

Betriebsrat aktuell

Rechtssicher und erfolgreich als Betriebsrat arbeiten



SEITE 3

VIDEOÜBERWACHUNG

15.000 € Entschädigung für
22 Monate Dauerüberwachung

SEITE 6 – 7

STABWECHSEL IM BETRIEBSRAT

Worauf es beim Ausscheiden an-
kommt



Friederike Becker-Lerchner

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

[Editorial

Liebe Betriebsrätin, lieber Betriebsrat,

die meisten Arbeitnehmer wünschen sich, die Wochenarbeitszeit flexibel gestalten zu können. Viele bevorzugen längere Arbeitstage, wenn dafür im Gegenzug freie Tage möglich sind. Es geht den Beschäftigten dabei nicht darum, weniger zu arbeiten. Sie sind vielmehr daran interessiert, sich ihre Arbeitszeit besser entsprechend ihren persönlichen Bedürfnissen einteilen zu können. Allerdings ist die klassische 5-Tage-Woche in Vollzeit zu festgelegten Arbeitszeiten für die meisten weiterhin die Realität. Einen Hoffnungsschimmer gibt es aber: Denn die Regierung hat im Koalitionsvertrag einen Übergang von der täglichen Höchstarbeitszeit zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit geplant. Ihre Aufgabe wird es dann sein, dafür zu sorgen, dass Ihr Arbeitgeber es nicht übertreibt. Was er riskiert, wenn er nicht darauf achtet, dass Ihre Kollegen ihre Pause einhalten, lesen Sie auf [Seite 11](#).

Ihre Friederike Becker-Lerchner

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Impressum: betriebsrat aktuell

ADIUVA Verlag – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | Fax: 0228/369 64 80 | ISSN 1861-7972 | Vorstand: Richard Rentrop, Bonn | Redaktionell Verantwortliche: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | Chefredakteurin: Friederike Becker-Lerchner, RAin, Berlin | Produktmanagement: Kristin Richter, Bonn | Schlussredaktion: Nicole Brockmann Duarte, Madrid | Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen | Gestaltung: Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | Bildrechte: S. 1: sabelskaya; S. 5: El Paparazzo; S. 6: jirsak; – alle AdobeStock | Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | Erscheinungsweise: 12 x pro Jahr; Alle Angaben in „betriebsrat aktuell“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2026 by ADIUVA Verlag, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | Telefon der Redaktion: 030-443 172 46 | Fax der Redaktion: 030-970 057 49 | E-Mail: service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Inhalt

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Videoüberwachung: 15.000 € Entschädigung für 22 Monate Dauerüberwachung Seite 3

Arbeitszeit: Dienstfreie Zeit an Bord ist kein Bereitschaftsdienst Seite 4

Betriebsratswahl: Hier dürfen Führungskräfte mehrfach wählen Seite 5

Pausen: Wann nicht genommene Pausen als bezahlte Urlaubszeit gelten Seite 11

SCHWERPUNKTTHEMA

Der Stabwechsel im Betriebsrat: Worauf es beim Ausscheiden aus dem Amt ankommt Seite 6–7

PRAXISWISSEN

Datenschutz: So reden Sie als Betriebsrat mit Seite 8

BETRIEBSVEREINBARUNG

Wie Sie mit Brückentagen Ihren Urlaub 2026 verlängern Seite 9

IHRE FRAGEN

Betriebsratswahl: Was gilt, wenn kein neuer Betriebsrat gewählt wird? Seite 10

Versetzung: Dürfen wir diese Unterlagen weitergeben? Seite 10

NEWS

Beschäftigung von schwerbehinderten Kollegen: Diese Fristen sollten Sie auch kennen Seite 12

Videüberwachung | Lesezeit 2 Minuten

15.000 € Entschädigung für 22 Monate Dauerüberwachung

In vielen Betrieben ist das Thema Mitarbeiterüberwachung längst kein Randthema mehr. Video- und GPS-Überwachung gehören für so manchen Arbeitgeber einfach dazu. Das wird in Teilen auch immer einfacher, weil die technischen Möglichkeiten ständig zunehmen. Allerdings nehmen damit auch die Verstöße in Persönlichkeitsrechte sowie den Datenschutz zu. Das geht nicht und wird zumindest auch nicht immer geduldet. So hat das Landesarbeitsgericht Hamm in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung einem Arbeitnehmer 15.000 € Entschädigung für eine permanente, unzulässige Videoüberwachung über einen Zeitraum von 22 Monaten zugestanden (LAG Hamm, 28.5.2025, Az. 18 SLa 959/24).

Unzulässige Videoüberwachung auf dem Firmengelände

Der Arbeitgeber, ein Stahlverarbeitungsunternehmen, überwachte einen Arbeitnehmer trotz dessen ausdrücklichen Widerspruchs insgesamt fast 2 Jahre an seinem Arbeitsplatz.

Der Arbeitgeber hatte in seiner 15.000 Quadratmeter großen Produktionshalle, angrenzenden Lagern und Büros rund um die Uhr Videoaufnahmen angefertigt. Dabei erfassten die aufgestellten Videokameras auch den Arbeitsplatz des Arbeitnehmers sowie Bereiche, die dieser regelmäßig aufsuchte. So konnte mit den Kameras zum Beispiel festgestellt werden, wann er sich auf dem Weg zum Büro oder auch zum Pausenraum oder WC befand.

Der Arbeitnehmer fühlte sich durch die Videoaufnahmen in seinem Persönlichkeitsrecht verletzt. Er widersprach der Maßnahme deshalb ausdrücklich. Er hatte sich allerdings zuvor in seinem Arbeitsvertrag damit einverstanden erklärt, dass im Rahmen der Zweckbestimmung des Arbeitsverhältnisses unter Beachtung der Vorschriften des Datenschutzes die personenbezogenen Daten verarbeitet werden können.

Die Kameraüberwachung war zudem bereits Gegenstand eines Rechtsstreits, den die Parteien 2023 geführt und per Vergleich beendet hatten. In dem Vergleich hatte der Arbeitgeber sich verpflichtet, dem Arbeitnehmer Auskunft über die Kameras zu erteilen, vor allem hinsichtlich der Betriebszeiten, Anzahl und Aufnahmen sowie Speicherdauer.

Der Arbeitgeber begründete die Videoüberwachung damit, dass diese aus Sicherheitsgründen notwendig sei. Er berief sich auf die Einhaltung des Arbeitsschutzes sowie eine Diebstahlprävention als rechtfertigende Maßnahmen. Der Arbeitgeber setzte die Maßnahme deshalb trotz des Widerspruchs fort.

Das missfiel dem Arbeitnehmer. Er forderte die Unterlassung der Videoüberwachung und – aufzeichnung sowie die Zahlung einer Entschädigung.

