

Urteilsdienst für den Betriebsrat



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



SEITE 3

ANWESENHEITSPRÄMIE

Wer streikt, riskiert seine
Anwesenheitsprämie

SEITE 6–7

DATENSCHUTZ

Das sind die Rechte Ihrer
Kolleginnen und Kollegen



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,

die Welt wird ständig komplizierter. Das gilt auch für die Arbeitswelt. Immer neue Gesetze, Verordnungen und andere Regelungen sorgen für Veränderungen. Häufig treffen diese Ihren Alltag bzw. den Ihrer Kolleginnen und Kollegen bzw. Ihres Arbeitgebers oder Ihrer Arbeitgeberin. Sie erfordern auch immer wieder, dass Arbeitgebende sich genauso wie Sie darauf einstellen, die Betriebsabläufe entsprechend anzupassen.

Es ist nicht immer leicht, vor allem dann nicht, wenn die Veränderungen auch mit Kündigungen oder zumindest mit dem Prozedere rund um Kündigungen verbunden sind. Gerade jetzt, wo einige Betriebe mit einer wirtschaftlich schwierigen Situation umgehen müssen, sind viele Kollegen aus den Arbeitnehmersvertretungen mit betriebsbedingten Kündigungen und auch Massenentlassungen beschäftigt.

Als Betriebsrat darf dabei Ihr Tagesgeschäft nicht zu kurz kommen. Dazu gehört u. a., dass Sie sicherstellen, dass Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin den Datenschutz einhält. Gleiches gilt natürlich auch für Sie. Damit Sie gewappnet sind, habe ich Ihnen das Wichtigste zu diesem Thema auf den Seiten 6–7 zusammengestellt.

Herzliche Grüße

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Inhalt

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Wer streikt, riskiert seine Anwesenheitsprämie Seite 3

Whistleblowing-Anzeige verschleppt: Überwachungspflicht versäumt – Kündigung wirksam Seite 4

Hier konnte der Arbeitgeber die Einigungsstelle ohne Vorverfahren anrufen Seite 5

Entgeltfortzahlung: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen Folgerkrankung nachweisen Seite 8

Innerbetriebliche Stellenausschreibung: Diese Voraussetzungen müssen erfüllt sein Seite 10

Fristlose Kündigung in der Ausbildung Seite 12

SCHWERPUNKTTHEMA

Datenschutz: Das sind die Rechte Ihrer Kolleginnen und Kollegen Seite 6–7

IHRE FRAGEN

Kann unser Arbeitgeber eine Probezeit mit den „Neuen“ vereinbaren? Seite 9

Ständig arbeitsunfähig krank: Darf unser Arbeitgeber nach der Diagnose fragen? ... Seite 9

BETRIEBSVEREINBARUNG

Innerbetriebliche Stellenausschreibung .. 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. 7: AdobeStock_youngs; S. 5: AdobeStock – Tahir | 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

Anwesenheitsprämie | Lesezeit 2 Minuten

Wer streikt, riskiert seine Anwesenheitsprämie

Eine Betriebsvereinbarung, die Regelungen zu freiwilligen Anwesenheitsprämien trifft, kann vorsehen, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Anwesenheitsprämie von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei streikbedingten Fehltagen kürzen dürfen. Eine entsprechende Kürzung ist kein Verstoß gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Nürnberg in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung klargestellt (15.12.2025, Az. 1 SLa 158/25).

Betriebsvereinbarung sieht Regelung zu Anwesenheitsprämie vor

Der Fall: Der Arbeitnehmer, ein Lkw-Fahrer, war bei seinem Arbeitgeber in einem Logistikzentrum angestellt. Er hatte auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung Anspruch auf eine jährliche Sonderzahlung. Die im Jahr 2023 geschlossene Betriebsvereinbarung regelte die Verteilungsgrundsätze der Gewährung einer über die tarifliche Sonderzahlung im Großhandel hinausgehenden jährlichen freiwilligen Sonderzahlung. Diese konnte allerdings bei individuellen Fehlzeiten von mehr als 4 Tagen ab dem 5. Tag pro Fehlzeitentag um jeweils 1/60 gekürzt werden. Als Fehlzeit gilt nach dieser Vereinbarung das Fernbleiben von der Arbeit mit Ausnahme von Urlaubstagen, Gleittagen, Quarantänetagen und tariflich gewährten Freistellungen von der Arbeit. Krankheitsbedingte bezahlte Fehltage führen jedoch nicht zu einer Kürzung der Sonderzahlung.

Arbeitnehmer nimmt an 64 Tagen am Streik teil

Der Arbeitnehmer wies im Referenzzeitraum, in der Zeit von Oktober 2022 bis September 2023, 77 Fehltage auf. Von diesen 77 Tagen waren 64 auf die Teilnahme an Streikmaßnahmen und 13 auf krankheitsbedingte Fehlzeiten zurückzuführen. Der Arbeitgeber verweigerte dem Arbeitnehmer wegen der Fehlzeiten die Auszahlung der Sonderzahlung. Das missfiel dem Arbeitnehmer. Er hielt das Vorgehen des Arbeitgebers für nicht berechtigt. Der Arbeitnehmer klagte gegen die Maßnahme. Dabei vertrat er die Ansicht, dass die Streiktage nicht als Fehlzeiten im Sinne der Betriebsvereinbarung gelten dürften. Er stellte sich auf den Standpunkt, dass seine Streikteilnahme keine Kürzung rechtfertigen könne. Schließlich ruhen während eines Streiks die Hauptleistungspflichten. Der Arbeitnehmer sah in dem Vorgehen einen Verstoß gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 Abs. 1 BetrVG) und das Maßregelverbot (§ 612a BGB) sowie eine unzulässige Streikbruchprämie und damit eine Bevorzugung der Kolleginnen und Kollegen, die nicht gestreikt haben.

Ziel der Betriebsvereinbarung ist es, die Anwesenheit zu honorieren

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf die von ihm begehrte Prämie hatte. Denn eine Betriebsvereinbarung für eine Anwesenheitsprämie könne vorsehen, dass auch streikbedingte Fehltage zur Kürzung einer auslobten Prämie führen. Eine Auslegung der Betriebsvereinbarung verschafft dem Arbeitnehmer keinen Anspruch auf die Prämie. Denn die Betriebsvereinbarung verstößt nicht gegen höherrangiges Recht; vor allem nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Es liegt keine unzulässige Ungleichbehandlung vor (§ 75 Abs. 1 BetrVG). Schließlich behandle der Arbeitgeber alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleich.

Das Prinzip sei: Wer arbeitet, erhält eine Prämie. Wer fehlt, muss mit einer Kürzung rechnen. Und zwar unabhängig vom Grund.

Nach Ansicht des Gerichts ist die Sonderleistung auch keine unzulässige Streikbruchprämie. Denn es gab auch keine Sonderzahlung ausschließlich für nicht streikende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Es handelte sich zudem um eine allgemeine Bonuszahlung. Ziel der Prämie sei es gewesen, die Anwesenheit zu honorieren.

