen sei.

Das Gericht wies zudem darauf hin, dass an diesem Grundsatz auch die rückwirkende Änderung zum 1.6.2023 nichts ändere.

Welche Rolle Sie als Betriebsrat im Hinblick auf Tarifverträge spielen

Es ist Ihre gesetzliche Pflicht als Betriebsrat, zu prüfen, ob Ihr Arbeitgeber sämtliche gesetzliche Regelungen korrekt umsetzt (§ 80 Abs. 1 BetrVG). Dazu gehört auch die Durchführung von Tarifverträgen und damit der im Tarifvertrag festgelegten Regelungen, wie z. B. zu Löhnen, Entgelt usw.

In diesem Rahmen ist es zudem Ihre Pflicht, zu überwachen, dass Ihre Kolleginnen und Kollegen entsprechend der festgelegten Tarifentgeltgruppen korrekt eingruppiert werden.

Sollte ein Tarifvertrag einen entsprechenden Spielraum vorsehen, können Sie als Betriebsrat weitere Regelungen in Betriebsverein-

barungen schaffen, die für Ihre Kolleginnen und Kollegen günstiger sind.

→ FAZIT

Keine Nachwirkung

Das Gericht verneinte hier die Nachbindung des früheren Tarifvertrags. Es stellte darauf ab, dass diese durch den Abschluss eines neuen Tarifvertrags erloschen sei. An den neuen Tarifvertrag sei aber wiederum der Arbeitgeber nicht gebunden, da er vor dem Abschluss des „Folge“-Tarifvertrags aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten sei.

INFO: Tarifbindung beenden

Das müssen Sie wissen

Ist ein Arbeitgeber tarifgebunden, bleibt diese Tarifgebundenheit grundsätzlich bestehen, bis der Tarifvertrag endet. Der Tarifvertrag entfaltet also im Fall des Austritts des Arbeitgebers aus dem entsprechenden Verband Nachbindung. Das sieht § 3 Abs. 3 TVG so vor. Tritt ein Arbeitnehmer nach einem Verbandsaustritt seines Arbeitgebers während dessen Nachbindung in die tarifvertragschließende Gewerkschaft ein, entsteht eine normative Bindung des Arbeitsverhältnisses an den Tarifvertrag (§ 4 Abs. 1 TVG); also so, als wären die Arbeitsvertragsparteien zur gleichen Zeit Mitglied ihres jeweiligen Verbands bzw. ihrer Gewerkschaft.



Mitarbeiterbefragung | Lesezeit 4 Minuten

Wie Sie sich bei Befragungen Ihrer Kolleginnen und Kollegen richtig einbringen

Mitarbeiterbefragungen sind für Sie und Ihren Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin ein wirksames Instrument, sich ein aktuelles Stimmungsbild der Belegschaft zu machen. Das kann sehr hilfreich sein. Denn richtig eingesetzt, helfen solche Befragungen, möglichen Problemen in Ihrem Unternehmen auf den Grund zu gehen. Ihnen als Betriebsrat bieten die Befragungen häufig eine gute Argumentationshilfe. Sie können sie gut einsetzen, wenn Sie Ihrem Arbeitgeber/Ihrer Arbeitgeberin belegen wollen, dass bei einem Thema Handlungsbedarf besteht. Dazu sollten Sie die Befragung allerdings gut vorbereiten.

Ziel von Mitarbeiterbefragungen

Mitarbeiterbefragungen sind Umfragen unter Ihren Kolleginnen und Kollegen, um die Meinungen zu einem bestimmten Thema zu erfahren. Ziel der Fragen ist es in der Regel, herauszufinden, wie z. B. die Arbeitszufriedenheit erhöht und wie die Unternehmenskultur verbessert werden kann.

Die Sorgen von Betriebsräten

Als Betriebsrat fallen Ihnen im Rahmen einer Mitarbeiterbefragung, die Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin plant, häufig zunächst mögliche Nachteile ein: Fehlende Anonymität, Missbrauch der Umfrageergebnisse und drohende Veränderungen zum Nachteil Ihrer Kolleginnen und Kollegen sind häufig Ihre Befürchtungen.

