Betriebsrat aktuell

Rechtssicher und erfolgreich als Betriebsrat arbeiten



SEITE 3

NEUER VERTRAG ABGELEHNT

Anspruch auf Lohnerhöhung besteht trotzdem

SEITE 6 – 7

SOMMER 2026

Früher Arbeitsbeginn zum Hitzeschutz

NR. 08 | AUGUST 2026

ADUVA



Friederike Becker-Lerchner

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

Editorial

Liebe Betriebsrätin, lieber Betriebsrat,

im Hinblick auf den demografischen Wandel und den damit verbundenen drohenden Fachkräftemangel sollten Sie sich trotz unsicherer Zeiten und wirtschaftlicher Schwierigkeiten für die Einstellung jüngerer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Auszubildender einsetzen. Denn von unterschiedlichen Generationen im Betrieb profitieren meist alle.

Leider sehen das offensichtlich nicht alle Arbeitgeber so. Das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen erreicht nach dem Berufsbildungsbericht 2026 den niedrigsten Stand seit 2021. Umso wichtiger ist es, dass Sie als Betriebsrat sich dafür einsetzen, dass Ihr Arbeitgeber die Ausbildung junger Menschen nicht vernachlässigt. Welche Pflichten Ihr Chef gegenüber den Auszubildenden hat und welche die Auszubildenden haben, lesen Sie auf Seite 8. So können Sie beiden Seiten mit Rat und Tat zur Seite stehen.

Ihre Friederike Becker-Lerchner

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Inhalt

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Gleichbehandlungsgrundsatz: Anspruch auf Lohnerhöhung trotz Ablehnung eines Vertrags ..... Seite 3

Rückzahlung von Fortbildungskosten: Hier war der Arbeitnehmer nicht zur Rückzahlung verpflichtet ..... Seite 4

Einigungsstellenverfahren: Hier war der Einigungsstellen-Spruch unwirksam ..... Seite 5

Videoüberwachung: 15.000 € Entschädigung für 22 Monate Dauerüberwachung ..... Seite 11

SCHWERPUNKTTHEMA

Diese Rechte haben Sie als Betriebsrat beim Thema Arbeitsunfähigkeit ..... Seite 6–7

PRAXISWISSEN

Ausbildung 2026: Diese Pflichten hat Ihr Arbeitgeber und diese treffen Ihre jungen Kolleginnen und Kollegen ..... Seite 8

BETRIEBSVEREINBARUNG

Beschäftigung von Aushilfskräften ..... Seite 9

IHRE FRAGEN

Früherer Arbeitsbeginn und Hitzeschutz ... Seite 10

Darf unser Arbeitgeber unsere Kollegin um Auskunft bitten? ..... Seite 10

NEWS

Reform des AGG: Gesetzesentwurf verabschiedet ..... Seite 12

Impressum: betriebsrat aktuell

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 1861-7972 | **Vorstand:** Richard Rentrop, Michael Schrader, Bonn | **Redaktionell Verantwortliche:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | **Chefredakteurin:** Friederike Becker-Lerchner, RAin, Berlin | **Produktmanagement:** Kristin Richter, Bonn | **Schlussredaktion:** Nicole Brockmann Duarte, Madrid | **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** S. 1: juefraphoto; S. 5: Drobot Dean; S. 6: Wolfilser; S. 11: cunaplus; S.12 www.streamlineicons.com | **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | **Erscheinungsweise:** 12 x pro Jahr; Alle Angaben in „betriebsrat aktuell" wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier.

© 2026 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165

| Telefon der Redaktion: 030-443 172 46 | Fax der Redaktion: 030-970 057 49 | E-Mail: service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz | Lesezeit 2 Minuten

Anspruch auf Lohnerhöhung trotz Ablehnung eines neuen Vertrags

Gewährt ein Arbeitgeber nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Neuverträgen eine Lohnerhöhung und verwehrt er die entsprechende Lohnerhöhung Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Alt-Verträgen, dann verstößt er gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Das ist unzulässig, entschieden die Richter des Bundesarbeitsgerichts in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung (BAG, 26.11.2025, Az. 5 AZR 239/24).

Arbeitnehmerin lehnt neuen Vertrag ab

Die Arbeitnehmerin war bei ihrem Arbeitgeber seit Januar 2015 in der Produktion beschäftigt. Und zwar auf Grundlage eines Arbeitsvertrags aus dem Jahr 2014. Ihr monatlicher Grundlohn betrug im Februar 2022 rund 2.450 € brutto. Im Februar 2022 bot der Arbeitgeber der gesamten Belegschaft, den Abschluss eines neuen, einheitlichen Arbeitsvertrags an. Zu diesem Zeitpunkt existierten im Betrieb viele unterschiedliche Arbeitsvertragsmuster. Ziel des Arbeitgebers war eine Vereinheitlichung zu erzielen.

Die neuen Arbeitsverträge sahen einen um 4% höheren Grundlohn vor. Zudem enthielten die Verträge zahlreiche Neuregelungen, wie z. B. Regelungen zu Arbeitszeitkonten, zur Anordnung von Kurzarbeit, die Zahlung eines Zuschlags für ausgezahlte Überstunden, die Abbedingung von § 616 BGB, Einverständniserklärungen zum Datenschutz sowie eine umfangreiche Regelung Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsanspruch.

Die Arbeitnehmerin sowie 5 weitere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lehnten die Unterzeichnung des neuen Vertrags ab.

Arbeitgeber zahlt keine Lohnerhöhung

Der Arbeitgeber erhöhte im Januar 2023 bei allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die den neuen Arbeitsvertrag unterschrieben hatten, den Grundlohn um 5 %. Er zahlte ihnen also eine höhere Lohnerhöhung als im Neuvertrag vorgesehen.

Die Arbeitnehmerin, die ab Januar 2023 arbeitsunfähig erkrankt war, profitierte nicht von der Lohnerhöhung. Der Arbeitgeber leistete Entgeltfortzahlung auf Basis ihres Grundlohns. Nach Ablauf des 6-wöchigen Entgeltfortzahlungszeitraums erhielt sie anteilig 525,21 € brutto.

Sie zog deshalb vor Gericht. Dort klagte sie die Differenz zu ihrem Gehalt ein. Sie vertrat die Ansicht, dass sie ab Januar 2023 Anspruch auf eine Erhöhung ihres Grundlohns um 5 % habe. Das begründete sie mit dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz.