Kürzung war in Ordnung

Das Gericht hielt außerdem auch die Kürzungsquote von 1/60 pro Fehltag für vertretbar. Die Richter stellten klar, dass die Kürzung von 1/60 pro Fehltag durchaus überproportional sei. Das liege jedoch noch im Beurteilungsspielraum des Arbeitgebers und des Betriebsrats. Schließlich haben Arbeitgeber und Betriebsrat so einen Anreiz schaffen wollen, möglichst wenige Fehltage zu haben.

Wie sinnvoll sind Anwesenheitsprämien?

Als Betriebsrat sollten Sie bei einer Anwesenheitsprämie stets beide Seiten der Medaille im Blick haben. Es ist durchaus möglich, dass Anwesenheitsprämien für Ihre Kolleginnen und Kollegen einen Anreiz schaffen, besonders auf die Gesunderhaltung zu achten und krankheitsbedingte Fehlzeiten zu vermeiden. Mit einer Vereinbarung zu Anwesenheitsprämie wird jedoch auch schnell der Ausdruck von Misstrauen verbunden. Denn zumindest unterschwellig indiziert eine solche Prämie, dass sich Beschäftigte ohne die Prämie unberechtigt arbeitsunfähig krankmelden, also „krankmachen“. Ein entsprechendes Misstrauen kann sich negativ auf das Betriebsklima und auch auf die Gesamtleistung der Belegschaft auswirken.

Darüber hinaus motiviert die Prämie u. U. dazu, arbeitsunfähig krank zur Arbeit zu erscheinen, was zumindest auf längere Sicht auch negative Auswirkungen auf die Gesamtleistung des Betriebs haben könnte.



MEIN TIPP

Schlagen Sie Alternativen vor

Sollte Ihr Arbeitgeber mit Ihnen im Rahmen einer Betriebsvereinbarung Anwesenheitsprämien vereinbaren wollen, hinterfragen Sie die Gründe genau. Sind Sie sich nicht sicher, ob Anwesenheitsprämien eine sinnvolle Maßnahme für Ihren Betrieb sind, können Sie im Hinblick auf die Reduzierung von Fehltagen Unterstützungsleistungen wie Vorsorgeuntersuchungen oder ein Angebot von Sport- und Gesundheitskursen vorschlagen.

Whistleblowing-Anzeige verschleppt | Lesezeit 2 Minuten

Überwachungspflicht versäumt: Kündigung wirksam

Erhält ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin mit entsprechender Führungsverantwortung einen Whistleblower-Hinweis, hat er/sie diesen ernst zu nehmen und sich darum zu kümmern. Tut er bzw. sie das nicht, riskiert er bzw. sie eine Kündigung. Das gilt erst recht, wenn ein Jurist seinen entsprechenden Überwachungspflichten nicht nachkommt. Das lässt sich einer aktuellen Entscheidung des Arbeitsgerichts Offenbach entnehmen (25.11.2025, Az. 1 Ca 136/25).

Arbeitnehmer ignoriert Whistleblower-Hinweis

Der Fall: Der Arbeitnehmer, ein 57-jähriger Jurist, war bei seinem Arbeitgeber, der Holding eines Konzerns, als Chefjustiziar angestellt. Er verdiente etwas mehr als 29.000 € brutto im Monat und hatte Anspruch auf eine variable Vergütung von maximal 175.000 € im Jahr.

Die Holding des Konzerns ist vorwiegend dafür zuständig, die übergeordnete Strategie für die gesamte Gruppe zu erarbeiten. Darüber hinaus ist es ihre Aufgabe, Querschnittsfunktionen und Dienstleistungen für andere Unternehmen des Konzerns zu erbringen.

Untersuchung nach Whistleblower-Anzeige

Im Oktober 2023 ging beim Ombudsmann des Konzerns eine Whistleblower-Anzeige über Unregelmäßigkeiten im Produktionsprozess einer Konzerntochter ein. Diese Anzeige löste eine Untersuchung aus, die zunächst intern stattfand. Daran war u. a. der Arbeitnehmer beteiligt. Allerdings wurde der Fall erst nach gut einem Jahr an eine externe Anwaltskanzlei zur Aufarbeitung gegeben.

Arbeitgeber kündigt Arbeitsverhältnis

Die Tatsache, dass der Fall erst nach gut einem Jahr an eine externe Anwaltskanzlei ging, nahm der Arbeitgeber zum Anlass, das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers fristlos zu kündigen. Hilfsweise kündigte er ordentlich.

Die Kündigung begründete der Arbeitgeber damit, dass der Arbeitnehmer die Whistleblower-Anzeige nicht ordnungsgemäß bearbeitet habe und dadurch die ihm obliegenden Pflichten verletzt habe.

Gegen die Kündigung wehrte sich der Arbeitnehmer mit einer Kündigungsschutzklage.

Arbeitnehmer hat Überwachungspflichten verletzt

Die Entscheidung: Das Gericht erklärte die fristlose Kündigung für unwirksam. Die ordentliche Kündigung hielt es hingegen für wirksam. Das begründete das Gericht damit, dass der Arbeitnehmer seine Überwachungs-, Kontroll- und Schadenabwehrpflichten erheblich verletzt habe. Er habe damit sein besonderes Vertrauensverhältnis zum Arbeitgeber zerstört, argumentierte das Gericht weiter.

Das Gericht stellte klar, dass aus der herausgehobenen Funktion des Arbeitnehmers, die auch über das außergewöhnlich hohe Gehalt deutlich werde, besondere Überwachungs-, Kontroll- und Schadensabwehrpflichten resultieren. Solche Personen müssen eigenständig tätig werden, ohne dass dazu eine ausdrückliche Vertragsabsprache erforderlich ist. Eine Abmahnung sei hier entbehrlich gewesen, weil sein Untätigbleiben so erheblich war, dass der Arbeitgeber es schon beim ersten Mal nicht hinnehmen konnte.

Welche Bedeutung die Entscheidung für Sie hat

Die Entscheidung betrifft einen Konzern. Sie ist jedoch auch für Mittelständler und kleinere Unternehmen interessant. Schließlich sind spätestens seit dem Inkrafttreten des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) funktionierende Melde- und Untersuchungsprozesse im Unternehmen Pflicht.

Nutzen Sie Ihr Informationsrecht

Nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG haben Sie u. a. darüber zu wachen, dass Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin die zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltenden Gesetze einhält. Dazu gehört auch das HinSchG. Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin hat Sie rechtzeitig und umfassend in diesem Zusammenhang zu unterrichten. Auf Ihr Verlangen sind Ihnen die notwendigen Auskünfte zu erteilen. Die relevanten Unterlagen muss Ihnen der Arbeitgeber vorlegen.



MEIN TIPP

Fordern Sie Ihren Arbeitgeber auf

Hat Ihr Arbeitgeber bisher immer noch keine Meldestelle eingerichtet, obwohl er mehr als 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt, fordern Sie ihn auf, mit Ihnen Verhandlungen dazu aufzunehmen. Wegen der gesetzlichen Pflicht haben Sie zwar kein Mitbestimmungsrecht bei der Frage, ob es ein Hinweisgeberschutzsystem und eine interne Meldestelle gibt, wohl aber bei der Ausgestaltung, also dem Wie.