Unterlassung „nein“, Schmerzensgeld „ja“

Das Arbeitsgericht sprach dem Arbeitnehmer eine Entschädigung in Höhe von 15.000 € zu. Die Unterlassung war nicht mehr Gegenstand der Entscheidung, da dem Arbeitnehmer zwischenzeitlich fristlos gekündigt worden war.

Der Arbeitgeber wollte die Entschädigung nicht hinnehmen und legte Berufung ein. In dieser rechtfertigte er die Videoüberwa-

chung mit Diebstahls- und Arbeitssicherheitsgründen; - allerdings ohne Erfolg.

Keine tragfähige Rechtsgrundlage

Auch das LAG Hamm sprach dem Arbeitnehmer eine Entschädigung in Höhe von 15.000 € zu. Das begründeten die Richter damit, dass weder § 26 Bundesdatenschutzgesetz, noch Art. 6 Datenschutzgrundverordnung die Maßnahme tragen. Außerdem habe keine Einwilligung vorgelegen.

Zur Begründung verwiesen die Richter zudem darauf, dass es sich bei dem Vorgehen des Arbeitgebers um einen schweren Eingriff in das Persönlichkeitsrecht handele. Die ungewöhnlich hohe Entschädigung begründete das Gericht damit, dass der Arbeitnehmer durch die flächendeckende Überwachung über einen sehr langen Zeitraum psychisch gelitten habe.

Das Gericht stellte im Zusammenhang mit der Entscheidung allerdings auch klar, dass die Entschädigung nicht nur dem Kläger zugutekommen, sondern auch als Signal an andere Arbeitgeber dienen solle. Das Gericht hoffe, dass die außergewöhnliche Höhe der Entschädigung dazu beitrage, dass sich andere Arbeitgeber in Zukunft bei vergleichbaren Maßnahmen die Rechte der Mitarbeiter besser respektieren.

→ FAZIT

Schützen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen

Eine Videoüberwachung ist grundsätzlich eine technische Überwachungseinrichtung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Deshalb haben Sie als Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht. In Arbeitsräumen kann eine offene Videoüberwachung ausnahmsweise zulässig sein, wenn Ihr Arbeitgeber damit ein konkretes legitimes Ziel verfolgt; z.B. Diebstahlprävention. In Sozialräumen, wie Pausen- oder Sanitärräumen oder auch Umkleiden ist eine mögliche Überwachung ein besonders sensibles Thema. Denn hier hat im Zweifel eine Interessenabwägung stattzufinden. Dabei überwiegen fast immer Ihre bzw. die Interessen Ihrer Kolleginnen und Kollegen, nicht überwacht zu werden. Setzen Sie Ihrem Arbeitgeber im Zweifel klare Grenzen und lassen Sie sich – abgesehen von im Einzelfall begründeten Ausnahmen – nicht auf die Überwachung in Sozialräumen ein.

Arbeitszeit | Lesezeit 2 Minuten

Dienstfreie Zeit an Bord ist kein Bereitschaftsdienst

Wer an Bord eines Schiffes oder Flugzeugs arbeitet und mit dem jeweiligen Verkehrsmittel länger unterwegs ist, hat in der Regel an Bord während einer längeren Fahrt bzw. eines längeren Flugs Pausen bzw. dienstfreie Zeiten. Normalerweise gilt an Bord grundsätzlich ein Alkohol- bzw. Drogenverbot. Denn nur so kann sichergestellt werden, dass in einem Notfall alle die erteilten Anweisungen richtig umsetzen. Diese dienstfreie Zeit an Bord ist allerdings trotz Alkoholverbots kein Bereitschaftsdienst. Das hat das Arbeitsgericht Hamburg entschieden (ArbG Hamburg, 11.4.2025, Az. See 1 Ca 180/23).

Der Kapitän an Bord trägt die Verantwortung für die Besatzung

Der Arbeitnehmer war seit dem Jahr 2007 als Kapitän bei einer Reederei beschäftigt. Seine Wochenarbeitszeit beträgt 40 Stunden. Auf seinen Arbeitsvertrag fanden der Manteltarifvertrag See (MTV-See) und der Haustarifvertrag See (HTV-See) Anwendung. Der MTV-See enthielt u.a. eine pauschale Überstunden-Vergütung für alle Besatzungsmitglieder mit Ausnahme der Kapitäne.

Darüber hinaus gilt an Bord der Schiffe des Arbeitgebers eine Null-Toleranz-Politik bezüglich des Konsums von Alkohol und Drogen. Beides darf nach der geltenden Unternehmensrichtlinie während der Arbeitszeit nicht konsumiert werden. Des Weiteren war ein solcher Konsum auch während der dienstfreien Zeit an Bord untersagt. Dadurch sollte auch in Notfällen sichergestellt werden, dass alle erteilten Anweisungen eingehalten werden und alle Seeleute in der Lage sind, ihre Aufgaben wiederaufzunehmen, um für die sofortige Sicherheit des Schiffes zu sorgen. Auf Nachfrage des Arbeitnehmers, ob er außerhalb seiner Arbeitszeit an Bord Alkohol trinken dürfe, teilte der Arbeitgeber dem Kapitän per E-Mail am 15.3.2022 mit, dass die Null-Toleranz-Politik in Bezug auf Drogen und Alkohol konform sei nach deutschem Recht. Der Grund dafür sei die Sicherheit in Notfällen. Nüchtern seien Seeleute besser in der Lage, ihre Aufgaben wiederaufzunehmen.

Arbeitnehmer fordert Vergütung für Bereitschaftszeiten

Diese Antwort missfiel dem Arbeitnehmer. Er nahm die Klarstellung zum Anlass, seinen Arbeitgeber zu verklagen. Und zwar auf Vergütung der dienstfreien Zeiten, in denen er keinen Alkohol trinken dürfe, sondern jederzeit bereit sein müsse, das Kommando auf der Brücke im Notfall zu übernehmen, als Bereitschaftszeiten zu vergüten. Das sah der Arbeitgeber allerdings nicht ein. Er verwies seinen Mitarbeiter auf die geltenden Regeln.