Dem hielt der Arbeitgeber entgegen, dass er nicht zur Zahlung des erhöhten Lohns verpflichtet sei, da die Arbeitnehmerin mit ihrem Altvertrag nicht mit den Unterzeichnerinnen und Unterzeichnern des Neuvertrags vergleichbar sei. Als weiteren Punkt trug der Arbeitgeber vor, dass er ein Interesse an der Vereinheitlichung der Arbeitsverträge habe und mit der Lohnerhöhung einen Anreiz zum Abschluss schaffen wollte.

Arbeitnehmerin hat Anspruch auf Lohnerhöhung

Das BAG entschied, dass die Arbeitnehmerin einen Anspruch auf eine um ca. 5% höhere Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall hat. Die Lohnerhöhung sei bei der Berechnung der Entgeltfortzahlung nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG für die Monate Januar und Februar 2023 zu berücksichtigen. Die Richter stellten klar, dass der Arbeitgeber sie von der Lohnerhöhung im Januar zu Unrecht ausgenommen habe. Das begründeten die Richter mit dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

Sachlicher Grund für den Ausschluss liegt nicht vor

Das Gericht stellte klar, dass aus seiner Sicht kein sachlicher Grund für eine unterschiedliche Behandlung vorlag. Die Richter räumten zwar ein, dass es das Ziel des Arbeitgebers gewesen sei, mit der Lohnerhöhung einen weiteren Anreiz zur Vereinheitlichung der Arbeitsverträge setzen zu wollen. Dieses Ziel rechtfertigte jedoch keine Ungleichbehandlung. Das begründeten die Richter damit, dass die begünstigten Arbeitnehmer durch die Lohnerhöhung keinen weiteren Beitrag zur Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen leisten können.

FAZIT

Lohnerhöhung nur mit neuem Vertrag? Das geht nicht

Das Gericht stellte in dieser Entscheidung klar, dass wer eine allgemeine Lohnerhöhung gewährt, diese nicht ohne einen entsprechenden sachlichen Grund an neue Vertragsbedingungen knüpfen kann. Unterrichten Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen über diese Entscheidung, damit sie sich im Fall einer willkürlichen Lohnerhöhung auf den Gleichbehandlungsgrundsatz stützen und die entsprechende Differenz einfordern können.

INFO: Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz

Welche Bedeutung der Gleichbehandlungsgrundsatz hat

Nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz muss der Arbeitgeber seine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich in einer vergleichbaren Lage befinden, bei der Anwendung einer selbst erstellten Regelung gleich behandeln. Der Grundsatz verbietet sowohl die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe, als auch eine sachfremde Gruppenbildung.

Rückzahlung von Fortbildungskosten | Lesezeit 2 Minuten

Hier war der Arbeitnehmer nicht zur Rückzahlung verpflichtet

Investieren Arbeitgeber in eine teure Weiterbildung, sichern sie sich gerne mit einer Rückzahlungsklausel ab, damit sie nach Ende der Weiterbildung auch von dem hinzugewonnenen Wissen profitieren. Mit solchen Rückzahlungsklauseln verpflichten sich die jeweiligen Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die Fortbildungskosten zurückzuzahlen, wenn sie das Arbeitsverhältnis innerhalb einer bestimmten Frist nach Ende der Weiterbildung beenden. Allerdings kippen die Gerichte solche Rückzahlungsklauseln immer wieder. So auch im folgenden Fall, den das Landesarbeitsgericht Köln kürzlich zu entscheiden hatte (LAG Köln, 19.8.2025, Az. 7 SLa 647/24).

Arbeitgeber und Beschäftigter einigen sich auf Fortbildungsvereinbarung

Geklagt hatte ein Arbeitgeber. Er verlangte von einem Arbeitnehmer die Ausbildungskosten für eine teure Fortbildungsmaßnahme zurück. Der Arbeitnehmer hatte mit seinem früheren Arbeitgeber, dem Rechtsvorgänger des jetzt klagenden Unternehmens, einen Arbeitsvertrag geschlossen, der zum 1.4.2022 startete. Er wurde als Brandmeisteranwärter in der Abteilung Brandschutz eingestellt. Gleichzeitig schlossen der Arbeitnehmer und der frühere Arbeitgeber eine Fortbildungsvereinbarung.

Danach sollte der Arbeitnehmer in der Zeit vom 1.4.2022 bis zum 30.9.2023 an einer Fortbildung zum Feuerwehrmann bei der Feuerwehr der Stadt E teilnehmen. Der Arbeitgeber trug sämtliche Kosten der beruflichen Weiterbildungsmaßnahme. Zudem stellte er in der Fortbildungsvereinbarung klar, dass die Fortbildung im Interesse des Arbeitnehmers erfolge und diesem darauf ein verwertbarer Vorteil erwachse.

Fortbildungsvereinbarung regelt Rückzahlung

In § 4 der „Rückzahlungsverpflichtung Weiterbildungskosten" ist u.a. geregelt, dass der Beklagte sich verpflichtet, die nach § 3 vom Arbeitgeber tatsächlich übernommenen ganz oder teilweise an diesen zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von 3 Jahren nach erfolgreicher Beendigung der Fortbildung beendet wird.

In § 5 der „Rückzahlungsverpflichtung Freistellungsvergütung (brutto)" war zudem geregelt, dass der Beklagte sich darüber hinaus verpflichtet, die nach § 2 vom Arbeitgeber während der Freistellung Bruttomonatsvergütung ohne Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung ganz oder teilweise an diesen zurückzuzahlen.

Arbeitgeber berechnet Kosten aus Ausbildungs- und Freistellungskosten

Im Februar 2022 also noch vor dem Start des Arbeitsvertrags im April 2022 teilte der damalige Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mit, dass die Gesamtkosten für die Maßnahme voraussichtlich 88.500 € betragen werden. Dieser Betrag setze sich aus den Ausbildungskosten in Höhe von 16.000 € und den Freistellungskosten in Höhe von ca. 72.500 € zusammen.

Der Arbeitnehmer startete sein Beschäftigungsverhältnis und absolvierte die Ausbildung zum Feuerwehrmann wie arbeitsvertraglich vereinbart. Das Arbeitsverhältnis ging zum 1.1.2023 auf den neuen Arbeitgeber über. Der Arbeitnehmer widersprach dem Betriebsübergang nicht. Nach Abschluss der Weiterbildungsmaßnahme zahlte der neue Arbeitgeber das Gehalt des Arbeitnehmers zunächst nicht vollständig. Die Nachzahlungen erfolgten im Dezember 2023 und Januar 2024.

Arbeitgeber fordert Rückzahlung

Der Arbeitnehmer kündigte sein Beschäftigungsverhältnis daraufhin im Januar 2024 zum 29.2.2024. Das nahm der Arbeitgeber zum Anlass, die Rückzahlung der Fortbildungskosten zu verlangen. Und zwar in Höhe von rund 70.000 €. Diese Summe setzte sich aus 10.000 € Ausbildungskosten und ca. 60.000 € Vergütung zusammen.