FAZIT

Hinweisgeberschutzsystem muss sein – setzen Sie auf eine Betriebsvereinbarung

Sollte es in Ihrem Betrieb bis dato noch keine Betriebsvereinbarung zum Thema Hinweisgeberschutz geben, fordern Sie den Abschluss einer solchen mit der Geschäftsführung. So schaffen Sie Rechtsklarheit für Ihre Kolleginnen und Kollegen. Zudem können Sie sicherstellen, dass Ihr Arbeitgeber Ihre Mitbestimmungsrechte beachtet. Beim Hinweisgeberschutz können viele Mitbestimmungsrechte berührt sein, so z. B. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (Betriebliche Ordnung), z. B. im Hinblick auf die konkrete Ausgestaltung eines Meldesystems, oder auch § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (technische Überwachungseinrichtung).

Einigungsstellenverfahren | Lesezeit 2 Minuten

Hier konnte der Arbeitgeber die Einigungsstelle ohne Vorverfahren anrufen

Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat über Fragen der Mitbestimmung nicht einigen, können sie die Einigungsstelle anrufen. Ein solcher Anruf setzt allerdings voraus, dass Arbeitgeber und Betriebsrat vorher Verhandlungen geführt haben, die sie für gescheitert erklären. Eine Einigungsstelle kann jedoch im Ausnahmefall auch ohne jegliche vorherige Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eingesetzt werden. Einen Fall, in dem einem Arbeitgeber dies gelungen ist, lesen Sie im Folgenden (Arbeitsgericht Weiden, 21.1.2026, Az. 3 BV 13/25).

Restrukturierung trifft auf Blockade

Der Fall: Der Arbeitgeber, ein Betrieb mit 88 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, plante eine Reorganisation. Er wollte konsolidieren, also Aufgaben bündeln und verlagern. Die entsprechende Sanierung sollte dazu führen, dass am Standort Arbeitsplätze wegfallen.

In einer solchen Situation müssen Arbeitgeber mit Arbeitnehmern einen Interessenausgleich verhandeln. Hier war allerdings bereits vor den Verhandlungen zum Interessenausgleich ein Konflikt zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber entfacht. Denn der Betriebsrat bestand darauf, einen IG-Metall-Beauftragten als Verhandlungsführer einzusetzen. Dem wollte der Arbeitgeber nicht zustimmen.

Da sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht einigen konnten, erklärte der Arbeitgeber die Verhandlungen vor dem Arbeitsgericht für gescheitert und beantragte die Einsetzung einer Einigungsstelle.

Das wiederum hielt der Betriebsrat nicht für gerechtfertigt. Er hielt dem geplanten Vorgehen entgegen, dass es am notwendigen Rechtsschutzinteresse fehle. Schließlich hätten noch keine Verhandlungen stattgefunden.

Arbeitsgericht setzt Einigungsstelle ein

Die Entscheidung: Das Gericht stellte sich auf die Seite des Arbeitgebers und entschied zu dessen Gunsten. Es stellte klar, dass eine Einigungsstelle ausnahmsweise auch ohne vorherige Verhandlungen eingesetzt werden könne. Das sei der Fall, wenn absehbar sei, dass die Verhandlungen scheitern werden. Das sei hier angesichts der Haltung des Betriebsrats der Fall gewesen. Denn da der Betriebsrat darauf bestand, Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan nur dann aufzunehmen, wenn der Arbeitgeber einen Gewerkschaftsbeauftragten als Verhandlungsführer akzeptiere, sei die Meinung des Arbeitgebers, dass die Verhandlungen wegen dieser Einschränkung bereits gescheitert seien, nachvollziehbar und zumindest nicht unbegründet.

Differenzierung zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft

Der Betriebsrat habe in diesem Stadium keinen Anspruch darauf, einen Gewerkschaftsbeauftragten als Verhandlungsführer in innerbetrieblichen Verhandlungen durchzusetzen. Denn es gelte weiterhin das Trennungsprinzip.

Einvernehmen für externe Berater fehlte

Der Betriebsrat kann erst ab einer Mitarbeiterzahl von mehr als 300 Beschäftigten zur Unterstützung einen Berater, wie z. B. einen

Gewerkschaftsbeauftragten, hinzuziehen (§ 111 Satz 2 BetrVG). Bei einer kleineren Belegschaft kommt dies nur in Betracht, wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat darauf einigen (§ 111 Satz 2 3. Halbsatz BetrVG i. V. m. § 80 Abs. 3 BetrVG). Daran fehlte es hier.

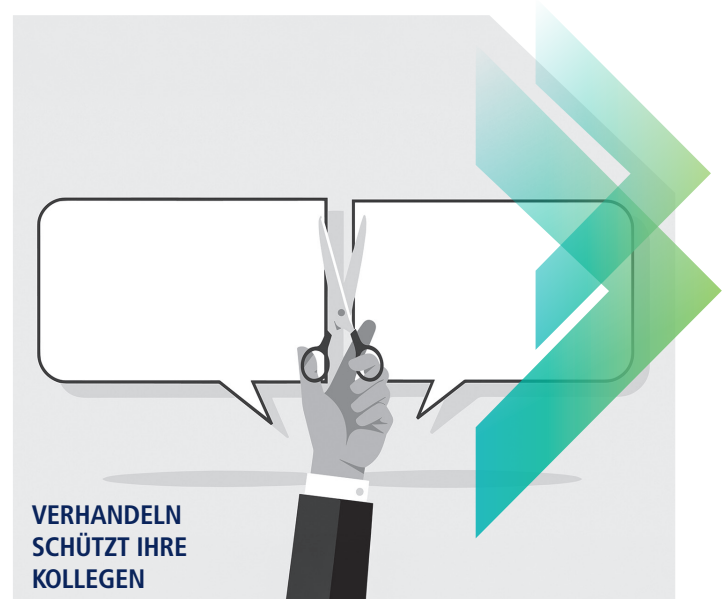
Wenn Ihr Arbeitgeber eine Betriebsänderung plant

Plant Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin eine Betriebsänderung nach § 111 BetrVG, muss er/sie einen Interessenausgleich mit Ihnen als Betriebsrat verhandeln. Ihr Ziel muss es dabei sein, dafür zu sorgen, dass die wirtschaftlichen Nachteile für die Belegschaft so gering wie möglich bleiben.

→ FAZIT

Einigungsstelle setzt nicht immer Vorverhandlungen voraus

Blockiert ein Betriebsrat Verhandlungen zu einem Interessenausgleich, indem er unzulässige Bedingungen stellt, von denen er die Aufnahme der Verhandlungen abhängig macht, riskiert er, dass der Arbeitgeber die Verhandlungen für gescheitert erklärt, ohne überhaupt verhandelt zu haben. In einem solchen Fall ist die unmittelbare Einsetzung der Einigungsstelle möglich. Ich empfehle Ihnen, die Verhandlungen zum Interessenausgleich dafür zu nutzen, Ihre Kollegen bestmöglich zu schützen.



