Urteilsdienst
für den Betriebsrat

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



SEITE 3
ZUSTELLUNG FEHLGESCHLAGEN
Erneute Betriebsratsanhörung notwendig?

SEITE 6–7
MITARBEITERÜBERWACHUNG
Richtiger Umgang mit Überwachungsmaßnahmen

NR. 20 | OKTOBER II 2026

ADIUVA



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,

künstliche Intelligenz (KI) ist kein ferner Zukunftstraum, sondern ein fester Bestandteil unseres Alltags und unserer Arbeitswelt. Es ist allerdings auch kein Naturereignis, dem Sie als Betriebsrat machtlos ausgeliefert sind. KI ist vielmehr ein Werkzeug, das wir aktiv gestalten können und sollten.

Da KI die Arbeitsabläufe weitreichend beeinflussen kann, sind Sie als Betriebsrat zu beteiligen. Sie haben bei der Einführung von KI vielfältige Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte, die sich aus dem Betriebsverfassungsgesetz ergeben. Das ist auch sinnvoll, da sich KI inzwischen auf die Arbeit vieler Kolleginnen und Kollegen unmittelbar auswirkt.

Nutzen Sie Ihre Mitbestimmungsrechte proaktiv und sorgen Sie für klare Bedingungen, ethische Leitplanken sowie Weiterbildungskonzepte. Machen Sie es sich zur Aufgabe, Risiken, die von KI ausgehen, mithilfe Ihrer Beteiligungsrechte zu minimieren. Am besten einigen Sie sich mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin auf eine Betriebsvereinbarung, die die Rahmenbedingungen festhält. Ein Muster zur Orientierung lesen Sie auf Seite 11 in dieser Ausgabe.

Herzliche Grüße

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Inhalt

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Zustellung fehlgeschlagen: Muss der Betriebsrat erneut angehört werden? ..... Seite 3

AGG-Hopping: Arbeitgeber müssen Rechtsmissbrauch konkret nachweisen ..... Seite 4

Ein-Mann-Betriebsrat: Krankheit führt zur Funktionsunfähigkeit des Betriebsrats ..... Seite 5

EuGH: Versetzung an weit entfernten Ort ist Entlassung ..... Seite 8

Freistellung nach Kündigung: Wann Ihr Arbeitgeber Kollegen nicht zurückrufen kann .... Seite 10

Wer die Regeln nicht einhält, riskiert seinen Job..... Seite 12

SCHWERPUNKTTHEMA

Richtiger Umgang mit technischen Überwachungsmaßnahmen ..... Seite 6–7

IHRE FRAGEN

Freistellung: Darf unser Arbeitgeber einen Kollegen zum Abbau von Überstunden nach Hause schicken? ..... Seite 9

Ist diese Rückzahlungsvereinbarung wirksam? ..... Seite 9

BETRIEBSVEREINBARUNG

Richtiger Umgang mit KI ..... 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 & S. 6: Ngemil; S. 5: Andrii Yalanskyi; S. 10: C_Production – 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

Zustellung fehlgeschlagen | Lesezeit 2 Minuten

Muss der Betriebsrat erneut zur Kündigung angehört werden?

Das kann schon mal passieren: Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin kündigt einem Kollegen oder einer Kollegin, nachdem er/sie Sie zunächst angehört hatte. Doch dann kommt die Kündigung – anders als vorgesehen – nie bei dem/der Betroffenen an. Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin versucht es daraufhin noch einmal. An dieser Stelle werden Sie sich fragen: Hätte er/sie uns nicht erneut anhören müssen? Das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg sagt „nein" (10.6.2026, Az. 19 Sa 6/26). Warum? Das lesen Sie im Folgenden.

Arbeitnehmer hält Kündigung für unwirksam

Der Fall: Der Arbeitnehmer war seit März 2025 bei seinem Arbeitgeber, einem Bewachungsunternehmen, beschäftigt. Er befand sich noch in der Probezeit, als der Arbeitgeber entschied, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Mit E-Mail vom 12.5.2025 hörte der Arbeitgeber den Betriebsrat zu der beabsichtigten Kündigung an. Die Kündigung begründete der Arbeitgeber damit, dass er kein Interesse an der Weiterbeschäftigung der Beschäftigten habe. Der Betriebsrat äußerte sich nicht im Rahmen der Anhörung. Der Arbeitgeber versendete daraufhin am 24.5.2025 das Kündigungsschreiben. Und zwar mittels eines Botendienstes. Allerdings scheiterten 2 Zustellungsversuche, da sich der beauftragte Zusteller seinen Angaben zufolge keinen Zutritt zu den im Hausflur befindlichen Briefkästen verschaffen konnte.

Am 4.6.2025 kündigte der Arbeitgeber erneut. Mit dem neuen Kündigungsschreiben kündigte er das Beschäftigungsverhältnis zum nächstmöglichen Termin. Das zweite Kündigungsschreiben wurde dem Arbeitnehmer am 10.6.2025 übergeben.

Arbeitnehmer erhebt Kündigungsschutzklage

Der Arbeitnehmer wehrte sich mit einer Kündigungsschutzklage. Er monierte vor allem, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat bei der zweiten Kündigung vom 4.6.2025 nicht erneut angehört habe.

Arbeitsgericht hält Kündigung für unwirksam

Das Arbeitsgericht (ArbG) Mannheim, das mit der Kündigungsschutzklage in erster Instanz beschäftigt war, hielt die Kündigung für unwirksam. Es stellte klar, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat vor einer erneuten Kündigung erneut hätte anhören müssen. Aus Sicht des ArbG reichte das Schweigen des Betriebsrats nicht aus, weil er der Kündigung nicht ausdrücklich und vorbehaltslos zugestimmt hatte.

Der Arbeitgeber ging daraufhin gegen die Entscheidung des ArbG vor. Vor dem LAG hatte er Erfolg.

LAG: Kündigung wirksam

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass die Anhörung des Betriebsrats per E-Mail am 12.5.2025 ausreichend war. Es habe keiner zweiten Anhörung bedurft. Deshalb sei die Kündigung vom 4.6.2026 wirksam. Ihre Entscheidung begründeten die Richter damit, dass das am 24.5.2025 versendete Kündigungsschreiben aufgrund der Tatsache, dass die Zustellung fehlgeschlagen sei, keine Wirksamkeit entfaltet habe. Das durch die Anhörung vom 12.5.2025 erworbene Recht zur Kündigung war damit nicht verbraucht. Konkret entschieden die Richter: Da die Kündigung dem Arbeitnehmer nicht zugegangen war, konnte der Arbeitgeber seinen ursprünglichen Kündigungsentschluss mit dem Schreiben vom 4.6.2026 noch umsetzen. Aus Sicht des Gerichts handelt es sich deshalb um die erstmalige Verwirklichung des vom Arbeitgeber nach Abschluss des Anhörungsverfahrens gefassten Kündigungsentschlusses.