Der Arbeitnehmer leistete jedoch keine Rückzahlung. Der Arbeitgeber zog daraufhin vor Gericht; allerdings ohne Erfolg.

Arbeitnehmer nicht zur Rückzahlung verpflichtet

Das Gericht entschied, dass der Arbeitgeber keinen Anspruch auf Rückzahlung der Fortbildungskosten habe. Gleiches gelte für die Rückzahlung der während der Ausbildung geleisteten Vergütung. Auch hier habe die Arbeitgeberin keinen Anspruch auf Rückzahlung gegenüber dem Arbeitnehmer. Das begründete das Gericht mit einer unwirksamen Rückzahlungsklausel. Die Rückzahlungsklausel in § 4 der Fortbildungsvereinbarung führe zu einer unangemessenen Benachteiligung des Arbeitnehmers (§ 307 Abs. 1 Satz 1 BGB).

Auch § 5 der Fortbildungsvereinbarung hielt das Gericht für benachteiligend i.S.d. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB und deshalb für unwirksam. Zur Begründung berief sich das Gericht hier darauf, dass es sich nicht um eine Freistellungsvergütung handele.

FAZIT

Raten Sie Ihren Kollegen solche Klauseln prüfen zu lassen

Eine Fortbildungsklausel, die vorsieht, dass der betroffene Arbeitnehmer bzw. die betroffene Arbeitnehmerin die während einer 18-monatigen Ausbildungszeit erhaltene Vergütung zurückzahlen soll, ist unwirksam. Sollten Kolleginnen und Kollegen zur Rückzahlung aufgefordert werden, empfehlen Sie ihnen, die Rückzahlungsklauseln auf eventuelle Fehler von einem Rechtsanwalt für Arbeitsrecht prüfen zu lassen.

Einigungsstellenverfahren | Lesezeit 2 Minuten

Hier war der Einigungsstellenspruch unwirksam

Als Betriebsrat haben Sie bei der betrieblichen Lohngestaltung ein zwingendes Mitbestimmungsrecht (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG). Können Sie sich also in einem Punkt rund um die betriebliche Lohngestaltung nicht einigen, können Sie oder Ihr Arbeitgeber die Einigungsstelle anrufen, die dann verbindlich entscheidet. In einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ging es darum, ob ein tariflicher Einigungsstellenspruch wirksam ist, wenn der vom Einigungsstellenvorsitzenden übermittelte Spruch nicht vollständig alle Punkte enthält, die zuvor beschlossen worden waren (BAG, 20.5.2025, Az. 1 ABR 11/24).

Arbeitgeberin und Betriebsrat können sich nicht über Leistungszulage einigen

Die Arbeitgeberin ist Mitglied im METALL NRW Verband der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen e.V. Sie verarbeitet Kupfer und stellt u.a. Kupferlegierungsbänder her. Die Arbeitgeberin stritt mit dem bei ihr gebildeten Betriebsrat. Ursächlich für die Auseinandersetzung war, dass die Arbeitgeberin die BV 2016 zum 31.7.2021 gekündigt hatte. Grund dafür war, dass die unter ihren Anwendungsbereich fallenden Arbeitnehmer künftig ein Zeitentgelt mit Leistungszulage erhalten sollten. Die Arbeitgeberin und der Betriebsrat konnten sich jedoch in diesem Punkt nicht einigen. Sie beriefen deshalb die Einigungsstelle ein.

Vereinbarung im Einigungsstellen-Verfahren

Die Arbeitgeberin und der Betriebsrat trafen im Einigungsstellenverfahren am 8.4.2022 eine Absprache für den Fall, dass es zu einem Wechsel „in den Entgeltgrundsatz Zeitentgelt" kommen sollte. Die Einigungsstelle holte dann zunächst ein Sachverständigengutachten ein und fasste im Anschluss am 5.10.2022 einen Spruch.

In Teil I des Spruchs waren insgesamt 31 Kostenstellen angeführt. Zudem war in dem am 5.10.2022 von den Mitgliedern der Einigungsstelle mehrheitlich beschlossenen Spruch die Kostenstelle 1147 (Fertigbeize) enthalten. Diese fehlte dann allerdings im Spruch. Nachdem die Arbeitgeberin auf das Fehlen hingewiesen hatte, berichtigte der Vorsitzende der Einigungsstelle den Spruch am 8.12.2022 insoweit.

Betriebsrat zieht vor das Arbeitsgericht

Der Betriebsrat stellte am 7.10.2022 einen Antrag beim Arbeitsgericht, in dem er geltend machte, dass Teil I des Einigungsstellenspruchs unwirksam sei. Er stellte sich auf den Strandpunkt, dass die Einigungsstelle damit ihrem Regelungsauftrag nicht nachgekommen sei. Zudem monierte er, dass sie den Sachverhalt nicht hinreichend aufgeklärt habe. Das Sachverständigengutachten bilde keine ausreichende Grundlage für eine Entscheidung. Darüber hinaus vertrat der Betriebsrat die Ansicht, dass die Berichtigung des Spruchs durch den Vorsitzenden der Einigungsstelle unzulässig sei.

BAG hält Einigungsstellen-Spruch für unwirksam

Das Arbeitsgericht wie den Antrag des Betriebsrats ab. Auch das Landesarbeitsgericht hielt den Einigungsstellen-Spruch für wirksam. Lediglich das BAG sah es anders. Es hob den Beschluss des LAG auf und entschied, dass der Einigungsstellenspruch vom 5.10.2022 in der Fassung vom 8.12.2022 rechtsunwirksam sei. Das begründeten die Richter damit, dass der Spruch nicht den formalen Vorgaben des § 76 Abs. 3 Satz 4 BetrVG genügte. Denn der von der Einigungsstelle am 5.10.2022 gefasste Spruch war den beiden Beteiligten nicht vollständig am vom Vorsitzenden zugeleitet worden. Das sei jedoch Voraussetzung für einen wirksamen Einigungsstellenspruch. Ein Einigungsstellenspruch müsse alle beschlossenen Bestandteile enthalten. Diesen Verstoß gegen die Vollständigkeit konnte der Vorsitzende der Einigungsstelle nicht durch die Zusendung eines Berichtigungsbeschlusses heilen. Die Richter stellten klar, dass das Einigungsstellenverfahren mit Zugang des mit Zuleitungswillen den Betriebsparteien übermittelten Einigungsstellenspruchs abgeschlossen sei. Es könne lediglich fortgesetzt werden, nachdem ein Gericht die Unwirksamkeit eines Spruchs festgestellt habe.