Dienstfreie Zeit an Bord ist kein Bereitschaftsdienst

Das Gericht entschied, dass der Kapitän keinen Anspruch auf Vergütung von Bereitschaftsdiensten hat. Es sei nicht ersichtlich, dass der Arbeitgeber über die Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers von 40 Wochenstunden hinaus Bereitschaftsdienste angeordnet habe. Das Gericht stellte zudem klar, dass die Sicherstellung der Einsatzbereitschaft eines Besatzungsmitglieds nur dann zum Vorliegen von Bereitschaftsdiensten führt, wenn das Besatzungsmitglied außerhalb seiner Arbeitszeit jederzeit mit der Aufnahme der Tätigkeit rechnen muss. Dies sei allerdings gerade nicht der Fall, wenn nur verlangt werde, in Notfällen einsatzbereit zu sein. Denn Notfälle zeichnen sich dadurch aus, dass es

sich um ungewöhnliche nicht vorhersehbare Ereignisse handelt, die Gefahr für Leib und Leben der Besatzung oder eines unverhältnismäßigen Schadens mit sich bringen. Hierzu zählen z.B. Fälle von Schiffshavarien, d.h. plötzlich auftretende Störungen durch Brand, Explosion, Sturm, die eine unmittelbare Gefahr für das Leben und die Gesundheit der Besatzung darstellen bzw. zur Beschädigung oder Zerstörung des Schiffes oder von Teilen des Schiffes führen können. Es liege in der Natur des Notfalls, dass ein solcher nicht regelhaft, sondern äußerst selten oder gar nicht auftritt. Deshalb müssen weder die Besatzungsmitglieder, noch der Kapitän außerhalb der Dienstzeit ständig damit rechnen, zur Arbeit gerufen zu werden.

Bei einem Bereitschaftsdienst ist das in der Regel anders. Denn der Bereitschaftsdienst ist die Zeit wacher Aufmerksamkeit im Zustand der Entspannung während sich der Arbeitnehmer an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort innerhalb oder auch außerhalb des Betriebs aufhält, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. Während der Bereitschaftszeit kann der Arbeitnehmer nicht frei über die Nutzung des Zeitraums bestimmen (BAG, 29.3.2023, Az. 5 AZR 446/21).

→ FAZIT

Alkoholverbot spricht nicht zwangsläufig für vergütungspflichtigen Bereitschaftsdienst

Ein Alkohol- oder Drogenverbot an Bord eines Schiffes, das auch während der dienstfreien Zeit gilt, um im Notfall die Einhaltung aller erteilten Anweisungen sicherzustellen, stellt keinen vergütungspflichtigen Bereitschaftsdienst dar.

INFO: Bereitschaftsdienst

Wie sich Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst unterscheiden

Der wesentliche Unterschied zwischen Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst liegt in der Flexibilität des Aufenthaltsorts. Denn bei Rufbereitschaft ist es dem Arbeitnehmer erlaubt, den Aufenthaltsort frei zu wählen und die entsprechende Zeit selbst zu gestalten. Beim Bereitschaftsdienst gibt der Arbeitgeber hingegen vor, wo sich die Kollegen aufhalten müssen.

Betriebsratswahl | Lesezeit 2 Minuten

Hier dürfen Führungskräfte mehrfach wählen

Führungskräfte, die in mehreren Betrieben desselben Unternehmens Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer führen und in all diesen Betrieben eingegliedert sind, dürfen in all diesen Betrieben an einer Betriebsratswahl teilnehmen. Das geht aus einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts hervor (BAG, 22.5.2025, Az. 7 ABR 28/24).

Arbeitgeberin ficht Betriebsratswahl an

Die Arbeitgeberin, ein IT-Dienstleistungsunternehmen, das u.a. auch IT-Produkte vertreibt, ist an mehreren Standorten tätig. Aufgrund einer Gesamtbetriebsvereinbarung sind bei ihr 5 Organisationseinheiten gebildet, in denen jeweils Betriebsräte gewählt werden. Die Aufgaben des Unternehmens werden von verschiedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus unterschiedlichen Organisationseinheiten erledigt, die verschiedenen Bereichen zugeordnet sind. Diese Teams werden von so genannten Matrix-Führungskräften geleitet (unternehmensinterne Matrix-Struktur). Die entsprechenden Führungskräfte sind jedoch keine leitenden Angestellten i.S.d. § 5 BetrVG. Sie können deshalb an der Wahl eines Betriebsrats teilnehmen.

Bei der Wahl des Betriebsrats im Jahr 2022 hat der Wahlvorstand auch diejenigen Matrix-Führungskräfte als wahlberechtigt angesehen, die Vorgesetzte der dem Betrieb Region Süd angehörenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind.

Das nahm die Arbeitgeberin zum Anlass, die Betriebsratswahl anzufechten. Ihre Anfechtung begründete sie damit, dass die entsprechenden Führungskräfte nicht mitwählen durften, weil sie dem Betrieb der Region Süd nicht angehörten.

LAG erklärt Wahl für unwirksam

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht (LAG) gaben der Klage statt. Sie erklärten die Wahl für unwirksam. Das begründeten die Richter damit, dass die entsprechenden Führungskräfte bereits einem der vier anderen auf Grundlage der GBV bestimmten Betriebe zugeordnet seien. Sie sei ausschließlich dort wahlberechtigt. Eine mehrfache Wahlberechtigung scheidet aus.

Das wollte der Betriebsrat so nicht akzeptieren. Er zog vor das BAG.

Über die Angelegenheit muss erneut entschieden werden

Der Betriebsrat konnte mit seiner Rechtsbeschwerde einen Erfolg erzielen. Denn das BAG hat die Entscheidung des LAG aufgehoben und die Sache zur erneuten Entscheidung an das LAG zurückverwiesen.

In ihrer Begründung stützten die Richter sich darauf, dass die Tatsache, dass ein Arbeitnehmer bereits in einem Betrieb eingegliedert und damit wahlberechtigt sei, der Wahlberechtigung in einem weiteren Betrieb nicht entgegenstehe. Das Gericht stellte klar, dass es vielmehr grundsätzlich möglich sei, in mehreren Betrieben wahlberechtigt zu sein.

Diese Möglichkeit begründeten sie mit § 7 Satz 1 BetrVG. Denn danach sind alle Arbeitnehmer des Betriebs wahlberechtigt, die das 16. Lebensjahr vollendet haben. Das wiederum zeigt, dass die Wahlberechtigung an die Zugehörigkeit des Arbeitnehmers bzw.

der Arbeitnehmerin zum Betrieb anknüpft. Diese wird durch die Eingliederung der jeweiligen Personen in die Betriebsorganisation begründet.

LAG muss prüfen, ob die Führungskräfte entsprechend eingegliedert waren

Ob die Führungskräfte entsprechend eingegliedert waren, konnte das BAG nicht beurteilen. Diese Prüfung hat jetzt das LAG vorzunehmen. Dazu muss es im Zweifel auch eine weitere Sachverhaltsaufklärung vornehmen.