Betriebsratsanhörung war ordnungsgemäß

Anders als vom Arbeitnehmer argumentiert, entschied das Gericht, dass es nicht auf eine vorbehaltslose Zustimmung des Betriebsrats ankomme.

An dieser Stelle entschieden die Richter anders, als es die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dazu vorsieht. Denn danach soll eine erneute Betriebsratsanhörung auch in dem Fall, dass es einen zeitlich engen Zusammenhang gibt und es um denselben Sachverhalt geht, geboten sein. Lediglich in dem Fall, dass der Betriebsrat bei der ersten Anhörung vorbehaltslos zugestimmt habe, soll eine erneute Anhörung entbehrlich sein.

Ihre Rolle als Betriebsrat

Als Betriebsrat sind Sie vor einer Kündigung nach § 102 BetrVG anzuhören. Eine Kündigung ohne vorherige Anhörung ist unwirksam. Bei einer Kündigung während der Probezeit – wie hier – reicht es, dass der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin Ihnen mitteilt, dass er/sie das Arbeitsverhältnis nicht über die Wartezeit hinaus fortsetzen möchte. Sie haben im Anschluss Gelegenheit, Stellung zu nehmen. Sie können Bedenken äußern, widersprechen, vorbehaltslos zustimmen oder schweigen. In den allermeisten Fällen ist es sinnvoll, dass Sie Stellung beziehen. Das schafft Klarheit.

INFO: Anhörung nach § 102 BetrVG

Welche Angaben eine Anhörung enthalten muss

Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin muss Ihnen im Kontext der Anhörung Folgendes mitteilen:

- **die Personalien der betreffenden Person,**
- **den oder die Kündigungsgründe (Achtung: Bei einer Probezeitkündigung gilt das eingeschränkt),**
- **die Art der Kündigung (betriebsbedingt oder verhaltensbedingt, fristlos oder fristgerecht),**
- **die Kündigungsfrist,**
- **den Kündigungstermin.**

AGG-Hopping | Lesezeit 2 Minuten

Arbeitgeber müssen Rechtsmissbrauch konkret nachweisen

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Nürnberg hat für den Missbrauchseinwand bei Klagen im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) detaillierte Einzelnachweise gefordert (30.6.2026, Az. 7 SLa 25/26). Pauschale Verweise auf frühere Verfahren genügen nicht.

Parteien streiten um Entschädigungsanspruch

Der Fall: Ein Arbeitgeber hatte eine Position als „Sekretärin/Kauffrau für Bürokommunikation" ausgeschrieben. In der Ausschreibung verwendete er ausdrücklich die weibliche Form. Ein Mann mit Abitur und beruflicher und akademischer Qualifikation bewarb sich im Juli 2024 auf die Stelle. Er erhielt eine Absage. Die Stelle wurde Anfang 2025 mit einer Frau besetzt.

Der männliche Bewerber klagte daraufhin wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts auf eine Entschädigung. Der Arbeitgeber lehnte eine Entschädigung wegen Verdachts des Rechtsmissbrauchs ab.

ArbG verneint Anspruch auf Entschädigung

Das Arbeitsgericht (ArbG) wies die Klage ab. Maßgeblich dafür war ein früheres Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht (19.9.2024, Az. 8 AZR 21/24), das ähnlich gelagert war. In jenem Verfahren hatten die Richter einen Entschädigungsanspruch wegen Rechtsmissbrauch abgelehnt. Das ArbG kam zu der Überzeugung, dass es sich bei dem klagenden Bewerber um dieselbe Person handele. Das Gericht ging deshalb davon aus, dass die vorliegende Bewerbung Teil eines Geschäftsmodells sei.

Der abgelehnte Bewerber zog daraufhin weiter vor das LAG; mit Erfolg.

LAG spricht Bewerber Entschädigung zu

Die Entscheidung: Das Gericht verurteilte den Arbeitgeber auf eine Entschädigung wegen Diskriminierung im Umfang von 1,5 Bruttomonatsgehältern (§ 15 Abs. 2 AGG). Das begründeten die Richter damit, dass für die Annahme eines Rechtsmissbrauchs kein tragfähiger Sachvortrag aufseiten des Arbeitgebers vorliege.

Das Gericht stellte klar, dass der Einwand des Rechtsmissbrauchs immer am Einzelfall geprüft werden müsse. Eine mögliche Vorverurteilung genüge nicht.

Der Arbeitgeber müsse vielmehr konkret vortragen, warum im spezifischen Fall davon auszugehen sei, dass die Bewerbung nicht ernsthaft erfolgt sei, sondern lediglich das Ziel verfolgte, eine Entschädigung zu erstreiten.

Arbeitgeber trifft Beweislast

In ihrer Begründung präzisierten die Richter, dass die betreffende Stellenausschreibung nur für weibliche Bewerberinnen formuliert war und damit unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1, 1 AGG. Dies sei gemäß § 11 AGG ausdrücklich verboten und sei ein Indiz im Sinne des § 22 AGG dafür, dass der klagende Bewerber die Stelle gerade deswegen nicht bekommen habe, weil er ein Mann ist. Das Gericht stellte klar, dass für den Zusammenhang zwischen dem Diskriminierungsmerkmal, also hier dem Geschlecht, und der Nichtvergabe der Stellen an den Bewerber eine bloße Mitursächlichkeit ausreiche. Der Arbeitgeber hingegen müsse dieses Indiz im Zweifel durch einen Vollbeweis entkräften. Daran fehlte es hier. Der Arbeitgeber hatte dazu nichts vorgetragen und sich ausschließlich auf das Vorverfahren gestützt.

Ihre Rolle als Betriebsrat

Als Betriebsrat haben Sie mit dem eigentlichen Bewerbungsverfahren nichts zu tun. Das regelt Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin meist allein mit der Personalabteilung.

Sie sind in Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Betrieben gefragt, wenn es um die konkrete Einstellung geht. Dieser sowie der Eingruppierung müssen Sie als Betriebsrat zustimmen.

FAZIT

Hürden für Arbeitgeber erhöht

Das Gericht hat mit dieser Entscheidung die Hürden für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber erhöht, wenn sich diese gegen eine Entschädigungsforderung nach dem AGG durch den Vorwurf des Rechtsmissbrauchs wehren. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind nach dieser Entscheidung gefordert, bei Verdacht auf sogenanntes AGG-Hopping den Nachweis des Missbrauchs im jeweiligen Einzelfall detailliert zu führen. Ein pauschaler Hinweis auf frühere Verfahren, die ein Bewerber bzw. eine Bewerberin (erfolglos) geführt haben soll, reicht nicht aus.

Nehmen Sie als Betriebsrat die Entscheidung zum Anlass und weisen Sie Ihren Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin noch einmal darauf hin, dass er/sie gut beraten ist, wenn er/sie Stellenausschreibungen konsequent geschlechtsneutral formuliert. Die Verwendung rein weiblicher oder auch rein männlicher Berufsbezeichnungen ist ein klarer Verstoß gegen das AGG. Eine Ausnahme ist nur in sehr engen, sachlich begründeten Fällen gerechtfertigt.