Datenschutz | Lesezeit 4 Minuten

Das sind die Rechte Ihrer Kolleginnen und Kollegen

Datenschutz ist ein hoch sensibles und im Arbeitsrecht auch hoch kompliziertes Thema. Schließlich muss Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin jede Menge Daten erheben, um das Beschäftigungsverhältnis ordnungsgemäß abwickeln zu können. Denn ohne entsprechende Daten könnte Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin kein Gehalt auszahlen oder Entgeltfortzahlung leisten, geschweige denn eine Abfindung berechnen. Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin ist allerdings grundsätzlich verpflichtet, so wenige Daten wie möglich zu erheben. Was das für Ihre Kolleginnen und Kollegen in der Praxis bedeutet, lesen Sie im Folgenden.

Diese Daten darf Ihr Arbeitgeber erheben

Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin darf lediglich die personenbezogenen Daten von Ihnen und Ihren Kollegen erheben und speichern, die er/sie benötigt, um das jeweilige Beschäftigungsverhältnis durchzuführen. Welche das sind, regelt § 26 Abs. 1 BDSG.

Danach ist die Datenverarbeitung erforderlich

- zum Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses (§ 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG) und
- zur Aufdeckung von konkreten Anhaltspunkten einer betriebsbezogenen Straftat oder von Pflichtverstößen im Arbeitsverhältnis (§ 26 Abs. 1 Satz 2 BDSG).

Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen müssen in die Erhebung einwilligen

Nach § 26 Abs. 2 BDSG dürfen personenbezogene Daten auch dann erhoben werden, wenn der bzw. die Betroffene in die Erhebung einwilligt. Das setzt im Arbeitsverhältnis allerdings voraus, dass Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin die Einwilligung bei Ihnen bzw. den jeweiligen Kolleginnen und Kollegen aktiv einholt.

Da im Arbeitsverhältnis immer eine Abhängigkeit zwischen dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin und den jeweiligen Beschäftigten besteht, hat Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin bei Einholung der entsprechenden Unterschrift deutlich auf die Freiwilligkeit und vor allem die jederzeitige Möglichkeit des Widerrufs mit entsprechender Wirkung für die Zukunft hinzuweisen.

Darüber hinaus ist Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin verpflichtet, dem jeweiligen Kollegen bzw. der jeweiligen Kollegin zu versichern, dass er/sie im Fall der Verweigerung der Einwilligung keine Nachteile zu befürchten hat.

Diese Informationspflichten hat Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin

Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin ist grundsätzlich verpflichtet, Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen darüber zu unterrichten, in welchem Umfang und für welche Zwecke er/sie seine/ihre Daten verarbeitet und welche Rechte die Kollegen haben.

Dabei hat er darauf zu achten, dass er die folgenden Informationen weitergibt:

- Kontaktdaten des Arbeitgebers und des Datenschutzbeauftragten (sofern ein solcher bestellt werden muss oder freiwillig bestellt ist)
- Rechtsgrundlage und Zweck der Verarbeitung (§ 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG)
- Speicherdauer der Bewerbungsunterlagen bzw. die Kriterien für die Aufbewahrungsdauer
- mögliche Empfänger einer Bewerbung (z. B. Tochterunternehmen)
- Beschwerderecht von Betroffenen bei der zuständigen Aufsichtsbehörde
- Hinweis auf das Widerrufsrecht bei Einwilligung
- Belehrung über die Rechte des/der Betroffenen

Die entsprechenden Informationen kann Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin den jeweiligen Kolleginnen und Kollegen persönlich übergeben. Er/sie hat allerdings auch die Möglichkeit, die entsprechenden Informationen im Intranet zu veröffentlichen oder diese am Schwarzen Brett auszuhängen, wenn das vorhanden ist. Wich-



Übersicht – Datenerhebung

Informationen, die erhoben werden dürfen	Informationen, die nicht erhoben werden dürfen
Name, Vorname, Anschrift, Geburtsdatum, Geburtsort, Familienstand, Religionszugehörigkeit, E-Mail-Adresse, Telefonnummer, Personalnummer	Daten, aus denen die ethnische Herkunft hervorgeht
Beschäftigungszeitpunkt, Arbeitszeit, Sozialversicherungsdaten	politische Meinungen
Höhe des Gehalts, Kontodaten (Bank, IBAN)	religiöse oder weltanschauliche Meinungen
Beurteilungen (Arbeitsergebnisse, Abmahnungen), Schulungen	Daten, aus denen eine Gewerkschaftszugehörigkeit hervorgeht
Arbeitsvertrag, Zeugnisse, Qualifikationen	genetische Daten
Unterlagen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Kündigungserklärungen, Aufhebungsvereinbarungen)	biometrische Daten zur eindeutigen Identifizierung einer Person
	Gesundheitsdaten (u. U. mit Einwilligung möglich, soweit es um gesundheitliche Einschränkungen geht, die der Arbeitgeber im Hinblick auf den Arbeitsschutz berücksichtigen muss)
	Daten zur sexuellen Orientierung

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



tig ist dabei nur, dass Ihren Kolleginnen und Kollegen die Informationen zugänglich sind.

Ihre Kolleginnen und Kollegen können Auskunft verlangen

Ihre Kolleginnen und Kollegen können einen Auskunftsanspruch über die von ihnen erhobenen Daten geltend machen. Rechtsgrundlage dafür ist § 15 DSGVO.

Weisen Sie als Betriebsrat Ihre Kolleginnen und Kollegen, die dieses Recht nutzen, darauf hin, dass sie den Anspruch auf Auskunft konkret und bestimmt formulieren müssen.

Das heißt: Verbindet ein Kollege seine Klage mit der Forderung auf Herausgabe von Datensätzen, muss er das so bestimmt formulieren, dass eine Vollstreckung auch möglich ist. Ein Gerichtsvollzieher müsste also mit dem entsprechenden Klageantrag genau wissen, z. B. welches Speichermedium er vollstrecken muss.

Empfehlen Sie den entsprechenden Kolleginnen und Kollegen, sich vorher anwaltlich beraten zu lassen.

Wenn das Arbeitsverhältnis endet

Personenbezogene Daten sind grundsätzlich zu löschen, wenn sie nicht mehr erforderlich sind. Die Daten, die im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis erhoben werden, sind allerdings meist nicht alle gleichzeitig „nicht mehr erforderlich“.

Es gibt eigentlich immer Daten, die auch nach der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses noch erforderlich sind. Ist das der Fall, sind also Daten nach Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses noch erforderlich, darf Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin diese auch weiterhin speichern. Und zwar so lange, wie die Abschlussklauseln bzw. Klagefristen noch laufen.

Darüber hinaus existieren häufig noch nachvertragliche Pflichten, wie etwa bei der betrieblichen Altersvorsorge oder auch bei einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot.

Auch wenn gesetzliche Aufbewahrungspflichten bestehen, muss Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin die Daten so lange speichern, wie die Aufbewahrungspflichten laufen.

