

# Urteilsdienst für den Betriebsrat



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



SEITE 3

## GESAMTBETRIEBSRAT

Kein Dauerzugriff auf Zeit-  
erfassungsdaten

SEITE 6–7

## MITBESTIMMUNGSFREI

Hier kann Ihr Arbeitgeber ohne Sie  
handeln



### 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,

das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) feiert demnächst 20. Geburtstag. Anfangs wurde es von vielen ein wenig belächelt. Heute ist es nicht mehr hinwegzudenken. Viele Verfahren haben die Gerichte dazu in den letzten 20 Jahren beschäftigt. Nun soll das Gesetz an die sich verändernden Umstände angepasst werden. Ziel ist es, den Diskriminierungsschutz zu verbessern. Das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) und das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) haben jetzt Änderungen vorgelegt.

Eine wesentliche aktuell geplante Änderung ist eine Fristverlängerung, um Ansprüche geltend zu machen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von einer Diskriminierung betroffen sind, sollen zukünftig mehr Zeit haben, ihre Ansprüche geltend zu machen. Bislang müssen Ansprüche nach dem AGG innerhalb von einer Frist von 2 Monaten geltend gemacht werden. Diese Frist soll auf 4 Monate verlängert werden.

Dass das AGG in der Praxis sehr präsent ist, können Sie auch auf Seite 8 dieser Ausgabe sehen. Dort lesen Sie, wann eine vermeintliche Altersdiskriminierung keine ist.

Herzliche Grüße

*Friederike Becker-Lerchner*

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

# Inhalt

## AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Rechte des Gesamtbetriebsrats: Kein Dauerzugriff auf Zeiterfassungsdaten ..... Seite 3

Immer wieder krank aus dem Urlaub zurück? Das erschüttert den Beweiswert der AU ..... Seite 4

Kündigung eines Auszubildenden: Welche Anforderungen nach der Probezeit an Sie gestellt werden..... Seite 5

Regelaltersgrenze erreicht: Ablehnung der Weiterbeschäftigung diskriminierend? ..... Seite 8

Wettbewerbsverbot: Hier verhindert es den Jobwechsel zur Konkurrenz ..... Seite 10

Altersteilzeit: Zu Beginn der Freistellung kein Anspruch auf Urlaubsabgeltung ..... Seite 12

## SCHWERPUNKTTHEMA

Mitbestimmungsfreies Handeln: Hier kann Ihr Arbeitgeber ohne Sie aktiv werden .. Seite 6–7

## IHRE FRAGEN

Wann ist ein Betriebsrat vorzeitig neu zu wählen? ..... Seite 9

Wie berechnen wir die Arbeitszeit bei einer mehrtägigen Dienstreise? ..... Seite 9

## BETRIEBSVEREINBARUNG

Beschäftigung von Praktikanten ..... 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 | Bilder: ADIUVA Redaktion, erstellt mit KI | 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

Rechte des Gesamtbetriebsrats | Lesezeit 2 Minuten

## Kein Dauer-Zugriff auf Zeiterfassungsdaten

Ein Gesamtbetriebsrat hat keinen Anspruch auf einen dauerhaften elektronischen Zugriff, der es ihm ermöglicht, personenbezogene Arbeitszeitdaten der Beschäftigten einzusehen. Schließlich fehlt ihm hierfür die Zuständigkeit. Darüber hinaus stehen datenschutzrechtliche Gründe entgegen. An diesem Grundsatz ändert auch eine eventuell bestehende Betriebsvereinbarung, die etwas anderes regelt, nichts. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung klargestellt (9.1.2026, Az. 9 TaBV 22/25).

### Beteiligte streiten über Zugriffsrechte

**Der Fall:** Die Arbeitgeber sind 2 Versicherungsvereine. Diese unterhalten gemeinsam 19 Regionaldirektionen und eine Zentrale. In den Regionaldirektionen existieren jeweils eigene Betriebsräte. Nun stritt der Arbeitgeber mit dem gebildeten Gesamtbetriebsrat über seine Verpflichtung, den örtlichen Betriebsräten elektronische Lesezugriffe auf personenbezogene Arbeitszeitdaten zu gewähren. Und zwar in einem Zeiterfassungssystem, das unternehmensweit für das Personalmanagement genutzt wird.

### Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat haben Betriebsvereinbarung abgeschlossen

Parallel zur Einführung dieses Personalmanagementsystems im Jahr 2018 hatten der Arbeitgeber und der Gesamtbetriebsrat eine Gesamtbetriebsvereinbarung mit dem Titel „Gesamtbetriebsvereinbarung über das Personalmanagementsystem LOGA“ (GBV LOGA) geschlossen. Diese enthielt als Anlage ein Berechtigungsverzeichnis, das den örtlichen Betriebsräten elektronische Lesezugriffe auf die Arbeitszeiterfassung der Kolleginnen und Kollegen ihrer jeweiligen Betriebe einräumte.

### Datenschutzbeauftragter schränkt Zugriff nach Panne ein

Der Streit zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat entstand, nachdem ein Betriebsratsmitglied personenbezogene Krankheitsdaten aus dem System extrahiert und unverschlüsselt gespeichert hatte. Daraufhin verlangte der Datenschutzbeauftragte den Entzug der Zugriffsrechte. Das wiederum setzte der Arbeitgeber im Jahr 2024 um.

### Gesamtbetriebsrat verlangt Wiederherstellung

Das missfiel dem Gesamtbetriebsrat. Er verlangte die Wiederherstellung der Zugriffe. Dabei berief er sich auf die Regelungen der Gesamtbetriebsvereinbarung. Zudem begründete er sei Verlangen damit, dass die Daten zur Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben erforderlich seien. Datenschutzrechtliche Bedenken stünden nicht entgegen.

### Arbeitgeber hält Datenschutzgründe entgegen

Das sah der Arbeitgeber anders. Er berief sich darauf, dass er den Zugriff aus datenschutzrechtlichen Gründen entziehen musste. Zudem argumentierte er, dass § 80 Abs. 2 BetrVG keinen Anspruch auf dauerhaften elektronischen Zugriff begründe und eine Rechtfertigung nach § 26 Abs. 3 BDSG nicht vorliege.

### Betriebsrat hat keinen Anspruch

**Die Entscheidung:** Das Gericht entschied, dass der Gesamtbetriebsrat keinen Anspruch auf permanente elektronische Lese-

zugriffe auf Arbeitszeitdaten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat. Das begründeten die Richter damit, dass sich dieser weder aus § 77 Abs. 1 BetrVG noch aus den Unterrichtsrechten nach § 80 Abs. 1 und 2 BetrVG herleiten lasse.

Das Gericht räumte allerdings auch ein, dass die Einführung eines Zeiterfassungssystems grundsätzlich der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG unterliege. Das ändere jedoch nichts an der Entscheidung, da die konkrete Ausgestaltung von Zugriffsrechten für Betriebsräte hiervon nicht erfasst sei.

