

Urteilsdienst für den Betriebsrat



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



SEITE 3

BETRIEBSRATSVERGÜTUNG

Fiktive Beförderung: Hier sind
konkrete Nachweise erforderlich

SEITE 6–7

PAUSEN

Ihre Kollegen müssen die
Pausenzeiten einhalten



Friederike Becker-Lerchner

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

[Editorial

Liebe Betriebsrätin, lieber Betriebsrat,

die Bundesregierung plant, im Zuge der Gesundheitsreform Teilkrankenschreibungen einzuführen. Statt bisher 0 % oder 100 % Arbeitsfähigkeit sind ab 2027 Abstufungen von 25 %, 50 % oder 75 % geplant.

Das steht natürlich im Widerspruch zum bisherigen Arbeitsrecht. Denn arbeitsrechtlich sind Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen entweder voll arbeitsfähig oder voll arbeitsunfähig. Die neue Regelung, die voraussichtlich zum 1.1.2028 in Kraft tritt, ist Teil des am 10.7.2026 beschlossenen GKV-Beitragsstabilisierungsgesetzes. Ziel ist es, gesetzlich versicherten Kolleginnen und Kollegen mit länger andauernden und schwerwiegenden Erkrankungen eine frühzeitige, flexible Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Das Ziel ist sicherlich gut und richtig. Ich zweifle jedoch noch daran, dass die Umsetzung gut funktionieren wird. Meine Sorge ist, dass letztlich Ihre arbeitsunfähigen Kollegen früher als medizinisch sinnvoll wieder an den Arbeitsplatz zurückmüssen.

Ob die Teilkrankenschreibung ein Erfolgsmodell wird, bleibt abzuwarten. Nicht abzuwarten ist die Entscheidung darüber, dass häufige Kurzerkrankungen eine negative Gesundheitsprognose rechtfertigen. Mehr dazu lesen Sie auf Seite 8.

Herzliche Grüße

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Inhalt

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Betriebsratsvergütung: Bei der fiktiven Beförderung sind konkrete Nachweise erforderlich Seite 3

Sozialplan: Keine 12.000 € Standortwechsel-Pauschale ohne Clearingverfahren Seite 4

Versetzung über große Distanz Seite 5

Hohe Krankheitsanfälligkeit rechtfertigt negative Prognose Seite 8

DSGVO: Arbeitnehmerin muss Schadenersatz leisten Seite 10

Freiwillige Zahlungen nicht bei allen auf eine Tariflohnerhöhung angerechnet Seite 12

SCHWERPUNKTTHEMA

So sorgen Sie dafür, dass alle die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen einhalten .. Seite 6–7

IHRE FRAGEN

Wie ist die Urlaubsabgeltung, wenn eine Kollegin zum Ende der Elternzeit kündigt? Seite 9

Darf der Arbeitgeber den Urlaubsanspruch hier kürzen? Seite 9

BETRIEBSVEREINBARUNG

Entgeltentwicklung freigestellter Betriebsräte 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, Michael Schrader, Bonn | Redaktionell Verantwortliche: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | Chefredakteurin: Friederike Becker-Lerchner, RAin, Berlin | Produktmanagement: Carolin Herrmann, Bonn | Schlussredaktion: Nicole Brockmann Duarte, Madrid | Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen | Gestaltung: Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | Bildrechte: S. 1: Berit Kessler; S. 6: mamio; S. 5: magele-picture; S. 10: acnaleksy – alle AdobeStock | Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | Erscheinungsweise: 24 x pro Jahr; Alle Angaben in „Urteilsdienst für den Betriebsrat“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2026 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | Telefon der Redaktion: 030/443 172 46 | E-Mail (Redaktion): becker@adiuva.de | E-Mail (Kundenservice): service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Betriebsratsvergütung | Lesezeit 2 Minuten

Fiktive Beförderung: Hier sind konkrete Nachweise erforderlich

Die Vergütung freigestellter Betriebsratsmitglieder bleibt ein sensibles Thema. Denn diese orientiert sich an den vergleichbaren Kolleginnen und Kollegen, die weiter ganz regulär an ihrem Arbeitsplatz tätig sind. Im Hinblick auf eine Gehaltserhöhung von Betriebsräten hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) nun klargestellt, dass Betriebsräten nur dann ein Anspruch auf eine höhere Vergütung wegen einer fiktiven Beförderung zusteht, wenn feststeht, dass ihnen die höherwertige Funktion ohne die Betriebsrats Tätigkeit auch tatsächlich übertragen worden wäre. Dafür müssen entsprechende konkrete Tatsachen vorgebracht werden (BAG, 15.4.2026, Az. 7 AZR 114/25).

Arbeitgeber stuft Betriebsrätin nach Fortbildung höher ein

Der Fall: Der Arbeitgeber und eine Arbeitnehmerin stritten über die Höhe der Vergütung der Arbeitnehmerin. Die Arbeitnehmerin war seit dem Jahr 1994 als freigestelltes Betriebsratsmitglied tätig. Angestellt ist sie bereits seit 1986 bei ihrem Arbeitgeber, einem Automobilhersteller.

Die Beschäftigte war ursprünglich in einer tariflichen Entgeltstufe für eine gewerbliche Tätigkeit als Teilemontiererin eingruppiert. Im Jahr 1996 schloss sie eine Ausbildung zur staatlich geprüften Technikerin ab. Ein geplanter Einsatz als technische Sachbearbeiterin unterblieb jedoch letztlich, weil die Beschäftigte das Betriebsratsamt übernahm.

In der Zeit als Betriebsrätin erwarb die Arbeitnehmerin zusätzliche Kenntnisse in den Bereichen Arbeitsorganisation und Arbeitszeitmodelle. Seit dem Jahr 2008 wurde sie auf einer internen Liste für eine Unterabteilungsleiterstelle geführt. Im Jahr 2011 bot man ihr die Leitung einer Unterabteilung an.

Das begründete der Arbeitgeber mit ihrer Qualifikation, unter anderem der Techniker-Ausbildung sowie ihren persönlichen Fähigkeiten. Die Arbeitnehmerin lehnte das Angebot allerdings wegen ihrer Betriebsrats Tätigkeit ab. Im Jahr 2017 schlossen die Parteien dann einen Arbeitsvertrag für Spezialisten und Führungskräfte. Der Arbeitgeber zahlte der Beschäftigten daraufhin ein höheres Gehalt.

Arbeitgeber überprüft Gehaltshöhe

Nach der strafrechtlichen Entscheidung des Bundesgerichtshofs zur möglichen Untreuestrafbarkeit bei überhöhter Betriebsratsvergütung überprüfte der Arbeitgeber seine bisherigen Entscheidungen. Das führte dazu, dass die Betriebsrätin ab Februar 2023 ein deutlich niedrigeres Gehalt erhielt. Sein Vorgehen begründete der Arbeitgeber mit einer Überzahlung.

Betriebsrätin besteht auf früherem Gehalt

Die Betriebsrätin war damit nicht einverstanden. Sie bestand auf der Fortzahlung der früheren, höheren Gehaltszahlung. Ihre Forderung begründete sie damit, dass sie ohne Betriebsratsamt die ihr angebotene Führungsstelle übernommen hätte. Sie stützte sich zudem darauf, dass sie sich an diesem Arbeitsplatz so entwickelt hätte, dass die höhere Vergütung gerechtfertigt gewesen wäre. Als weiteres Argument berief sie sich auf die betriebliche berufliche Entwicklung vergleichbarer Kolleginnen und Kollegen.