Vorteile im Blick behalten

Die Gefahr des Missbrauchs kann selbstverständlich nicht gänzlich ausgeschlossen werden. Allerdings sollten Sie nicht von vornherein als größten Aspekt die Gefahr sehen. Richten Sie Ihren Blick besser auf die Vorteile. Ihren Kolleginnen und Kollegen bietet eine solche Befragung die Möglichkeit, anonym ihre Meinung zu äußern, auf bestehende Probleme aufmerksam zu machen und auch Verbesserungsvorschläge einbringen zu können.

bern, auf bestehende Probleme aufmerksam zu machen und auch Verbesserungsvorschläge einbringen zu können.

Welche Mitbestimmungsrechte Sie haben

Führt Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin eine Befragung durch, muss er/sie Sie als Betriebsrat nach § 80 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) rechtzeitig und umfassend informieren. Rechtzeitig ist die Information in aller Regel dann, wenn Ihre Änderungs- und Ergänzungswünsche tatsächlich berücksichtigt werden können. Umfassend ist die Unterrichtung, wenn Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin Ihnen alle erforderlichen Unterlagen vorlegt.

Beteiligen Sie sich an den Befragungen

Als Betriebsrat sollten Sie stets versuchen, sich an den Mitarbeiterbefragungen Ihres Arbeitgebers/Ihrer Arbeitgeberin zu beteiligen. Überzeugen Sie ihn/sie, dass er/sie Sie in das Projektteam aufnimmt, das die Befragung organisiert. Als Argument können Sie anbringen, dass Ihre Mitarbeit und Unterstützung des Projekts die Akzeptanz der Befragung in der Belegschaft erhöhen wird.



WIRKEN SIE MIT BEI EINER MITARBEITERBEFRAGUNG UND WERBEN SIE DAFÜR UNTER DEN KOLLEGEN.

**MEIN TIPP****Im Zweifel Grund der späten Information suchen**

Sollte Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin Sie erst sehr spät über eine Mitarbeiterbefragung informieren, fassen Sie das nicht automatisch als Affront oder Provokation auf. Hinterfragen Sie stattdessen die Ursache für die späte Information. Weisen Sie Ihren Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin zudem darauf hin, dass Sie Wert darauf legen, dass Ihre Änderungs- und Ergänzungswünsche tatsächlich Berücksichtigung finden können.

Verlangen Sie von ihm/ihr, dass er/sie Ihnen alle Unterlagen aushändigt, die Sie benötigen, um Ihre Aufgabengemäß zu erfüllen.

Welche Mitbestimmungsrechte noch berührt sein können

Als Betriebsrat haben Sie darüber hinaus ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, wenn es um die Ordnung des Betriebs und das Verhalten Ihrer Kolleginnen und Kollegen geht. Dieses Mitbestimmungsrecht kommt in dem Moment zum Tragen, in dem Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin aufgrund der Ergebnisse der Befragung Maßnahmen einleiten will, die die Ordnung des Betriebs und das Verhalten Ihrer Kolleginnen und Kollegen betreffen.

Haben Sie Ihr Mitbestimmungsrecht bei der Anwendung technischer Einrichtungen im Blick

Eine Rolle spielt zudem unter Umständen Ihr Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (Anwendung technischer Einrichtungen). Und zwar sobald Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin mithilfe technischer Einrichtungen Daten über das Verhalten und die Leistung Ihrer Kollegen erheben oder verarbeiten will.

**ACHTUNG****Auch manuell erhobene Daten berücksichtigen**

Ihr Mitbestimmungsrecht umfasst auch die manuell erhobenen Daten, die später technisch ausgewertet werden sollen.

Lassen sich aus den Daten einer Mitarbeiterbefragung Rückschlüsse auf die Leistung oder das Verhalten einer Ihrer Kolleginnen oder eines Kollegen schließen, bestehen Sie auf Ihre Mitwirkungsrechte.

Wann Sie als Betriebsrat selbst eine Befragung durchführen können

Als Betriebsrat dürfen Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit eigene Mitarbeiterbefragungen durchführen.

Voraussetzung dafür ist allerdings, dass die Befragung in direktem Zusammenhang mit Ihren Aufgaben als Betriebsrat steht, Ihr berechtigtes Informationsrecht befriedigt, die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer nicht verletzt, den Betriebsablauf nicht stört und den Betriebsfrieden nicht gefährdet.

**MEIN TIPP****Stellen Sie das Einhalten der Voraussetzungen sicher**

Sorgen Sie dafür, dass die Bedingungen erfüllt sind. Denn genauso, wie Sie den Mitarbeiterbefragungen Ihres Arbeitgebers/Ihrer Arbeitgeberin kritisch gegenüberstehen, wird auch Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin unter Umständen von Ihren Ideen nicht immer begeistert sein.