§ 7 Abs. 1 AGG

Benachteiligungsverbot

Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

Ein-Mann-Betriebsrat | Lesezeit 2 Minuten

Krankheit führt zur Funktionsunfähigkeit des Gremiums

Kann das einzige Betriebsratsmitglied dauerhaft nicht an den Arbeitsplatz in den Betrieb kommen, liegt eine Funktionsunfähigkeit des Betriebsrats vor. Das führt dazu, dass einem von ihm gestellten Antrag das Rechtsschutzbedürfnis fehlt. Das hat das Landesarbeitsgericht Hannover in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung festgelegt (21.5.2026, Az. 3 TaBV 118/25).

Streit um die Funktionsfähigkeit

Der Fall: In einem Unternehmen mit etwas mehr als 300 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bestand der Betriebsrat nach einer Neuwahl nur aus einem Mitglied und einem Ersatzmitglied. Der Betriebsrat hatte nach seiner Wahl mehreren Eingruppierungen widersprochen. Der Arbeitgeber beantragte daraufhin zunächst kein Zustimmungsersetzungsverfahren.

Betriebsrat will Arbeitgeber zur Zustimmungsersetzung zwingen

Der Betriebsrat beantragte im Anschluss allerdings beim Arbeitsgericht, den Arbeitgeber zu verpflichten, die Zustimmung ersetzen zu lassen. Damit hatte er teilweise Erfolg. Das wiederum führte dazu, dass sowohl der Arbeitgeber als auch der Betriebsrat Beschwerde gegen die Entscheidung einlegten.

Betriebsrat geht in Ruhestand – Ersatzmitglied übernimmt

Während des Verfahrens schied das bisherige Betriebsratsmitglied altersbedingt aus. Deshalb rückte das einzige Ersatzmitglied nach. Das Ersatzmitglied war allerdings nach einem Herzinfarkt länger arbeitsunfähig erkrankt und nicht im Betrieb. Die Kommunikation mit dem Arbeitgeber lief deshalb im Wesentlichen über den bevollmächtigten Rechtsanwalt. Das missfiel dem Arbeitgeber. Er hielt eine ordnungsgemäße Zusammenarbeit ohne den persönlichen Kontakt mit dem Betriebsratsmitglied nicht für möglich. Das sah der Betriebsrat anders. Seiner Meinung nach konnte er trotz krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit Informationen entgegennehmen, Sachverhalte bewerten und Entscheidungen treffen.

Arbeitgeber bekam recht: Betriebsrat ist funktionsunfähig

Die Entscheidung: Das Gericht gab dem Arbeitgeber recht und wies die Anträge des Betriebsrats als unzulässig zurück. Die Richter entschieden, dass der einköpfige Betriebsrat nicht mehr funktionsfähig sei. Sie stellten klar: „Ist das einzige Mitglied an der Amtsausübung gehindert und steht kein Ersatzmitglied zur Verfügung, besteht der Betriebsrat zwar formal weiter, kann seine Aufgaben aber nicht wahrnehmen (§ 25 Abs. 1 Satz 2 BetrVG).“

Arbeitsunfähig heißt nicht automatisch amtsunfähig

Das Gericht stellte in seiner Entscheidung aber auch klar, dass nicht jede Arbeitsunfähigkeit zu einer Amtsunfähigkeit führt. Das gelte auch im Fall eines einköpfigen Betriebsrats. Es sei vielmehr so, dass es durchaus Situationen gebe, in denen arbeitsunfähig erkrankte Betriebsräte ihr Amt wirksam ausüben. Entscheidend seien hier aber die konkreten Einschränkungen. Denn das Ersatzmitglied konnte hier als einziger Betriebsrat einige für das Amt wesentliche Aufgaben nicht wahrnehmen, wie Sprechstunden durchführen oder vertrauliche Gespräche mit Beschäftigten führen. Auch Betriebsbegehungen waren aufgrund seiner Abwesenheit nicht möglich. Die Richter monierten darüber hinaus, dass der Betriebsrat die Kommunikation ausschließlich nur noch über seinen bevollmächtigten Rechtsanwalt laufen ließ. Sie entschieden insoweit, dass die Kommunikation ausschließlich über einen Rechtsanwalt den unmittelbaren Austausch nicht ersetze.

FAZIT

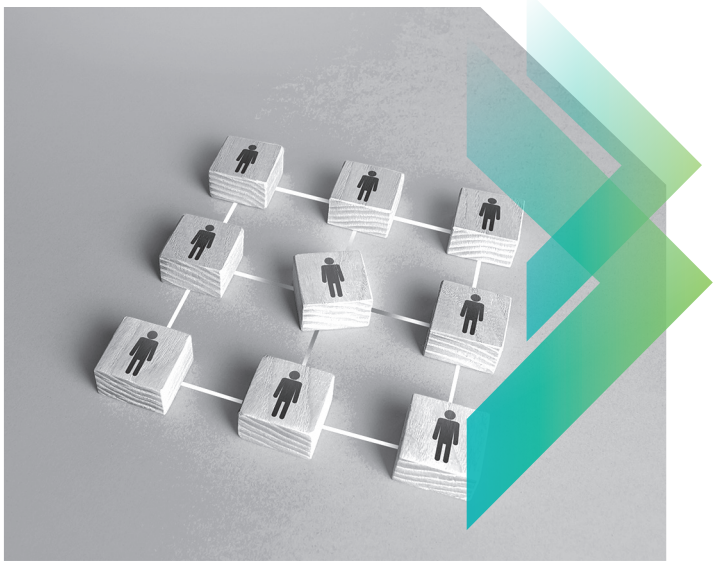
Teil-Amtsfähigkeit reicht nicht

Bei einem aus einer Person bestehenden Betriebsrat ist die grundsätzliche Anwesenheit im Betrieb unerlässlich. Daran mangelte es hier. Deshalb fehlte dem Antrag des Betriebsrats, den Arbeitgeber zu verpflichten, ein Zustimmungsersetzungsverfahren einzuleiten, das Rechtsschutzbedürfnis.

§ 25 Abs. 1 BetrVG

Ersatzmitglieder

Scheidet ein Mitglied des Betriebsrats aus, rückt ein Ersatzmitglied nach. Dies gilt entsprechend für die Stellvertretung eines zeitweilig verhinderten Mitglieds des Betriebsrats.



Mitarbeiterüberwachung | Lesezeit 4 Minuten

Richtiger Umgang mit technischen Überwachungsmaßnahmen

Technische Überwachung ist ein Thema, um das Sie sich immer intensiver kümmern müssen. Denn die zunehmende Digitalisierung und Technisierung bringt neben vielen Vereinfachungen im Betrieb auch stetig mehr zumindest theoretische Möglichkeiten, Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen zu überwachen. Mit Kameras, elektronischen Zutrittssystemen und GPS-Tracking von Firmenfahrzeugen steigen auch die Risiken für Persönlichkeitsrechts- und Datenschutzverstöße. Im Folgenden lesen Sie Antworten auf wichtige Fragen, die Sie sich in diesem Zusammenhang sicher stellen.