### Datenschutzrechtliche Situation stand entgegen

Ein weiterer Grund für die Entscheidung des Gerichts war die datenschutzrechtliche Dimension. Die Richter stellten insoweit klar, dass dauerhafte Lesezugriffe auf personenbezogene, teils sensible Daten zur Aufgabenerfüllung nicht erforderlich seien. Sie sind deshalb unzulässig. Daran ändere auch eine zuvor geschlossene Betriebsvereinbarung nichts. Denn der Betriebsrat war gar nicht zuständig, das Thema zu regeln.

### Wann der Gesamtbetriebsrat ins Spiel kommt

Besteht ein Unternehmen aus mehreren Betrieben, von denen jeder oder zumindest einige über einen örtlichen Betriebsrat verfügen, ist ein Gesamtbetriebsrat zu bilden, der das gesamte Unternehmen betrifft.

Der Gesamtbetriebsrat regelt allerdings nur Angelegenheiten, die das gesamte Unternehmen betreffen. Das können grundsätzlich Themen wie betriebliche Altersvorsorge oder Arbeitsschutz sein. Zudem kann der Gesamtbetriebsrat mit der Unternehmensleitung grundsätzlich auch Gesamtbetriebsvereinbarungen abschließen. Diese müssen dann Themen behandeln, die das gesamte Unternehmen betreffen. Wie bei den Betriebsvereinbarungen, die örtliche Betriebsräte schließen, dürfen auch diese Betriebsvereinbarungen lediglich Themen behandeln, die nicht bereits gesetzlich oder tariflich geregelt sind.



### MEIN TIPP

#### Behalten Sie als Betriebsrat Ihre Kompetenzen im Blick

Nutzen Sie als Betriebsrat Ihre Mitbestimmungsrechte zum Beispiel auch im Hinblick auf Ihr Beteiligungsrecht bei der Einführung eines Zeiterfassungssystems. Achten Sie aber auch Ihre Grenzen und versuchen Sie nicht, sich Rechte zu sichern, die Sie gar nicht haben. Regeln Sie in Betriebsvereinbarungen ausschließlich Sachverhalte, die nicht bereits gesetzlich oder tariflich geregelt sind.

Beweiswert | Lesezeit 2 Minuten

## Wer immer wieder krank aus dem Urlaub zurückkehrt, erschüttert die AU

Meldet sich ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin mehrfach im Anschluss an einen Urlaub arbeitsunfähig krank und hat er bzw. sie zuvor erfolglos um die Verlängerung seines/ihrer Urlaubs gebeten, riskiert er/sie den Verlust der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Denn in solch einem Fall ist der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) erschüttert. Das hat das Arbeitsgericht Heilbronn in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung klargestellt (27.3.2026, Az. 7 Ca 314/25).

### Arbeitnehmer meldet sich 2-mal direkt nach dem Urlaub krank

**Der Fall:** Der Arbeitnehmer war bei seinem Arbeitgeber, einem Tierfutterhersteller, als Produktions- und Lagerarbeiter angestellt. Zuletzt war er als Maschinenführer mit 38,75 Wochenstunden beschäftigt. Er erhielt 18,07 € brutto pro Stunde. Seine Tätigkeit umfasste u. a. das Wechseln schwerer Maschinenteile (bis zu 50 kg) sowie überwiegend stehende sowie laufende Arbeiten.

Im Jahr 2024 reichte der Arbeitnehmer für die Zeit vom 1.8. bis zum 23.8.2024 Urlaub ein. Direkt im Anschluss an den Urlaub, nämlich vom 26.8. bis zum 30.8.2024, meldete er sich arbeitsunfähig krank.

Im Jahr 2025 befand sich der Arbeitgeber vom 28.7. bis zum 15.8. im Urlaub. Während dieses Urlaubs befand er sich in Rumänien und bat am 6.8.2025 wegen eines Krankenhausaufenthalts seiner Freundin um eine Verlängerung seines Urlaubs für die Zeit vom 18.8. bis zum 22.8.2025. Diese lehnte der Arbeitgeber jedoch ab. Der Arbeitnehmer reiste daraufhin vor dem 18.8.2025 mit seinem Auto nach Deutschland zurück.

Am 18.8.2025 meldete er sich dann allerdings für den Zeitraum bis zum 22.8.2025 arbeitsunfähig krank. Die notwendige AU legte er vor.

### Arbeitgeber stellt Entgeltfortzahlung ein

Der Arbeitgeber verweigerte dem Arbeitnehmer daraufhin die Entgeltfortzahlung in Höhe von gut 700 € brutto mit der Begründung, dass der Beweiswert der AU erschüttert sei. Das begründete er vor allem mit der zuvor abgelehnten Urlaubsverlängerung sowie einem vergleichbaren Ablauf im Jahr 2024.

Dem hielt der Arbeitnehmer entgegen, dass er wegen akuter Rückenbeschwerden arbeitsunfähig und bewegungseingeschränkt gewesen sei. Er erklärte zudem, dass er entsprechend einer ärztlichen Verordnung Schmerzmittel eingenommen habe. Im Hinblick auf seinen krankheitsbedingten Ausfall im Jahr 2024 berief er sich auf eine Operation, die er in Rumänien hatte durchführen lassen.

### Kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung

**Die Entscheidung:** Das Gericht entschied, dass der Arbeitnehmer für den Zeitraum vom 18.8. bis zum 22.8.2025 keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) habe. Das begründete das Gericht damit, dass der Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeit nicht nachgewiesen hatte. Das Gericht räumte ein, dass der Beweiswert einer AU grundsätz-

lich hoch sei. So wird die Arbeitsunfähigkeit in der Regel durch die Vorlage einer ordnungsgemäßen ärztlichen Bescheinigung bewiesen (§ 5 Abs. 1 Satz 2 EFZG).

Die Richter stellten aber auch klar, dass der Arbeitgeber den Beweiswert erschüttern könne, wenn er Zweifel an der Ernsthaftigkeit einer Erkrankung habe. Dazu reiche es jedoch nicht aus, die Erkrankung einfach „nur“ zu bestreiten. Es sei vielmehr seine Pflicht, sachliche Gründe dazulegen, die die fehlende Ernsthaftigkeit einer Erkrankung indizieren.

### Mehrfache erfolglose Verlängerung reicht

Das Gericht war der Ansicht, dass der Arbeitgeber hier solche Zweifel haben konnte. Denn der Arbeitnehmer hatte sowohl 2024 als auch 2025 erfolglos versucht, seinen Urlaub genau für den jetzt strittigen Zeitraum zu verlängern. Unmittelbar vor Arbeitsantritt hatte er sich dann arbeitsunfähig krankgemeldet. Diese Umstände erschütterten den Beweiswert der AU.