FAZIT

Rückwirkende Heilung eines Einigungsstellenspruchs nicht möglich

Ein Einigungsstellenverfahren ist mit dem Zugang des Einigungsspruchs bei den jeweiligen Parteien der Einigungsstelle abgeschlossen. Eine rückwirkende Heilung durch Zusendung eines vollständigen Beschlusses ist nicht möglich.



Fortbildung

Ihre Kollegen sollten Klauseln prüfen lassen

Mitbestimmung | Lesezeit 6 Minuten

Diese Rechte haben Sie als Betriebsrat beim Thema Arbeitsunfähigkeit

Als im Juli die Pläne der Bundesregierung zum Thema Entgeltfortzahlung bekannt wurden, war das Medienecho sehr groß. Jetzt bleibt erst einmal abzuwarten, was von den angekündigten Änderungen (Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab dem ersten Tag, keine telefonische Krankschreibung) tatsächlich in ein Gesetz umgesetzt wird. Das Thema Arbeitsunfähigkeit ist für Ihre Kolleginnen und Kollegen allerdings schon immer von hoher Brisanz gewesen. Ein Grund mehr, einmal Ihre Mitbestimmungsrechte als Betriebsrat bei diesem Thema zusammenzufassen. Denn noch gilt das aktuelle Gesetz – und dieses sollten Sie im Interesse der Kollegen nutzen.

Nutzen Sie Ihre Mitbestimmungsrechte

Wenn Beschäftigte krank werden, ist das zunächst ein sehr persönliches Thema. Gleichzeitig hat Krankheit viele arbeitsrechtliche Aspekte und Folgen. Genau hier kommen Sie als Betriebsrat ins Spiel. Sie haben zwar grundsätzlich nicht das Recht, Diagnosen zu erfahren oder die Arbeitsunfähigkeit zu überprüfen. Aber Sie haben klare Mitbestimmungsrechte bei den Rahmenbedingungen, die mit Krankheit und Arbeitsunfähigkeit zusammenhängen.

Ärztliche Schweigepflicht und Datenschutz

Sie als Betriebsrat haben kein Recht, zu erfahren, welche konkrete Krankheit eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter hat. Ihre Rolle als Betriebsrat ist eine andere: Sie achten darauf, dass Beschäftigte bei Krankheit von Ihrem Unternehmen rechtlich korrekt behandelt werden. Und dass betriebliche Regelungen nicht zulasten der Beschäftigten gehen.

Prophylaxe durch Mitbestimmung bei Arbeitszeit usw.

Die beste Arbeitsunfähigkeit ist die, die erst gar nicht eintritt. Hier können Sie als Betriebsrat wichtige Weichen stellen. Krankheit hat viel mit Arbeitsbelastung zu tun. Wenn Arbeitszeiten, Schichtpläne oder Leistungsdruck überzogen sind, steigen die Krankheitsrisiken. Hier haben Sie als Betriebsrat starke Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 BetrVG. Das betrifft zum Beispiel:

- Arbeitszeit: Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Pausen, Schichtmodelle
- Überstunden: Anordnung, Umfang und Verteilung
- Leistungs- und Verhaltenskontrollen: etwa durch Software, Zeiterfassungssysteme, Berichtsvorgaben

Wenn der Arbeitgeber hier Regelungen einführen oder ändern will, braucht er Ihre Zustimmung. Damit können Sie ungesunde Belastungen begrenzen – indem Sie etwa die ständige Erreichbarkeit reduzieren oder helfen, unrealistische Zielvorgaben zu vermeiden. Diese können schnell zu Dauerstress und damit anschließend auch zu langer Arbeitsunfähigkeit führen. So wirken Sie als Betriebsrat präventiv. Sie helfen, krankmachende Bedingungen zu erkennen und gegenzusteuern, bevor Beschäftigte ausfallen.

Mitbestimmung bei der Krankmeldung

Bei Krankheit geht es auch um Geld und Formalitäten. Wichtige Fragen sind z. B.:

- Wie und wann müssen Beschäftigte sich krankmelden?
- Bis wann müssen sie eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen?

Nach aktuellem Stand ist es so, dass eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erst ab dem dritten Tag der Arbeitsunfähigkeit vorgelegt werden muss. Der Arbeitgeber kann aber die frühere Vorlage verlangen. Das kann er entweder individuell nur für einzelne Arbeitnehmer oder grundsätzlich für alle machen. Bei individuellen Anordnungen sind Sie als Betriebsrat nicht beteiligt. Wenn der Arbeitgeber allerdings grundsätzlich einführen möchte, dass bereits am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt werden muss, haben Sie ein zwingendes Mitbestimmungsrecht.

Solche Fragen berühren das „betriebliche Zusammenleben" und sind oft Gegenstand von betrieblichen Regelungen. Soweit der Arbeitgeber dafür allgemeine Verfahrensweisen oder Kontrollen einführt, sind Sie als Betriebsrat zu beteiligen. Typische Punkte, die in diesem Zusammenhang geregelt werden, sind:

- Vorgaben zur Krankmeldung (Telefon oder Mail)
- Umgang mit der Information, dass jemand arbeitsunfähig ist
- Regelungen zu Rückkehrgesprächen nach Krankheit

Als Betriebsrat können und sollten Sie hier darauf achten, dass die Verfahren fair und transparent und nicht misstrauisch oder dis-



kriminierend ausgestaltet sind. Werden Sie also hellhörig, wenn kranke Kolleginnen und Kollegen pauschal als „Blaumacher" eingestuft werden. Sorgen Sie dafür, dass kein Druck zur Rückkehr ausgeübt wird, bevor jemand wieder arbeitsfähig ist.

Wenn der Arbeitgeber standardisierte Rückkehrgespräche nach Krankheit führen möchte, sind Sie auch zu beteiligen. Besonders wichtig ist, dass keine stigmatisierenden Gespräche stattfinden, auch nicht nach mehrmaliger Krankheit.

So reden Sie beim betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) mit

Ein Kernbereich der Mitbestimmung bei Arbeitsunfähigkeit ist das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Nach § 167 Abs. 2 SGB IX muss der Arbeitgeber ein BEM anbieten, wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Damit soll die Arbeitsunfähigkeit überwunden werden. Es geht darum, erneuten Ausfall wegen Krankheit zu vermeiden und den Arbeitsplatz zu sichern.

Als Betriebsrat sind Sie durch die gesetzliche Vorgabe zwingend involviert. Sie haben das Recht (und auch die Pflicht), am BEM mitzuwirken. Üblicherweise geschieht das, indem per Betriebsvereinbarung das Verfahren genau definiert wird.