Betriebsrat kann sich grundsätzlich auf Stellenangebot berufen

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass das LAG zu Unrecht angenommen habe, dass die Arbeitnehmerin aufgrund einer fiktiven Beförderung nach § 78 Satz 2 BetrVG i. V. m. § 611a Abs. 2 BGB Anspruch auf die höhere Vergütung habe.

Die Richter bestätigten in ihrer Entscheidung zwar einen wichtigen Grundsatz. Sie stellten nämlich klar, dass ein Betriebsratsmitglied sich grundsätzlich auf eine freie oder frei werdende Stelle berufen kann, die ihm angeboten wurde und die es wegen seines Mandats nicht angenommen hat. Sie sagten zudem, dass das LAG davon ausgehen durfte, dass der Arbeitnehmerin ohne ihre Betriebsrats Tätigkeit die 2011 angebotene Stelle als Unterabteilungsleiterin übertragen worden wäre.

Darüber hinaus bestätigten die Richter, dass bei der Beurteilung ihrer Eignung während der Betriebsrats Tätigkeit erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten berücksichtigt werden müssen. All diese Aspekte trugen nach Ansicht der Richter jedoch nicht die Annahme, dass die Arbeitnehmerin im Streitzeitraum tatsächlich bereits nach der höheren Entgeltgruppe bezahlt wurde.

Allein der Umstand, dass für Unterabteilungsleiter eine Entwicklung in die höhere Entgeltgruppe vorgesehen ist, reicht nicht. Denn maßgeblich sei die tatsächliche Vergütung und nicht ein mögliches Potenzial. Hierzu fehlten konkrete Nachweise.

→ FAZIT

BAG hebt LAG-Entscheidung auf

Ein Anspruch auf eine höhere Vergütung auf Basis einer fiktiven Karriereentwicklung erfordert den Nachweis einer konkreten fiktiven Beförderung. Die Entscheidung stellt klar, dass eine strenge Vergleichsgruppenbetrachtung nach § 37 Abs. 4 BetrVG zu erfolgen hat. Arbeitgeber sind zudem verpflichtet, eine höhere Vergütung zu korrigieren, sofern dafür eine sachliche Begründung vorliegt. Diese Entscheidung schränkt die in den vergangenen Jahren eher gestärkte Position ein wenig ein. Allerdings gilt die BAG-Entscheidung vom 20.3.2025 (Az. 7 AZR 46/240) weiterhin, in der das BAG die Position freigestellter Betriebsräte gestärkt hatte. In der Entscheidung hatten die Richter die Anforderungen bei der Rücknahme von Vergütungsansprüchen erhöht.

Sozialplan | Lesezeit 2 Minuten

Keine 12.000 € Standortwechselfpauschale ohne Clearingverfahren

Standortschließungen und damit verbundene Versetzungen stellen Arbeitgeber vor die Frage, welche Leistungen ein Sozialplan tatsächlich auslöst und wo seine Grenzen liegen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seiner Entscheidung vom 24.2.2026 klargestellt, dass pauschale Einmalzahlungen aus einem Sozialplan für Versetzungsfolgekosten nur dann ausgezahlt werden, wenn die vertraglichen Voraussetzungen exakt erfüllt sind (24.2.2026, Az. 1 AZR 99/25).

Fluggesellschaft schließt Station

Der Fall: Geklagt hatte ein Arbeitnehmer einer Fluggesellschaft. Er war bis Mitte 2021 an der Station in Hannover beschäftigt. Allerdings hatte sein Arbeitgeber bereits 2015 entschieden, alle dezentralen Stationen zum 31.5.2021 aufzugeben. Dazu hatte er mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich und einen Sozialplan geschlossen.

Der Sozialplan sah verschiedene Personalmaßnahmen vor. Dazu gehörten freiwillige Modelle wie Aufhebungsverträge, Altersteilzeit, ein Wechsel an einen Hub sowie weitere interne Wechseloptionen. Für solche Wechsel waren teilweise Pauschalzahlungen vorgesehen oder auch eine Bahncard.

Clearingverfahren trifft Regelungen zur Vermittlung

Parallel dazu regelte der Sozialplan ein Clearingverfahren. Dabei handelt es sich um einen strukturierten internen Vermittlungsprozess, in dem geprüft wird, ob betroffene Beschäftigte auf andere zumutbare Arbeitsplätze innerhalb des Unternehmens oder Konzerns umgesetzt werden können, um betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden.

Für den Fall einer Versetzung an einen anderen Standort oder einer Zuweisung einer anderen Tätigkeit an einem anderen Standort durch eine Änderungskündigung sah der Sozialplan eine pauschale Einmalzahlung von 12.000 € brutto vor.

Arbeitnehmer erhält Kündigung

Der Arbeitnehmer bewarb sich jedoch bis zur gesetzten Frist für keine dieser Maßnahmen. Deshalb durchlief er das Clearingverfahren. Allerdings konnte ihm im Ergebnis kein Arbeitsplatz vermittelt werden. Der Arbeitgeber kündigte ihm deshalb außerordentlich mit sozialer Auslauffrist.

Arbeitnehmer legt Kündigungsschutzklage ein

Der Arbeitnehmer wehrte sich erfolgreich mit einer Kündigungsschutzklage gegen die außerordentliche Kündigung. Der Arbeitgeber bot ihm daraufhin einen Arbeitsplatz und die entsprechende Versetzung dorthin an den Hub in München an.

Diesen nahm der Arbeitnehmer an. Allerdings forderte er umgehend die Standortwechselfpauschale in Höhe von 12.000 €. Für den Fall, dass ihm diese nicht zugesprochen werden sollte, verlangte er Schadenersatz wegen des aus seiner Sicht fehlerhaft durchgeführten Clearingverfahrens.

BAG hebt LAG-Entscheidung auf

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab. Das Landesarbeitsgericht (LAG) gab dann allerdings dem Hilfsantrag, also der Schaden-

ersatzforderung, statt. Auf die Revision des Arbeitgebers hat das BAG nun das LAG-Urteil aufgehoben.

Auslegung der Sozialplanregelung

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass der Arbeitnehmer weder Anspruch auf die 12.000-€-Pauschale noch auf Schadenersatz hat. Die Richter stellten klar, dass die Sozialplanregelung nur Standortwechsel erfasste, die Ergebnis des Clearingverfahrens waren. Die Richter räumten zwar ein, dass der Wortlaut der Regelung zur Einmalzahlung für sich genommen nicht vollständig eindeutig war. Denn die Klausel nannte als auslösende Maßnahme die Versetzung an einen Standort oder die Zuweisung einer anderen Tätigkeit an einem anderen Standort durch Änderungskündigung. Der Begriff fiel in diesem Zusammenhang nicht ausdrücklich. Das Gericht berücksichtigte allerdings den Gesamtzusammenhang und kam zu dem Ergebnis, dass dem Arbeitnehmer die Pauschale nicht zustand.

Denn nach Ansicht der Richter sollte die Einmalzahlung ausschließlich die durch ein Clearing verursachten Nachteile ausgleichen. Der Wechsel des Arbeitnehmers nach München erfolgte jedoch erst infolge des Kündigungsschutzverfahrens.

Verstoß gegen Gleichbehandlungsgrundsatz verneint

Das Gericht verneinte darüber hinaus zudem einen Verstoß gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 Abs. 1 BetrVG). Dieser Grundsatz fordert, dass vergleichbare Gruppen nicht ohne sachlichen Grund ungleich behandelt werden. Hier ging das Gericht jedoch von einer rechtmäßigen sachlichen Differenzierung aus. Die Richter sagten konkret, dass der Arbeitgeber Arbeitnehmer, die bereits im Clearingverfahren den Arbeitsplatz wechselten, gegenüber Kollegen, die später durch Versetzung wechselten, anders behandeln durfte.