Welche Mitbestimmungsrechte haben Sie?

Jede Überwachung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern greift in das allgemeine Persönlichkeitsrecht ein. Die rechtlichen Schranken ergeben sich aus dem Grundgesetz, der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und aus dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) – hier vor allem § 26 BDSG, der speziell für den Beschäftigungsdatenschutz gilt.

Daneben spielt das Betriebsverfassungsgesetz eine zentrale Rolle.

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG haben Sie ein zwingendes Mitbestimmungsrecht, sobald Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin technische Einrichtungen einführt oder anwendet, die dazu geeignet sind, Verhalten oder Leistung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu überwachen.

Soll das Verhalten oder die Ordnung des Betriebs geregelt werden, greift § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.

Was ist eine technische Einrichtung?

Eine technische Einrichtung ist jedes optische, mechanische, akustische oder elektronische Gerät. Die technische Einrichtung muss zudem über eine eigene technische Kontrollwirkung verfügen. Des Weiteren muss der Einsatz der technischen Einrichtung aufgrund der technischen Gegebenheiten und der konkreten Art der Verwendung objektiv geeignet sein, das Verhalten und die Leistung der Arbeitnehmenden zu überwachen.

! ACHTUNG

Auf die Absicht kommt es nicht an

Maßgeblich ist die Geeignetheit. Es kommt nicht darauf an, ob Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin eine Überwachungsmaßnahme nutzen wollte. Es ist auch unerheblich, ob mögliche gewonnene Daten später tatsächlich auch verwendet werden.

Selbst wenn Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin also die Überwachungsfunktion einer technischen Einrichtung gar nicht nutzen möchte, liegt aufgrund der Geeignetheit eine technische Überwachungsfunktion im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG vor. Ihr Ar-



Nicht alles ist erlaubt, was Ihr Arbeitgeber gern kontrollieren würde.

beitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin muss deshalb Ihre Zustimmung als Betriebsrat einholen, bevor er/sie eine solche Telefonanlage in Betrieb nimmt.

Was ist eine Überwachung durch eine technische Einrichtung?

Eine Überwachung durch eine technische Einrichtung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG liegt vor, wenn durch den Einsatz einer technischen Einrichtung Informationen über das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhoben und aufgezeichnet werden. Diese Informationen sollen dann der menschlichen Wahrnehmung zugänglich gemacht oder manuell erhobene Daten ausgewertet werden. Dabei geht es um die Erhebung und Aufzeichnung von Daten, die sich individualisieren lassen und dadurch Rückschlüsse auf Verhaltensweisen möglich machen. Das ist u. a. bei Aufzeichnungen durch Videokameras und elektronische Arbeitszeiterfassungssysteme genauso wie bei Fahrtenschreibern und einer GPS-Überwachung möglich.

Ihre Mitbestimmung dient dem Persönlichkeitsschutz des einzelnen Arbeitnehmers bzw. der einzelnen Arbeitnehmerin. Deshalb unterfallen ihr nur solche Überwachungsmaßnahmen, die einem individuell bestimmten Arbeitnehmer oder einer bestimmten Arbeitnehmerin zugeordnet werden. Denn das Mitbestimmungsrecht besteht entgegen dem sonstigen Erfordernis des kollektiven Charakters nicht erst dann, wenn von einer Kontrolleinrichtung mehrere Arbeitnehmende betroffen sind, sondern es greift auch in Bezug auf den Einzelnen.

Dürfen Arbeits- und Sozialräume videoüberwacht werden?

Besonders häufig kommt es zu Auseinandersetzungen, wenn Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Beschäftigte per Video überwachen. Eine Videoüberwachung ist grundsätzlich eine technische Überwachungseinrichtung im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Deshalb haben Sie als Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht.

In Arbeitsräumen kann eine offene Videoüberwachung ausnahmsweise zulässig sein, wenn sie einem klaren, legitimen Zweck dient. Das ist z. B. der Fall, wenn es um Diebstahlprävention geht oder um den Schutz von Beschäftigten vor Übergriffen.

Heimliche Aufnahmen sind dagegen nur erlaubt, wenn ein konkreter Verdacht auf eine schwerwiegende Pflichtverletzung besteht und mildere Mittel ausscheiden. Die dauerhafte flächendeckende Überwachung ist grundsätzlich unzulässig; ebenso eine Speicherung von Aufnahmen über einen längeren Zeitraum ohne konkreten Anlass. Die Videoüberwachung von Sozial- bzw. Pausenräumen ist genauso wie die von Sanitäranlagen oder Umkleiden besonders sensibel. Hier überwiegen die schutzwürdigen Interessen Ihrer Kolleginnen und Kollegen fast immer. Eine Videoüberwachung wäre nur denkbar, wenn der dringende Tatverdacht einer Straftat besteht und keine andere Maßnahme in Betracht kommt. In der Praxis kommt das allerdings so gut wie nie vor.

Was das für Sie als Betriebsrat heißt: Lehnen Sie die Überwachung von Sozialräumen grundsätzlich ab. Setzen Sie stattdessen auf andere Schutzmaßnahmen, wie abschließbare Spinde.

Darf Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin die E-Mails Ihrer Kolleginnen und Kollegen lesen?

Ob und in welchem Umfang Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin Ihre oder die E-Mails Ihrer Kolleginnen und Kollegen einsehen darf, hängt maßgeblich davon ab, ob die private Nutzung des geschäftlichen E-Mail-Accounts erlaubt oder untersagt ist. Ist die private Nutzung ausdrücklich verboten, darf Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin dienstliche E-Mail-Konten in engen Grenzen kontrollieren. Voraussetzung ist, dass ein konkreter Anlass besteht, etwa der Verdacht auf Pflichtverletzungen oder Sicherheitsvorfälle. Eine dauerhafte, flächendeckende Kontrolle ist dagegen unzulässig.

Wird die private Nutzung hingegen gestattet oder zumindest geduldet, darf Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin nicht auf die E-Mail-Accounts von Ihren Kolleginnen und Kollegen zugreifen. Denn in diesem Fall greift das Fernmeldegeheimnis (§ 3 Telekommunikation-Digitale-Dienste-Datenschutz-Gesetz). Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin darf Nachrichten ohne ausdrückliche Einwilligung nicht lesen. Selbst in dem Fall, dass Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin den Verdacht eines Fehlverhaltens hegt, sind die Hürden hoch.

Was das für Sie als Betriebsrat bedeutet: Setzen Sie sich dafür ein, durch eindeutige Regelungen Rechtsklarheit zu schaffen. Am besten bestehen Sie auf eine Betriebsvereinbarung, die regelt, wer wann in welchem Umfang auf E-Mail-Accounts zugreifen darf.