→ FAZIT

Im Zweifel können Kollegen an mehreren Wahlen teilnehmen

Matrixstrukturen sind aus der heutigen Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken. Gerade in der Dienstleistungsbranche und hier insbesondere im Bereich IT wird häufig in Strukturen jenseits der klassischen örtlichen Betriebe zusammengearbeitet. Das führt immer wieder dazu, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Vorgesetzten geführt werden, die an einem anderen Ort sitzen, allerdings trotzdem im selben Unternehmen arbeiten. Das bringt das Betriebsverfassungsgesetz immer mal wieder an seine Grenzen. Im Hinblick auf die Betriebsratswahlen scheint jetzt eine Richtung vorgegeben: Wer in verschiedenen Betrieben desselben Unternehmens eingegliedert ist, darf u.U. mehrere Betriebsräte wählen. Maßgeblich ist also die Eingliederung in die jeweiligen Betriebe.



Nachfolge | Lesezeit 5 Minuten

Der Stabwechsel im Betriebsrat: Worauf es beim Ausscheiden aus dem Amt ankommt

Die regelmäßigen Betriebsratswahlen im Frühjahr 2026 stehen bevor. Für viele von Ihnen bedeutet dies nach einer engagierten und fordernden Amtszeit den Abschied aus dem Gremium. Ob Sie nicht erneut kandidieren, nicht wiedergewählt werden oder aus anderen Gründen ausscheiden: Dieser Übergang ist mehr als nur das Ende einer Tätigkeit. Es ist die letzte verantwortungsvolle Aufgabe Ihrer Amtsperiode, die maßgeblich über die zukünftige Handlungsfähigkeit Ihrer Nachfolger entscheidet. Ein gut vorbereiteter Abschied sichert die Kontinuität der Betriebsratsarbeit und ist ein Zeichen von höchster Professionalität. Doch was genau bedeutet das in der Praxis?

Die Amtszeit endet – Ihre geordnete Vorbereitung beginnt rechtzeitig

Das Amt als Betriebsrat endet formal mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses der Neuwahl bzw. dem Ende der Amtszeit des amtierenden Betriebsrats. Doch die Vorbereitung auf diesen Moment sollte bereits einige Wochen vorher beginnen. Betrachten Sie es wie das Finale eines wichtigen Projekts. Jetzt geht es darum, die eigene Arbeit so zu dokumentieren, dass andere sie nahtlos fortführen können. Nutzen Sie dazu die folgende Checkliste.



Checkliste: Amtsübergabe vorbereiten

Frage	Erledigt?
Welche laufenden Verhandlungen mit dem Arbeitgeber führe ich? Wo stehen wir gerade?	<input type="radio"/>
Welche Fristen (z. B. für Anhörungen oder Zustimmungsverweigerungen) laufen demnächst ab?	<input type="radio"/>
Welche wichtigen Absprachen oder mündlichen Zusagen gab es, die nicht aus den Protokollen hervorgehen?	<input type="radio"/>
Wer sind meine zentralen Ansprechpartner bei der Gewerkschaft, in der Rechtsberatung oder bei externen Sachverständigen?	<input type="radio"/>

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



Je klarer Sie diese Punkte für sich und Ihre Nachfolger aufbereiten, desto einfacher wird der Start für das neue Gremium.



MEIN TIPP

Übergabeprotokoll vorbereiten

Erstellen Sie ein schriftliches Übergabeprotokoll. Dokumentieren Sie darin stichpunktartig den Status Ihrer wichtigsten Projekte und Aufgaben. Das hilft Ihnen, nichts zu vergessen, und gibt den neuen Mitgliedern einen Fahrplan an die Hand.

Die reibungslose Übergabe als letzte Amtspflicht

Ein Betriebsrat ist keine Ansammlung von Einzelkämpfern, sondern ein Gremium. Alle Unterlagen, die Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit erhalten oder erstellt haben, sind Eigentum des Betriebsrats, nicht Ihr persönliches. Dazu gehören z. B. Protokolle, Schriftverkehr mit dem Arbeitgeber oder Entwürfe von Betriebsvereinbarungen. Übergeben Sie diese vollständig und geordnet an den Vorsitzenden oder direkt an Ihren Nachfolger, wenn Ihr Amt beendet ist.

Übergeben Sie Material und Daten

Übergeben Sie alle Gegenstände, die Sie erhalten haben, z. B. Kommentare zum Betriebsverfassungsgesetz oder Fachzeitschriften.

Löschen Sie – falls überhaupt vorhanden – alle noch auf Ihren privaten Endgeräten gespeicherten Daten und Dateien, soweit diese mit der Betriebsratsarbeit zu tun haben. Das gilt sinngemäß auch für Onlinezugänge, etwa zu juristischen Datenbanken.

Suchen Sie das Gespräch

Der wohl wichtigste Teil der Übergabe ist jedoch der persönliche Austausch. Nehmen Sie sich Zeit für ein Gespräch mit dem neuen



ENDE OHNE SCHRECKEN

Betriebsratsmitglied, das Ihre Aufgaben übernimmt, bzw. mit den neuen Betriebsräten. Erklären Sie die Hintergründe aktueller Themen, weisen Sie auf mögliche Fallstricke hin und teilen Sie Ihre Erfahrungen. Dies ist weniger eine persönliche Gefälligkeit, sondern vielmehr eine wesentliche Pflicht, die sich aus der organschaftlichen Stellung des Betriebsrats ergibt. Ein gut informierter Nachfolger muss das Rad nicht neu erfinden. So kann er die Interessen der Belegschaft vom ersten Tag an wirksam vertreten.



MEIN TIPP

Halten Sie sich zurück

Verhalten Sie sich nach dem Ausscheiden kollegial, aber zurückhaltend. Sie sind nun nicht mehr das Sprachrohr der Belegschaft. Überlassen Sie die Kommunikation mit dem Arbeitgeber und die Bearbeitung von Anliegen der Kollegen dem neuen Gremium.

Helfen Sie bei Problemen mit Ihrem Know-how. Aber nur, wenn man Sie fragt! So vermeiden Sie Missverständnisse und Kompetenzgerangel.

Wenn Sie nicht wiedergewählt wurden ...

Nicht immer ist der Abschied aus dem Betriebsrat freiwillig. Haben Sie zwar kandidiert, wurden aber nicht gewählt, sind Sie verständlicherweise enttäuscht.

Setzen Sie trotzdem auf einen professionellen Abgang und unterstützen Sie den neuen Betriebsrat, soweit möglich und gewünscht.