Datenschutz im Betriebsratsbüro: Was Sie wissen müssen

§ 79 a BetrVG regelt, dass Sie als Betriebsrat bei Ihrer Arbeit die Vorschriften über den Datenschutz einzuhalten haben. Konkret heißt es: „Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten hat der Betriebsrat die Vorschriften über den Datenschutz einzuhalten.“

Dieser Verweis auf die datenschutzrechtlichen Vorschriften führt u. a. dazu, dass Sie als Betriebsrat alle personenbezogenen Daten verarbeiten dürfen, soweit dies für die Erfüllung Ihrer Aufgaben erforderlich ist. Klar ist, dass Sie als Betriebsrat personenbezogene Daten Ihrer Kolleginnen und Kollegen nur für Ihre Arbeit und damit für Zwecke i. S. d. BetrVG verwenden dürfen.

Setzen Sie sich für eine angemessene Datensicherheit ein

Wichtig im Hinblick auf die Erhebung und Speicherung personenbezogener Daten ist, dass Sie die Einhaltung von technischen und organisatorischen Maßnahmen der Datensicherheit sicherstellen.

Insoweit haben Sie dafür zu sorgen, dass unberechtigte Dritte keine Kenntnis von personenbezogenen Daten bekommen können. Daten und z. B. auch E-Mails sollten im Zweifelsfall verschlüsselt werden.



MEIN TIPP

Erarbeiten Sie ein Datenschutzkonzept

Ein Datenschutzkonzept des Betriebsrats wirkt sich häufig vertrauensbildend aus. Denn dadurch zeigen Sie, dass Sie Ihre Rechte, aber auch Ihre Pflichten ernst nehmen. Um für Sie sinnvolle Maßnahmen zu erarbeiten, diskutieren Sie die wesentlichen Punkte am besten mit dem zuständigen Datenschutzbeauftragten.

Etwaige durch ein solches Konzept entstehende erforderliche Kosten trägt Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin nach § 40 BetrVG.



Personenbezogene Daten sind besonders sensibel

Entgeltfortzahlung | Lesezeit 2 Minuten

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen Folgeerkrankungen nachweisen

Wer arbeitsunfähig erkrankt und dem Arbeitgeber die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit durch ein entsprechendes Attest nachweist, erhält in der Regel Entgeltfortzahlung. Das gilt zumindest innerhalb der ersten 6 Wochen. Erfolgen allerdings 2 unterschiedliche Krankschreibungen unmittelbar nacheinander, erhalten Ihre Kolleginnen und Kollegen nicht automatisch erneut Entgeltfortzahlung. Das lässt sich einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Thüringen entnehmen (16.12.2025, Az. 5 Sa 154/23).

Arbeitnehmer erleidet Arbeitsunfall

Der Fall: Der Arbeitnehmer, ein Monteur, hatte im März 2022 einen Arbeitsunfall. Dieser führte dazu, dass er ab dem Zeitpunkt des Arbeitsunfalls bis einschließlich 18.4.2022 wegen Knieproblemen arbeitsunfähig krankgeschrieben war. Kurz vor Ende des Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit, nämlich am 15.4.2022, kündigte er sein Arbeitsverhältnis selbst während der Probezeit.

Am 19.4.2022 legte der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber zudem eine weitere, neue Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor. Bei dieser Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung handelte es sich um eine Erstbescheinigung wegen Rückenschmerzen. Das Attest war bis zum 30.4.2022 gültig.

Der Arbeitgeber verweigerte dem Arbeitnehmer die Entgeltfortzahlung für den Zeitraum des 2. Attests. Am 29.4.2022 erfolgte zudem eine Überprüfung durch den Medizinischen Dienst der Krankenkassen (MDK). Auf die Untersuchung hin äußerte der MDK Zweifel an der Rechtmäßigkeit der Arbeitsunfähigkeit.

Der Arbeitnehmer zog dennoch vor Gericht und verlangte Entgeltfortzahlung – allerdings ohne Erfolg.

Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht nur für 6 Wochen

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 3 Abs. 1 EntgFG auf Basis der 2. Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung hat. Das Gericht stellte klar, dass Beschäftigte nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EntgFG grundsätzlich Anspruch auf Entgeltfortzahlung für einen Zeitraum von höchstens 6 Wochen haben, wenn es sich um eine unverschuldete Arbeitsunfähigkeit handelt. Hier sei dieser Zeitraum bereits durch die Erkrankung bis zum 18.4.2022 ausgeschöpft gewesen. Denn das Gericht ging von einem sogenannten einheitlichen Verhinderungsfall aus. Danach wird die 6-Wochen-Frist nicht neu ausgelöst, wenn während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit eine weitere Erkrankung auftritt, die sich unmittelbar an den Zeitraum der 1. Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung anschließt.

Arbeitnehmer muss zwischendurch arbeitsfähig sein

Ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch entstehe nur, wenn die erste krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung im jeweiligen Zeitpunkt bereits beendet war. Voraussetzung dafür sei, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwischen 2 Krankheiten tatsächlich gearbeitet haben bzw. zumindest arbeitsfähig waren.

Schließen sich hingegen die attestierten Arbeitsunfähigkeiten unmittelbar aneinander an oder liegt dazwischen lediglich ein ar-

beitsfreier Sonntag bzw. ein Wochenende, spreche das in der Regel für einen einheitlichen Verhinderungsfall.

In einem solchen Fall müsse der Beschäftigte nachweisen, dass es sich bei der 2. Erkrankung tatsächlich um eine eigenständige, neue Erkrankung gehandelt habe. Das kann u. U. schwierig sein. Im Prinzip wird ein solcher Beweis durch die Zeugenaussage des behandelnden Arztes geführt werden können.

Wer Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat

Grundsätzlich haben alle Beschäftigten Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach dem EntgFG. Und zwar für die Dauer von 6 Wochen (§ 3 Abs. 2 EntgFG).

Besteht das Arbeitsverhältnis noch keine 4 Wochen, haben betroffene Kolleginnen und Kollegen keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Hier springt bei einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit sofort die Krankenkasse mit Krankengeld ein.

Ihr Arbeitgeber kann die Entgeltfortzahlung zudem verweigern, wenn der oder die Beschäftigte die Arbeitsunfähigkeit selbst verschuldet hat (§ 3 Abs. 1 Satz 1 EntgFG).

So ist mit Vorerkrankungen umzugehen

Erkranken Beschäftigte immer wieder an derselben Krankheit oder gleichzeitig an mehreren Krankheiten, entsteht der Anspruch auf Entgeltfortzahlung u. U. nur einmal. Grundsätzlich haben Beschäftigte nur einen Anspruch auf die 6-wöchige Entgeltfortzahlung, wenn sie vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit mindestens 6 Monate arbeitsfähig waren oder wenn seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von 12 Monaten abgelaufen ist.