Befragung durchführen: Das müssen Sie bedenken

Grundsätzlich gilt: Je mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich an einer Befragung beteiligen, desto repräsentativer wird das Ergebnis. Sie sollten deshalb vorab unbedingt Werbung für das Vorhaben machen. Die höchste Akzeptanz erreichen Sie, wenn Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen vorab umfassend informieren.

Erklären Sie, warum die Mitarbeiterbefragung wichtig ist. Sagen Sie, was Sie damit erreichen wollen.

Informieren Sie Ihre Kollegen über den konkreten Ablauf der Befragung

Unterrichten Sie über den Ablauf der Befragung. Klären Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen darüber auf, wann die Fragebögen verteilt werden. Sagen Sie ihnen, wo die ausgefüllten Fragebögen abgegeben werden sollen. Gehen Sie zudem darauf ein, was passiert, wenn das Ergebnis vorliegt.

Weisen Sie unbedingt auf die freiwillige Teilnahme hin

Eine Mitarbeiterbefragung ist nur sinnvoll, wenn sie freiwillig erfolgt. Andernfalls füllen nicht motivierte Kolleginnen und Kollegen den Bogen unter Umständen nicht wahrheitsgemäß aus. Sie sollten im Zusammenhang mit der Vorstellung des Projekts deshalb auch darauf hinweisen, dass die Teilnahme freiwillig ist. Zudem sollten Sie die Gewährleistung der Anonymität zusichern.

Unterrichten Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen, dass der Datenschutz sichergestellt ist

Gerade in Zeiten eines verstärkten Datenschutzes ist es sinnvoll, im Rahmen dieser grundsätzlichen Aufklärung auch noch einmal darauf hinzuweisen, dass Sie und Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin selbstverständlich zu jedem Zeitpunkt die Anforderungen der Datenschutz-Grundverordnung und des Bundesdatenschutzgesetzes einhalten werden.

**MEIN TIPP****Unterrichten Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen schriftlich**

Handelt es sich um eine lediglich von Ihnen als Betriebsrat durchgeführte Mitarbeiterbefragung, informieren Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen am besten schriftlich über die Befragung.

Planen Sie die Durchführung der Mitarbeiterbefragung mit Ihrem Arbeitgeber/Ihrer Arbeitgeberin, ist es am einfachsten, wenn dieser/diese die Befragung im Rahmen einer Betriebsversammlung vorstellt.

Brückentage | Lesezeit 2 Minuten

So verlängern Sie 2026 Ihren Urlaub

Sie und Ihre Kollegen haben Anspruch auf Erholungsurlaub. Je nach Tarifgebundenheit und Unternehmen profitieren Arbeitnehmer in der Regel von zwischen 24 und 32 Tagen Urlaub im Jahr. Legen sie die einzelnen Urlaubstage günstig, können sie 2026 mehr aus ihrem Urlaub machen. Denn auch im kommenden Jahr gibt es wieder einige sogenannte Brückentage.

Wann man von einem Brückentag spricht

Bei einem Brückentag handelt es sich eigentlich um normale Arbeitstage, die auf einen Montag oder Freitag fallen. Sie gehen dabei einem Feiertag oder einem Wochenende voran bzw. nach. In so einigen Betrieben wird an solchen Tagen grundsätzlich nicht gearbeitet.

Welche Brückentage sich 2026 für Urlaub anbieten

Mit möglichst wenigen Urlaubstagen möglichst viel Freizeit „herausschlagen“, dieses Ansinnen haben sicherlich auch viele Ihrer

Kolleginnen und Kollegen. Möglich ist das häufig, wenn man seinen Urlaub geschickt zwischen 2 Feiertagen plant, also einen Brückentag nutzt.

Klassische Brückentage, die sich gut für Urlaub nutzen lassen, gibt es 2026 wenige; eigentlich nur den Freitag nach Christi Himmelfahrt und den Freitag nach Fronleichnam in den südlichen und westlichen Bundesländern. Welche Möglichkeiten Sie haben, Ihren Urlaub mit wenigen Tagen etwas länger zu gestalten, lesen Sie im Folgenden.