→ FAZIT

Setzen Sie sich für präzise Formulierungen ein

Sozialplanleistungen sind oft an klar definierte Wege geknüpft. Als Betriebsrat haben Sie beim Abschluss eines Sozialplans ein Mitbestimmungsrecht. Nutzen Sie dieses und einigen Sie sich mit Ihrem Arbeitgeber auf präzisierte Formulierungen. So ersparen Sie Ihren Kollegen am ehesten spätere gerichtliche Auseinandersetzungen. Empfehlen Sie Ihren Kolleginnen und Kollegen, die von einem Sozialplan betroffen sein sollten, zudem, einen Sozialplan genau zu lesen und die Fristen und Voraussetzungen auf das persönliche Zutreffen hin zu prüfen.

Versetzung | Lesezeit 2 Minuten

Versetzung über große Distanz: Sachlicher Grund muss vorliegen

Möchte ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer versetzen, ist das nur zulässig, wenn die Maßnahme dem billigen Ermessen entspricht. Eine Versetzung, die damit verbunden ist, dass ein Beschäftigter einen erheblich längeren Weg zum neuen Arbeitsplatz zurücklegen muss, bleibt nur in den Grenzen des billigen Ermessens nach § 106 GewO, wenn eine tragfähige unternehmerische Entscheidung zugrunde liegt und die Maßnahme zur Umsetzung dieses Konzepts erforderlich ist. Außerdem müssen etwaige dadurch für den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin entstehende Nachteile unter Berücksichtigung eines Bestands- und Ortsinteresses nicht außer Verhältnis zu den Arbeitgeberinteressen stehen (Arbeitsgericht Krefeld, 13.5.2026, Az. 3 Ca 2205/25).

Arbeitgeberin versetzt schwerbehinderten Arbeitnehmer

Der Fall: Die Arbeitgeberin, eine Anbieterin für Seminare zur Förderung der beruflichen Ausbildung, hatte ihren Hauptstandort in O. Zusätzlich zum Hauptstandort betrieb sie ihr Geschäft an den Standorten P und Q. Der Arbeitnehmer, eine schwerbehinderte Person, ist seit dem 1.10.2021 als Bürohilfskraft in Vollzeit für die Arbeitgeberin tätig. Und zwar auf Basis zweier befristeter Arbeitsverträge, die öffentlich gefördert wurden (§ 16i SGB II). Der Arbeitnehmer erhielt für seine Tätigkeit zuletzt 2.409,29 € brutto.

Der aktuelle Arbeitsvertrag ist bis zum 30.9.2026 befristet. Dieser Vertrag regelt zudem, dass Arbeitsort der Standort P und die übrigen Standorte sind.

Bis zur Auseinandersetzung war der Arbeitnehmer allerdings ausschließlich am Standort P eingesetzt.

Arbeitgeber kündigt Versetzung an

Seit dem 23.7.2025 ist der Arbeitnehmer durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Mit Schreiben vom 16.9.2025 kündigte die Klägerin an, den Arbeitsplatz des Beklagten zum 1.10.2025 nach Q zu verlegen. Diese Entscheidung begründete sie mit einer gesunkenen Nachfrage und unbefriedigenden Leistungen. Dem widersprach der Arbeitnehmer. Da er auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen war, war der neue Einsatzort für ihn nicht erreichbar. Dem hielt die Arbeitgeberin entgegen, dass sie entschieden habe, die Verwaltung von P nach Q zu verlegen. Diese unternehmerische Entscheidung stehe ihr zu.

Da sich Arbeitgeberin und Arbeitnehmer nicht einigen konnte, strebte die Arbeitgeberin eine Feststellungsklage an.

Arbeitgeberin kann Versetzung nicht durchsetzen

Die Entscheidung: Das Gericht hielt die Klage zwar für zulässig und begründet. Es stellte zudem klar, dass die Arbeitgeberin ein Feststellungsinteresse habe, das darauf abzielte, die Reichweite ihres Direktionsrechts im Hinblick auf die arbeitsvertraglichen Vereinbarungen klären zu lassen.

Das Gericht stellte aber auch fest, dass die Arbeitgeberin den Arbeitnehmer nicht nach Q versetzen konnte. Das begründete der Richter damit, dass Arbeitgeber den Arbeitsort nach § 106 Satz 1 GewO nur nach billigem Ermessen bestimmen dürfen. Voraussetzung sei dabei eine umfassende Abwägung der beiderseitigen Interessen.

Dass die Arbeitgeberin die Abwägung richtig vorgenommen hatte, musste sie beweisen. Das hatte sie nach Überzeugung des Gerichts nicht getan. Das Gericht ging davon aus, dass die Versetzung nicht dem billigen Ermessen entsprach. Ein tägliches Pendeln war dem Arbeitnehmer genauso wenig zumutbar wie ein Umzug.

Ihre Rolle als Betriebsrat

Als Betriebsrat bestimmen Sie bei Versetzungen nach § 99 BetrVG mit. Sie müssen zustimmen. Voraussetzung ist, dass in Ihrem Betrieb in der Regel mindestens 20 Beschäftigte tätig sind. Nutzen Sie Ihr Mitbestimmungsrecht im Sinne Ihrer betroffenen Kolleginnen und Kollegen und setzen Sie sich dafür ein, dass Versetzungen nur dort durchgeführt werden, wo sie unabwendbar und für den Betroffenen tatsächlich zumutbar sind.

→ FAZIT

Es fehlt an tragfähigen Gründen

Eine Versetzung an einen weiter entfernt liegenden Arbeitsplatz ist nur rechtmäßig, wenn ein tragfähiger unternehmerischer Grund vorliegt und die Nachteile für die betroffenen Arbeitnehmer nicht außer Verhältnis stehen.



Pausen | Lesezeit 4 Minuten

So sorgen Sie dafür, dass Ihre Kolleginnen und Kollegen die vorgeschriebenen Pausen einhalten

Wer arbeitet, muss auch Pausen einlegen. Denn nur wer zwischendurch pausiert, bleibt gesund. Das wissen wir im Prinzip alle. Dennoch gerate auch ich immer mal wieder in Situationen, in denen ich durcharbeite, statt eine kurze Pause einzulegen. Das ist allerdings nicht richtig. Denn Pausenzeiten sind keine Arbeitszeit und müssen eingehalten werden. Zumindest die Einhaltung der gesetzlichen Mindestpausen ist verpflichtend. Wie Sie als Betriebsrat auf die Einhaltung der Pausenzeiten Einfluss nehmen können, lesen Sie im Folgenden.

Wie Sie beim Festlegen der Pausenregelungen mitbestimmen

Eine Pause ist eine im Voraus festgelegte Unterbrechung der Arbeitszeit, die der Erholung dient und auf die jeder Arbeitnehmer bzw. jede Arbeitnehmerin nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) Anspruch hat. Im Rahmen des ArbZG müssen Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen daher ihr Weisungsrecht ausüben und bestimmen, wer wann Pausen macht.

Dieses Weisungsrecht hat allerdings auch seine Grenzen. Und zwar in Ihrem Mitbestimmungsrecht. Als Betriebsrat haben Sie bei Arbeitszeitfragen, also auch bei Pausen, die im Vorhinein festgelegt werden müssen, ein Mitbestimmungsrecht (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG). Ihr Beteiligungsrecht greift allerdings nur, soweit keine gesetzlichen oder tariflichen Regelungen bestehen.