→ FAZIT

Bei eindeutigen Indizien riskieren die Betroffenen die Entgeltfortzahlung

Hier sprach einiges dafür, dass der Arbeitnehmer die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vorgetäuscht hatte. Deshalb musste der Arbeitgeber keine Entgeltfortzahlung leisten. Empfehlen Sie Ihrem Arbeitgeber, diese Entscheidung zum Anlass zu nehmen, Ihre Kolleginnen und Kollegen grundsätzlich noch einmal darauf hinzuweisen, dass ihnen ggf. eine Abmahnung oder sogar eine Kündigung droht, wenn sie eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vortäuschen.

Betriebsübergang & Probezeit | Lesezeit 1 Minute

Betriebsübergang: Kann unser Arbeitgeber eine Probezeit mit den „Neuen“ vereinbaren?

Frage:

Unser Arbeitgeber hat kürzlich im Rahmen eines Betriebsübergangs einen kleinen anderen Betrieb übernommen. Er scheint nicht mit allen Kolleginnen und Kollegen, die er im Zuge des Betriebsübergangs übernommen hat, glücklich zu sein. Jetzt hat er den neuen Kolleginnen und Kollegen neue Arbeitsverträge mit einer Probezeit vorgelegt. Darf er das?

Antwort: Eine neue Probezeit ist nicht wirksam

Bei einem Betriebsübergang tritt Ihr Arbeitgeber nach § 613a BGB als neuer Inhaber in alle Rechte und Pflichten der bei seinem Vorgänger bestehenden Arbeitsverhältnisse ein. Die Betriebszugehörigkeit beim vorherigen Inhaber wird mit der bei Ihrem Arbeitgeber zusammengerechnet.

Ihr Arbeitgeber kann Ihren neuen Kolleginnen und Kollegen zwar grundsätzlich neue Arbeitsverträge anbieten. Die Kolleginnen und Kollegen sind jedoch nicht verpflichtet, diese zu unterschreiben. Für diejenigen, die sich auf ein entsprechendes Angebot hin weigern, gelten die alten Arbeitsverträge weiter. Ihr Arbeitgeber darf

deshalb nicht kündigen!

Eine in einem neuen Arbeitsvertrag enthaltene Probezeit würde zudem einer gerichtlichen Überprüfung nicht standhalten, wenn die Vorbeschäftigungszeit beim früheren Arbeitgeber mehr als 6 Monate beträgt und die maximal zulässige Dauer der Probezeit deshalb bereits ausgeschöpft ist.



MEIN TIPP

Empfehlen Sie den Kollegen, den Vertrag nicht zu unterschreiben

In der Regel sind mit einem neuen Arbeitsvertrag schlechtere Bedingungen verbunden. Raten Sie Ihren Kolleginnen und Kollegen deshalb, den Abschluss abzulehnen. Lediglich wenn sie einen triftigen Grund haben, der dafür spricht, dass der neue Arbeitsvertrag für sie von Vorteil sein könnte, sollten sie überlegen, den Vertrag zu unterzeichnen.

Ständig arbeitsunfähig krank | Lesezeit 1 Minute

Darf unser Arbeitgeber wirklich nach der Diagnose fragen?

Frage:

Eine Kollegin hat sich in den vergangenen Monaten immer wieder wochenweise arbeitsunfähig krankgemeldet. Unser Arbeitgeber ist nur darauf erpicht herauszufinden, ob die Krankheitszeiten auf einer Fortsetzungserkrankung beruhen oder jeweils eine andere Ursache haben. Die Kollegin möchte ihm darüber jedoch keine Auskunft erteilen. Ist das in Ordnung?

Antwort: Anspruch auf 6 Wochen Entgeltfortzahlung

Ihr Arbeitgeber ist grundsätzlich verpflichtet, 6 Wochen Entgeltfortzahlung zu leisten. Erkrankt ein Kollege bzw. eine Kollegin während eines Jahres mehrfach an der gleichen Krankheit, werden die Zeiträume zusammengezählt. Auch insoweit gilt: Nach 6 Wochen entfällt die Entgeltfortzahlungspflicht. Die Krankenkasse muss dann Krankengeld zahlen.

Ihre Kollegin hat die Nachweispflicht

Bei der Feststellung, ob es sich im Einzelfall um eine Fortsetzungserkrankung handelt oder nicht, ist Ihre Kollegin zur Mitwirkung verpflichtet. So muss sie darlegen, dass keine Fortsetzungserkrankung vorliegt. Zudem muss sie im Zweifel den behandelnden Arzt von der Schweigepflicht entbinden. Das bezieht sich allerdings nur auf die Frage, ob eine Fortsetzungserkrankung vorliegt.



ACHTUNG

Die Diagnose bleibt tabu

Eine Frage nach der genauen Krankheitsursache braucht Ihre Kollegin grundsätzlich nicht zu beantworten. Sie kann insoweit im Zweifel auch lügen. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz besteht nur dann, wenn Ihr Arbeitgeber eine entsprechende Frage zum Schutz Ihrer Kolleginnen und Kollegen vor ansteckenden Krankheiten stellt.



§ 3 Abs. 1 Satz 1 EntgFG

Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit von bis zu 6 Wochen.

Innerbetriebliche Stellenausschreibung | Lesezeit 2 Minuten

Diese Voraussetzungen müssen erfüllt sein

Interne Stellenausschreibungen sind in der Praxis üblich. Sie müssen nach § 93 BetrVG mindestens neben den von den Bewerbern zu erwartenden Qualifikationen eine zumindest schlagwortartige Bezeichnung der mit der Stelle verbundenen Arbeitsaufgaben enthalten. Dazu gehört u. a. auch die Angabe, mit welchem Arbeitszeitvolumen die offene Position besetzt werden soll. Möchte der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin sich bei der Ausschreibung noch nicht festlegen, muss er/sie das kenntlich machen. Das lässt sich einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) entnehmen (23.9.2025, Az. 1 ABR 19/24).

Betriebsrat verlangt interne Ausschreibung von Arbeitsplätzen

Der Fall: Die Arbeitgeberin, eine Klinikbetreiberin, unterhält verschiedene Krankenhäuser. Der Betriebsrat hatte im Jahr 2018 verlangt, alle zu besetzenden Arbeitsplätze innerhalb des Betriebs auszuschreiben. Diesem Verlangen nachkommend schrieb die Arbeitgeberin Ende des Jahres 2019 die Stelle eines Chefarztes der Klinik für Kardiologie, Angiologie, Nephrologie und konservative Intensivmedizin an einem zum Verbund gehörenden Krankenhaus aus.

Die Stelle wurde letztlich einem bereits bei der Arbeitgeberin beschäftigten Chefarzt angeboten. Die Vorstellung der Arbeitgeberin: Er sollte die Hälfte seiner Arbeitszeit damit verbringen, seinen bisherigen Job weiterhin zu erledigen und die andere Hälfte der Arbeitszeit für die ausgeschriebene Stelle aufwenden. Da er zum Zeitpunkt der Bewerbung für bereits 2 Standorte zuständig war, sollte er seine Tätigkeit nun auf den 3. Standort ausweiten.