### Wer Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat

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

## → FAZIT

### Keine Lohnfortzahlung nach mehrfacher Krankmeldung zum Urlaubsende

Melden sich Kollegen im direkten Anschluss an einen Urlaub wiederholt arbeitsunfähig krank und haben diejenigen zudem zuvor erfolglos eine Verlängerung ihres Urlaubs beantragt, riskieren sie, dass sie keine Entgeltfortzahlung erhalten.

## § 3 Abs. 1 EGFZ

### Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Ist ein Arbeitnehmer wegen Krankheit arbeitsunfähig und deshalb an seiner Arbeitsleistung gehindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von 6 Wochen.

Kündigung eines Auszubildenden | Lesezeit 2 Minuten

## Welche Anforderungen nach der Probezeit an Sie gestellt werden

Unentschuldigte Fehlzeiten und leere Seiten im Berichtsheft eines Auszubildenden sorgen in der Regel für Unmut beim Arbeitgeber. Allerdings kann dieser einem Auszubildenden nach der Probezeit nicht so ohne Weiteres kündigen. Möglich ist nur noch eine außerordentliche Kündigung. Unentschuldigte Berufsschulfehlzeiten rechtfertigen eine außerordentliche Kündigung jedoch regelmäßig nicht. Das gilt jedenfalls dann, wenn es bei minderjährigen Auszubildenden an einer einschlägigen Abmahnung, pädagogischer Einwirkung i. S. v. § 14 Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder einem beharrlichen Fehlverhalten fehlt. So hat es das Arbeitsgericht Heilbronn in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung klargestellt (20.3.2026, Az. 7 Ca 440/25).

### Auszubildender erhält Abmahnung für Fehlen

**Der Fall:** Zwischen dem Arbeitgeber und dem Auszubildenden bestand seit September 2024 ein Ausbildungsverhältnis zum Metallbauer mit Fachrichtung Konstruktionstechnik. Der Ausbildungsvertrag vom 19.8.2024 war befristet bis zum 31.3.2027. Der Auszubildende erhielt zuletzt 993 € brutto monatlich.

Am 27.10.2025 hatte der Auszubildende unentschuldigt im Betrieb gefehlt. Dafür wurde er durch ein entsprechendes Schreiben an seine gesetzliche Vertreterin abgemahnt. Der Auszubildende blieb dem Betrieb zudem auch am 28.10.2025 unentschuldigt fern.

### Arbeitgeber kündigt

Der Arbeitgeber kündigte das Ausbildungsverhältnis daraufhin mit Schreiben vom 14.11.2025 fristgerecht zum 14.12.2025 mit der Begründung, dass der Auszubildende wiederholt unentschuldigt gefehlt habe und seinen Ausbildungsnachweis, also das Berichtsheft, nicht geführt habe. Das missfiel dem Auszubildenden. Er wehrte sich mit einer Klage. Er beabsichtigte, feststellen zu lassen, dass sein Ausbildungsverhältnis weiterhin besteht.

### Im Nachhinein erfährt Arbeitgeber von weiteren Fehlzeiten

Im Januar 2016 erfuhr der Arbeitgeber darüber hinaus, dass der Auszubildende zudem 26 Fehltage in der Berufsschule hatte; davon mehrere unentschuldigt. Das nahm der Arbeitgeber zum Anlass, das Ausbildungsverhältnis am 27.1.2026 außerdem außerordentlich fristlos nach § 22 Abs. 2 BBiG zu kündigen. Dagegen wehrte sich der Auszubildende mit einer Kündigungsschutzklage – mit Erfolg.

### Kündigungsschutzklage wirksam

**Die Entscheidung:** Das Gericht hielt die Kündigungsschutzanträge gegen die Kündigung vom 14.11.2025 und vom 27.1.2026 für zulässig und begründet. Es entschied, dass die Kündigung vom 14.11.2025 unwirksam war und das Ausbildungsverhältnis nicht beendet hatte. Das begründeten die Richter damit, dass eine Kündigung durch den Ausbilder nach § 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG nach Ablauf der Probezeit nur außerordentlich aus wichtigem Grund zulässig sei.

Eine ordentliche Kündigung sei hingegen ausgeschlossen. Das Gericht hielt die Kündigung vom 14.11.2025 nach entsprechender Auslegung (§§ 133, 157 BGB) für eine ordentliche Kündigung.

Auch die Kündigung vom 27.1.2026 erklärte das Gericht für unwirksam. Das begründete das Gericht hier damit, dass es an einem wichtigen Grund fehle. Die Richter stellten klar, dass das unentschuldigte Fehlen in der Berufsschule zwar eine Pflichtverletzung sei, die grundsätzlich auch geeignet ist, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Nach der vorzunehmenden Interessenabwägung überwiegen hier jedoch die Interessen des Auszubildenden an der Fortsetzung seiner Ausbildung. Denn in der Gesamtabwägung sei die Minderjährigkeit genauso zu berücksichtigen wie die fehlende Abmahnung.

### → FAZIT

#### Azubis darf nach der Probezeit nur wegen schwerwiegender Verstöße gekündigt werden

Die Entscheidung stellt klar, dass ordentliche Kündigungen für Auszubildende nach Ablauf der Probezeit gesetzlich ausgeschlossen sind. Zudem geht aus der Entscheidung hervor, dass unentschuldigte Fehlzeiten in der Berufsschule eine Pflichtverletzung sind, die aber nicht ohne Weiteres eine Kündigung rechtfertigt. Je nach Situation kann es sich also für einen von einer Kündigung betroffenen Kollegen lohnen, sich dagegen zu wehren.



Mitbestimmungsfreies Handeln | Lesezeit 4 Minuten

## Hier kann Ihr Arbeitgeber ohne Sie aktiv werden

Kaum ein Arbeitgeber bzw. eine Arbeitgeberin begrüßt Ihre Mitbestimmungsrechte. Deshalb freuen sie sich besonders, wenn sie Angelegenheiten entscheiden können, ohne Sie als Betriebsrat beteiligen zu müssen. Zwar haben Sie umfassende Mitbestimmungsrechte in vielen Bereichen. Es gibt allerdings auch Handlungsfelder, in denen Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin allein entscheiden kann. Die sollten Sie unbedingt kennen. Denn nur so können Sie unnötige Streitigkeiten vermeiden. Wann Sie sich besser nicht um Ihre Beteiligung streiten sollten, lesen Sie im Folgenden.

### Soziale Angelegenheiten: Hier entscheidet Ihr Chef ausnahmsweise allein

In sozialen Angelegenheiten haben Sie umfassende Mitbestimmungsrechte. Nach § 87 BetrVG steht Ihnen unter anderem ein Mitbestimmungsrecht bei der betrieblichen Ordnung, der Arbeitszeit, beim Lohn sowie bei den Urlaubsgrundsätzen zu. Aber auch hier gibt es Bereiche, in denen Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin allein entscheiden darf. Diese sollten Sie kennen, damit Sie immer wissen, wo sich eine Auseinandersetzung lohnt und wann Sie sich besser diplomatisch verhalten.