Sie haben über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie über die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage mitzubestimmen (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG). Das Mitbestimmungsrecht dieser Vorschrift bezieht sich sowohl auf die Dauer als auch auf die Lage der Pausen.

Diese grundsätzlichen Regelungen sollten Sie kennen

Genauso wie Ihre Arbeitszeit sind auch Ihre Arbeitspausen und die Ihrer Kolleginnen und Kollegen durch das ArbZG geregelt. Und

zwar in § 4 ArbZG, der neben dem zeitlichen Aspekt auch die Aufteilung in Zeitabschnitte regelt.

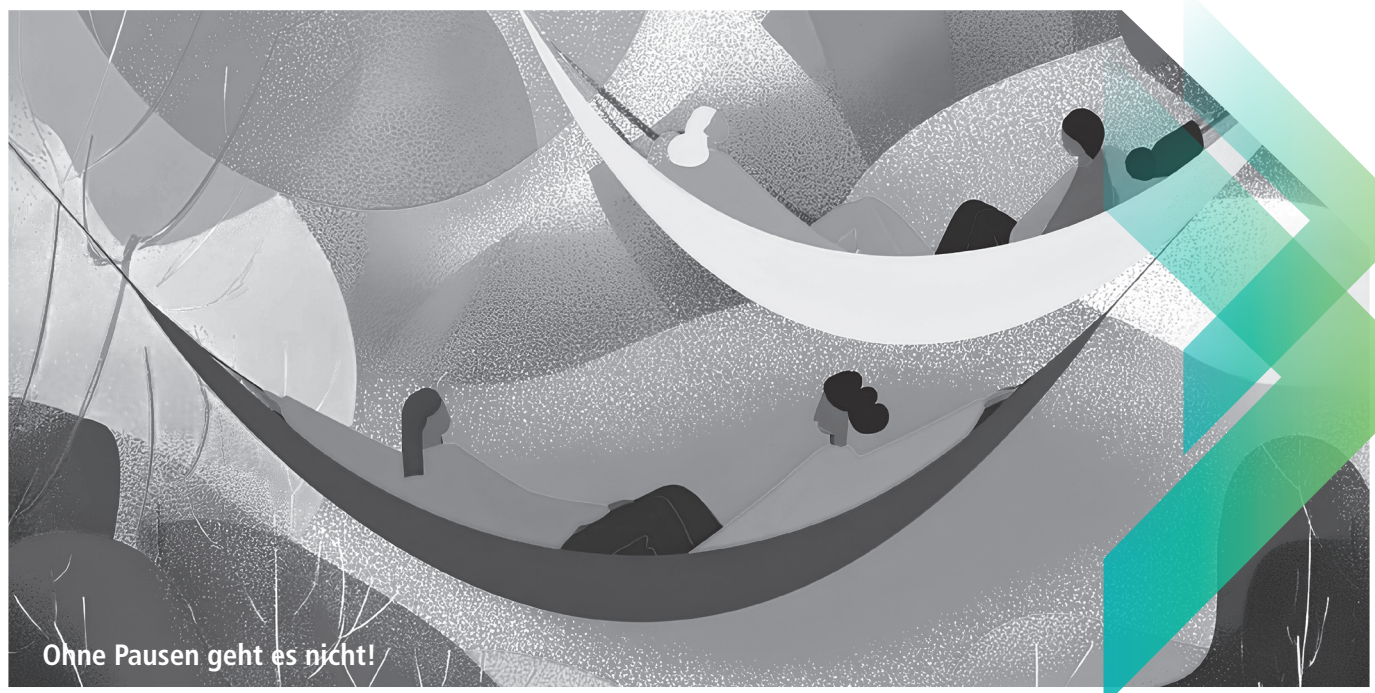
Arbeiten Ihre Kolleginnen und Kollegen

- mehr als 6 Stunden und bis zu 9 Stunden, haben sie einen Pausenanspruch von 30 Minuten,
- mehr als 9 Stunden, dann stehen ihnen 45 Minuten Pause zu.

Arbeiten Sie in einem Betrieb, in dem es schwierig ist, so lange zusammenhängende Pausen zu gewähren, kann Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin die Pause auch in Zeiträume von mindestens 15 Minuten stückeln.

Arbeitszeit (täglich)	Gesetzlich vorgeschriebene Mindestpausenzeit
bis zu 6 Stunden	keine
mehr als 6 Stunden	30 Minuten
mehr als 9 Stunden	45 Minuten

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



Arbeitgeber muss Pausenzeiten festlegen

Es ist Aufgabe Ihres Arbeitgebers bzw. Ihrer Arbeitgeberin, die Pausenzeiten festzulegen. Überzeugen Sie ihn/sie, dass er/sie die Pausenzeiten-Entscheidung mit Ihnen gemeinsam trifft. So können Sie dafür sorgen, dass die Pausenzeiten im Interesse Ihrer Kolleginnen und Kollegen festgelegt werden.

Wichtig ist dabei, dass Ihr Arbeitgeber die Pausenzeiten vor der Aufnahme der Arbeit festgelegt und mitgeteilt hat.

Im Hinblick auf die Pausenzeiten sollten Sie die folgenden 3 Dinge stets im Kopf haben:

1. Ihr Arbeitgeber kann grundsätzlich jederzeit längere Pausen gewähren. Das BAG hat im Hinblick auf diesen Aspekt entschieden, dass Arbeitgeber die aus dem ArbZG folgenden Anforderungen auch dann erfüllen müssen, wenn Pausen spontan gewährt werden (BAG, 21.8.2024, Az. 5 AZR 266/23).
2. Pausenzeiten müssen nicht bezahlt werden.
3. Ruhepausen zählen nicht zur Arbeitszeit.

Als Betriebsrat vertreten Sie zudem alle Ihre Kolleginnen und Kollegen aus der Belegschaft. Denken Sie deshalb z. B. auch an Ihre rauchenden Kolleginnen und Kollegen. Diese laufen im Hinblick auf Pausen stets Gefahr, bevorteilt zu werden. Das sorgt dann bei Ihren nicht rauchenden Kolleginnen und Kollegen unter Umständen für Unmut. Treffen Sie deshalb am besten eine Regelung in einer entsprechenden Betriebsvereinbarung. Diese könnte folgendermaßen aussehen: Entweder rauchen die Raucher während ihrer Arbeit am Arbeitsplatz in den regulären Pausen. Oder: Sie stempeln ein und aus, wenn sie rauchen gehen.

Haben Sie auch die Nebenjobs Ihrer Kolleginnen und Kollegen im Blick

Erlaubt Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin Ihren Kolleginnen und Kollegen die Annahme einer Nebentätigkeit, sollte er/sie gegenüber den das Angebot nutzenden Kolleginnen und Kollegen anordnen, ihm den Umfang der Beschäftigung bzw. vor allem etwaige Änderungen stets genau mitzuteilen. Denn im Hinblick auf die Pausenzeiten werden die Arbeitszeiten bei verschiedenen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zusammengezählt. Deshalb kann es bei mehreren Jobs schnell zur Überschreitung der erlaubten täglichen Höchstarbeitszeit kommen.

Und: Obwohl Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin dies nicht veranlasst hat, kann das zu seinen/ihren Lasten gehen. Er/sie kann zur Zahlung eines Bußgelds verpflichtet werden.