Arbeitgeberin bittet Betriebsrat um Zustimmung

Die Arbeitgeberin bat den Betriebsrat daraufhin um Zustimmung zur Versetzung nach § 99 BetrVG. Denn dadurch, dass der Arbeitnehmer bereits bei der Arbeitgeberin beschäftigt war, handelte es sich um eine Teilversetzung.

Der Betriebsrat verweigerte die Zustimmung jedoch. Dabei berief er sich auf § 99 Abs. 2 Satz 1, 3 und 5 BetrVG. Er monierte, dass die Unterrichtung unzureichend sei. Nach Ansicht des Betriebsrats bestand die Gefahr, dass andere Arbeitnehmer wie z. B. die zur Weiterbildung beschäftigten Ärzte durch die vorgesehene Maßnahme Nachteile erleiden könnten. Als weiteren Punkt monierte der Betriebsrat, dass die Ausschreibung nicht ordnungsgemäß erfolgt sei. Schließlich sei die Stelle ohne einen Hinweis auf die Eignung für Teilzeit bzw. Vollzeit ausgeschrieben worden.

Arbeitgeberin stellt Antrag auf Ersetzung der Zustimmung

Die Arbeitgeberin sah das anders. Sie stellte sich auf den Standpunkt, den Betriebsrat ordnungsgemäß unterrichtet zu haben. Darüber hinaus habe der Betriebsrat kein Zustimmungsverweigerungsrecht. Denn durch diese Teilversetzung entstünden anderen Arbeitnehmern keine Nachteile. Des Weiteren sei die Stelle auch ordnungsgemäß ausgeschrieben worden. Die Tatsache, dass nicht konkret darauf hingewiesen worden sei, dass die Stelle sowohl in Vollzeit als auch in Teilzeit wahrgenommen werden könne, sei unerheblich. Denn dadurch, dass dieser Punkt offen gehalten worden sei, habe sich die Ausschreibung sowohl auf eine Teilzeit- als auch eine Vollzeitstelle bezogen.

Die Arbeitgeberin beantragte daraufhin die Ersetzung der Zustimmung beim Arbeitsgericht. Vor dem Arbeitsgericht und dem Landesarbeitsgericht bekam die Arbeitgeberin recht. Die Gerichte ersetzten die Zustimmung des Betriebsrats zur Versetzung.

BAG gibt dem Betriebsrat recht

Die Entscheidung: Das BAG sah es anders. Es entschied, die Zustimmung des Betriebsrats sei nicht zu ersetzen. Denn der Betriebsrat hatte seine Zustimmung nach § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG zu Recht verweigert. Es fehlte nach Ansicht des Gerichts an einer § 93 BetrVG genügenden Ausschreibung. Schließlich müsse eine innerbetriebliche Stellenausschreibung i. S. v. § 93 BetrVG neben den zu erwartenden Qualifikationen mindestens eine schlagwortartige Bezeichnung der mit der Stelle verbundenen Arbeitsaufgaben enthalten. Dazu gehöre regelmäßig auch die Angabe, mit welchem Arbeitszeitvolumen die offene Position besetzt werden soll. An diesen Angaben fehle es hier. Die Richter stellten klar, dass das Fehlen entgegen der Meinung der Arbeitgeberin nicht bedeute, dass sie die Position in jedem beliebigen Umfang ausgeschrieben hatte. Es sei vielmehr so, dass die Arbeitgeberin, wenn sie sich in der Ausschreibung nicht auf den zeitlichen Umfang festlegen wolle, dies kenntlich machen müsse.

Ihre Rolle bei der innerbetrieblichen Stellenausschreibung

Als Betriebsrat können Sie verlangen, dass Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin Arbeitsplätze, die neu besetzt werden sollen, vor ihrer Besetzung erst innerhalb des Betriebs ausschreibt. Mit wem Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin allerdings letztlich die Stelle besetzt, bleibt ihm/ihr überlassen. Das ist Teil seiner/ihrer unternehmerischen Entscheidung. Aus § 93 BetrVG ergibt sich keine Einschränkung, wie Ihr Arbeitgeber eine Stelle zu besetzen hat. Deshalb dürfen Sie als Betriebsrat nicht verlangen, dass er/sie die Stelle nach einer Ausschreibung auch intern besetzt. Etwas anderes gilt nur, wenn Sie sich mit Ihrem Arbeitgeber in einer entsprechenden Betriebsvereinbarung darauf geeinigt haben, dass er interne Bewerber den externen bei gleicher Qualifikation vorziehen muss.



MEIN TIPP

Betriebsvereinbarung schließen

Am besten einigen Sie sich mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin auf eine entsprechende Betriebsvereinbarung. Ein Muster zur Orientierung lesen Sie rechts auf Seite 11.



Muster-Betriebsvereinbarung: Innerbetriebliche Stellenausschreibung

Zwischen der ... (Name des Unternehmens) und dem Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens) wird folgende Betriebsvereinbarung über die Ausgestaltung der innerbetrieblichen Stellenausschreibung geschlossen:

§ 1 Gegenstand und Zweck

Allen Arbeitnehmern soll durch innerbetriebliche Stellenausschreibungen die Möglichkeit gegeben werden, sich beruflich zu verändern und ihre persönliche berufliche Weiterentwicklung zu verwirklichen.

Deshalb werden alle im Betrieb zu besetzenden Stellen zunächst innerbetrieblich ausgeschrieben. Erst wenn die Ausschreibung erfolglos bleibt, werden Bemühungen um eine externe Besetzung angestellt.

Bei sofort erforderlichen Einstellungen von Aushilfen sind nach Absprache mit dem Betriebsrat Abweichungen von dieser Regelung möglich.

§ 2 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle frei werdenden Stellen.

§ 3 Form der Ausschreibung

Die Ausschreibungen erfolgen frühestmöglich nach der Entscheidung über die Schaffung bzw. Neubesetzung einer Stelle.

Die innerbetriebliche Stellenausschreibung wird für die Dauer von 14 Tagen am „Schwarzen Brett“ ausgehängt. Parallel dazu erfolgt die Veröffentlichung im hausinternen Intranet.

Außerbetrieblich darf der Arbeitsplatz erst ausgeschrieben werden, wenn der innerbetriebliche Stellenaushang abgelaufen ist. Eventuelle Ausnahmen von diesem Vorgehen sind dem Betriebsrat umgehend mitzuteilen. Maßgeblich für die Berücksichtigung im Rahmen der internen Stellenausschreibung ist, dass eine entsprechende Bewerbung innerhalb von ... Tagen in der Personalabteilung eingeht.

§ 4 Vorrangregelung

Innerbetriebliche Bewerber/innen haben grundsätzlich bei gleichwertiger erforderlicher fachlicher und persönlicher Qualifikation Vorrang vor außerbetrieblichen. Sofern sich auf eine Stelle mehrere Arbeitnehmer beworben haben, ist neben der Eignung auch die Frage zu berücksichtigen, ob im Falle einer positiven Entscheidung eine Kündigung vermieden oder aus einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis werden kann.