Übersicht: Die wichtigsten Brückentage 2026

Mögliche Brückentage	Urlaubstage 2026
Ostern 2026	Über Ostern können Sie und Ihre Kollegen in diesem Jahr 8 Urlaubstage einsetzen, um 16 Tage hintereinander freizuhaben (30.3. bis 10.4.2026). Alternativ können Kollegen auch einfach für die 4 Tage von Montag bis Donnerstag der Karwoche bzw. für die Tage Dienstag bis Freitag nach Ostermontag Urlaub einreichen. Dann haben sie jeweils 10 Tage am Stück frei.
Himmelfahrt und Pfingsten	Am 14.5.2026 ist Christi Himmelfahrt. Wer den 15.5.2026 freinimmt, hat 4 Tage am Stück frei. Wer auch Montag bis Mittwoch (11.5. bis 13.5.) noch freinimmt, hat inklusive der Wochenenden 9 Tage frei. Eine Woche später ist Pfingsten (24.5. bis 25.5.). Wer 4 Tage nach Pfingstmontag Urlaub beantragt, hat ebenfalls 9 Tage frei. Wer insgesamt 8 Tage Urlaub einreicht (4 Tage in der Himmelfahrtswoche und 4 Tage in der Pfingstwoche), hat 14 Tage frei. In den katholisch geprägten Bundesländern folgt am 4.6.2026 noch Fronleichnam. Wer für Freitag, den 5.6.2026, Urlaub einreicht, profitiert von einem 4-Tage-Wochenende. Wer einen längeren Urlaub wünscht, sollte den vorangegangenen Tipp nutzen und z. B. für die 4 Tage nach Pfingstmontag auch Urlaub einreichen. So werden aus 8 Tagen Urlaub 14 Tage frei.
3.10.2026	Der Tag der Deutschen Einheit fällt im Jahr 2026 auf einen Samstag. Das Wochenende lässt sich durch entsprechende Urlaubstage jederzeit verlängern. Allerdings ohne besondere Vorteile.
Reformationstag (31.10.2026) und Allerheiligen (1.11.2026)	In vielen evangelisch-lutherisch geprägten Bundesländern ist der Reformationstag, 31.10., inzwischen ein gesetzlicher Feiertag. Er fällt 2026 ebenfalls auf einen Samstag. Es gilt deshalb das bereits zum Tag der Deutschen Einheit Gesagte. In den katholisch geprägten Bundesländern findet am Sonntag, 1.11.2026, Allerheiligen statt.
Weihnachten 2026	Der 1. und 2. Weihnachtstag 2026 fallen auf einen Freitag und Samstag. Wer vom 21. bis 24.12. (je nach betrieblicher Regelung) Urlaub nimmt, erreicht mit 3–4 Urlaubstagen eine freie Woche. Neujahr 2027 fällt auf einen Freitag. Wer vom 28.12. bis zum 31.12. Urlaub einreicht, erhält je nach Regelung mit 3–4 bzw. häufig 3,5 Tagen eine freie Woche. Wenn Ihre Kolleginnen und Kollegen mit der Weihnachtswoche entsprechend verfahren, erhalten sie je nach Regelung zu Heiligabend und Silvester mit 7 Urlaubstagen 16 freie Tage.

Wie Sie sehen, ist 2026 ein eher arbeitgeberfreundliches Jahr. Nichtsdestotrotz lassen sich mit der richtigen Planung ein paar Tage mehr herausholen.

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



Kurzarbeit | Lesezeit 2 Minuten

Wie kurzfristig kann unser Arbeitgeber unsere Kolleginnen und Kollegen an den Arbeitsplatz zurückrufen?

Frage:

Wir arbeiten in unserem Betrieb seit einigen Monaten in Kurzarbeit. Viele Kolleginnen und Kollegen sind von Kurzarbeit null betroffen. So langsam erhält unser Arbeitgeber glücklicherweise wieder mehr Aufträge. Unser Arbeitgeber hat deshalb angefangen, einige Kolleginnen und Kollegen aus der Kurzarbeit zurückzuholen.

In diesem Zusammenhang ist jetzt unter den Kolleginnen und Kollegen die Frage aufgekommen, wie kurzfristig er sie zur Arbeit zurückrufen kann. Die Kolleginnen und Kollegen gehen grundsätzlich davon aus, dass sie die freie Zeit auch frei verplanen dürfen.

Das sieht unser Arbeitgeber anders. Er meint, dass die Kolleginnen und Kollegen in Kurzarbeit ähnlich wie die Kolleginnen und Kollegen in Rufbereitschaft im Zweifel kurzfristig an den Arbeitsplatz zurückkehren müssen. Wie ist die Rechtslage?