Rauchpausen muss Ihr Arbeitgeber nicht bezahlen

Es ist bereits angeklungen: Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin ist nicht verpflichtet, Ihren rauchenden Kolleginnen und Kollegen „kostenlos“ Raucherpausen zu gewähren. Das wäre auch eine ungerechtfertigte Bevorzugung gegenüber den Nichtraucher. Sollte Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin allerdings in der Vergangenheit Raucherpausen stets bezahlt haben, kann eine betriebliche Übung entstanden sein.

Im Fall einer entsprechenden Auseinandersetzung empfehlen Sie Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin am besten, einen Rechtsanwalt für Arbeitsrecht einzuschalten, der den konkreten Einzelfall prüft.

Das zum Rauchen Erwähnte gilt im Prinzip auch die kommunikative Kaffeepause zwischendurch.

Ich sehe hier allerdings den Unterschied, dass eine Pause für einen Schnack auf dem Büroflur – ob nun mit oder ohne Kaffee – allen Kollegen offensteht. Es kann sich deshalb niemand übervorteilt fühlen. Ich an Ihrer Stelle würde Ihrem Arbeitgeber deshalb von einem vorschnellen Eingreifen abraten. Lediglich wenn der private Anteil und der Umfang der kleinen Pausen zwischendurch überhandnimmt, sollte Ihr Arbeitgeber ein klärendes Wort sprechen.

Umkleide- und Waschzeiten sind keine Arbeitszeit

Umkleidezeiten sind in der Regel keine Arbeitszeit. Etwas anderes gilt allerdings häufig, wenn im Betrieb eine vorgeschriebene Arbeitskleidung getragen werden muss. Zudem muss es Ihren Kolleginnen und Kollegen unzumutbar sein, diese bereits zu Hause anzulegen. Gleiches gilt, wenn die Arbeitskleidung zum Beispiel aus hygienischen Gründen nicht schon zu Hause angezogen werden darf.

Mitarbeiter dürfen Pausen frei gestalten

Immer wieder kommt es vor, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihren Mitarbeitern Vorschriften machen, wie sie ihre Pause zu gestalten haben bzw. vor allem, was sie alles nicht dürfen. So gibt es Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen, die ihren Arbeitnehmern verbieten, das Betriebsgelände zu verlassen. Dies wird – abgesehen von Ausnahmefällen – nicht zulässig sein.

Denn selbst, wenn Sie sich irgendwann einmal mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin in einer Betriebsvereinbarung darauf geeinigt haben sollten, dass Ihre Kolleginnen und Kollegen, die Pause auf dem Betriebsgelände zu verbringen haben, sollten Sie das abwägen. Und zwar dahingehend, ob die freie Entfaltung der Persönlichkeit überwiegt oder das Interesse des Arbeitgebers bzw. Ihrer Arbeitgeberin.

Dass diese Abwägung zugunsten Ihres Arbeitgebers bzw. Ihrer Arbeitgeberin ausfällt, wird eher selten der Fall sein. Schließlich spricht dagegen, dass Ihre Kolleginnen und Kollegen in ihrer Pause ja nicht einmal bezahlt werden. Sie können deshalb in gewissem Rahmen tun und lassen, was sie wollen.

Argumentieren Sie für eine frei gestaltete Pause

Im Fall einer Diskussion dieses Themas mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin sollte Ihr Argument sein: Gerade ein Spaziergang oder auch eine Erledigung in der Mittagspause sind doch das, was die Pause erholsam macht.

11 Stunden Ruhezeit müssen sein

Neben den Pausen gibt es noch die sogenannten Ruhezeiten. Ihre Kolleginnen und Kollegen dürfen nicht nahtlos durcharbeiten. Vielmehr muss zwischen 2 Arbeitseinsätzen eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden liegen (§ 5 Abs. 1 ArbZG). Wer also bis 17 Uhr gearbeitet hat, darf frühestens um 4 Uhr morgens des Folgetags wieder loslegen.

! ACHTUNG

Ausnahmen in bestimmten Branchen

Sind Sie beispielsweise im Pflegebereich, im Herbergs- oder Gaststättengewerbe tätig, können Sie die Ruhezeit um eine Stunde verkürzen. Jede einzelne Kappung ist dann aber innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von 4 Wochen auszugleichen (§ 5 Abs. 2 ArbZG).

Häufige Kurzerkrankungen | Lesezeit 2 Minuten

Hohe Krankheitsanfälligkeit rechtfertigt negative Prognose

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die häufig oder langfristig arbeitsunfähig erkranken, sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ein Dorn im Auge. Einige Arbeitgeber neigen schnell zu einer krankheitsbedingten Kündigung. Die ist allerdings in vielen Fällen gar nicht so leicht durchzusetzen. Denn an diese personenbedingte Kündigung werden hohe Anforderungen gestellt. Die allgemeine Krankheitsanfälligkeit eines bzw. einer Beschäftigten, die zu häufigen Kurzerkrankungen führt, kann jedoch eine negative Gesundheitsprognose begründen. Das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung klargestellt (9.12.2025, Az. 7 SLa 384/25).

Kündigung nach mehreren Kurzerkrankungen

Der Fall: Der Arbeitnehmer war seit dem 1.3.2017 bei seinem Arbeitgeber beschäftigt. Im Jahr 2022 fehlte er krankheitsbedingt an 60 Arbeitstagen und im Jahr 2023 an 69 Tagen. Im Jahr 2024 war er dann an 53 Arbeitstagen krankgemeldet. Die krankheitsbedingte Abwesenheit betrug in der Zeit von 2022 bis 2024 also 182 Arbeitstage.

Arbeitgeber lädt zum BEM ein

Der Arbeitgeber lud den Arbeitnehmer zu mehreren Gesprächen im Rahmen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) ein. Allerdings ging der Arbeitnehmer nicht auf diese Einladungen ein. Die Tatsache, dass der Beschäftigte auf die Einladungen nicht reagierte, wertete der Arbeitgeber als Ablehnung. Am 23.9.2024 beendete er das BEM deshalb.

Arbeitgeber kündigt Beschäftigungsverhältnis

Als es zu Beginn des Jahres 2025 zu erneuten Fehlzeiten kam, kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31.3.2025. Das missfiel dem Arbeitnehmer. Er wehrte sich mit einer Kündigungsschutzklage.

Seine Kündigungsschutzklage begründete er damit, dass die Kündigung sozial ungerechtfertigt sei. Denn es habe sich bei seinen Erkrankungen überwiegend um akute, voneinander unabhängige Infekte gehandelt habe. Deshalb sei eine negative Gesundheitsprognose nicht gerechtfertigt. Darüber hinaus zweifelte der Arbeitnehmer an, dass seine Fehlzeiten zu einer erheblichen Beeinträchtigung geführt haben.

Schließlich habe der Arbeitgeber nicht konkret dargelegt, inwiefern die Fehlzeiten zu einer erheblichen Beeinträchtigung betrieblicher Interessen geführt haben.

Arbeitnehmer hat keinen Erfolg mit der Kündigungsschutzklage

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass die Kündigung sozial gerechtfertigt sei. Zu dem Ergebnis kamen die Richter, nachdem sie die krankheitsbedingte Kündigung anhand der üblichen 3 Voraussetzungen geprüft hatten.