Im konkreten BEM-Verfahren können Betriebsratsmitglieder als Unterstützer der Beschäftigten teilnehmen – allerdings nur, wenn die betroffene Person zustimmt.

Das BEM darf nicht zur Vorbereitung einer krankheitsbedingten Kündigung missbraucht werden. Es soll helfen, Erkrankte zu halten; nicht, sie loszuwerden. Sie sollten also in diesen Gesprächen darauf achten, dass

- BEM-Gespräche lösungsorientiert sind,
- verschiedene Maßnahmen geprüft werden: Umsetzung, Anpassung des Arbeitsplatzes, Fortbildungen, stufenweise Wiedereingliederung,
- Gesundheitsdaten vertraulich bleiben.

Gesundheitsschutz und Prävention

Arbeitsunfähigkeit entsteht oft nicht „einfach so". Häufig steht sie im Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen wie körperliche Belastung, psychischer Druck oder schlechte Organisation. Sie als Betriebsrat haben nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht beim Gesundheitsschutz. Sie können mitbestimmen, wie gesetzliche und Unfallverhütungsvorschriften im Betrieb umgesetzt werden. Dazu gehören u. a.:

- Regelungen zur Bildschirmarbeit
- Maßnahmen zur Verhütung körperlicher Überlastung
- Umgang mit psychischen Belastungen, etwa durch hohe Arbeitsdichte, Konflikte oder ständige Erreichbarkeit

Wenn im Betrieb häufig bestimmte Erkrankungen auftreten – z. B. Rückenprobleme in der Produktion oder Burn-out-ähnliche Symptome in einem hoch belasteten Team –, sollten Sie aktiv werden. Fordern Sie die gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilungen ein, auch zu psychischen Belastungen. Drängen Sie auf präventive Maßnahmen. Bewegen Sie den Arbeitgeber und Führungskräfte zu Schulungen und Verbesserungen der Arbeitsorganisation. Damit greifen Sie nicht erst ein, wenn Beschäftigte schon lange arbeitsunfähig sind, sondern versuchen, Erkrankungen von vornherein zu vermeiden.

Datenschutz und Umgang mit Gesundheitsdaten

Wo Krankheit eine Rolle spielt, geht es immer auch um sensible Daten. Gesundheitsdaten sind besonders geschützt. Sie dürfen im Betrieb nur verarbeitet werden, wenn dafür eine klare Rechtsgrundlage oder eine wirksame Einwilligung vorliegt. Sie dürfen keine Gesundheitsdaten „sammeln" oder eigene Krankenakten führen. Verarbeiten Sie nur die personenbezogenen Daten, die Sie für Ihre konkreten gesetzlichen Aufgaben brauchen. Achten Sie auf ein hohes Datenschutzniveau bei der Betriebsratsarbeit. Dazu gehört insbesondere, dass keine Daten an andere Beschäftigte oder Außenstehende von Ihnen weitergegeben werden.

Ihr Arbeitgeber muss Sie bei krankheitsbedingter Kündigung vorher anhören

Wenn der Arbeitgeber eine krankheitsbedingte Kündigung aussprechen will, muss er Sie nach § 102 BetrVG vorher anhören. Andernfalls ist die Kündigung von vornherein unwirksam. Sie haben dabei wichtige Möglichkeiten. Sie können Ihren Arbeitgeber darauf hinweisen, dass ein erforderliches BEM nicht oder nicht sachgerecht durchgeführt wurde. Sie können vorschlagen, die Beschäftigte oder den Beschäftigten zu versetzen oder andere entlastende Maßnahmen zu ergreifen. Wenn Sie Einwände gegen eine Kündigung haben, sollten Sie diese klar formulieren. Damit unterstützen Sie die betroffene Person und setzen zugleich dem Arbeitgeber Grenzen.

Was Sie als Betriebsrat nicht dürfen

Zur Klarheit gehört auch: Es gibt Bereiche, in denen Sie als Betriebsrat bewusst keine Rechte haben. Sie dürfen nicht entscheiden, ob jemand arbeitsunfähig ist oder nicht. Weder Sie noch Ihr Arbeitgeber dürfen eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung „überprüfen" oder anzweifeln. Sie dürfen Beschäftigte nicht verpflichten, ihre Diagnose offenzulegen. Ihre Aufgabe ist es, die Rahmenbedingungen fair zu gestalten und Beschäftigte zu unterstützen – nicht, medizinische Bewertungen zu treffen.

5 praktische Tipps für Sie als Betriebsrat

Zum Abschluss einige Hinweise, wie Sie Ihre Mitbestimmungsrechte rund um Arbeitsunfähigkeit sinnvoll nutzen:

1. Klare Regeln zur Krankmeldung: Schließen Sie eine Betriebsvereinbarung, die das Verfahren bei Krankmeldungen transparent und respektvoll regelt – ohne Misstrauensunterton.
2. Gutes BEM-Konzept: Sorgen Sie für eine BEM-Betriebsvereinbarung, die die Ziele des BEM klar beschreibt, den Datenschutz sichert und die Rolle des Betriebsrats und der Schwerbehindertenvertretung festlegt.
3. Blick auf Belastungen: Nutzen Sie Ihre Mitbestimmung bei Arbeitszeit und Gesundheitsschutz, um Überlastung früh zu erkennen und zu vermeiden. Lassen Sie Gefährdungsbeurteilungen durchführen, auch zu psychischen Belastungen.
4. Saubere Protokolle bei Kündigungsanhörungen: Formulieren Sie Ihre Stellungnahmen zu krankheitsbedingten Kündigungen sorgfältig. Halten Sie fest, wenn kein oder nur ein unzureichendes BEM stattgefunden hat.
5. Vertrauensvolle Kommunikation: Bauen Sie Vertrauen bei den Beschäftigten auf. Dann werden Sie früh angesprochen, wenn gesundheitliche Probleme die Arbeit beeinträchtigen. So können Sie gemeinsam mit Betroffenen und Arbeitgeber Lösungen finden, bevor es zu längerer Arbeitsunfähigkeit kommt.