Nach dem Amt: Was sich für Sie persönlich ändert

Mit dem Ausscheiden aus dem Betriebsrat ändert sich Ihr Status im Betrieb fundamental. Sie sind wieder „normaler“ Arbeitnehmer bzw. „normale“ Arbeitnehmerin. Das hat wesentliche Konsequenzen:

1. Der besondere Kündigungsschutz entfällt – aber nicht sofort!

Während Ihrer Amtszeit genießen Sie nach § 15 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) einen besonderen Schutz vor ordentlichen Kündigungen. Dieser Schutz endet nicht abrupt. Das Gesetz gewährt Ihnen einen sogenannten nachwirkenden Kündigungsschutz für die Dauer von einem Jahr nach Ihrer Amtszeit. Innerhalb dieses Jahres ist eine ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber weiterhin unzulässig.

Achtung: Dieser Schutz bewahrt Sie nicht vor einer außerordentlichen (fristlosen) Kündigung aus wichtigem Grund. Fristlos kann einem Betriebsratsmitglied aber nur gekündigt werden, wenn dem Arbeitgeber bei einem vergleichbaren Nichtbetriebsratsmitglied dessen Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf der einschlägigen ordentlichen Kündigungsfrist unzumutbar wäre (Bundesarbeitsgericht (BAG), 27.9.2001, Az. 2 AZR 487/00). Dieses Urteil ist zwar schon etwas älter, gilt aber nach wie vor.

Zwar kann der Arbeitgeber nach Ablauf des Schutzjahres wieder eine ordentliche Kündigung aussprechen, sofern diese sozial gerechtfertigt ist (z. B. aus betriebsbedingten Gründen). Wie das BAG in ständiger Rechtsprechung klarstellt, darf die Kündigung aber niemals eine Maßregelung für Ihre frühere Betriebsrats Tätigkeit sein.

2. Was gilt, wenn Sie bisher freigestellt waren?

Für ehemals freigestellte Betriebsratsmitglieder ist die Rückkehr in den betrieblichen Alltag eine besondere Herausforderung. Sie kehren nach oft langer Abwesenheit wieder an einen regulären Arbeitsplatz zurück. Die (Wieder-)Einbindung in „normale“ Arbeitsabläufe und die (Wieder-)Integration in betriebliche Hierarchien fallen nicht immer leicht.

Sie haben einen Anspruch darauf, eine Tätigkeit zu erhalten, die gleichwertig ist mit der, die vergleichbare Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung erreicht haben. Maßstab ist also nicht zwingend Ihr alter Arbeitsplatz von vor 4, 8 oder mehr Jahren, sondern die Position, die Sie heute innehaben würden, wenn Sie im Betrieb Karriere gemacht hätten. Auch Ihr Arbeitsentgelt darf nicht geringer sein.

Doch was ist, wenn sich die Technik und die Arbeitsabläufe in der Zwischenzeit rasant weiterentwickelt haben? Hier trifft den Arbeitgeber eine wichtige Pflicht: Er muss Ihnen die Teilnahme an den erforderlichen betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen ermöglichen, damit Sie das Fachwissen für die neue, gleichwertige Position erwerben können. Dieser Anspruch auf Weiterbildung ist entscheidend, um beruflich wieder Fuß zu fassen.



MEIN TIPP

Planen Sie Ihre weitere Karriere

Suchen Sie als freigestelltes Mitglied frühzeitig – idealerweise schon einige Monate vor der Wahl – das Gespräch mit der Personalabteilung. Thematisieren Sie Ihre Rückkehr, klären Sie die Erwartungen an Ihre zukünftige Position und besprechen Sie proaktiv den notwendigen Qualifizierungsbedarf. Ein offener Dialog kann viele spätere Konflikte vermeiden.

3. Die Schweigepflicht bleibt bestehen

Sie haben während Ihrer Amtszeit Einblicke in sensible Daten und Vorgänge erhalten, etwa in Personalangelegenheiten oder Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers. Die gesetzliche Schweigepflicht nach § 79 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) wirkt über das Ende Ihrer Amtszeit hinaus. Die Weitergabe von Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen, die Ihnen als solche bekannt wurden, bleibt streng untersagt und kann arbeitsrechtliche Konsequenzen haben.



FAZIT

Ein Abschied mit Weitblick

Die Arbeit im Betriebsrat ist ein Ehrenamt, das viel Engagement erfordert. Ein professioneller und sorgfältig vorbereiteter Abschied ist der letzte Baustein dieser wichtigen Tätigkeit. Er ist ein Dienst an der Belegschaft, ein Zeichen des Respekts gegenüber Ihren Nachfolgern und sichert die Früchte Ihrer eigenen Arbeit. Sehen Sie den Stabwechsel als Chance, Ihr Wissen weiterzugeben und die Betriebsratsarbeit in Ihrem Betrieb nachhaltig zu stärken.

Datenschutz | Lesezeit 2 Minuten

So reden Sie als Betriebsrat mit

Personenbezogene Daten gewinnen in jedem Zusammenhang zunehmend an Wert. So spielt der Schutz personenbezogener Daten auch in der öffentlichen Wahrnehmung eine immer größere Rolle. Das gilt sicherlich auch für Ihre Kolleginnen und Kollegen. Denn am Arbeitsplatz geht es nicht ohne Daten.

Auf dieser Rechtsgrundlage beruht der Datenschutz

Rechtsgrundlage für den Datenschutz ist zum einen die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), die als europarechtliche Verordnung unmittelbar gilt, also nicht durch ein nationales Gesetz umgesetzt werden muss. Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, bei der Verarbeitung von Daten auch von Beschäftigten die Vorgaben der DSGVO zu beachten. Die DSGVO wird durch das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) ergänzt. Für Ihre Arbeit als Betriebsrat und für die Beschäftigten besonders relevant ist § 26 BDSG.

Ihr Arbeitgeber darf die notwendigen Daten im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis verarbeiten

Das erlaubt es Ihrem Arbeitgeber, Daten der Beschäftigten, die er für das Arbeitsverhältnis benötigt, zu verarbeiten. Ausdrücklich erlaubt ist zudem die Verarbeitung der Daten, soweit dies zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus dem Gesetz, einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich ist. Das eröffnet Ihnen als Betriebsrat die Möglichkeit, Daten der Beschäftigten zu verarbeiten. Voraussetzung ist dabei immer, dass die Verarbeitung für Ihre gesetzlichen Aufgaben oder für die Aufgaben aus einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung tatsächlich erforderlich ist.

In welchen Phasen Sie mitbestimmen

Der Datenschutz kennt 3 Phasen.