1. Negative Gesundheitsprognose: Eine krankheitsbedingte Kündigung setzt eine negative Gesundheitsprognose voraus. Insoweit entschieden die Richter, dass eine hohe Krankheitsanfälligkeit eine negative Gesundheitsprognose rechtfertigt. Der Arbeitgeber durfte in diesem Fall trotz ausgeheilter Einzelkrankheiten auch in

Zukunft mit neuen Erkrankungen des Arbeitnehmers rechnen. Für die Erstellung der Gesundheitsprognose sei nach Ansicht des Gerichts ein Referenzzeitraum von 3 Jahren entscheidend. Hier deutete die Häufigkeit der Erkrankungen des Mitarbeiters in diesem Zeitraum auf eine allgemeine Krankheitsanfälligkeit hin. Er konnte nicht darlegen, dass zukünftig bei ihm eine positive gesundheitliche Entwicklung eintreten werde.

2. Zukünftige wirtschaftliche Belastungen: Es muss davon auszugehen sein, dass die Prognose künftiger krankheitsbedingter Ausfälle das Austauschverhältnis auch zukünftig deutlich beeinträchtigen werde. Hier ging das Gericht durch die krankheitsbedingten Ausfälle von einer erheblichen Belastung des Arbeitgebers aus. Das begründeten die Richter damit, dass davon auszugehen sei, dass der Arbeitgeber auch in Zukunft eine jährliche Entgeltfortzahlungslast von mehr als 6 Wochen tragen müsse.

3. Interessenabwägung: Sind die beiden ersten Voraussetzungen gegeben, muss das Gericht die widerstreitenden Interessen im konkreten Fall gegeneinander abwägen. Hier kam das Gericht zu dem Ergebnis, dass der Arbeitgeber den Fall richtig abgewogen und die notwendigen Maßnahmen eingeleitet hatte. So hatte er formell korrekt zum BEM-Gespräch eingeladen. Darauf hatte der von der Kündigung Betroffene allerdings nicht reagiert. Deshalb konnte der Arbeitgeber mildere Mittel als die Kündigung nicht genauer feststellen. Nach Ansicht des Gerichts hatte der Arbeitgeber zudem ausreichend vorgetragen, dass in seinem Betrieb keine andere zum Gesundheitszustand passende Beschäftigungsmöglichkeit für den Arbeitnehmer bestehe.



MEIN TIPP

Setzen Sie sich in der Anhörung für Ihren Kollegen ein

Ihnen führt die Entscheidung vor Augen, dass es durchaus krankheitsbedingte Kündigungen aufgrund von häufigen Kurzerkrankungen gibt, die gerechtfertigt sind. Als Betriebsrat sind Sie auch zu einer krankheitsbedingten Kündigung anzuhören (§ 102 BetrVG). Nutzen Sie die Anhörung, um herauszufinden, ob Ihr Arbeitgeber dem bzw. der Betroffenen BEM-Gespräche angeboten oder sich anderweitig bemüht hat, ihm/ihr einen leidensgerechten Arbeitsplatz anzubieten. Finden Sie kritische Punkte, nehmen Sie diese in Ihre Stellungnahme auf.

Nicht genommener Urlaub | Lesezeit 1 Minute

Wie wird Urlaub abgegolten, wenn eine Kollegin zum Ende der Elternzeit kündigt?

Frage:

Eine Kollegin hat zum Ende ihrer Elternzeit gekündigt. Ihr Arbeitsverhältnis wird Mitte August enden. Vor Beginn der Elternzeit hatte sie noch Anspruch auf 10 Tage Urlaub, den sie nun nicht mehr nehmen kann. Dafür wird unser Arbeitgeber wohl grundsätzlich eine Abgeltung zahlen müssen. Allerdings hat die Kollegin während der letzten 13 Wochen vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Elternzeit kein Arbeitsentgelt erhalten. Unser Arbeitgeber ist deshalb der Meinung, dass sich die Abgeltung deshalb auf null reduziert. Ist das richtig?

Antwort: Maßgeblich ist das regelmäßige Arbeitsentgelt

Es ist richtig, dass sich die regelmäßige Urlaubsabgeltung nach dem durchschnittlichen Arbeitsentgelt in den letzten 13 Wochen berechnet. Dabei werden Verdienstverkürzungen allerdings nicht berücksichtigt, wenn diese im Berechnungszeitraum unverschuldet zu einem Arbeitsversäumnis führen. Das ist bei der Elternzeit der Fall. Deshalb reduziert sich die Urlaubsabgeltung nicht auf null. Denn ein verschuldetes Arbeitsversäumnis ist nur gegeben, wenn ein Arbeitnehmer rechtswidrig die Arbeit versäumt.

Bei der Berechnung der Urlaubsabgeltung ist vielmehr das gewöhnliche Arbeitsentgelt für die nach dem Arbeitsvertrag geschuldete regelmäßige Arbeitszeit zugrunde zu legen. Das hat das BAG im Jahr 2024 entschieden (16.4.2024, Az. 9 AZR 165/23). Weisen Sie Ihre Kollegin darauf hin und empfehlen Sie ihr, unter Berufung auf die Entscheidung auf der Berechnung nach dem regelmäßigen Arbeitsentgelt zu bestehen.



ACHTUNG

Kürzung des Urlaubsanspruchs für die Dauer der Elternzeit

Ihr Arbeitgeber darf den Urlaubsanspruch einer Beschäftigten für jeden vollen Kalendermonat, in dem Ihre Kollegin wegen der Elternzeit nicht gearbeitet hat, um ein Zwölftel kürzen (§ 17 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)). Eine solche Kürzung erfolgt allerdings nicht automatisch. Ihr Arbeitgeber muss der Kollegin die Kürzung vielmehr erklären, bevor das Beschäftigungsverhältnis endet.

Reduzierte Arbeitszeit | Lesezeit 1 Minute

Darf unser Arbeitgeber den Urlaubsanspruch einer Kollegin nach Verringerung der Arbeitszeit kürzen?

Frage:

Eine unserer Kolleginnen kehrt demnächst aus der Elternzeit zurück. Nach ihrer Rückkehr will sie weniger arbeiten. Sie hat ihre Arbeitszeit von 40 auf 20 Stunden pro Woche verringert. Vorher hat sie regelmäßig an 5 Tagen in der Woche gearbeitet. Nun wird sie ihre Arbeitszeit an unterschiedlichen Tagen und unregelmäßig leisten. Sie wird in einer Woche an 2 und in der darauffolgenden an 3 Tagen in der Woche arbeiten. Unser Arbeitgeber meint, dass sich dadurch auch der Urlaubsanspruch der Kollegin von 30 Tagen reduziert. Stimmt das?

Antwort: Wer an weniger Tagen arbeitet, verringert den Urlaubsanspruch

Reduziert einer Ihrer Kollegen seine Arbeitszeit, sinkt sein Urlaubsanspruch entsprechend der Zahl seiner Arbeitstage. Würde die Kollegin lediglich ihre tägliche Arbeitszeit reduzieren, bliebe ihr Urlaubsanspruch unverändert. Schließlich würde sie in diesem Fall an unverändert vielen Arbeitstagen in der Woche arbeiten.

Würde die Kollegin regelmäßig an nur 3 Arbeitstagen arbeiten, würde sich ihr Urlaubsanspruch folgendermaßen reduzieren:

$$30 : 5 \times 3 = 18 \text{ Tage Erholungsurlaub pro Jahr}$$

So rechnen Sie bei unregelmäßig verteilter Arbeitszeit

Bei Ihrer Kollegin gibt es zwar keine feste Zahl von Arbeitstagen pro Woche, anhand derer Sie Ihren Urlaubsanspruch ermitteln könnten. Sie können aber auf einen Zeitraum abstellen. Denn der Arbeitsrhythmus wiederholt sich offensichtlich alle 14 Tage.