Sind GPS-Tracker in Firmenwagen erlaubt?

In einigen Betrieben sind Firmenwagen inzwischen mit GPS-Trackern ausgestattet. Damit kann der Arbeitgeber nachvollziehen, wo sich ein Fahrzeug befindet, wann es bewegt wird und welche Routen gefahren werden. Entsprechende Maßnahmen können aus Gründen der Logistik, Arbeitssicherheit oder Diebstahlprävention in Einzelfällen sinnvoll sein. Es handelt sich aber zweifellos um eine Form der Verhaltenskontrolle. Ihr Mitbestimmungsrecht ist deshalb gegeben.

Maßgeblich wird auch hier sein, zu welchem Zweck und in welchem Umfang die Daten genutzt werden. Eine ständige Positionsaufzeichnung oder sogar die Erstellung von Bewegungsprofilen über längere Zeiträume ist nur zulässig, wenn ein überwiegendes berechtigtes Interesse Ihres Arbeitgebers/Ihrer Arbeitgeberin besteht und die Maßnahme verhältnismäßig bleibt. Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin muss genau begründen, warum diese Fälle vorliegen sollen. Zulässig wäre etwa u. U. die Ortung während der Arbeitszeit zur Disposition von Aufträgen oder aber zur Diebstahlsicherung.

Problematisch wird es allerdings, wenn Ihre Kolleginnen und Kollegen das Fahrzeug auch privat nutzen dürfen. Da dies sehr häufig der Fall ist, ist das GPS-Tracking in der Praxis nur eingeschränkt möglich. Denn haben Kolleginnen oder Kollegen das Recht, das Auto privat zu nutzen, muss gewährleistet werden, dass die Überwachung während der Privatnutzung deaktiviert werden kann.

MEIN TIPP

Betriebsvereinbarung abschließen

Was das für Sie als Betriebsrat bedeutet: Wenn Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin auf GPS-Tracking besteht, vereinbaren Sie mit ihm/ihr eine Betriebsvereinbarung, in der Sie genau regeln, welche Daten erfasst werden, wie lange sie gespeichert werden, wer Zugriff hat sowie zu welchen Zwecken eine Auswertung erfolgt.

Versetzung | Lesezeit 2 Minuten

EuGH: Versetzung an einen weit entfernten Ort ist Entlassung

Plant ein Arbeitgeber bzw. eine Arbeitgeberin eine Betriebsverlagerung, sind damit häufig Versetzungen und Kündigungen verbunden. Kündigt ein Arbeitgeber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in diesem Zusammenhang die Versetzung an einen weit entfernten neuen Standort an, ist die Frage, wie diese zu beurteilen und wie damit umzugehen ist – im Hinblick auf die Schwellenwerte bei Massenentlassungen. In der Rechtssache C-907/24 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) am 4.6.2026 entschieden, dass die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wegen Weigerung eines Arbeitnehmers, sich auf eine Versetzung an einen weit entfernten Arbeitsort einzulassen (z. B. rund 600 km), als Entlassung nach der EU-Massenentlassungsrichtlinie (98/59/EU) gilt.

Italienisches Unternehmen schließt Standort

Der Fall: Der Arbeitgeber, ein italienisches Energieunternehmen, hatte Anfang September 2021 beschlossen, seine Produktion in Kampanien einzustellen und an einen 600 km entfernten Standort nach Sardinien zu verlagern. Die Entscheidung teilte er den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Mitte September 2021 mit. In dem entsprechenden Schreiben wurden sie zudem darüber unterrichtet, dass die entsprechenden Versetzungen ab Anfang Oktober 2021 anstünden.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lehnten das Angebot ab und erschienen nicht am neuen Standort. Das nahm der Arbeitgeber zum Anlass, den betroffenen Beschäftigten wegen unentschuldigten Fehlens zu kündigen.

Der Arbeitgeber hatte die Kündigungen allerdings ausgesprochen, ohne das Verfahren der Massenentlassungen einzuhalten.

Beschäftigte wehren sich gegen Kündigungen

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stellten sich auf den Standpunkt, dass die Versetzung rechtswidrig war. Damit hatten sie Erfolg. Das italienische Gericht stellte zunächst die Rechtswidrigkeit der Versetzung und später auch die Rechtswidrigkeit der Kündigungen fest. Das Gericht ordnete zudem die Weiterbeschäftigung an.

Gegen diese Entscheidung wehrte sich der Arbeitgeber gerichtlich. Er argumentierte, dass die Kündigungen nicht wegen der Produktionsverlagerung erfolgt seien, sondern wegen des mehr als 30-tägigen unentschuldigten Fehlens und der Weigerung, die Versetzung anzutreten. Er stützte sich zudem darauf, dass die Produktionsverlagerung aus technischen, organisatorischen und produktionsbedingten Gründen notwendig gewesen sei.

Berufungsgericht leitet Vorabentscheidungsverfahren ein

Das in der Angelegenheit in der Berufungsinstanz beschäftigte italienische Gericht leitete daraufhin ein Vorabentscheidungsverfahren beim EuGH ein. In diesem wollte es klären lassen, ob nur ausdrücklich vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigungen als „Entlassungen" i. S. d. Richtlinie 98/59 zählen. Es fragte, inwieweit indirekte Entlassungen einzubeziehen seien. Damit meinte es Fälle wie hier, wo die Arbeitsbedingungen so erheblich und dauerhaft verschlechtert würden, dass Beschäftigte dadurch faktisch zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezwungen würden.

Versetzung ist Entlassung i. S. d. EU-Rechts

Die Entscheidung: Der EuGH entschied, dass die ausgesprochenen Kündigungen als Entlassungen im Sinne von Art. 1 Abs. 1 der Massenentlassungsrichtlinie zu bewerten seien. Die Richter stellten in ihrer Begründung darauf ab, dass die Kündigungen formal wegen unentschuldigten Fehlens ausgesprochen worden waren. Ihr eigentlicher Auslöser sei jedoch eine einseitige Entscheidung des Arbeitgebers gewesen. Dieser habe die unternehmerische Entscheidung getroffen, den Standort zu verlegen. Da die Gründe für die Kündigung nicht in der Person der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lagen, sondern in einer organisatorischen Maßnahme des Arbeitgebers, seien die Kündigungen nach dem weiten, unionsrechtlich einheitlichen Entlassungsbegriff der Richtlinie zu beurteilen. Dieser sei weit auszulegen. Schließlich ging es darum, dem Arbeitnehmerschutz gerecht zu werden.

Auf die Bezeichnung kommt es nicht an

Der EuGH stellte darüber hinaus klar, dass es nicht entscheidend auf die rechtliche Bezeichnung ankomme. Maßgeblich sei vielmehr der rechtliche Hintergrund. Liege die eigentliche Ursache – wie hier – in einer einseitigen Entscheidung des Arbeitgebers und nicht im individuellen Verhalten einzelner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sei die Massenentlassungsrichtlinie anwendbar.