Ausbildung 2026 | Lesezeit 2 Minuten

Diese Pflichten hat Ihr Arbeitgeber und diese treffen Ihre jungen Kolleginnen und Kollegen

Jetzt im August oder spätestens zum 1.9.2026 beginnt das neue Ausbildungsjahr. Ausbildung heißt für Ihren Arbeitgeber, die Zukunft seines Betriebs aktiv mitzugestalten. Das ist in einer Zeit von akutem Fach- und Führungskräftemangel wichtiger denn je. Für Sie als Betriebsrat ist die Ausbildung junger Kolleginnen und Kollegen mit vielen Aufgaben verbunden – etwa Ihren jungen Kolleginnen und Kollegen einen guten Start ins Berufsleben zu bereiten. Damit Sie darauf hinarbeiten können, sollten Sie die wichtigsten Pflichten Ihres Arbeitgebers sowie Ihrer Kolleginnen und Kollegen in Ausbildung kennen.

Setzen Sie sich für eine umfassende Ausbildung ein

Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin ist als Ausbilder bzw. Ausbilderin für die praktische Ausbildung verantwortlich. Für die Bildung in der Berufsschule ist hingegen die staatliche Schulaufsicht zuständig.

Die Hauptaufgabe Ihres Arbeitgebers bzw. Ihrer Arbeitgeberin ist es, dafür zu sorgen, Ihren Kolleginnen und Kollegen in der Ausbildung in der vorgesehenen Zeit ein breites berufliches Grundwissen und die Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln, die sie später zur Ausübung ihres Berufs benötigen (§ 14 Abs. 1 BBiG).

Die Durchführung der Ausbildung darf auch einem Ausbilder bzw. einer Ausbilderin übertragen werden.

Ausbildungsmittel müssen bereitgestellt werden

Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin ist zudem für die Bereitstellung der für die jeweilige Ausbildung notwendigen Ausbildungsmittel verantwortlich. Diese hat Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin Ihren jungen Kolleginnen und Kollegen kostenlos zur Verfügung zu stellen. Dazu gehören z. B. notwendige Werkzeuge, Maschinen, Geräte sowie Büroeinrichtungen.

Des Weiteren hat Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin die Unterlagen, die notwendig sind, um die Ausbildungsnachweise zu führen, bereitzustellen.

Diese Pflicht betrifft allerdings nur die Materialien, die Ihre Kolleginnen und Kollegen in der Ausbildung im Betrieb benötigen. Für etwaige Lernmaterialien, die die jungen Menschen für den Besuch der Berufsschule benötigen, ist Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin nicht verantwortlich.

Ihr Arbeitgeber hat eine Fürsorgepflicht

Ihren Kolleginnen und Kollegen in der Ausbildung dürfen nur Aufgaben übertragen werden, die dem Ausbildungszweck dienen und die ihren körperlichen Kräften angemessen sind.

Zu den weiteren Pflichten Ihres Arbeitgebers gehört die Freistellungspflicht. Den Auszubildenden obliegt die Pflicht, am Berufsschulunterricht teilzunehmen und Prüfungen abzulegen und hin und wieder an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstelle teilzunehmen. Hierfür muss Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin die Auszubildenden freistellen.

Wie gegenüber allen anderen Kolleginnen und Kollegen hat Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin auch gegenüber den Auszubildenden die Pflicht, eine angemessene Vergütung zu zahlen.

MEIN TIPP

Pflegen Sie einen engen Kontakt zu den Auszubildenden

Reden Sie regelmäßig mit Ihren jungen Kolleginnen und Kollegen und finden Sie in den jeweiligen Gesprächen heraus, ob Ihr Arbeitgeber seinen Pflichten auch tatsächlich nachkommt. Sollten Sie dabei auf Mängel stoßen, führen Sie ein Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin.

Nutzen Sie Ihre Mitbestimmungsrechte

Nach § 98 BetrVG haben Sie bei der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen ein Mitbestimmungsrecht. Dieses erlaubt es Ihnen, der Bestellung eines Ausbilders zu widersprechen. Zudem können Sie die Abberufung verlangen.

Diese Pflichten haben die Auszubildenden

Auch die Auszubildenden habe eine Menge Pflichten zu erledigen. Stellen Sie sicher, dass Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin die jungen Kolleginnen und Kollegen in regelmäßigen Abständen auf ihre Pflichten hinweist.

Zu den wichtigsten Pflichten gehört, dass

- Ihre jungen Kolleginnen und Kollegen die für Ihren Betrieb geltende Betriebs- und Arbeitsordnung stets beachten.
- Ihre Kolleginnen und Kollegen in der Ausbildung sich – wenn nötig – entsprechend den üblichen Regeln unverzüglich krankmelden.
- Ihre Auszubildenden an den Ausbildungsmaßnahmen, für die sie freigestellt werden, teilnehmen.
- Ihre jungen Kolleginnen und Kollegen sich nach besten Kräften um das Erlernen des von ihnen gewählten Berufs bemühen.
- Ihre Kolleginnen und Kollegen in Ausbildung die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig ausführen. Dazu gehört z. B. auch, dass sie schriftliche Ausbildungsnachweise ordnungsgemäß führen und mit den Materialien Ihres Arbeitgebers bzw. Ihrer Arbeitgeberin pfleglich umgehen.
- Ihre Kolleginnen und Kollegen über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen bewahren.
- Ihre jungen Kolleginnen und Kollegen den Weisungen der weisungsberechtigten Personen folgen.

Muster-Betriebsvereinbarung: Beschäftigung von Aushilfskräften

Aushilfskräfte sind Beschäftigte, die Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin zur Unterstützung bei Auftragsspitzen, Vertretungen oder befristeten Projekten herbeizieht. Eine Aushilfe ist keine eigene rechtliche Form, sondern ein flexibler Beschäftigungsbegriff. Viele Betriebe kommen ohne Aushilfen nicht aus, zumindest greifen die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen gern darauf zurück. Damit diese zu guten Konditionen beschäftigt werden, einigen Sie sich mit Ihrem Arbeitgeber am besten auf eine Betriebsvereinbarung zu diesem Thema.

Muster-Betriebsvereinbarung: „Aushilfskräfte"

Zwischen der ... (Name des Unternehmens), vertreten durch ... (Name des vertretenden Geschäftsführers) und dem Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens), vertreten durch ... (Name des Betriebsratsvorsitzenden) wird folgende Betriebsvereinbarung über die im Unternehmen tätigen Aushilfskräfte.

Präambel

Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist es festzuschreiben, wer als Aushilfe einzustufen ist, welche Vergütung Aushilfen erhalten und dass Aushilfen gleichberechtigte Arbeitnehmer sind.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Aushilfen des Betriebs.

§ 2 Begriffsbestimmungen

Aushilfskräfte sind im Betrieb beschäftigte Mitarbeiter, die zur Deckung eines Arbeitskräftebedarfs eingesetzt werden, der nicht durch voll- und teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter gedeckt werden kann. Der Einsatz von Aushilfskräften in der Firma darf eine Quote von ... % nicht überschreiten. Damit soll sichergestellt werden, dass nicht Vollzeitstellen über Aushilfskräfte abgedeckt werden kann.