BEISPIEL

Unregelmäßige Arbeitstage & Urlaub

Ihre Kollegin arbeitet innerhalb von 4 Wochen an 10 Arbeitstagen. Als sie noch in Vollzeit tätig war, hat sie während dieses Zeitraums an 20 Arbeitstagen gearbeitet. In diesem Fall beträgt ihr Urlaubsanspruch jetzt $30 : 20 \times 10 = 15$ Tage Erholungsurlaub pro Jahr.

Sollte Ihre Kollegin noch Urlaubstage aus der Zeit vor der Arbeitszeitreduzierung haben, darf Ihr Arbeitgeber diese nicht kürzen.

DSGVO | Lesezeit 2 Minuten

Arbeitnehmerin muss Schadenersatz leisten

Verbreitet ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin in einem WhatsApp-Gruppenchat unerlaubt Gesundheitsdaten oder macht er/sie sich über einen Kollegen bzw. eine Kollegin lustig, riskiert er bzw. sie einen Schadenersatzanspruch des bzw. der Betroffenen. Das Arbeitsgericht Siegburg hat eine Ärztin kürzlich wegen eines Datenschutzverstoßes zu Schadenersatz verurteilt, nachdem sie sich in einem Gruppenchat über eine Krankmeldung lustig gemacht hatte (22.5.2026, Az. 1 Ca 1741/25).

Kollegin verbreitet Gesundheitsdaten

Der Fall: Ein Mann war als Arzt in Weiterbildung in einer Klinik tätig. Auf seiner Station existierte eine WhatsApp-Gruppe. Über diese sprachen mehrere Ärztinnen und Ärzte die Urlaubsplanung, Krankmeldungen und Dienstübernahmen ab.

Als der Mann erkrankte, ließ er sich an seinem Arbeitsplatz untersuchen. Anschließend meldete er sich vor einem Wochenende arbeitsunfähig krank. Deshalb musste die Stationsärztin seinen Wochenenddienst übernehmen. Das gefiel ihr nicht. Ihren Ärger über diese Pflicht äußerte sie in dem WhatsApp-Gruppenchat. Neben ihrem Unmut über die Situation teilte sie ihren Kolleginnen und Kollegen auch gleich die Diagnose des erkrankten Kollegen mit. Gleichzeitig stellte sie die Erkrankung infrage. Konkret äußerte sie, er habe „lediglich einen Pups quer sitzen“.

Als der Arzt in Weiterbildung davon erfuhr, verklagte er seine Kollegin wegen Datenschutzverstößen auf Unterlassen und Schadenersatz.

Arbeitnehmer hat Anspruch auf Schadenersatz

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass die Weitergabe der Gesundheitsdaten als unzulässiger Datenschutzverstoß zu bewerten sei. Denn die Stationsärztin und Kollegin des Arztes in Weiterbildung hatte die personenbezogenen Daten ohne Berechtigung in der WhatsApp-Gruppe veröffentlicht.

Dem Arzt in Weiterbildung stand deshalb ein Unterlassungsanspruch zu. Da der Arzt seinen Arbeitsplatz inzwischen gewechselt hatte, stellte das Gericht zudem klar, dass der Unterlassungsanspruch wegen der Wiederholungsgefahr auch trotz Arbeitsplatzwechsel bestehe. Das begründete das Gericht vor allem damit, dass sich die Stationsärztin vor Gericht uneinsichtig gezeigt habe.

Außerdem verurteilte das Gericht die Stationsärztin zur Zahlung eines Schadenersatzes in Höhe von 1.000 €.

Voraussetzungen eines Schadenersatzanspruchs

Ein Schadenersatzanspruch nach § 82 DSGVO setzt voraus, dass ein Datenschutzverstoß nachweislich zu einem materiellen oder immateriellen Schaden geführt hat. Der Europäische Gerichtshof hat inzwischen festgestellt, dass ein bloßer Regelverstoß ohne konkrete Folgen nicht ausreicht, dass aber grundsätzlich auch Bagatelldelikte entschädigt werden können. Ein Anspruch auf Schadenersatz entsteht grundsätzlich nur, wenn die im Folgenden genannten 3 Voraussetzungen erfüllt sind:

1. Der Verantwortliche hat gegen die Vorgaben der DSGVO verstoßen.
2. Es muss ein realer materieller (z. B. ein finanzieller) oder immaterieller Schaden, z. B. Ärger oder Stress, entstanden sein.
3. Der Schaden muss zudem konkret durch den Verstoß verursacht worden sein.

3. Der Schaden muss zudem konkret durch den Verstoß verursacht worden sein.

Hier konnte der Arzt in Weiterbildung, der als Betroffener beweispflichtig war, durch den Inhalt des WhatsApp-Chats darlegen, dass ihm ein immaterieller Schaden entstanden war.

→ FAZIT

Arbeitnehmerin muss unterlassen und zahlen

Wer unberechtigt personenbezogene Gesundheitsdaten in einem WhatsApp-Gruppenchat veröffentlicht, muss damit rechnen, dass er von dem Betroffenen erfolgreich auf Schadenersatz verklagt wird. Es sollte zwar selbstverständlich sein, aber dennoch: Weisen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen im Zweifel noch einmal ausdrücklich darauf hin, dass jedwede Diagnose nichts in beruflich genutzten WhatsApp-Chats zu suchen hat.

§ Art. 82 DSGVO

Haftung und Recht auf Schadenersatz

Jede Person, der wegen eines Verstoßes gegen diese Verordnung ein materieller oder immaterieller Schaden entstanden ist, hat Anspruch auf Schadenersatz gegen den Verantwortlichen oder gegen den Auftragsverarbeiter.





Muster-Betriebsvereinbarung: Entgeltsicherung freigestellter Betriebsräte

Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen aus dem Betriebsrat sollen durch die Übernahme des Amtes keine Nachteile erleiden. Deshalb darf sich Ihr Gehalt durch die Betriebsratstätigkeit nicht verringern. Zudem darf Ihr Gehalt nicht geringer sein als das vergleichbarer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit betriebsüblicher Entwicklung. Die Entgeltsicherung gilt für alle Betriebsräte. Der Anspruch auf Gehaltsangleichung kommt in erster Linie bei voll von der regulären Arbeit freigestellten Kolleginnen und Kollegen zum Tragen. Nach der Rechtsprechung kann die Vergütungsentwicklung im Rahmen von § 37 Abs. 4 BetrVG durch eine Betriebsvereinbarung verbindlich gestaltet werden. Ein Muster zur Orientierung lesen Sie im Folgenden.

Muster-Betriebsvereinbarung: Entgeltentwicklung freigestellter Betriebsräte

Zwischen der ... (Name des Unternehmens) und dem Gesamtbetriebsrat der ... (Name des Unternehmens) wird auf Grundlage von § 37 Abs. 4 in Verbindung mit § 38 Abs. 3 BetrVG folgende Betriebsvereinbarung zur Entgeltentwicklung von freigestellten Betriebsratsmitgliedern abgeschlossen.

§ 1 Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle im Betrieb beschäftigten voll von der regulären Arbeit freigestellten Betriebsrätinnen und Betriebsräte.

§ 2 Grundlagen der Vergütung

Die voll von der regulären Tätigkeit freigestellten Betriebsratsmitglieder erhalten Lohn/Vergütung/Bezüge nach Maßgabe des § 37 Abs. 4 in Verbindung mit § 38 Abs. 3 BetrVG.

Die tarifvertraglichen Regelungen für die Eingruppierung bzw. Einstufung gelten unverändert auch für die Dauer der Freistellung.