### Kollektiver Bezug muss gegeben sein

Was viele von Ihnen im Hinblick auf Ihre Mitbestimmung immer wieder vergessen, ist: Sie bestimmen nur mit, wenn ein kollektiver Bezug besteht. Es muss sich um generelle Angelegenheiten handeln, die mehrere Arbeitnehmer betreffen. Sie haben deshalb kein Recht auf Beteiligung, wenn Angelegenheiten individuelle Regelungen, also einzelne Arbeitsverhältnisse, betreffen.

### Hier entfällt Ihr Mitbestimmungsrecht nicht

Das machen sich einige Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zunutze. Sie versuchen, Ihre Mitbestimmungsrechte als Betriebsrat durch lauter Einzelvereinbarungen zu umgehen. Das geht allerdings nur

begrenzt. Denn auch beim Versuch, Ihre Mitbestimmungsrechte durch Abschluss gleich lautender Einzelverträge oder Ausspruch entsprechender Änderungskündigungen zu umgehen, entfällt Ihr Mitbestimmungsrecht nicht.

### Wenn es tatsächlich nur die Arbeitsleistung einzelner Kollegen betrifft

Gerade wenn es um die Ordnung des Betriebs oder das Verhalten Ihrer Kolleginnen und Kollegen geht, haben Sie weitreichende Mitbestimmungsrechte (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG). Allerdings gibt es Grenzen.

Ohne Sie darf Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin z. B. handeln bei

- der Einführung von Führungsrichtlinien,
- dem Erlass einer Dienstreiseanordnung,
- der Einführung von Erfassungsbogen für aufgewandte Arbeitszeit und von Formularen, die der Anwesenheitskontrolle dienen,
- dem Einsatz von Privatdetektiven zur Überwachung von Kolleginnen und Kollegen bei ihrer Arbeitspflicht und
- allen individuellen Gestaltungsmitteln wie Vertragsstrafen, Abmahnungen oder Ermahnungen.



BEI EINIGEN HANDLUNGSFELDERN HABEN SIE KEINE MITSPRACHERECHTE.

## Arbeitsentgelt: Ihr Arbeitgeber bestimmt die Höhe

Auch bei der Höhe des Arbeitsentgelts können Sie als Betriebsrat meist weniger Einfluss nehmen, als Sie gern würden. Denn die Entgelthöhe bestimmt entweder Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin allein oder sie wird durch einen Tarifvertrag festgelegt bzw. durch die entsprechende Verhandlung zwischen Arbeitgeber/Arbeitgeberin und Ihrem jeweiligen Kollegen bzw. Ihrer Kollegin vereinbart. Sie ist von § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nicht erfasst.

## Sogar bei Verhaltens- und Leistungskontrollen gibt es Einschränkungen

Ein prekäres Thema in der Praxis ist die Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung von Ihnen und Ihren Kolleginnen und Kollegen zu überwachen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG). Dabei genügt es grundsätzlich bereits, dass die technische Einrichtung objektiv geeignet ist, das Verhalten oder die Leistung Ihrer Kolleginnen und Kollegen zu überwachen.

## Daten ohne Mitarbeiterbezug sind mitbestimmungsfrei

Erhebt Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin allerdings Leistungs- und/oder Verhaltensdaten, ohne dabei einen Bezug zu einem oder mehreren Arbeitnehmern herzustellen, muss er bzw. sie Sie nicht beteiligen. Sie haben kein Recht, mitzureden.

Ohne Sie darf Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin außerdem handeln bei einer Maßnahme

- zur Überwachung durch Personen, z. B. Vorgesetzte oder Privatdetektive,
- zur technischen Kontrolle von Maschinen,
- zur Prüfung von gesetzlich vorgeschriebenen Kontrolleinrichtungen wie z. B. von Fahrtenschreibern,
- zum Betreiben von Zugangssicherungen, die nur den Ein- und Ausgang freigeben, ohne den Benutzer zu registrieren,
- zu technischen Einrichtungen, die keine eigenständige Kontrolleinrichtung haben, und
- zu Aufzeichnungen, die Ihre Kolleginnen und Kollegen auszuführen haben.

## Personalplanung: Sie haben keinen Anspruch auf Planung

Bei der Personalplanung können Sie als Betriebsrat nicht von sich aus aktiv werden. Sie haben in diesem Bereich kein Mitbestimmungs- und auch kein Planungsrecht. Ihnen steht lediglich der Anspruch auf Information zu. Ihr Arbeitgeber muss Sie über die Planung informieren und diese mit Ihnen beraten.

## Sie sind nicht bei allen personellen Einzelmaßnahmen zu beteiligen

Verständlicherweise möchten Sie als Betriebsrat gern bei allen personellen Einzelmaßnahmen mitreden. Die zentrale gesetzliche Regel dafür ist § 99 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Die wichtigsten personellen Einzelmaßnahmen unterliegen danach Ihrer Mitbestimmung. Sie sind grundsätzlich vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung zu unterrichten bzw. zu beteiligen.

## 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer sind Voraussetzung

Das gilt allerdings nur, wenn in Ihrem Betrieb in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tä-

tig sind. Liegt Ihre Betriebsgröße unterhalb dieses Schwellenwerts, kann Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin frei und ohne Ihre Beteiligung bei allen personellen Maßnahmen der §§ 99 bis 101 BetrVG entscheiden. In personellen Einzelmaßnahmen haben Sie zudem kein Initiativrecht.

## An diese Voraussetzungen ist eine mitbestimmungspflichtige Einstellung gebunden

Eine mitbestimmungspflichtige Einstellung ist grundsätzlich an 2 Voraussetzungen gebunden:

1. Die Person muss in den Betrieb eingegliedert werden.
2. Sie muss zusammen mit bereits vorhandenen Kolleginnen und Kollegen den betriebstechnischen Zweck des Unternehmens durch weisungsgebundene Tätigkeiten erfüllen.

## Hier handelt es sich nicht um eine Einstellung

Keine Einstellung und damit mitbestimmungsfreies Handeln Ihres Arbeitgebers bzw. Ihrer Arbeitgeberin ist gegeben, wenn

- er/sie eine Kündigung zurücknimmt,
- eine Betriebsübernahme nach § 613a BGB erfolgt ist,
- eine gerichtliche Entscheidung vorliegt, wonach ein freies Mitarbeiterverhältnis nunmehr als Arbeitsverhältnis zu bewerten ist, sowie
- die Wiederaufnahme eines ruhenden Arbeitsverhältnisses erfolgt, beispielsweise nach der Elternzeit oder nach Beendigung des Arbeitskampfs.

