

@Betriebsrat

Mitbestimmung erfolgreich nutzen und umsetzen

mit
Betriebsrats-Wiki



Das sich selbst aufbauende Praxis-Nachschlagewerk für erfolgreiche und rechtlich abgesicherte Betriebsratsarbeit

Sie lesen in dieser Ausgabe

▷ EDITORIAL

Hier müssen Sie bitte genauer hinschauen Seite 2

▷ KOMPAKT INFORMIERT

Sensationsurteil des EuGH: Arbeitgeber müssen die Eltern schwerbehinderter Kinder schützen Seite 3

Freie Stelle nicht bei der Agentur für Arbeit gemeldet? Diskriminierung! . . Seite 3

Welchen Fehler die **Einigungsstelle** niemals machen darf Seite 4

Zusatzurlaub für langjährig Beschäftigte – sprechen Sie als Betriebsrat mit? Seite 4

Betriebsvereinbarungen dürfen die **Höhe freiwilliger Arbeitgeberleistungen** an die Anwesenheit knüpfen Seite 5

Homeoffice auf Dauer? Kein generelles Recht für Schwerbehinderte! Seite 5

▷ CHECKLISTE DES MONATS

Resturlaub: Die 7 zentralen Fakten und ein wichtiges neues Urteil für Sie Seite 6

▷ BETRIEBSRATS-WIKI

So bestimmen Sie beim **Betrieblichen Eingliederungsmanagement** mit – und sichern sich als Betriebsrat den Erfolg. Seite 7

Betriebsvereinbarungen abschließen: Der große Praxisüberblick für Sie als Betriebsrat Seite 11

▷ LESERFRAGE DES MONATS

Vorgesetzter löscht E-Mails und streicht eigenmächtig Krankheitstage. Und nun? Seite 16

Ausgabe | SEP
25

INHALT

Ihre Expertin für
Mitbestimmung



Andrea Einziger,
Chefredakteurin
@Betriebsrat

EDITORIAL

Hier müssen Sie bitte genauer hinschauen

Liebe Betriebsratsvorsitzende,
lieber Betriebsratsvorsitzender,

still, unscheinbar – und doch hochgefährlich: Immer mehr Beschäftigte leiden unter dem Phänomen „Quiet Cracking“. Das zeigen eine neue Studie der Unternehmensberatung EY und eine Analyse von TalentLMS. Gemeint ist nicht der offene Bruch mit dem Arbeitgeber, sondern ein schleichendes Auseinanderdriften von Motivation und Arbeitszufriedenheit. Die Betroffenen mögen ihre Arbeit grundsätzlich, fühlen sich aber übersehen, ausgebremst.

Auf den ersten Blick wirkt „Quiet Cracking“ wie eine Privatangelegenheit zwischen Führungskraft und Beschäftigten. Doch das stimmt nicht. Sobald es im größeren Stil vorkommt, schlägt es auf die gesamte Belegschaft durch – und führt zu steigender Fluktuation, höheren Krankheitsquoten, zunehmenden Konflikten im Team. Spätestens dann geht es um Mitbestimmungsrechte, Gesundheitsschutz und Ihre Aufgabe, die Interessen der Belegschaft zu vertreten.

Das macht Quiet Cracking so gefährlich:

Es fällt lange nicht auf. Die Betroffenen erscheinen pünktlich, arbeiten ihre Aufgaben ab – aber das Engagement nimmt ab. Was bleibt, ist ein Gefühl von Stillstand und innere Kündigung auf Raten.

Ihr Auftrag: Vorbeugen statt Heilen

Als Betriebsrat können Sie Quiet Cracking nicht heilen – aber Sie können vorbeugen und die Rahmenbedingungen verbessern. Drei Ansatzpunkte sind dabei besonders wichtig:

1. Wertschätzung sichtbar machen

Fordern Sie ein, dass Anerkennung im Betrieb nicht nur Lippenbekenntnis ist. Dazu gehört regelmäßiges Feedback, transparente Kommunikation und das Ernstnehmen von Kritik. Machen Sie deutlich: Wertschätzung ist zentral für Gesundheit und Motivation.