Zu Beginn der Freistellung erhält das Betriebsratsmitglied die zuletzt gezahlte Vergütung weiter. Sie ist Ausgangspunkt für die Weiterentwicklung.

Hierbei sind die gesetzlichen Vorgaben wie

- die Betriebsüblichkeit,
- das Bevorzugungs- bzw. Benachteiligungsverbot

stets zu berücksichtigen und entfalten im Zweifel ihre Wirkung.

Die betriebsübliche berufliche Entwicklung des freigestellten Betriebsratsmitglieds soll durch Festlegung der Vergleichspersonen und deren Vergütungsentwicklung gewährleistet werden.

§ 3 Benennung der Vergleichspersonen

Bei Beginn der Freistellung eines Betriebsratsmitglieds werden grundsätzlich 3 Vergleichspersonen – sofern möglich aus demselben Einsatzbereich – festgelegt. Deren Gesamtjahresvergütung, also einschließlich Leistungszulagen, Prämien, Provisionen etc., dient als Maßstab für das weiterzuzahlende Gehalt und die Entwicklung; auch hinsichtlich Persönlichkeit, Qualifikation und Leistung müssen diese Vergleichspersonen vergleichbar sein.

Soweit im Betrieb keine geeigneten Vergleichspersonen zur Verfügung stehen, können auch Arbeitnehmer anderer Betriebe als Vergleichspersonen benannt werden.

Sollten sich gar keine Vergleichspersonen ermitteln lassen, sind die Gründe dafür zu dokumentieren und eine fiktive Gehaltsentwicklung ist vorzuzeichnen.

Entscheidender Zeitpunkt für die Ermittlung der Vergleichspersonen ist der Zeitpunkt der erstmaligen Wahl in den Betriebsrat.

Die Festlegung der Vergleichspersonen erfolgt in Übereinstimmung

zwischen Geschäftsleitung, örtlichem Betriebsrat und dem betroffenen Betriebsratsmitglied.

Sollten einzelne oder alle Vergleichspersonen wegfallen – z. B. wegen einer langfristigen krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, Eintritts der Rente, Kündigung oder auch Tod – bzw. sollte die Vergleichbarkeit aus anderen Gründen entfallen – z. B. wegen eines beruflichen Umstiegs –, sind auf Antrag eines der Beteiligten neue Vergleichspersonen zu suchen und ggf. festzulegen. Die Voraussetzungen der Vergleichbarkeit sind fortlaufend zu prüfen.

§ 4 Weiterentwicklung während der Freistellung

Entwickeln sich mindestens 2 der Vergleichspersonen beruflich weiter, wird diese Fortentwicklung auch für das freigestellte Betriebsratsmitglied unterstellt.

Entwickelt sich nur eine der Vergleichspersonen weiter, wird das Unternehmen prüfen, ob diese Weiterentwicklung auch für das freigestellte Betriebsratsmitglied angenommen werden kann.

Bei der Fortentwicklung der Vergleichspersonen, die den Arbeitsplatz des freigestellten Betriebsratsmitglieds eingenommen haben, ist diese Fortentwicklung regelmäßig auch für das freigestellte Betriebsratsmitglied zu unterstellen. Der Betriebsrat ist vor der Entwicklung anzuhören.

Ein freigestelltes Betriebsratsmitglied ist zu dem Zeitpunkt höherzugruppieren, zu dem ihm ohne die Freistellung, bei üblicher beruflicher Entwicklung, eine höher bewertete Tätigkeit nicht nur vorübergehend übertragen worden wäre.

§ 5 Meinungsverschiedenheiten

Kommt eine Einigung über Regelungen aus dieser Betriebsvereinbarung nicht zustande, so entscheidet eine paritätische Kommission. Die Kommission besteht aus 2 Vertretern der Arbeitgeber und 2 vom Gesamtbetriebsrat benannten Vertretern der Arbeitnehmer. Wird in der paritätischen Kommission keine Einigung erzielt, entscheidet im Anschluss die Einigungsstelle.

§ 6 Inkrafttreten und Kündigung

Die Vereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft und kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden. Wird die Betriebsvereinbarung von einer der unterzeichnenden Parteien gekündigt, wirkt sie nach.

Ort, Datum, Unterschriften

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



Vergütung | Lesezeit 1 Minute

Freiwillige Zahlungen nicht bei allen auf eine Tariflohnerhöhung angerechnet

Sind Arbeitgeber tarifgebunden, werden die meisten versuchen, eine freiwillige übertarifliche Zahlung auf eine Tariflohnerhöhung anzurechnen. Einige Arbeitgebende rechnen solche Zahlungen nur bei einzelnen Beschäftigten an. Das funktioniert nur begrenzt. Gibt es einen Betriebsrat, muss der zustimmen (ArbG Bielefeld, 11.2.2026, Az. 6 Ca 1399/25).

Anrechnung bei 37 von 40 Beschäftigten

Der Fall: Ein Arbeitgeber sagte einem Arbeitnehmer im Juli 2020 eine freiwillige, widerrufliche Zulage zum Tariflohn in Höhe von 220 € brutto monatlich zu. In dem Schreiben mit der Zusage wies er darauf hin, dass die Zulage auf Tariflohnerhöhungen angerechnet werden könne. Davon machte der Arbeitgeber nach einer Tariflohnerhöhung um 5 % ab Februar 2025 Gebrauch. Die Tariflohnerhöhung des Arbeitnehmers belief sich auf 197 €. Das führte dazu, dass ihm von der Zulage nur noch 23 € blieben.

Der Arbeitnehmer klagte daraufhin auf Zahlung der vollen 220 €. Die Anrechnungsklausel sei intransparent und damit unwirksam. Deshalb sei die Anrechnung auch wegen der mangelnden Beteiligung des Betriebsrats unwirksam. Das sah der Arbeitgeber anders.

Übertarifliche Zulagen sind anrechenbar

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass übertarifliche Zulagen grundsätzlich anrechenbar sind. Auf die Wirksamkeit der An-

rechnungsklausel kam es deshalb nicht an. Der Arbeitgeber hätte die übertarifliche Zahlung auch bei den 3 Beschäftigten ohne Anrechnungsklausel auf die Tariflohnerhöhung anrechnen dürfen. Eine Anrechnung sei lediglich dann ausgeschlossen, wenn eine Zulage ausdrücklich als anrechnungsfest zugesagt wurde oder wenn es sich beispielsweise um eine Erschwerniszulage handelt. Beides war hier jedoch nicht der Fall.

Dass bei 3 Arbeitnehmern keine Anrechnung erfolgte, führte zu einer Neuverteilung des Zulagenvolumens. Im Hinblick auf die Verteilung hätte der Betriebsrat jedoch nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitbestimmen müssen. Allerdings hatte der Arbeitgeber die Zustimmung nicht eingeholt. Deshalb war die Anrechnung unwirksam. Der Arbeitgeber muss deshalb weiter die volle Zulage in Höhe von 220 € zahlen. Erfahren Sie, dass Ihr Arbeitgeber eine übertarifliche Zulage auf eine Tariflohnerhöhung anrechnen möchte, weisen Sie ihn darauf hin, dass Sie mitreden. Fordern Sie Ihre Beteiligung ein!

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

RENTE
Vorruhestand bleibt trotz Neuregelung wirksam

KÜNDIGUNG
Ihre Stellungnahme zur Kündigung

MUSTER-BETRIEBSVEREINBARUNG
Nutzung von Internet & E-Mail