## Wann Ihr Arbeitgeber bei Ein- und Umgruppierungen ohne Sie aktiv werden darf

Gibt es in Ihrem Betrieb keinen Tarifvertrag und wurden auch in den Arbeitsverträgen keine Regelungen getroffen, kann Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin bei Ein- und Umgruppierungen ohne Sie handeln. Denn dort, wo es keine Lohn- und Gehaltsgruppenordnung gibt, ist auch kein Mitbestimmungsrecht im Rahmen von § 99 BetrVG bei Ein- oder Umgruppierungen gegeben. Darüber hinaus unterliegen auch außertarifliche Entgelte nicht Ihrer Mitbestimmung. Das gilt jedenfalls, sofern es hierfür keine eigene betriebliche Gehaltsgruppenordnung gibt.

Mitbestimmungsfrei ist zudem die Vereinbarung eines höheren Entgelts zwischen Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber und einem Kollegen. Und zwar selbst dann, wenn die Erhöhung des Entgelts aus Zweckmäßigkeitsgründen als freiwillige Gewährung einer höheren Tarifgruppe bezeichnet wird.



## MEIN TIPP

### Versuchen Sie eine Betriebsvereinbarung zu schließen

Als Betriebsrat haben Sie in vielen Bereichen weitreichende Mitbestimmungsrechte. Sie müssen allerdings hinnehmen, dass diese nicht vollumfassend sind. Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin kann deshalb über bestimmte Angelegenheiten allein entscheiden.

Um Ihre Möglichkeiten der Einflussnahme zu erweitern, ist es deshalb in einigen dieser Bereiche sinnvoll, sich mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin auf den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zu einigen.

Regelaltersgrenze erreicht | Lesezeit 2 Minuten

## Ist die Ablehnung der Weiterbeschäftigung eine Diskriminierung?

Viele Arbeitsverträge regeln die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses mit Erreichen der Regelaltersgrenze. Besteht allerdings die Möglichkeit, dass ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin sich über die gesetzliche Altersgrenze hinaus weiter beschäftigen kann, heißt das natürlich nicht, dass ein Arbeitgeber das auch möchte. Lehnt der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin einen solchen Weiterbeschäftigungswunsch ab, ist das nicht automatisch eine Altersdiskriminierung. Das hat das Landesarbeitsgericht München kürzlich entschieden (6.11.2025, Az. 3 SLa 87/25).

### Arbeitnehmerin wirft Arbeitgeber Altersdiskriminierung vor

**Der Fall:** Die Arbeitnehmerin hatte ihrem Arbeitgeber eine Altersdiskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vorgeworfen. Grund dafür war, dass ihr Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze enden sollte. Das war in ihrem Fall am 30.5.2023.

Der Arbeitsvertrag der Arbeitnehmerin enthielt eine Klausel, nach der es grundsätzlich möglich war, das Beschäftigungsverhältnis auch über die Regelaltersgrenze hinaus fortzusetzen. Das hatte die Arbeitnehmerin von ihrem Arbeitgeber frühzeitig verlangt. Und zwar für weitere 12 Monate.

Parallel dazu hatte der Arbeitgeber die Stelle unbefristet neu ausgeschrieben. Auf die Ausschreibung hatte sich die Arbeitnehmerin nicht beworben, da sie sich für eine 12-monatige befristete Beschäftigung interessierte.

Der Arbeitgeber lehnte die Verlängerung der Weiterbeschäftigung jedoch ab. Zudem besetzte er die Stelle mit einer jüngeren Bewerberin. Aus dieser Ablehnung und der Neubesetzung leitete die Arbeitnehmerin eine Altersdiskriminierung her.

Sie verlangte deshalb neben ihrer Weiterbeschäftigung Schadenersatz und eine neue Leistungsbeurteilung.

### Arbeitnehmerin hat keinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung

**Die Entscheidung:** Das Gericht entschied, dass die Arbeitnehmerin weder einen Anspruch auf Fortsetzung ihres Arbeitsverhältnisses gehabt hätte, noch könne sie einen Anspruch auf Schadenersatz wegen einer Altersdiskriminierung geltend machen. Auch eine neue Leistungsbewertung lehnte das Gericht ab.

Das Gericht räumte zwar ein, dass der Anwendungsbereich des AGG grundsätzlich berührt sei. Das Gericht entschied jedoch, dass die Arbeitnehmerin nicht wegen des Alters benachteiligt worden sei. Denn sie hatte ihr Verlangen nicht damit begründet, dass sie ungünstiger behandelt worden sei als andere Beschäftigte des Arbeitgebers in einer vergleichbaren Situation.

### Arbeitnehmerin hatte sich um befristete Weiterbeschäftigung bemüht

Während der Arbeitgeber die Stelle unbefristet besetzen wollte, hatte die Arbeitnehmerin sich um eine auf 12 Monate befristete Beschäftigung bemüht. Auf die ausgeschriebene unbefristete Stelle hatte sich die Arbeitnehmerin nicht beworben. Deshalb befand

sie sich nach Ansicht der Richter nicht in einer Situation, die mit der Situation der anderen Bewerber vergleichbar war.

Das hatte wiederum zur Folge, dass es an einer Grundlage für Schadenersatz- und Entschädigungsansprüche nach dem AGG fehlte.

### Wann Ihre Kollegen einen Anspruch auf Schadenersatz haben können

§ 15 AGG sieht als zentrale Rechtsfolge des Benachteiligungsverbots einen Anspruch auf angemessenen Schadenersatz vor. Ein Anspruch entsteht allerdings nur, wenn Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin eine Pflichtverletzung auch zu vertreten hat.

Das heißt: Er bzw. sie müsste vorsätzlich oder fahrlässig gehandelt haben.



### MEIN TIPP

#### Raten Sie Ihren Kolleginnen und Kollegen, zunächst Beschwerde einzureichen

Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen haben eigenständige Rechte nach dem AGG. Sie können sich beschweren, wenn Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin Ihre Rechte, auch in Form von Sorgfalts- und Fürsorgepflichten, nicht erfüllt. Empfehlen Sie Ihren Kolleginnen und Kollegen, mögliche Diskriminierungen zunächst in Form einer Beschwerde geltend zu machen.



### § 15 Abs. 1, 2 AGG

#### Entschädigung und Schadenersatz

(1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

(2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

Vorzeitige Neuwahl | Lesezeit 1 Minute

## Wann ist ein Betriebsrat vorzeitig neu zu wählen?

### Frage:

Unser Betriebsrat ist kürzlich neu gewählt worden. Statt der vorgesehenen 7 Betriebsratsmitglieder sind wir jedoch lediglich mit 5 gestartet, da sich keine weiteren Kolleginnen oder Kollegen gefunden haben. Jetzt haben allerdings 2 der 5 gewählten Betriebsräte ihr Amt niedergelegt. Müssen wir nun eine Neuwahl einleiten? Welche Rechte haben wir als Betriebsrat, bis ein neues Gremium gewählt ist?