1. Die Erhebung, die Verarbeitung und die Nutzung personenbezogener Daten. In der Erhebungsphase werden Daten über das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ermittelt; entweder durch direkte Übermittlung, z. B. per Videokamera, oder durch Aufzeichnungen in der EDV.
2. In der Verarbeitungsphase werden vorhandene Daten über das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer gesichert, geordnet und zueinander in Bezug gesetzt und damit ausgewertet.
3. In der Nutzungsphase werden die Leistungs- und Verhaltensdaten der Arbeitnehmer häufig einem Soll-Ist-Ausgleich unterzogen, um die erhaltenen Aussagen bewerten zu können. Für Ihr Mitbestimmungsrecht ist es dabei ausreichend, wenn ein Teil des Überwachungsvorgangs mit einer technischen Einrichtung erfolgt ist. Schließlich besteht Ihr Mitbestimmungsrecht bereits in der Erhebungsphase.

Welche Mitbestimmungsrechte Sie grundsätzlich haben

Bei Ihren erzwingbaren Mitbestimmungsrechten nach § 87 Abs. 1 BetrVG wird der Datenschutz nicht ausdrücklich angesprochen. Dennoch spielt der Datenschutz im Hinblick auf einzelne Fälle des

§ 87 Abs. 1 BetrVG immer wieder wichtige Rolle. Das gilt vor allem für § 87 Abs. 1 Nr. 6, 7 und 14 BetrVG. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, also die Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, sollten Sie immer im Blick haben, wenn es um die Einführung neuer Software und anderer technischer Systeme geht. Denn oft sind Funktionen enthalten, die zumindest auch zur Überwachung von Leistung und Verhalten der jeweiligen anwendenden Kolleginnen und Kollegen genutzt werden können.

Was Ihre Aufgabe im Hinblick auf den Datenschutz ist

Ihre Aufgabe als Betriebsrat ist es, Ihre Kolleginnen und Kollegen vor rechtlich unzulässigen Eingriffen in die Persönlichkeitsrechte zu schützen. Nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 haben Sie darüber zu wachen, dass Ihr Arbeitgeber die zugunsten Ihrer Kolleginnen und Kollegen geltenden Gesetze erfüllt. Zu diesen Gesetzen gehört selbstverständlich die DSGVO und auch § 26 BDSG. Danach dürfen personenbezogene Daten für die Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung eines Arbeitsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung usw. verarbeitet werden.



MEIN TIPP

Fordern Sie Ihre Rechte ein

Nach § 80 Abs. 2 BetrVG hat Ihr Arbeitgeber Sie rechtzeitig und umfassend zu unterrichten, soweit dies für die Erfüllung Ihrer Aufgaben erforderlich ist. Die dafür notwendigen Unterlagen sind Ihnen als Betriebsrat rechtzeitig zur Verfügung zu stellen. Darüber hinaus ist Ihr Arbeitgeber im Zweifel verpflichtet, Ihnen eine sachkundige Person zu vermitteln, die Ihnen in den jeweiligen Angelegenheiten Auskunft geben kann. In allen datenschutzrechtlichen Angelegenheiten kann das z. B. gut der Datenschutzbeauftragte übernehmen.



§ 26 Abs. 1 BDSG

Datenverarbeitung für die Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses

(1) Personenbezogene Daten von Beschäftigten dürfen für die Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung oder zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder Tarifvertrag ... ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich ist ...



Brückentage: So verlängern Sie Ihren Urlaub 2026

Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen haben Anspruch auf Erholungsurlaub. Je nachdem, wie Sie die einzelnen Tage legen, können Sie Ihren Urlaubsanspruch erhöhen. Nutzen Sie Brückentage, Arbeitstage, die auf einen Freitag oder Montag fallen und dabei einem Feiertag oder Wochenende voran bzw. nach gehen, können Sie auf einige Tage mehr kommen. Im nächsten Jahr gibt es einige wenige Gelegenheiten, den Gesamturlaubsanspruch durch Brückentage zu erhöhen. Da es bei den Brückentagen auch immer wieder zu Auseinandersetzungen zwischen Beschäftigten und Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern kommt, sollten Sie versuchen, sich mit Ihrem Arbeitgeber auf eine entsprechende Betriebsvereinbarung zu einigen.

Muster-Betriebsvereinbarung: Brückentage

Zwischen der ... (Name des Unternehmens) und dem Betriebsrat der ... wird folgende Betriebsvereinbarung zur Regelung von Brückentagen geschlossen:

Präambel

Brückentage sind die Tage zwischen gesetzlichen Feiertagen und dem Wochenende. Die meisten Arbeitnehmer nutzen solche Tage gern für einen Kurzurlaub.

Das kann schnell dazu führen, dass ein Betrieb unterbesetzt ist bzw. es Auseinandersetzungen gibt, wer von einem Brückentag profitieren darf. Hinzu kommt, dass die Arbeit an Brückentagen insgesamt manchmal unproduktiv ist.

Diese Betriebsvereinbarung hat das Ziel, dafür zu sorgen, dass Brückentage sowohl aus Arbeitnehmer- als auch aus Arbeitgeberseite so effizient wie möglich genutzt werden und so für beide Seiten vorteilhaft sind.

§ 1 Geltungsbereich

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

§ 2 Festlegung der Brückentage

Im gesamten Betrieb / den Bereichen / Abteilungen ... der ... (Name des Unternehmens) werden ... (Anzahl) arbeitsfreie Brückentage eingeführt.

Welche Tage das konkret im Jahr ... sein werden, legen Arbeitgeber und Betriebsrat schriftlich in einer zusätzlichen Vereinbarung während des Vorjahres bis spätestens 31.10. fest.

§ 3 Definition

Bei Brückentagen handelt es sich um Arbeitstage, die auf einen Montag oder Freitag fallen. Sie gehen dabei einem Feiertag oder Wochenende voran bzw. nach.

Brückentage im Kalenderjahr 2026 sind:

Freitag, der 15.5.2026, nach Christi Himmelfahrt, Feiertag deutschlandweit (14.5.2026, Donnerstag)

Freitag, der 5.6.2026, nach Fronleichnam, Feiertag in Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland (4.6.2026, Donnerstag)

§ 4 Umgang mit der ausgefallenen Arbeitszeit

Arbeitgeber und Betriebsrat sind sich darüber einig, dass die an den Brückentagen wegen der ausgefallenen Arbeitszeit nicht geschaffte Arbeit nachzuarbeiten ist. Dabei haben alle Beteiligten die Höchstdauer der Arbeitszeit und das einschlägige Arbeitszeitgesetz zu achten und umzusetzen.

Anzustreben ist, dass die an den Brückentagen ausgefallene Arbeitszeit so auf die übrigen, nicht arbeitsfreien Arbeitstage verteilt wird, dass sich die Arbeitszeit um ca. 30 bis maximal 45 Minuten erhöht. Die Einzelheiten sind in der Zusatzvereinbarung niederzulegen. Vor allem ist festzulegen, in welchem Rhythmus und Zeitfenster die Stunden geleistet werden sollen.