Antwort: Ihre Kollegen müssen kurzfristig zur Verfügung stehen

Während der Kurzarbeit bleibt das Arbeitsverhältnis grundsätzlich bestehen. Ihre Kolleginnen und Kollegen haben ihre Arbeits-

kraft also grundsätzlich anzubieten. Zumindest müssen sie sich bereithalten, damit Ihr Arbeitgeber sie im Zweifel auch kurzfristig in den Betrieb zurückrufen kann. Deshalb sind Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen gehalten, sich ähnlich wie bei der Rufbereitschaft in erreichbarer Nähe aufzuhalten. Sie dürfen zudem keine längeren Privatreisen während der Kurzarbeit antreten; jedenfalls nicht, ohne sich diese vorher von Ihrem Arbeitgeber genehmigen zu lassen. Ihr Arbeitgeber liegt hier also richtig mit seiner Einschätzung.

Versuchen Sie, mit Ihrem Arbeitgeber eine praktikable Lösung zu vereinbaren

Ihr Arbeitgeber wird die meisten Änderungen in der Regel mit ein paar Tagen Vorlauf kennen. Es ist deshalb gerade, wenn Kurzarbeit über Monate andauert, sinnvoll, wenn Sie sich mit Ihrem Arbeitgeber auf eine Ankündigungsfrist einigen. Ich empfehle Ihnen, eine Ankündigungsfrist von 4 Tagen anzustreben. Das ist die gleiche Frist, die bei der Arbeit auf Abruf nach § 12 Abs. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz gilt. Bedenken Sie jedoch: Das gibt Ihren Kolleginnen und Kollegen keinen Freifahrtschein.

Arbeitszeugnis | Lesezeit 1 Minute

Was darf ins Arbeitszeugnis – und was nicht?

Frage:

Eine unserer Kolleginnen hat kürzlich unseren Betrieb verlassen. Und zwar nach Abschluss eines Aufhebungsvertrags. Im Aufhebungsvertrag hat sie sich mit unserem Arbeitgeber darauf geeinigt, dass er ihr ein wohlwollendes Zeugnis ausstellt. Nun kam sie auf uns zu und möchte wissen, wie das auszusehen hat, vor allem, worauf sie besonders achten muss. Zudem interessiert sie, was im Hinblick auf das Wohlwollen nicht erwähnt werden darf. Können Sie uns weiterhelfen?

Antwort: Diese Umstände dürfen nicht erwähnt werden

Das Wichtigste vorweg: Auch ein wohlwollendes Zeugnis darf und muss in erster Linie wahrheitsgemäß ausgestellt werden. Folgende Umstände dürfen jedoch wegen der wohlwollenden Formulierung nicht erwähnt werden:

- Gründe, die Ihren Arbeitgeber veranlasst haben, eine Kündigung auszusprechen bzw. das Beschäftigungsverhältnis durch Aufhebungsvertrag zu beenden.
- Sogar eine gerechtfertigte fristlose Kündigung darf Ihr Arbeitgeber lediglich durch die Angabe des Beendigungszeitraums zum Ausdruck bringen.
- Der Verdienst des Kollegen.

- Behinderungen und Krankheiten, abgesehen von dem Fall, dass der ausgeübte Beruf aufgrund einer Krankheit nicht mehr ausgeübt werden kann.
- Krankheitsbedingte Fehlzeiten.
- Eine Gewerkschaftszugehörigkeit bzw. im Hinblick auf Sie: Auch Ihre Tätigkeit als Betriebsrat darf grundsätzlich nicht erwähnt werden. Lediglich, wenn Sie dies von Ihrem Arbeitgeber verlangen, ist er dazu berechtigt.
- Auch der Verdacht einer strafbaren Handlung darf nicht ausdrücklich genannt werden.
- Die Elternzeit darf nur ausnahmsweise erwähnt werden, wenn sie einen so großen Teil des Arbeitsverhältnisses ausmacht, dass ohne deren Erwähnung bei einem neuen Arbeitgeber ein völlig falscher Eindruck entstehen würde.



MEIN TIPP

Im Zweifel Berichtigung verlangen

Sollte das Zeugnis der Kollegin nur einen der hier aufgezählten Punkte enthalten, empfehlen Sie der Betroffenen, umgehend einen Zeugnisberichtigungsanspruch geltend zu machen.