### Antwort: Auch kleinere Gremien können Aufgaben wahrnehmen

Eine vorzeitige Neuwahl des Betriebsrats im Unternehmen ist zwingend erforderlich, wenn die Zahl der Mitglieder unter die gesetzlich vorgeschriebene Mindestzahl sinkt und keine Ersatzmitglieder mehr nachrücken.

Diese Situation scheint bei Ihnen eingetreten zu sein. Es ist inzwischen zwar grundsätzlich möglich, auch mit einem kleineren Betriebsrat zu arbeiten. Insoweit wird allerdings davon ausgegangen, dass ein Betriebsratsgremium nur arbeitsfähig ist, wenn mindestens die Hälfte der regulären Mitglieder noch im Amt ist.

Sollte die Zahl unterschritten werden und es keine Betriebsrats-Ersatzmitglieder mehr geben, muss es eine Neuwahl des Betriebsrats geben.

### Betriebsrat bleibt zunächst im Amt

In einer solchen Situation bleibt der Betriebsrat bis zur Wahl des neuen Betriebsrats mit allen Rechten und Pflichten im Amt. Gleiches gilt deshalb auch für etwaige Ausschüsse usw. Sie als Betriebsrat haben allerdings unverzüglich, also ohne schuldhaftes Zögern, den Wahlvorstand für die Durchführung der Neuwahl des Betriebsrats zu bestellen.



### MEIN TIPP

#### Wenn keine Neuwahl stattfindet

Findet keine Neuwahl des Betriebsrats statt, bleibt der bestehende Betriebsrat im Amt und führt die Geschäfte nach § 22 BetrVG bis zum Ablauf der regelmäßigen Amtszeit nach § 21 Satz 3 BetrVG weiter.

Arbeitszeit | Lesezeit 1 Minute

## Wie berechnen wir die Arbeitszeit bei mehrtägigen Dienstreisen?

### Frage:

Eine Kollegin hat kürzlich eine mehrtägige Dienstreise unternommen. Im Nachhinein kam nun die Diskussion auf, inwieweit sie Anspruch auf Bezahlung hat. Ist zum Beispiel die Reise zum Einsatzort, unabhängig vom Wochentag und vom genutzten Verkehrsmittel, Arbeitszeit?

### Antwort: Reisezeiten sind zu vergüten

Durch eine Dienstreise verursachte Reisezeiten sind vergütungsrechtlich Arbeitszeit. Denn sowohl die Reisen zwischen Heimat- und Einsatzort als auch die Fahrten zwischen Hotel und Einsatzort erfolgen im Interesse Ihres Arbeitgebers bzw. Ihrer Arbeitgeberin.

Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin hat sie daher wie Arbeitszeit zu vergüten. Das stellt u. a. eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts klar (17.10.2018, Az. 5 AZR 553/17).

### Reisezeiten können teilweise geringer bezahlt werden

Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin kann jedoch im Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung festlegen, dass Reisezeiten, die außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit liegen, geringer vergütet werden als Arbeitszeiten, die der/die Beschäftigte im Büro absolviert.

Schließlich gibt es kein Gesetz, das vorschreibt, dass jede Arbeitszeit gleich hoch bezahlt werden muss. Arbeitgeber können abweichende Regeln treffen, z. B. einen geringeren Stundensatz oder eine pauschale Vergütung für die Reisezeit. Das muss aber klar vereinbart werden; z. B. im Arbeits- oder Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung.

### Arbeitszeitgesetz: Reisezeiten nicht immer Arbeitszeit

Bei der Beurteilung, ob Reisezeiten Arbeitszeit sind, ist zunächst danach zu differenzieren, ob die Reisetätigkeit zu den Aufgaben des jeweiligen Kollegen bzw. der Kollegin gehört. In diesem Fall ist die Reisezeit Arbeitszeit. Das ist z. B. bei Kolleginnen und Kollegen im Außendienst sowie bei Berufskraftfahrern der Fall.

### Wer öffentliche Verkehrsmittel nutzt und nicht arbeitet

Bei allen anderen kommt es darauf an, wie der jeweilige Mitarbeiter bzw. die Kollegin gereist ist. Reist er/sie mit öffentlichen Verkehrsmitteln und Ihr Arbeitgeber überlässt es ihm/ihr, was er/sie währenddessen tut, ist die Reisezeit keine Arbeitszeit (§ 2 Abs. 1 ArbZG). Dasselbe gilt, wenn ein Kollege im Pkw als Beifahrer mitfährt. Lenkt er bzw. sie hingegen selbst einen Pkw, ist die Reisezeit Arbeitszeit. Um Ihre Frage endgültig zu beantworten, müssten Sie jetzt bitte prüfen, wie die Kollegin gereist ist.

Wettbewerbsverbot | Lesezeit 2 Minuten

## Hier verhindert es den Jobwechsel zur Konkurrenz

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber vereinbaren gern Wettbewerbsverbote mit Beschäftigten, um sicherzustellen, dass diese ihre Geschäftsgeheimnisse nicht an die Konkurrenz weitergeben oder für diese nutzen. Ist ein entsprechendes Wettbewerbsverbot wirksam, ist es den Unterzeichnern untersagt, eine Tätigkeit bei der direkten Konkurrenz aufzunehmen. Das lässt sich der folgenden Entscheidung des Arbeitsgerichts Heilbronn entnehmen (12.2.2026, Az. 8 Ga 1/26).

### Arbeitnehmer will gegen Wettbewerbsverbot vorgehen

**Der Fall:** Der Arbeitnehmer war seit März 2022 bei seinem Arbeitgeber beschäftigt. Der Arbeitgeber koordinierte u. a. den Einkauf von Gartengeräten. Der Beschäftigte startete als Junior Purchasing Manager. Später wurde er Senior Purchasing Manager. In diesen Funktionen war er zunächst für Systemzubehör und später für motorgetriebene Gartenmaschinen zuständig. Und zwar in Bezug auf die Eigenmarke seines Arbeitgebers.

Am Ende seiner Tätigkeit für den Arbeitgeber leitete der Arbeitnehmer den Bereich „Elektro-, Akku- und Benzingartengeräte“. In diesem Zusammenhang führte er beispielsweise Verhandlungen mit anderen Firmen für seine Warengruppe. Und zwar auch mit einer Firma, die hier als Y-GmbH bezeichnet wird. Für seine Tätigkeit erhielt er zu diesem Zeitpunkt eine Bruttojahresvergütung von 130.200 €.

Ende April 2025 vereinbarten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer ein Wettbewerbsverbot für 12 Monate. Danach war es dem Arbeitnehmer für diesen Zeitraum untersagt, für ein Konkurrenzunternehmen tätig zu werden oder sich daran zu beteiligen. Zu den ausdrücklich als Konkurrenzunternehmen bezeichneten Firmen gehörte auch die Y-GmbH.