Hier handelt es sich um von den deutschen Gerichten anzuwendendes und von deutschen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zu beachtendes Recht.

Welche Rolle Sie bei Versetzungen spielen

Sind in Ihrem Betrieb mehr als 20 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt, kann Ihr Arbeitgeber nicht allein über eine Versetzung entscheiden. Er benötigt vielmehr Ihre Zustimmung als Betriebsrat nach § 99 Abs. 1 BetrVG.

Nach § 95 Abs. 3 BetrVG ist eine mitbestimmungspflichtige Versetzung i. S. d. BetrVG bereits bei der Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs gegeben, die voraussichtlich die Dauer von 1 Monat überschreitet, oder wenn sie für weniger als 1 Monat erfolgt, aber mit einer erheblichen Änderung der Umstände, also der Arbeitsbedingungen, verbunden ist. Bei einer Versetzung können Sie als Betriebsrat die Zustimmung zu einer solchen Maßnahme allein aus den in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Gründen verneinen. Nutzen Sie Ihre Beteiligungsrechte und versuchen Sie, eine für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen möglichst gute Regelung durchzusetzen.

Freistellung | Lesezeit 1 Minute

Darf unser Arbeitgeber einen Kollegen zum Abbau von Überstunden nach Hause schicken?

Frage:

Unser Arbeitgeber hat kürzlich einen Kollegen an einem Freitag darüber informiert, dass dieser ab dem darauffolgenden Montag für eine Woche zuhause bleiben sollte. Und zwar unter Anrechnung der Plusstunden auf dem Arbeitszeitkonto. Denn Ziel war es unter anderem, dafür zu sorgen, dass der Kollege Überstunden abbaut. Zudem haben wir im Moment Auftragsschwierigkeiten. In unserem Betrieb gibt es eine Betriebsvereinbarung zu Arbeitszeitkonten. Diese enthält allerdings keine Regelungen zur Ankündigungsfrist in solchen Fällen.

Der Kollege erkrankte am 2. Tag der Freistellung für die restliche Zeit arbeitsunfähig. Er verlangte die Rückbuchung der angesparten Zeit. Unser Arbeitgeber weigert sich. Wie ist die Rechtslage?

Antwort: Arbeitgeber kann Beschäftigten nach Hause schicken

In der Regel kann Ihr Arbeitgeber einen Arbeitnehmer für einige Zeit nach Hause schicken und diese Zeit mit einem Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto verrechnen. Maßgeblich dafür ist jedoch, ob eine wirksame rechtliche Grundlage existiert und Ihr Arbeitgeber sein Direktionsrecht ordnungsgemäß ausübt.

Dazu müssen folgende Voraussetzungen gegeben sein: Ein Arbeitsvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder ein anwendbarer Tarifvertrag müssen ausdrücklich regeln, dass Ihr Arbeitgeber den Abbau von Überstunden bzw. Ansparzeit anordnen darf. Fehlt eine solche Klausel, darf ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer bei Auftragsmangel nicht einfach einseitig anordnen, dass der Arbeitnehmer auf Kosten seines Zeitguthabens nach Hause zu gehen hat. Eine entsprechende Anordnung ist zudem nur so lange zulässig, wie Ihr Kollege bzw. andere Beschäftigte tatsächlich Plusstunden auf dem Konto angespart haben.

Denn hat das Konto eines Arbeitnehmers kein Guthaben mehr, trägt Ihr Arbeitgeber das wirtschaftliche Risiko. Solche aufgezwungenen Minusstunden müssen Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen nicht nacharbeiten.

Freistellung muss rechtzeitig angekündigt werden

Arbeitgeber müssen bei der Anordnung einer entsprechenden Freistellung zugleich das Prinzip des billigen Ermessens wahren (§ 106 GewO). Ein Zeitraum von 5 Tagen erfordert grundsätzlich eine angemessene Ankündigungsfrist. Häufig wird eine entsprechende Frist in einer Betriebsvereinbarung verankert. Sollte das wie bei Ihnen nicht so sein, wird sich der betroffene Kollege wahrscheinlich auf 4 Tage berufen können. Da das aber nicht endgültig ausgeurteilt ist, sollten Betroffene genau überlegen, wann und in welcher Form sie darüber einen Streit mit dem Arbeitgeber starten.

Was bei Krankheit während der Ausgleichstage gilt

Das Krankheitsrisiko beim Überstundenabbau trägt nach der Rechtsprechung der Arbeitnehmer. Das heißt: Sollten Kolleginnen oder Kollegen während freier Tage arbeitsunfähig erkranken, werden die Tage meist trotzdem vom Zeitkonto abgezogen. Das läuft also anders als beim Erholungsurlaub. Bucht ein Kollege bzw. eine Kollegin einige Tage als Urlaub und andere als Ausgleichszeitraum, ist genau zu differenzieren.

Rückzahlungsvereinbarung | Lesezeit 1 Minute

Ist diese Rückzahlungsvereinbarung wirksam?

Frage:

Unser Arbeitgeber hat einem unserer Kollegen eine relativ teure Fortbildung finanziert. Damit er bzw. das Unternehmen von dem angeeigneten Wissen profitiert und vor allem im Zweifel die Kursgebühren zurückfordern kann, hat unser Arbeitgeber mit dem Kollegen eine Rückzahlungsvereinbarung für den Fall einer Kündigung geschlossen. Diese regelt, dass unser Kollege bei einer Kündigung im 1. Jahr nach Abschluss der Schulung die Kosten in voller Höhe zurückzahlen muss. Im 2. Jahr soll er zwei Drittel zahlen und im 3. Jahr ein Drittel. Nun hat er im 2. Jahr gekündigt. Er meint, er muss nichts zahlen, weil die Rückzahlungsklausel unwirksam ist. Stimmt das?

Antwort: Es fehlt an einer Unterscheidung nach Kündigungsgründen

Ja, denn Vereinbarungen über die Rückzahlung von Fortbildungskosten müssen sich nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ausdrücklich auf den Fall beschränken, dass das Arbeitsverhältnis aus vom Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin zu vertretenden Gründen endet.

Damit sind die Fälle abgedeckt, in denen der Kollege bzw. die Kollegin kündigt, weil er/sie sich eine andere Stelle gesucht hat, oder in denen Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin wegen Pflichtverletzungen kündigt.

Eine Rückforderung solcher Gelder ist jedoch nicht zulässig, wenn Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin betriebsbedingt kündigt. Gleiches gilt, wenn Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin kündigt, weil der Kollege/die Kollegin gesundheitlich nicht mehr dazu in der Lage ist, seinen/ihren Beruf auszuüben.

Rückzahlungsvereinbarung unwirksam

Da die Rückzahlungsvereinbarung offensichtlich immer dann gelten soll, wenn Ihr Kollege selbst kündigt, ist diese Vereinbarung unwirksam.