§ 5 Inhalt der internen Ausschreibung

Die innerbetriebliche Stellenausschreibung enthält mindestens folgenden Angaben:

- die Abteilung, in der die Stelle zu besetzen ist,
- Stellenbezeichnung und Leitungsebene,
- die Beschreibung der Aufgaben,
- fachliche und persönliche Voraussetzungen,
- die notwendigen Ausbildungs- und Prüfungsnachweise,
- ob tarifliche Eingruppierung oder freie Vereinbarung (außertarifliches Gehalt),
- Angaben zum vorgesehenen Arbeitszeitvolumen,
- Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme,
- Bewerbungsfrist,
- Form der Bewerbung,
- Ansprechpartner im Personalbereich.

Von allen internen Stellenausschreibungen erhält der Betriebsrat im Zeitpunkt der Veröffentlichung ein Belegexemplar.

§ 6 Vertraulichkeit

Jede interne Bewerbung wird mit der gleichen Vertraulichkeit behandelt wie eine externe Bewerbung. Falls gewünscht, wird der Schriftwechsel auch an die Privatadresse des Mitarbeiters gesandt. Zudem kann jede interne Bewerbung auf Wunsch mit einem Sperrvermerk (Verbot der Weitergabe) versehen werden. Der aktuelle Vorgesetzte darf nur von dem Bewerber selbst über die Bewerbung informiert werden. Aus der Bewerbung dürfen dem Bewerber keine Nachteile erwachsen. Wird eine Bewerbung nicht berücksichtigt, wird sie in der Personalakte abgelegt.

§ 7 Auswahlentscheidung

Für die Auswahl eines Bewerbers ist ausschließlich seine fachliche und persönliche Qualifikation maßgeblich.

Interne und externe Bewerber werden nach gleichen Kriterien beurteilt. Ist der Auswählende der Auffassung, dass kein interner Bewerber die fachlichen bzw. persönlichen Qualifikationen hinreichend erfüllt, muss er dies dem Betriebsrat umgehend mitteilen.

Abgelehnte außerbetriebliche Bewerber erhalten eine schriftliche Mitteilung, die keiner Begründung bedarf. Alle abgelehnten internen Bewerber werden persönlich über die Entscheidung informiert.

Auf Wunsch werden dem Betriebsrat die Gründe über die getroffene Auswahl mündlich mitgeteilt.

§ 8 Beilegung von Meinungsverschiedenheiten

Für den Fall, dass es Meinungsverschiedenheiten über die Durchführung dieser Betriebsvereinbarung geben sollte, versuchen Arbeitgeber und Betriebsrat zunächst, eine innerbetriebliche Einigung herbeizuführen. Sollte dies nicht gelingen, vereinbaren Arbeitgeber und Betriebsrat das Zusammentreten einer freiwilligen Einigungsstelle. Beide Seiten unterwerfen sich von vornherein dem Spruch der Einigungsstelle.

§ 9 Salvatorische Klausel

Sollten sich einzelne Regelungen dieser Betriebsvereinbarung als unwirksam erweisen, wird dadurch die Wirksamkeit der übrigen Regelungen nicht berührt. Anstelle der unwirksamen Regelungen ist eine neue wirksame Regelung zu setzen, welche dem Sinn und Zweck der ursprünglichen, unwirksamen Regelung möglichst nahekommt.

§ 10 Schlussbestimmungen

Die Betriebsvereinbarung tritt am ... in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende des Kalenderjahres gekündigt werden. Im Fall einer Kündigung gilt diese Betriebsvereinbarung weiter, bis eine neue abgeschlossen wurde bzw. der Spruch einer freiwilligen Einigungsstelle die nicht zustande gekommene Betriebsvereinbarung ersetzt.

Ort, Datum, Unterschriften

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



Fristlose Kündigung in der Ausbildung | Lesezeit 1 Minute

Auszubildender kippt Kollegen Lösungsmittel in die Flasche

Haben Ihre Kollegen in der Ausbildung die Probezeit überstanden, ist eine Kündigung nur noch aus wichtigem Grund möglich. Die Anforderungen an diesen sind besonders hoch. Auszubildende sollen nicht gleich mit Schwierigkeiten ins Berufsleben starten. Eine konkrete Gefährdung von anderen Kollegen berechtigt aber zur Kündigung (LAG Düsseldorf, 18.11.2025, Az. 3 SLa 346/25).

Auszubildender kippt Lösungsmittel in die Trinkflasche von Kollegen

Der Fall: Ein damals 18-Jähriger hatte seinem Kollegen in der Werkhalle einen gesundheitsgefährdenden Superfettlöser in die Trinkflasche gefüllt. Der Mitauszubildende bemerkte das; ließ die Flasche daher unberührt auf der Werkbank stehen. Während sich die beiden Auszubildenden in der Mittagspause befanden, nahm ein dritter Kollege einen Schluck aus der Flasche. Er spuckte ihn sofort wieder aus, da er den Geschmack seltsam fand. So verhinderte er zumindest einen Gesundheitsschaden. Als der Arbeitgeber von dem Geschehen erfuhr, hörte er den Betriebsrat zu einer fristlosen Kündigung an. Kurz darauf sprach er gegenüber dem Auszubildenden eine fristlose Kündigung aus.

Ausbildung wird beendet

Die Entscheidung: Das Gericht sah in dem Verhalten des Auszubildenden eine schwere Pflichtverletzung. Es wies aber auch dar-

auf hin, dass bei der notwendigen Interessenabwägung auch § 22 BBiG sowie § 626 BGB zu berücksichtigen seien. Danach könne das Ausbildungsverhältnis nach bestandener Probezeit des Auszubildenden nur noch aus wichtigem Grund beendet werden.

Das Gericht musste hier aber letztlich nicht entscheiden, da der Auszubildende bereits einen neuen Ausbildungsplatz gefunden hatte. Deshalb einigten sich Arbeitgeber und Auszubildender auf einen Vergleich.

Nutzen Sie die Anhörung, um Fragen zu stellen

Sie sind auch vor der Kündigung eines Auszubildenden anzuhören (§ 102 BetrVG). Lassen Sie sich in diesem Rahmen konkret darlegen, aus welchem Grund Ihr Arbeitgeber eine Kündigung aussprechen möchte, und wägen Sie ab, ob es nicht u. U. noch ein milderes Mittel gibt. Hier handelte es sich jedoch um eine so schwere Pflichtverletzung, dass Sie bei entsprechender Beweislage keine Argumente gehabt hätten, eine Kündigung infrage zu stellen.



Service-Tipp: Expertensprechstunde

Sie haben Fragen an die Redaktion?

Chefredakteurin Friederike Becker-Lerchner steht Ihnen für inhaltliche Fragen rund um Ihre Mitbestimmung zur Verfügung.

Stellen Sie Ihre Frage einfach per E-Mail an becker@adiuva.de oder telefonisch unter 030 443 172 46.



Folgen Sie ADIUVA auch auf:



Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe

NACH ELTERNZEIT
Neuer Arbeitsort ist rechtmäßig
VERHALTENSBEDINGTE KÜNDIGUNG
Das müssen Sie jetzt wissen

MUSTER-BETRIEBSVEREINBARUNG
Verbesserung des Arbeitsschutzes