### Abschluss Aufhebungsvertrag mit Folgen

Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer einigten sich am 20.8.2025 auf einen Aufhebungsvertrag. Dieser beendete das Arbeitsverhältnis zum 28.2.2026; der Beschäftigte wurde jedoch bereits zum 1.12.2025 freigestellt.

Der Arbeitnehmer plante, im Anschluss an das Ende seines Beschäftigungsverhältnisses als Senior Business Development Manager bei der Y-GmbH zu arbeiten. Diese beliefert u. a. seinen bisherigen Arbeitgeber. Der verweigerte dem Arbeitnehmer deshalb die Tätigkeit – mit Hinweis auf das Wettbewerbsverbot.

### Arbeitnehmer hält Wettbewerbsverbot für unwirksam

Der Arbeitnehmer hielt das Wettbewerbsverbot für unwirksam. Außerdem vertrat er die Meinung, dass der Arbeitsaufnahme auch ein wirksames Wettbewerbsverbot nicht entgegenstehe.

Der Arbeitgeber beharrte auf dem Wettbewerbsverbot. Deshalb zog der Arbeitnehmer vor Gericht und leitete ein einstweiliges Verfügungsverfahren ein.

### Arbeitnehmer muss Hauptsacheverfahren abwarten

**Die Entscheidung:** Der Antrag auf Duldung des Arbeitsverhältnisses im Wege des einstweiligen Verfügungsverfahrens wurde abgewiesen. Das Gericht stellte klar, dass es dem Arbeitnehmer zumutbar sei, das Hauptsacheverfahren abzuwarten.



Zur Begründung verwiesen die Richter darauf, dass bei einer einstweiligen Verfügung, mit der die Hauptsache vorweggenommen werden soll, erhöhte Anforderungen an den Verfügungsgrund gestellt werden.

Das setze hier z. B. voraus, dass beim Arbeitnehmer eine finanzielle Notlage vorliege, die eine sofortige Entscheidung notwendig mache. Eine solche Notlage sei hier jedoch nicht erkennbar. Schließlich sei der Arbeitnehmer nicht in die Arbeitslosigkeit gedrängt worden.

Das Wettbewerbsverbot könne dynamisch ausgelegt werden. Deshalb könne der Arbeitnehmer bei der Y-GmbH Tätigkeiten aufnehmen, die mit seinen Aufgaben bei seinem bisherigen Arbeitgeber im Bereich Gartenmaschinen nicht im Zusammenhang stehen. Darüber hinaus argumentierte das Gericht mit der Karenzentschädigung, die der Arbeitnehmer als Ausgleich erhalte.

## → FAZIT

### Wettbewerbsverbot verhindert Wechsel

Um zu verhindern, dass Geschäftsgeheimnisse an die Konkurrenz weitergegeben werden, vereinbaren Arbeitgeber mit einigen Beschäftigten nachvertragliche Wettbewerbsverbote. Jetzt ist klar, dass Beschäftigte ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot in einer solchen Situation nicht ohne Weiteres per Eilverfahren aus dem Weg räumen können. Das funktioniert nur, wenn sie darlegen können, dass sie ohne ein einstweiliges Verfügungsverfahren in eine finanzielle Notlage geraten.



## Muster-Betriebsvereinbarung: So treffen Sie sinnvolle Regeln für die Beschäftigung von Praktikanten

Der Sommer steht vor der Tür, und damit sicherlich auch in Ihrem Betrieb einige Praktikanten. Um für die Beschäftigung von Praktikanten Rechtsklarheit zu schaffen, einigen Sie sich mit Ihrem Arbeitgeber am besten auf eine Betriebsvereinbarung zur Beschäftigung von Praktikanten. Wie eine solche aussehen könnte, lesen Sie im Folgenden.

### Muster-Betriebsvereinbarung: Beschäftigung von Praktikanten

Zwischen der Geschäftsführung der ... (Name des Unternehmens), im Folgenden als Arbeitgeber bezeichnet, und dem Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens) wird die folgende Betriebsvereinbarung zur Beschäftigung von Praktikanten im Unternehmen geschlossen.

#### Präambel

Studierende und Interessenten sollen eine Möglichkeit zur Berufsorientierung bzw. -vorbereitung durch die Vergabe von Praktikumsplätzen erhalten. Die Praktikanten werden nicht in einem regulären Arbeitsverhältnis beschäftigt. Der Ausbildungsgedanke steht im Vordergrund. Sie sind keine Arbeitnehmer. Das Praktikum soll ihnen vielmehr die Möglichkeit geben, sich einen Einblick in die Abläufe und Strukturen des jeweiligen Arbeitsgebietes zu verschaffen bzw. einen späteren Berufswunsch zu vermitteln. Praktikanten erhalten die Chance, erlerntes Wissen mit praktischer Tätigkeit zu verbinden.

#### § 1 Voraussetzungen

Der Arbeitgeber stellt Praktikumsplätze für Schüler und Studierende zur Verfügung. So sollen die jungen Menschen die Möglichkeit erhalten, die vom Ausbildungsplan vorgesehenen Praktika zu absolvieren. Sie sollen zudem die Chance erhalten, sich beruflich zu orientieren. Ähnliches gilt für die Studierenden. Sie erhalten die Möglichkeit, von ihrer Studienordnung vorgesehene passende Praktika im Betrieb zu absolvieren. Sie können zudem während und unmittelbar nach Abschluss des Studiums Praktika zur Berufsorientierung ablegen.

#### § 2 Anzahl der Praktikumsplätze

Um eine gute Ausbildung der Praktikanten zu gewähren, wird die Anzahl der zur Verfügung stehenden Praktikumsplätze begrenzt. Im Rahmen der jährlich durchzuführenden Personalplanung legen die Verantwortlichen fest, wie viele Praktikumsplätze im Folgejahr zur Verfügung gestellt werden. Voraussetzung hierfür ist die Bereitschaft der zuständigen Abteilung, einen Praktikanten zu übernehmen.

#### § 3 Einsatzbereiche

Die Frage, wo Praktikanten im Unternehmen eingesetzt werden können, hängt von den Möglichkeiten im Einzelfall ab. Diese bestimmen sich einerseits durch die betrieblichen Möglichkeiten der für den jeweiligen Praktikanten interessanten Abteilungen und andererseits durch die individuellen Kenntnisse und Fähigkeiten. Es muss gewährleistet werden können, dass mindestens eine Betreuungsperson für den jeweiligen Praktikanten zur Verfügung steht. Diese ist während der Zeit des Praktikums Ansprechpartner für den Praktikanten. Auch in Zeiten von Personalengpässen werden Praktikanten nicht als Vertretung für fest angestellte Mitarbeiter eingesetzt.