Freistellung nach Kündigung | Lesezeit 2 Minuten

Wann Ihr Arbeitgeber Kolleginnen und Kollegen nicht zurückrufen kann

Kündigt ein Arbeitgeber bzw. eine Arbeitgeberin einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin, stellt er/sie den Gekündigten bzw. die Gekündigte oft unmittelbar danach von der Arbeit frei. Häufig heißt es in einer entsprechenden Freistellungserklärung: „Die Freistellung erfolgt unwiderruflich unter Anrechnung von Resturlaub und Überstunden." Das funktioniert so lange, wie der Kollege bzw. die Kollegin nicht Kündigungsschutzklage einreicht, obsiegt und dadurch seinen/ihren Arbeitsplatz zurückerhält. Und was passiert, wenn der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin die Kündigung zurückzieht und einen Betroffenen plötzlich wieder zur Arbeit auffordert? Mit diesen Fragen musste sich das Landesarbeitsgericht Niedersachsen in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung beschäftigen (16.3.2026, Az. 4 SLa 854/25).

Arbeitgeber nimmt Kündigung zurück

Der Fall: Der Arbeitgeber wollte ein lediglich bis zum 31.5.2025 befristetes Arbeitsverhältnis vorzeitig beenden. Er kündigte dem Arbeitnehmer am 13.3. ordentlich zum 15.4.2025.

Mit dem Kündigungsschreiben übergab er dem Beschäftigten ein weiteres Schreiben. Dieses enthielt eine Regelung, nach der der Arbeitgeber den Arbeitnehmer ab sofort und unwiderruflich unter Anrechnung von Resturlaub und Überstunden von der Arbeitsleistung freistellte.

Der Arbeitnehmer legte daraufhin Kündigungsschutzklage ein. Das führte dazu, dass der Arbeitgeber den Anspruch auf Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über den 15.4.2025 hinaus akzeptierte. Darüber unterrichtete er das Gericht und den Arbeitnehmer am 24.3.2025. Gleichzeitig forderte er den Arbeitnehmer auf, am 25.3.2025 wieder am Arbeitsplatz zu erscheinen.

Der Arbeitnehmer kehrte allerdings nicht wie vom Arbeitgeber geplant an den Arbeitsplatz zurück. Der Arbeitgeber zahlte deshalb für die Zeit ab dem 25.3. keine Vergütung mehr. Hierbei berücksichtigte er, dass der Beschäftigte zum Zeitpunkt der Kündigung noch 10 Tage Resturlaub hatte, die inzwischen durch die Freistellung abgegolten waren.

Das missfiel dem Arbeitnehmer. Er verlangte die volle Vergütung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses am 31.5.2025.

Freistellung konnte nicht widerrufen werden

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass der Arbeitnehmer der Aufforderung seines Arbeitgebers, an den Arbeitsplatz zurückzukehren, nicht folgen muss. Und zwar aus 2 Gründen:

1. Die Freistellung von der Arbeit war ausdrücklich unwiderruflich erfolgt. Das ist verständlich. Denn eine widerrufliche Freistellung erfüllt keinen Urlaubsanspruch. Allerdings hatte der Arbeitgeber den Widerruf mit seinem Schreiben selbst ausgeschlossen.
2. Der Arbeitgeber hatte den Urlaubszeitraum nicht festgelegt. Er hatte es vielmehr dem Arbeitnehmer überlassen, wann er seinen Resturlaub während der Freistellung nimmt. Deshalb musste sich der Arbeitgeber so behandeln lassen, als habe er für den gesamten Freistellungszeitraum Urlaub erteilt. Aus einem genehmigten Urlaub darf Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin Beschäftigte nicht zurückrufen.



Arbeitgeber muss bis zum Ende der Kündigungsfrist zahlen

Der Arbeitnehmer hatte die Vergütung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses am 31.5.2025 gefordert. Damit hatte er allerdings keinen Erfolg. Das Gericht sprach ihm die Vergütung bis zum 15.4.2025, dem Ende der Kündigungsfrist, zu. Das begründeten die Richter damit, dass der Arbeitgeber nur eine Freistellung bis zum Ende der Kündigungsfrist angestrebt habe. Deshalb müsse der Arbeitgeber bis zum 15.4.2025 zahlen. Am 16.4.2025 hätte der Arbeitnehmer wieder zur Arbeit kommen müssen. Da er dies nicht getan hat, hat er für den Zeitraum vom 16.4. bis zum 31.5.2025 keinen Anspruch auf Vergütung.

FAZIT

Was Sie betroffenen Kolleginnen und Kollegen empfehlen sollten

Gegen eine Freistellung im Zusammenhang mit einer Kündigung können betroffene Kolleginnen und Kollegen nichts tun. Die entsprechende Entscheidung trifft Ihr Arbeitgeber. Die Betroffenen sollten ein Freistellungsschreiben dennoch genau prüfen. Entscheidend ist die Unterscheidung zwischen einer unwiderruflichen bzw. widerruflichen Freistellung sowie die Anrechnung von Urlaub und Überstunden. Wichtig kann, wie Sie hier sehen, unter Umständen auch ein stillschweigend bestimmter Endtermin sein.

Muster-Betriebsvereinbarung: Was Sie zum Einsatz künstlicher Intelligenz wissen müssen

Der Einsatz von KI beeinflusst häufig die Arbeitsabläufe. Er wirkt sich damit unmittelbar auf Ihre Kolleginnen und Kollegen aus. Als Betriebsrat sollten Sie deshalb sowohl die datenschutzrechtlichen Aspekte als auch Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie der Leistungs- und Verhaltenskontrolle im Blick haben und versuchen, eventuelle Risiken mithilfe Ihrer Beteiligungsrechte zu minimieren. Am besten schließen Sie dazu eine Betriebsvereinbarung mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin ab.

Muster-Betriebsvereinbarung: Künstliche Intelligenz

Zwischen der … (Name des Unternehmens) und dem Betriebsrat der … (Name des Unternehmens) wird über die Einführung von Systemen der künstlichen Intelligenz (KI) folgende Betriebsvereinbarung abgeschlossen:

Präambel

Der Einsatz künstlicher Intelligenz verändert die Arbeitsbedingungen und eröffnet Chancen. Er ist aber auch mit Risiken verbunden. Die Vereinbarung setzt Rahmenbedingungen und verpflichtet zu einer Interessenabwägung, welche die Chancen und Risiken für das Unternehmen sowie mögliche Vor- und Nachteile für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ins Verhältnis setzt. Arbeitgeber und Betriebsrat sind sich darüber einig, dass bei der Implementierung von KI die menschlichen Ziele i. S. d. § 2 BetrVG zu beachten sind; d. h., insbesondere die menschengerechte Ausgestaltung des Arbeitsplatzes, die Vielseitigkeit der Tätigkeitsprofile, die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz berücksichtigt werden müssen.

§ 1 Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der … (Name des Unternehmens).