Kann ein Arbeitnehmer die grundsätzlichen Regelungen aus privaten Gründen nicht einhalten, schließt er eine individuelle Regelung mit seinem direkten Vorgesetzten.

§ 5 Ausnahmeregelung

Um den Betrieb nicht zu gefährden, ist an den Brückentagen in bestimmten Abteilungen ein Notdienst einzurichten, und zwar in: ...

Die Notdienste sind gleichmäßig auf die Arbeitnehmer der entsprechenden Abteilungen zu verteilen, die für einen solchen Notdienst aufgrund ihrer Qualifikation infrage kommen.

§ 6 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen dieser Vereinbarung nicht berührt.

§ 7 Schlussbestimmungen

Die Betriebsvereinbarung tritt am ... in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende gekündigt werden. Im Fall einer Kündigung wirkt sie nach.

Ort, Datum, Unterschriften

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



Betriebsratswahl | Lesezeit 1 Minute

Was gilt, wenn kein neuer Betriebsrat gewählt wird?

Frage:

Es besteht bei uns leider die Möglichkeit, dass kein neuer Betriebsrat gewählt wird. Was ist für den alten Betriebsrat hierbei zu beachten, was muss hierzu geregelt werden?

Antwort:

Es gibt kein automatisches „Übergangsmandat“ oder „Notmandat“ für den alten Betriebsrat, nur weil kein neuer gewählt wird. Wenn die Amtszeit abgelaufen ist, ist der Betriebsrat als Gremium aufgelöst. Die Mitglieder sind dann wieder „normale“ Arbeitnehmer und genießen somit auch nur noch den nachwirkenden Kündigungsschutz gemäß § 15 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz, aber sie haben keine betriebsverfassungsrechtlichen Rechte und Pflichten mehr.

Für die Betriebsvereinbarungen gibt es eine sehr wichtige Schutzregelung für die Arbeitnehmer: die sogenannte Nachwirkung von Betriebsvereinbarungen, geregelt in § 77 Abs. 6 BetrVG. Das bedeutet: Auch nach dem Ende Ihrer Amtszeit und selbst im betriebsratslosen Zustand gelten die Regelungen aus Ihren Betriebsvereinbarungen weiter, als wären sie Teil der individuellen Arbeitsverträge. Dies gilt für alle Angelegenheiten der erzwingbaren Mitbestimmung (z. B. Regelungen zur Arbeitszeit,



zur Überstundenvergütung, zu technischen Überwachungseinrichtungen etc.).

Alle Beteiligungsrechte, die Sie als Betriebsrat haben (z. B. bei Einstellungen, Versetzungen, Kündigungen), enden mit dem letzten Tag Ihrer Amtszeit.

Versetzung | Lesezeit 1 Minute

Versetzung eines Kollegen: Dürfen wir die Unterlagen weitergeben?

Frage:

Unser Arbeitgeber hat uns kürzlich zu einer Versetzung angehört. Wir als Betriebsrat haben dieser Versetzung nicht zugestimmt. Wir haben widersprochen.

Der betroffene Kollege scheint mit dem Plan unseres Arbeitgebers auch nicht einverstanden zu sein. Er hat sich offensichtlich an die Rechtsschutzsekretärin der Gewerkschaft gewendet. Diese fordert jetzt von uns als Betriebsrat, dass wir ihr die Anhörungsunterlagen zur Verfügung stellen. Dürfen wir das?

Antwort: Seien Sie vorsichtig mit der Weitergabe von Informationen

Als Betriebsrat können Sie der Rechtsschutzsekretärin die Unterlagen nicht zur Verfügung stellen. Aus datenschutzrechtlichen Gründen ist die Weitergabe nicht erlaubt.

Bei der Weitergabe von Informationen haben Sie darauf zu achten, dass dadurch nicht Rechte Dritter verletzt werden.

Zudem muss bei der Weitergabe auch solcher Informationen stets sichergestellt werden, dass Sie als Betriebsrat Ihre Pflicht zur Ver-

schwiegenheit über andere betriebliche Angelegenheiten Ihrem Arbeitgeber gegenüber nicht verletzen und keine schutzwürdigen Daten weitergeben.



MEIN TIPP

Prüfen Sie genau, was Sie herausgeben

Geben Sie nur die relevanten, „unbelasteten“ Informationen aus Ihrer Stellungnahme weiter.



§ 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG

Auswahlrichtlinien

(3) Versetzung im Sinne dieses Gesetzes ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet, oder mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist.

Pausen | Lesezeit 2 Minuten

Wann nicht genommene Pausen als bezahlte Überstunden gelten

Das kommt gerade bei Ärzten in Krankenhäusern immer wieder vor: Wegen zu hoher Arbeitsbelastung verzichten sie auf ihre Pause. Das ist bereits schlimm genug. Denn in den meisten Fällen werden sie sie dringend benötigen. Doch was passiert, wenn die Pausen in so einem Fall auch noch von der Arbeitszeit abgezogen werden? Darauf findet die folgende Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts eine Antwort (BAG, 12.2.2025, Az. 5 AZR 51/24). Dabei stärken die Richter die Rechte Teilzeitbeschäftigter.

Arbeitnehmerin sagt, keine Pause gemacht zu haben

Die Arbeitnehmerin, eine Ärztin in einer Klinik, arbeitete 30-Wochenstunden bei ihrem Arbeitgeber. Sie wurde im Dienstplan regelmäßig von Montag bis Freitag je 6 Stunden von 7.30 Uhr bis 13.30 Uhr eingeteilt. Meistens arbeitete sie jedoch länger. Zudem hätte sie entsprechend des Arbeitszeitgesetzes 30 Minuten Pause einlegen müssen (§ 4 ArbZG).

Nach einer anwendbaren Betriebsvereinbarung galt die Zeit von 12.00 bis 12.30 Uhr als Pause. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer konnten ihre Pausen mit der elektronischen Arbeitszeiterfassung dokumentieren. Machten sie das nicht, wurden von der erfassten Arbeitszeit automatisch 30 Minuten abgezogen. Zudem war geregelt, dass sofern ein Beschäftigter aus dienstlichen Gründen keine Pause nahm, er dies in einem Korrekturformular begründen musste, damit der Pausenabzug nach einer Freigabe des Vorgesetzten wieder gutgeschrieben wurde.

Ärztin erfasst Pausen nur an wenigen Tagen

Sie äußerte deshalb gegenüber ihrem Arbeitgeber, dass sie an den übrigen Tagen keine Pause gemacht habe. Zur Begründung stützte sie sich zudem darauf, dass sich Überstunden immer erst zum Ende ihres 6-Stunden-Dienstes abgezeichnet hätten. Sie habe deshalb keine Pause einplanen können, vor allem nicht zwischen 12 Uhr und 12.30 Uhr. Das Korrekturformular sei ihr nicht bekannt gewesen.