Arbeitszeitkonto | Lesezeit 2 Minuten

Erkrankung während Freistellung: Dieses Risiko trägt der Arbeitnehmer

Viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bieten ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern heute die Möglichkeit, Arbeitszeit-Guthaben auf einem Langzeitkonto anzusammeln. Diese können sie dann zur Verlängerung eines Urlaubs oder für ein Sabbatical nutzen oder um früher in Rente gehen zu können. Etwaige Ansprüche aus solchen Konten führen immer wieder zu Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. So auch in diesem vom Landesarbeitsgericht (LAG) Köln entschiedenen Fall (10.4.2025, Az. 3 SLa 629/24).

Arbeitnehmer verfügt über Langzeitarbeitskonto

Der Fall: Der 59-jährige Arbeitnehmer war seit dem Jahr 1984 bei seinem Arbeitgeber beschäftigt. Zuletzt erhielt er eine monatliche Bruttovergütung i. H. v. 6.268 €. Auf das Arbeitsverhältnis fanden die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen (NRW) Anwendung. Im Tarifvertrag über Langzeitkonten ist geregelt, dass die Betriebsparteien durch eine entsprechende freiwillige Betriebsvereinbarung Langzeitkonten vereinbaren können. Diese Langzeitkonten sollten der persönlichen Lebensarbeitszeitplanung des einzelnen Beschäftigten dienen. Dabei sei vor allem an ein vorzeitiges Ausscheiden unmittelbar vor Rentenbeginn sowie an eine Verkürzung der Arbeitsphase im Altersteilzeitblockmodell zu denken. Ferner regelte der Tarifvertrag, wann eine Auszahlung von Langzeitguthaben zu erfolgen hat. Insoweit wird vor allem die Beendigung des Arbeitsverhältnisses genannt, wenn das Guthaben aus persönlichen oder betrieblichen Gründen nicht abgebaut werden konnte.

Im Unternehmen existierte eine Betriebsvereinbarung über die Einrichtung von Langzeitarbeitskonten, die auch darauf ausgerichtet war, dass das Langzeitkonto der persönlichen Lebensarbeitszeitplanung des Beschäftigten dient.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer einigen sich auf Aufhebungsvertrag

Am 20.6.2023 einigten sich der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer auf einen Aufhebungsvertrag mit Wirkung zum 30.9.2023. Zum Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrags hatte der Arbeitnehmer auf seinem Arbeitszeitkonto ein Zeitguthaben i. H. v. 31 Tagen. Um diese Tage auszugleichen, legte der Aufhebungsvertrag u. a. fest, dass der Arbeitnehmer in der Zeit vom 18.8.2023 bis zum 29.9.2023 freigestellt würde. Daraufhin wurde der Zeitraum am 26.6.2023 in das Zeiterfassungssystem des Arbeitgebers eingepflegt und der Antrag auf Freistellung am 3.7.2023 genehmigt.

Arbeitnehmer verlangt die Auszahlung von 31 Tagen aus dem Langzeitkonto

Allerdings erkrankte der Arbeitnehmer am 4.8.2023 arbeitsunfähig und war letztlich bis über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus arbeitsunfähig erkrankt. Er verlangte deshalb die Auszahlung der 31 Tage aus dem Langzeitkonto – allerdings ohne Erfolg.

Kein Anspruch auf Auszahlung

Die Entscheidung: Das LAG entschied, dass der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Zahlung von 8.933,89 € (brutto) als Abgeltung für 31 Tage aus dem Langzeitarbeitskonto hat. Das begründete das Gericht damit, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

im Langzeitarbeitskonto kein Guthaben mehr vorhanden war.

Das zum Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrags noch vorhandene Guthaben sei entsprechend der Regelung im Aufhebungsvertrag durch den Freistellungsanspruch für die Zeit vom 18.8. bis 29.9. erfüllt worden.

Die Anfang August eingetretene Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers führte zu keiner rückwirkenden Beseitigung der im Aufhebungsvertrag entsprechend vorbereiteten Regelung. Durch die Umsetzung des Freistellungsanspruchs so weit als möglich im Juli 2023 habe der Arbeitgeber den Anspruch erfüllt. Der Arbeitnehmer sei deshalb auch nicht verpflichtet gewesen, im genannten Zeitraum zu arbeiten. Er konnte über den entsprechenden Zeitraum frei verfügen. Der Arbeitgeber war jedoch weiterhin verpflichtet, ihm sein Gehalt zu zahlen.