§ 3 Quote

Der Einsatz von Aushilfskräften in der Firma darf eine Quote von ... % der Planstellen nicht überschreiten. Damit wird ausgeklammert, dass Vollzeitstellen über Aushilfskräfte abgedeckt werden, anstatt die Stellen dauerhaft mit Vollzeitkräften zu besetzen.

§ 4 Übernahmeklausel

Bei Bedarf und entsprechender Bewährung verpflichtet sich der Arbeitgeber, der Aushilfe gegebenenfalls nach Fortbildung auf Arbeitgeberkosten eine Vollzeitstelle anzubieten.

§ 5 Vergütung von Aushilfskräften

In den ersten 6 Monaten der Bewährungszeit erhalten Aushilfskräfte einen Stundenlohn von … brutto pro Stunde. Mit Wirkung ab dem 7. Beschäftigungsmonat erhalten sie bei ununterbrochenem Beschäftigungsverhältnis eine Vergütung von mindestens … € brutto pro Stunde.

Bei einer Vorbeschäftigung von mindestens 12 Monaten und einer Unterbrechungszeit von nicht mehr als 6 Monaten wird eine Vergütung nach dem zuletzt bezogenen Stundenlohn gezahlt.

§ 6 Unterbrechungen

Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses bis zu einer Dauer von 2 Wochen bleiben bei der Ermittlung der Beschäftigungsdauer ohne Berücksichtigung.

§ 7 Überstunden

Im Fall von Überstunden erhalten Aushilfen auch die betriebsüblichen Überstundenzuschläge von ...€. Überstundenvergütung und Überstundenzuschläge sind in der Betriebsvereinbarung „Überstunden" vom ... geregelt (liegt dieser Betriebsvereinbarung als Anlage bei).

§ 8 Aushilfen als gleichberechtigte Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber ist sich im Klaren darüber, dass Aushilfen gleichberechtigte Arbeitnehmer sind, auf die das Arbeitsrecht uneingeschränkt Anwendung findet. Aushilfen erwerben z.B. einen Urlaubsanspruch, Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz und andere Schutzrechte, wie z.B. Schutzrechte nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchuG) oder dem Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX).

Zudem ist festzuhalten, dass der Betriebsrat auch die Vertretung der Aushilfe ist. Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ist demnach auch auf diese anwendbar, das heißt vor allem, dass der Betriebsrat bei der Einstellung von Aushilfen und bei deren Kündigung zu beteiligen ist (§§ 99 und 102 BetrVG).

§ 9 Regelungen bei Streitigkeiten

Bei Streitigkeiten über die Auslegung dieser Betriebsvereinbarung wird eine paritätisch besetzte Kommission mit

- je einem Vertreter aus dem Personalbereich,
- 2 Vertretern aus dem Betriebsrat
- sowie
- einem Mitglied des Gesamtbetriebsrats und einem von der Geschäftsführung benannten Vertreter

gebildet. Die Kommission hat die Aufgabe, die Streitigkeit beizulegen.

Ist eine Beilegung der Streitigkeiten über die Auslegung der Betriebsvereinbarung nicht möglich, so entscheidet eine Einigungsstelle bestehend aus 3 Beisitzern für jede Seite, von denen einer dem Unternehmen angehören muss.

§ 10 Inkrafttreten und Beendigung

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann einseitig durch Kündigung mit einer Frist von 3 Monaten jeweils zum Jahresende beendet werden.

§ 11 Salvatorische Klausel

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

Die Parteien nehmen in diesem Fall unmittelbar Verhandlungen auf, um die unwirksame Bestimmung durch eine wirksame zu ersetzen.

Ort, Datum, Unterschriften

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

Sommer 2026 | Lesezeit 1 Minute

Früherer Arbeitsbeginn zum Hitzeschutz

Frage:

Aktuell liegt uns eine Anfrage der Geschäftsführung vor, ob Mitarbeiter – konkret Monteure im Außendienst – bei hohen Außentemperaturen freiwillig bereits ab ca. 5:00 Uhr ihre Arbeit aufnehmen können, um die Belastung durch hohe Temperaturen zu reduzieren. Für uns steht dabei ausdrücklich der Schutz der Mitarbeiter im Vordergrund, da die Tätigkeit im Außendienst mit einer erheblichen gesundheitlichen Belastung durch Hitze verbunden sein kann.

Im Unternehmen gilt derzeit die BV Arbeitszeitflexibilisierung. Darin ist ein Arbeitszeitrahmen von Montag bis Samstag, 6:00 Uhr bis 21:00 Uhr, festgelegt. Eine Aufnahme der Arbeit vor 6:00 Uhr ist somit nach aktueller Regelung nicht vorgesehen. Ist es möglich, den Arbeitsbeginn auf Grundlage der bestehenden Betriebsvereinbarung auf 5:00 Uhr vorzuverlegen?



Antwort:

Die geplante Vorverlagerung des Arbeitsbeginns auf 5:00 Uhr berührt unmittelbar Ihr erzwingbares Mitbestimmungsrecht als Betriebsrat aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Da die Betriebsvereinbarung einen Arbeitszeitrahmen von 6:00 bis 21:00 Uhr festlegt, ist eine Arbeitsaufnahme ab 5:00 Uhr auf Grundlage der bestehenden Betriebsvereinbarung nicht möglich. Eine einseitige Unterschreitung des festgelegten Rahmens durch den Arbeitgeber – auch wenn Mitarbeiter „freiwillig" früher beginnen – wäre mitbestimmungswidrig (BAG, 10.6.1986, Az. 1 ABR 61/84). Sofern die BV eine Öffnungsklausel für abweichende Sonderregelungen einzelner Organisationseinheiten enthält, kann auf dieser Grundlage eine befristete Regelung für die Monteure im Außendienst getroffen werden.

Voraussetzung ist, dass Sie als Betriebsrat dieser Sonderregelung ausdrücklich zustimmen. Alternativ können Sie mit dem Arbeitgeber eine befristete Regelungsabrede treffen, die den Arbeitszeitrahmen für die betroffene Gruppe auf freiwilliger Basis der Arbeitnehmenden vorübergehend auf 5:00 Uhr vorverlegt. Eine solche Regelung sollte schriftlich fixiert, zeitlich befristet und mit einer klaren Dokumentation der Freiwilligkeit versehen werden.

Auskunftsverlangen | Lesezeit 1 Minute

Darf unser Arbeitgeber unsere Kollegin um Auskunft bitten?