Sie verlangte deshalb von ihrem Arbeitgeber die Vergütung von Überstunden für die nicht genommenen Pausen. Insgesamt stellte sie fast 2.000 € in Rechnung für 59 Stunden innerhalb des zurückliegenden Jahres.

Im Übrigen hatte der Arbeitgeber die Überstunden bezahlt; jedoch ohne Zuschlag. Denn er zahlte erst ab Überschreiten der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft einen Zuschlag von 15%.

Arbeitgeber weigert sich zu zahlen

Der Arbeitgeber wollte die Pausen nicht in Form von Überstunden bezahlen. Das begründete er mit der Betriebsvereinbarung. In dieser sei geregelt, dass er die Pausen jeweils von 12 Uhr bis 12.30 Uhr gewährt habe.

Bezahlung der Pausen inklusive Überstundenzuschlag

In den ersten beiden Instanzen hatte die Arbeitnehmerin keinen Erfolg. Das Gericht stellte darauf ab, dass die Pausen zu einem definierten Zeitpunkt festgelegt waren. Deshalb wäre es die Aufgabe der Beschäftigten gewesen, darzulegen, was sie in der Zeit der festgelegten Pausen getan habe. Dabei hätte sie darstellen müs-

sen, dass die Verrichtung der jeweiligen Arbeiten zu dem gegebenen Zeitpunkt betrieblich notwendig war und vom Arbeitgeber veranlasst; zumindest geduldet worden sind.

Das BAG sah es anders.

Arbeitszeiterfassung reicht als Beleg für Überstunden

Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen können grundsätzlich nur dann eine Überstundenvergütung verlangen, wenn Sie konkret darlegen, an welchen Tagen sie von wann bis wann gearbeitet haben bzw. sich auf Anordnung Ihres Arbeitgebers bereitgehalten haben. Denn wer Geld für eine geleistete Arbeit verlangt, muss normalerweise beweisen, dass er diese Arbeit auch tatsächlich erbracht hat. Das gilt auch für Überstunden und Mehrarbeit.

Hierzu genügte in diesem Fall allerdings die Dokumentation der elektronischen Arbeitszeiterfassung und die Behauptung der Arbeitnehmerin, keine Pausen neben den dort erfassten genommen zu haben. Dadurch hat die Arbeitnehmerin nach Meinung des Gerichts schlüssig dargelegt, an welchen Tagen sie wie genau gearbeitet hat.

Arbeitgeber hätte konkret auf die Pausen eingehen müssen

Nachdem die Arbeitnehmerin das nun schlüssig vorgetragen hat, musste der Arbeitgeber einen detaillierten Gegenbeweis erbringen. Dazu genügte es nicht, dass er die genommenen Pausen bestritt. Es wäre vielmehr seine Aufgabe gewesen, konkret vorzutragen, an welchen Tagen zu welcher Zeit die Mitarbeiterin doch eine Pause eingelegt hatte.

Das Gericht wies in seiner Begründung zudem darauf hin, dass ein solcher Vortrag auch möglich gewesen wäre. Schließlich wisse der Arbeitgeber, welche Aufgaben seine Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erledigen. Er könne deshalb auch beurteilen, ob und wann eine Pause möglich war.

→ FAZIT

Automatischer Pausenabzug ist kein Beweis

Das Gericht hat in dieser Entscheidung klargestellt, dass ein automatischer Pausenabzug im Zeiterfassungssystem nicht beweist, dass eine Pause tatsächlich genommen wurde. Der Arbeitgeber muss vielmehr konkret darlegen, wann ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin nicht gearbeitet hat.

Beschäftigung von schwerbehinderten Kollegen | Lesezeit 2 Minuten

Schwerbehindertenanzeige: Was Sie dazu wissen sollten

Aus Sorge, schwerbehinderte Kollegen könnten häufiger erkranken, oder weil Beschäftigte mit einem Schwerbehindertengrad ab 50 5 zusätzliche Tage Urlaub beanspruchen können, sperren sich viele Arbeitgeber gegen die Beschäftigung solcher Kollegen. Um ihnen trotzdem eine Chance zu geben, sind Arbeitgeber ab einer bestimmten Anzahl von Beschäftigten verpflichtet, einen Anteil schwerbehinderter Menschen zu beschäftigen. Tun sie es nicht, werden sie zur Kasse gebeten. Die entsprechende Anzeige haben die Betriebe bis zum 31.3. eines Jahres für das Vorjahr zu tätigen.

Wer anzeigen muss

Die Pflicht, Menschen mit einer Schwerbehinderung einzustellen, besteht für alle Unternehmen, die im Jahresdurchschnitt monatlich 20 oder mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen. Die entsprechende Beschäftigungspflicht betrifft 5 % der Arbeitsplätze.

Wenn ein Arbeitgeber seiner Pflicht nicht nachkommt

Erfüllt ein Arbeitgeber die Pflichtquote von 5 % nicht, muss er für jeden jahresdurchschnittlichen unbesetzten Pflichtarbeitsplatz eine Ausgleichsabgabe zahlen. Die Höhe der Ausgleichsabgabe richtet sich nach der Größe des Unternehmens und der Anzahl der beschäftigten schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeit-

nehmer. So fallen für das Jahr 2025 140 € an, wenn ein Arbeitgeber mit weniger als 40 zu berücksichtigenden Beschäftigten jahresdurchschnittlich weniger als eine schwerbehinderte Person beschäftigt.

Setzen Sie sich für schwerbehinderte Beschäftigte ein

Als Betriebsrat haben Sie mit der Ausgleichsabgabe direkt nichts zu tun. Ihr Arbeitgeber hat diese bis zum 31.3. an das zuständige Integrationsamt zu leisten. Ihre Aufgabe ist vielmehr, sich dafür einzusetzen, dass Ihr Arbeitgeber auch schwerbehinderte Kollegen beschäftigt, wo es geht. Denn dadurch stärkt er die soziale Verantwortung und sorgt häufig für eine bessere Mitarbeiterbindung und Motivation. Es bietet ihm zudem die Möglichkeit, qualifizierte Fachkräfte zu rekrutieren.

Service-Tipp: ADIUVA App

Ihr mobiler Schnelzugriff auf Fachwissen

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

Jetzt downloaden und mit Ihrer Kundennummer alle Inhalte freischalten.



Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe

BETRIEBSRATSWAHL

Wer den Stimmzettel falsch faltet, riskiert die Unwirksamkeit

NEBENTÄTIGKEIT

Was Sie zu diesem Thema wissen müssen