→ FAZIT

Arbeitnehmer trägt das Risiko

Eine nachträglich eintretende krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit im Freistellungszeitraum macht die Erfüllung des Ausgleichsanspruchs nicht hinfällig. Das führt dazu, dass jetzt klar ist, dass der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin grundsätzlich das Risiko trägt, die durch eine entsprechende Freistellung gewonnene Zeit auch tatsächlich nach den individuellen Vorstellungen nutzen zu können.





Muster-Betriebsvereinbarung: Einsatz einer Cloud-Software

Die Einführung neuer Cloud-Systeme fällt auch unter § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Sie reden also wie bei den anderen technischen Überwachungsmaßnahmen mit. Am besten nutzen Sie Ihre Mitbestimmungsrechte und einigen sich mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin auf eine Betriebsvereinbarung. Ein Muster zur Orientierung finden Sie hier.

Muster-Betriebsvereinbarung: Einsatz einer Cloud-Software

Zwischen der ... (Name des Unternehmens), vertreten durch den Geschäftsführer, nachstehend Arbeitgeber genannt,

und dem Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens), vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden, nachstehend Betriebsrat genannt, wird folgende Betriebsvereinbarung zum Einsatz einer Cloud-Software geschlossen.

§ 1 Präambel

Durch diese Betriebsvereinbarung soll eine angemessene und sinnvolle Nutzung der Cloud-Software sowie der Schutz der personenbezogenen Daten vor unzulässigem Gebrauch und unberechtigtem Zugriff sichergestellt werden.

Klar ist, dass die Verarbeitung von Beschäftigtendaten nur im Rahmen des Art. 88 Abs. 2 DSGVO sowie der Grundsätze der Datenverarbeitung nach Art. 5 DSGVO sowie der anderen Regelungen der DSGVO und des BDSG stattfinden darf.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten der ... (Name des Arbeitgebers).

§ 2 Nutzung

Die Cloud-Software ... wird genutzt für ...

§ 3 Umsetzung

Die Cloud-Software ... wird durch den Dienstleister ... installiert. Dazu wird ein Vertrag zur Auftragsverarbeitung nach Art. 28 DSGVO geschlossen. Der Vertragspartner ist hierbei verpflichtet, die Anforderungen der DSGVO und sonstiger datenschutzrechtlicher Bestimmungen zu wahren. Gleiches gilt für die Regelungen dieser Betriebsvereinbarung.

§ 4 Verarbeitung personenbezogener Daten

Durch die Cloud-Software ... werden folgende personenbezogene Beschäftigungsdaten erfasst:

- Nutzerbezogene Daten: Name, Vorname ...
- Systembedingte Aufzeichnungen

Die Nutzung der Protokolleinträge und Inhaltsdaten ist zulässig (Zweckbindung)

- für anonymisierte statistische Auswertungen,
- zur Vermeidung von technischen Störungen und Sicherheitsbedrohungen,
- zu Analyse und Beseitigung von technischen Störungen und Sicherheitsbedrohungen,
- zur Aufklärung und Unterbindung einer missbräuchlichen Verwendung des Systems, sofern dafür Anhaltspunkte vorliegen.

Über die hier genannten Zwecke hinaus dürfen diese Daten weder technisch noch manuell zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle genutzt werden.

Zudem sind die Protokolldaten zum frühestmöglichen Zeitpunkt zu löschen.

§ 5 Schnittstellen

Die Schnittstellen mit anderen Systemen sind in der Anlage X aufgeführt.

§ 6 Zugriffs- und Berechtigungskonzept

Die Rechte sowie die Details zu den verschiedenen Berechtigungen der unterschiedlichen Nutzergruppen entnehmen Sie der Anlage ...

§ 7 Datenschutz und Aufbewahrungsfristen

Der Arbeitgeber stellt sicher, dass seine Informationspflichten nach Art. 12 ff. DSGVO erfüllt werden. Informiert werden müssen insbesondere die betroffenen Beschäftigten zu ihren Rechten und Pflichten hinsichtlich der Datenverarbeitung sowie zu den dazu abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen. Informationen über die Datenverarbeitung sind den betroffenen Beschäftigten in präziser, transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form in einer klaren und einfachen Sprache zu übermitteln. Dies kann durch eine Veröffentlichung der Grundsätze und Einzelheiten im Intranet erfolgen.