Frage:

Eine Kollegin ist in den vergangenen Wochen immer wieder wochenweise arbeitsunfähig erkrankt. Unseren Arbeitgeber interessiert daher jetzt, ob diese Krankheitszeiten auf einer Fortsetzungserkrankung beruhen oder jeweils eine andere Ursache haben. Er hat die Kollegin deshalb jetzt aufgefordert, ihm darüber Auskunft zu erteilen. Unsere Kollegin möchte sich jedoch nicht dazu äußern. Sie stellt sich auf den Standpunkt, dass unser Arbeitgeber keinen Anspruch darauf hat, zu erfahren, an was sie leidet. Der Arbeitgeber müsse sich auf ihre Aussagen verlassen. Wie ist die Rechtslage?

Antwort: Arbeitgeber muss Fortsetzungserkrankung beweisen

Es sieht danach aus, als wolle Ihr Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung einstellen. Denn ist ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin länger als 6 Wochen wegen derselben Krankheit arbeitsunfähig erkrankt, muss Ihr Arbeitgeber keine Entgeltfortzahlung leisten. Stattdessen erhält der Betroffene bzw. die Betroffene Krankengeld von der Krankenkasse. Allerdings muss Ihr Arbeitgeber dazu die Fortsetzungserkrankung eines Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin beweisen, bevor er die Entgeltfortzahlung einstellt.

Dazu muss Ihre Kollegin zunächst darlegen, dass keine Fortsetzungserkrankung vorliegt. Dabei ist sie zur Mitwirkung verpflichtet. Ihr Arbeitgeber hat jetzt allerdings die Möglichkeit, bei der Krankenkasse zu erfragen, ob es sich um eine Fortsetzungserkrankung handelt. Empfehlen Sie ihm, das zu tun.

Zur Krankheitsursache muss sich Ihre Kollegin nicht äußern

Die Frage nach der Krankheitsursache muss Ihre Kollegin allerdings grundsätzlich nicht beantworten. Eine Ausnahme besteht dabei nur dann, wenn Ihr Arbeitgeber darlegt, dass die Maßnahme dem Schutz anderer Kollegen vor ansteckenden Krankheiten dient oder er Schadenersatz gegenüber Dritten geltend machen möchte. Beide Ausnahmen kommen in der Praxis jedoch nur selten vor.

Videoüberwachung | Lesezeit 2 Minuten

15.000 € Entschädigung für 22 Monate Dauerüberwachung

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

Unzulässige Videoüberwachung auf dem Firmengelände

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

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

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

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



Der Arbeitgeber begründete die Videoüberwachung damit, dass diese aus Sicherheitsgründen notwendig sei. Er berief sich auf die Einhaltung des Arbeitsschutzes sowie eine Diebstahlsprävention als rechtfertigende Maßnahmen. Der Arbeitgeber setzte die Maßnahme deshalb trotz des Widerspruchs fort. Das missfiel dem Arbeitnehmer. Er forderte die Unterlassung sowie die Zahlung einer Entschädigung.

Unterlassung „nein", Schmerzensgeld „ja"

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

Keine tragfähige Rechtsgrundlage

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

FAZIT

Schützen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen

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

Reform des AGG | Lesezeit 1 Minute

Gesetzesentwurf zur Reform des AGG verabschiedet

Das Bundeskabinett hat im Mai einen Gesetzesentwurf zur Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) verabschiedet. Einen Überblick zu den geplanten Neuerungen lesen Sie im Folgenden.

Geltendmachung von Schadenersatz und Entschädigungsansprüchen soll verlängert werden

Die Reform sieht vor, dass die Frist für die Geltendmachung von Ansprüchen nach dem AGG und ggf. nach dem Zivilrecht auf 4 Monate verlängert wird. Bisher müssen Personen, die sich nach dem AGG diskriminiert fühlen, Schadenersatz und Entschädigungsansprüche innerhalb von 2 Monaten bei ihrem Arbeitgeber bzw. bei ihrer Arbeitgeberin geltend machen.

Zivilrechtlicher Schutz soll erweitert werden

In Bezug auf das Merkmal „Geschlecht" sollen sich Benachteiligungen nicht mehr nur auf sogenannte „Massengeschäfte" beziehen. Darunter versteht das AGG zivilrechtliche Verträge des täglichen Lebens. Diese werden standardisiert zu vergleichbaren Bedingungen in vielen unterschiedlichen Fällen geschlossen.

Die Einschränkung soll ersatzlos gestrichen werden. Ziel ist es, so der Unisex-Richtlinie der EU nachzukommen. Zudem soll durch Umsetzung ein bereits laufendes Vertragsverletzungsverfahren gegen die Bundesrepublik beendet werden. Als weiterer Aspekt geht es darum, den Schutz vor sexuellen Belästigungen zu erweitern.

Bessere Unterstützung durch die Antidiskriminierungsstelle

Der Gesetzesentwurf sieht darüber hinaus vor, dass bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) eine unabhängige Schlichtungsstelle eingerichtet wird. Diese soll ein Streitschlichtungsverfahren für jede Person anbieten, die sich nach dem AGG benachteiligt fühlt. Außerdem soll die ADS in Gerichtsverfahren, die sich auf das AGG beziehen, als Beistand auftreten können. Und die ADS soll im Zweifel eine Stellungnahme abgeben können.

Geplante Änderungen sind Schritt in die richtige Richtung

Ich halte die beabsichtigten Änderungen für eine gute Maßnahme. Gerade der Plan, dass bei der ADS eine Schlichtungsstelle angesiedelt wird, überzeugt.

ADIUVA

20 Jahre. Zwei Jubiläen.
Ein besonderer Abend.

9. November 2026 | Bonn
Beginn: 18:30 Uhr

Feiern Sie mit uns 20 Jahre Betriebsrat aktuell und 20 Jahre Arbeitsschutz & Gesundheitsmanagement für Betriebsräte.

Als Kundin oder Kunde von ADIUVA laden wir Sie herzlich zu unserem exklusiven PRE-EVENT mit unseren Expertinnen ein.

Deutscher BetriebsräteTag

10.–12. Nov. 2026

im Bonner Bundestag

Besuchen Sie uns auf dem Deutschen BetriebsräteTag.

Interesse?

Geben Sie uns unverbindlich eine Rückmeldung.

Jetzt scannen und unverbindlich anmelden.

Folgen Sie ADIUVA auch auf:

Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe

ERSATZMITGLIED
Kurzfristiger Ausfall erfordert keinen Ersatz

BETRIEBSRATSBEHINDERUNG
So gehen Sie damit um

MUSTER-BETRIEBSVEREINBARUNG
Privat-Pkw für dienstliche Zwecke genutzt