#### § 4 Dauer der Praktika

Die Dauer eines Schülerpraktikums richtet sich nach den Vorgaben der Schule. Praktika während des Studiums richten sich nach den Vorgaben der Studienordnung bzw. bei Praktika zur Berufsorientierung nach der individuellen Vereinbarung. Sie dauern längstens 6 Monate.

#### § 5 Auswahl der Praktikanten

Die Bewerbung für ein Praktikum muss spätestens 6 Wochen vor Beginn des Praktikums bei der Personalabteilung eingegangen sein. Für die Auswahl der Bewerber gelten die gleichen Regelungen wie bei anderen Bewerbern. Das heißt: Die einschlägige Auswahlrichtlinie für Auszubildende ist entsprechend anzuwenden. Auch im Hinblick auf Praktikanten werden im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Praktikumsplätze für schwerbehinderte Menschen und diesen Gleichgestellte angeboten mit dem Ziel, deren Integration und Akzeptanz im Berufsleben zu fördern.

#### § 6 Beteiligung des Betriebsrats

Der Betriebsrat wird im Rahmen der allgemeinen Unterrichtung über die Personalplanung auch über die geplante Anzahl und Verteilung von Praktikanten informiert. Wie bei anderen Einstellungen, so findet § 99 BetrVG auch im Hinblick auf die Beschäftigung von Praktikanten Anwendung. Nach einer entsprechenden Information hat der Betriebsrat eine Woche Zeit, dem Einsatz eines Praktikanten zuzustimmen.

#### § 7 Praktikumsvertrag

Alle Praktikanten erhalten einen Praktikumsvertrag, der die Rechte und Pflichten eines Praktikanten regelt.

#### § 8 Vergütung der Praktikanten

Schüler werden während ihres Praktikums nicht vergütet. Studenten, die ein Praktikum im Betrieb absolvieren, erhalten eine Vergütung in Höhe von ... € monatlich. Bei der Vergütung handelt es sich allerdings nicht um eine Bezahlung der geleisteten Arbeit. Denn Praktikanten obliegen keiner Leistungsverpflichtung im Sinne eines Dienstvertrags.

#### § 9 Salvatorische Klausel

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

#### § 10 Schlussbestimmungen

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann nach Ablauf eines Jahres von jeder Seite mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende schriftlich gekündigt werden. Wird sie gekündigt, wirkt sie bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung zu diesem Thema nach.

Ort, Datum, Unterschriften

Zu finden unter [www.adiuva.de](http://www.adiuva.de) unter Eingabe des Titels im Suchfeld



Altersteilzeit | Lesezeit 1 Minute

## Kollegen haben zu Beginn der Freistellung keinen Anspruch auf Urlaubsabgeltung

Profitieren Kolleginnen oder Kollegen von Altersteilzeit im Blockmodell, bedeutet das, dass sie in der Arbeitsphase der Altersteilzeit ein Guthaben angespart haben, das sie in der anschließenden Freistellungsphase als Entgelt nutzen. Wie mit dem Urlaub und einer möglichen Urlaubsabgeltung bei dieser Arbeitsform umzugehen ist, hatte das Landesarbeitsgericht Köln zu klären (12.11.2025, Az. 4 SLa 277/25).

### Arbeitnehmer verlangt Urlaubsabgeltung

**Der Fall:** Ein Arbeitnehmer wollte im Jahr 2024 die Freistellungsphase seiner Altersteilzeit antreten und hatte zu diesem Zeitpunkt nach eigenen Berechnungen noch 50 Urlaubstage aus dem Jahr 2023 und 51 Urlaubstage aus 2024 offen. Die Freistellungsphase und damit das Arbeitsverhältnis endet im Jahr 2026. Der Arbeitnehmer verlangte von der Arbeitgeberin, den Urlaub zu Beginn der Freistellungsphase vollständig finanziell abzugelten.

### Arbeitgeberin weigert sich

Die Arbeitgeberin wollte den Urlaub nicht abgelden. Das missfiel dem Arbeitnehmer. Er zog deshalb vor Gericht. Dort argumentierte er, dass er mit seinem Abgeltungsanspruch nicht warten müsse, bis das Arbeitsverhältnis auch aus rechtlicher Sicht beendet sei. Für die Abgeltung nach § 7 Abs. 4 BUrlG sei es ausreichend, dass das Arbeitsverhältnis durch den Beginn der Freistellungsphase

faktisch beendet worden sei. Denn seither könne der Urlaub nicht mehr tatsächlich gewährt werden.

### Freistellung bedeutet nicht das Ende

**Die Entscheidung:** Der Arbeitnehmer konnte sich vor Gericht nicht durchsetzen. Das Gericht stellte sich auf den Standpunkt, dass § 7 Abs. 4 BUrlG klar regelt, dass der Urlaub erst nach Ende des Arbeitsverhältnisses abgegolten werden könne. Das sei jedoch zum Eintritt der Freistellungsphase noch nicht der Fall. Denn während der Freistellungsphase besteht das Beschäftigungsverhältnis fort. Lediglich die Pflicht des Arbeitnehmers zu arbeiten entfalle.

### Urlaub vorher nehmen

Empfehlen Sie betroffenen Kollegen, ihren Urlaub möglichst noch während der Arbeitsphase zu nehmen. Denn sobald die Freistellungsphase länger andauert als der Urlaubsübertragungszeitraum, riskieren sie den Verlust der entsprechenden Tage.

## Service-Tipp: Das Digitalangebot von ADIUVA

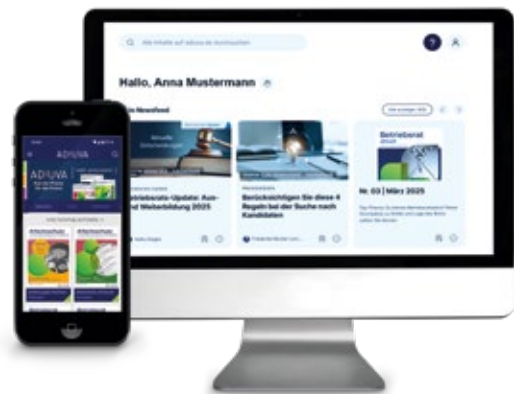
Nutzen Sie bereits diese ADIUVA Services?

### Der Onlinebereich

Ihr digitales Facharchiv und Recherche-Tool in einem. Jetzt registrieren unter [www.adiuva.de/login](http://www.adiuva.de/login).

### Die ADIUVA App

Ihr Wissens-Assistent für unterwegs. Jetzt im App Store oder Google Play Store downloaden und mit Ihrer Kundennummer registrieren.



Folgen Sie ADIUVA auch auf:



Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe

**MASSENTLASSUNGEN**  
Diese Anforderungen sind zu erfüllen

**SOMMER 2026**

So bewahren Ihre Kollegen einen kühlen Kopf

**MUSTER-BETRIEBSVEREINBARUNG**  
Dienstwagen