Soweit Beschäftigtendaten betroffen sind, werden der entsprechende Eintrag in das Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten nach Art. 30 Abs. 1 DSGVO und die Risikoanalyse nach Art. 32 DSGVO zur Einsichtnahme in der Abteilung ... hinterlegt.

Die personenbezogenen Beschäftigtendaten im Sinne des § 5 werden nach einer Dauer von ... Tagen/Wochen gelöscht.

§ 8 Änderungen der Cloud-Anwendung

Eine wesentliche Änderung des Cloud-Systems bedarf der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats. Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat rechtzeitig über die beabsichtigte Änderung zu unterrichten.

Nicht als zustimmungsbedürftige Änderung anzusehen ist, wenn lediglich ein Softwareupdate oder sonstige Systemveränderungen ohne zusätzliche Funktion oder Erweiterung des Systems erfolgen.

§ 9 Mitbestimmung des Betriebsrats

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind zu jeder Zeit zu wahren.

§ 10 Schlussbestimmungen

Die Betriebsvereinbarung tritt mit der Unterzeichnung durch beide Parteien in Kraft. Sie kann mit einer Frist von ... Monaten schriftlich gekündigt werden. Kündigt eine Partei die Betriebsvereinbarung, gilt diese bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung zu diesem Thema fort.

Ort, Datum, Unterschriften

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



Schwerbehinderte Arbeitnehmer | Lesezeit 1 Minute

Kein Präventionsverfahren während der Probezeit

Nach einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ist Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin während der ersten 6 Monate des Bestehens des Arbeitsverhältnisses nicht verpflichtet, vor der Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers bzw. einer schwerbehinderten Arbeitnehmerin ein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX einzuleiten (3.4.2025, Az. 2 AZR 178/24).

Arbeitnehmer verlangt Präventionsverfahren

Der Fall: Der schwerbehinderte Arbeitnehmer dieses Falles war erst wenige Monate im Unternehmen des Arbeitgebers als Leiter für die Haus- und Betriebstechnik tätig, als ihm von seinem Arbeitgeber ordentlich gekündigt wurde. Die Kündigung erfolgte noch während der 6-monatigen Wartezeit des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG).

Der Arbeitnehmer zog vor das Arbeitsgericht. Er war der Ansicht, dass der Arbeitgeber ein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX hätte durchführen müssen.

Was das Präventionsverfahren ist

Das Präventionsverfahren ist durch den Arbeitgeber im Rahmen der Beschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer durchzuführen, sofern im Arbeitsverhältnis personen-, verhaltens- und betriebsbedingte Schwierigkeiten auftreten, die zur Gefährdung dieses Arbeitsverhältnisses führen können.

Ziel des Verfahrens ist es, dabei zu helfen, die Schwierigkeiten zu beseitigen, um das Arbeitsverhältnis dauerhaft zu erhalten.

Kein Präventionsverfahren in der Wartezeit des KSchG

Die Entscheidung: Das BAG entschied nun klar, dass die Pflicht zur Durchführung eines Präventionsverfahrens immer voraussetzt, dass der allgemeine Kündigungsschutz nach dem KSchG besteht, also erst nach 6 Monaten. Die Wartezeit sei bewusst als Zeitraum ausgestaltet, in dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer ohne hohe Hürden des allgemeinen Kündigungsschutzes prüfen können, ob das Arbeitsverhältnis fortgeführt werden soll. Sollten Sie in einer ähnlichen Situation zu einer Kündigung angehört werden und dabei Anhaltspunkte dafür erlangen, dass die Kündigung wegen der Behinderung erfolgt, sollten Sie eine mögliche Diskriminierung im Blick haben. Nehmen Sie die Feststellungen in Ihre Stellungnahme auf und unterrichten Sie Betroffene darüber. Vielleicht möchte er/sie einen Schadenersatzanspruch geltend machen.

Service-Tipp: ADIUVA App

Ihr mobiler Schnelzugriff auf Fachwissen

- Ihre Fachzeitschrift als E-Paper
- Volltextsuche
- Push-Benachrichtigungen für aktuelle Tophemen
- Vorlesefunktion
- Ihre persönliche Bibliothek

Jetzt **downloaden** und mit Ihrer Kundennummer alle Inhalte freischalten.



Das lesen
Sie in der
nächsten
Ausgabe

EUGH
Aktuelle EU-Mindestlohnrichtlinie
teilweise nichtig

UNWIRKSAME KÜNDIGUNG
Hier überwiegt die Meinungsfreiheit