§ 2 Zweck

Ziel der KI-Systeme ist die datengestützte Vorbereitung bestmöglicher Entscheidungen. Deshalb ersetzen KI-Systeme in keinem Fall die Entscheidung eines Menschen. Arbeitgeber und Betriebsrat sind sich vielmehr einig, dass bei der Anwendung von KI-Systemen das Letztentscheidungsrecht grundsätzlich beim Menschen bleibt. Ziel ist es, dass KI-Systeme entsprechende Entscheidungen grundsätzlich nur vorbereiten. Mit der Einführung von KI-Systemen soll die Arbeitsbelastung reduziert werden. Erklärtes Ziel ist es, einen Personalabbau durch KI zu verhindern.

§ 3 Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat im Rahmen der Einführung eines KI-Systems im Unternehmen unverzüglich vollständig über das jeweilige System sowie die bekannten Auswirkungen, vor allem im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, zu unterrichten. Er hat dem Betriebsrat dabei auch Details, wie das System auf welche Datenquelle zurückgreift und wie die Daten durch die eingesetzten Algorithmen verarbeitet werden, mitzuteilen. Von dieser Informationspflicht sind auch die Features erfasst, die verwendet werden, um einen Algorithmus zu trainieren, die richtigen Entscheidungen zu treffen. Als weiteren Punkt in diesem Zusammenhang hat der Betriebsrat einen Anspruch darauf, erläutert zu bekommen, wie etwaige gewonnene Daten bereinigt, gelöscht, anonymisiert bzw. pseudonymisiert werden.

§ 4 Diskriminierungsverbot

Arbeitgeber und Betriebsrat sind sich darüber einig, dass vor der Einführung eines KI-Systems sorgfältig zu prüfen ist, dass der von dem KI-System verwendete Algorithmus diskriminierungsfrei im Sinne des § 7, 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) arbeitet. KI-Systeme müssen gerechte, nicht-diskriminierende Vorschläge liefern. Der Arbeitgeber hat deshalb nachzuweisen, dass die KI-Systeme mit geeigneten Methoden auf Diskriminierungsfreiheit und Fairness geprüft wurden.

§ 5 Rechte der Arbeitnehmer

Die Rechte der Arbeitnehmer bleiben unberührt. Sollten Empfehlungen eines KI-Systems erwiesenermaßen fehlerhaft sein, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Berichtigung.

§ 6 Verhaltens- und Leistungskontrolle

Arbeitgeber und Betriebsrat sind sich einig, dass jegliche Form einer Leistungs- oder Verhaltenskontrolle durch ein KI-System unzulässig ist.

§ 7 Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer möglichst frühzeitig und vollständig über die Einführung und Ziele von KI-Systemen zu unterrichten. Er wird mögliche Einwände und Anregungen aus der Belegschaft mit aller Ernsthaftigkeit prüfen.

§ 8 Kontrollrechte des Betriebsrats

Der Betriebsrat ist im Rahmen seiner Zuständigkeiten befugt, die Einhaltung dieser Betriebsvereinbarung einschließlich zusätzlicher Vereinbarungen zu diesem Thema nach § 80 BetrVG zu überwachen. Dazu gehört vor allem die Qualitätssicherung der Daten.

§ 9 Qualifizierung und Weiterbildung

Vor der Einführung der KI-Systeme wird der Bedarf nach Qualifizierungsmaßnahmen für die Interaktion mit KI ermittelt. Vor dem endgültigen Einsatz von KI sowie vor technischen oder organisatorischen Änderungen durch den Einsatz dieser Systeme sind die betroffenen Beschäftigten rechtzeitig und umfassend über Arbeitsmethoden und Aufgaben zu unterrichten und dementsprechend zu qualifizieren.

§ 10 Schlussbestimmungen

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

Arbeitgeber und Betriebsrat werden zudem 1 Jahr nach Inkrafttreten gemeinsam den notwendigen Anpassungsbedarf prüfen.

_____

Ort, Datum

_____

Unterschriften

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

Mangelhafte Rechnungsprüfung | Lesezeit 1 Minute

Wer die Regeln nicht einhält, riskiert seinen Job

Wer in seinem Job die Aufgabe hat, Rechnungen freizugegeben, und über erhebliche finanzielle Mittel verfügt, trägt eine besondere Verantwortung. Verstöße gegen solche Kontroll- und Prüfungspflichten können gravierende Folgen haben. Eine aktuelle Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 29.5.2026 (Az. 12 Sa 861/23) zeigt, dass eine fristlose Kündigung durchaus möglich ist. Als Betriebsrat werden Sie in einer solchen Situation versuchen, in der Anhörung noch ein gutes Wort für die Kolleginnen und Kollegen einzulegen. Helfen wird das in einer vergleichbaren Situation aber eher nicht.

Intendantin gibt Rechnung frei

Der Fall: Die Arbeitnehmerin war als Leiterin der Intendanz des Rundfunks Berlin-Brandenburg (RBB) tätig. Im Rahmen ihrer Tätigkeit gab sie eine Beraterrechnung über 12.000 € frei. Allerdings hatte sie die Rechnung nach Auffassung ihres Arbeitgebers freigegeben, ohne vorher ausreichend zu prüfen, ob eine wirksame vertragliche Grundlage bestand und ob die abgerechnete Leistung tatsächlich erbracht worden war.

Arbeitgeber kündigt fristlos

Der RBB kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis der Leiterin der Intendanz außerordentlich fristlos. Denn die Anforderungen an das Verfahren, vor allem das Verfahren der Rechnungsprüfung, und die Form von Beraterverträgen sind beim RBB klar geregelt. Die Leiterin habe die Anforderungen missachtet. Das mache die Zusammenarbeit unzumutbar.

Kündigung wirksam

Die Entscheidung: Das Gericht hielt die Kündigung für wirksam und entschied, dass die pflichtwidrige Rechnungsfreigabe eine schwerwiegende Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten darstelle. Aufgrund der besonderen Vertrauensstellung war die fristlose Kündigung ohne vorherige Abmahnung gerechtfertigt.

ACHTUNG

Überschreiten Sie nicht Ihre Kompetenzen

Verfahrensabläufe sind für die meisten Arbeitsplätze geregelt. Sie sind einzuhalten. Ich empfehle Ihnen und Ihren Kollegen, jegliche vorgesehenen Verfahren penibel entsprechend den Vorgaben zu erfüllen.



Alfi: Ihr digitaler Assistent für alle Fragen

Stellen Sie ihm einfach Ihre Frage und er hat sofort die passende Antwort parat

Dabei greift Alfi ausschließlich auf geprüfte Fachinformationen unseres Expertenteams zurück.



Sie finden mich im Onlinebereich (www.adiuva.de) am rechten unteren Bildschirmrand.

Folgen Sie ADIUVA auch auf:

Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe

SACHMITTEL
Tablet gehört Wahlvorstand

AUSSCHLUSS AUS DEM BETRIEBSRAT
Das müssen Sie wissen

MUSTER-BETRIEBSVEREINBARUNG
Mobile Arbeit