2. Perspektiven schaffen

Fordern Sie Betriebsvereinbarungen zu Weiterbildung, internen Stellenausschreibungen oder Laufbahnmodellen. Wer weiß, dass er im Betrieb Entwicklungschancen hat, bleibt motiviert.

3. Gesundheit und Belastung im Blick behalten

Quiet Cracking ist eng mit psychischer Belastung verbunden. Hier greifen Ihre Mitbestimmungsrechte beim Arbeits- und Gesundheitsschutz (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)). Nutzen Sie Gefährdungsbeurteilungen, Maßnahmen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement und Mitarbeiterbefragungen, um frühzeitig Warnsignale zu erkennen.

Die Fakten zeigen: Quiet Cracking ist kein Modewort, sondern Ausdruck eines echten Problems. Zeit, es anzugehen.

Mit herzlichen Grüßen

Sensationsurteil des EuGH: Arbeitgeber müssen die Eltern schwerbehinderter Kinder schützen

EuGH, Entscheidung vom 11.9.2025, Rs. C-38/24

Klartext vom Europäischen Gerichtshof (EuGH): „Ein Arbeitgeber ist, um die Gleichbehandlung der Arbeitnehmer zu gewährleisten, verpflichtet, angemessene Vorkehrungen zu treffen, damit Arbeitnehmer ihren behinderten Kindern die erforderliche Unterstützung zukommen lassen können, sofern dadurch der Arbeitgeber nicht unverhältnismäßig belastet wird.“

Im entschiedenen Fall wollte eine Arbeitnehmerin, die ein vollinvalides, schwerbehindertes Kind hat, an einem Arbeitsplatz mit festen Arbeitszeiten eingesetzt werden. Ihr Arbeitgeber gewährte ihr gewisse Anpassungen nur vorübergehend. Für den EuGH eine diskriminierende Handlung. Und weiter:

„Der Schutz der Rechte behinderter Personen vor indirekter Diskriminierung am Arbeitsplatz erstreckt sich auf Eltern behinderter Kinder. Die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen sind so anzupassen, dass diese Eltern sich ohne die Gefahr einer mittelbaren Diskriminierung um ihr Kind kümmern können.“

Im Klartext: Eltern mit schwerbehinderten Kindern haben ein Recht auf Anpassung von Arbeitszeiten, Schichtdiensten etc., damit die Betreuung der Kinder gewährleistet ist. Nur wenn nachvollziehbare betriebliche Gründe eine Umsetzung dieses Rechts unmöglich machen, können Arbeitgeber dies ablehnen. Aber: Sie müssen sich dann trotzdem um machbare Lösungen bemühen. Informieren Sie Betroffene unbedingt über diese wichtige Entscheidung. Sie stärkt die Rechte betroffener Eltern deutlich.

Diskriminierende
Handlung lag vor

Recht auf Anpassung
der Arbeitszeiten

Freie Stelle nicht bei der Agentur für Arbeit gemeldet? Diskriminierung!

ArbG Düsseldorf, Urteil vom 13.8.2025, Az. 13 Ca 2388/25

Wenn Ihr Arbeitgeber eine freie Stelle ausschreibt, muss er stets auch die Agentur für Arbeit informieren, damit sie prüfen kann, ob es für die Stelle geeignete schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber gibt. Unterlässt Ihr Arbeitgeber diese Meldung, stellt dies ein starkes Indiz für eine Diskriminierung dar. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Information an die Agentur für Arbeit absichtlich oder nur durch ein Versehen unterblieben ist, so das Arbeitsgericht (ArbG) Düsseldorf.

Geregelt ist die Verpflichtung zur Meldung an die Agentur für Arbeit in § 164 Sozialgesetzbuch (SGB) IX, Satz 1 und 2. Dort heißt es: „Die Arbeitgeber sind verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können. Sie nehmen frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit auf.“

Wichtig: Da Sie als Betriebsrat nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) die Einhaltung von Gesetzen durch Ihren Arbeitgeber zu beachten haben, nehmen Sie Kontakt mit Ihrem Arbeitgeber auf und sprechen Sie über dieses wichtige Urteil.

Übrigens: Darauf, ob es überhaupt andere Bewerberinnen und Bewerber gegeben hat, ob deren Bewerbungen Erfolg hatten und ob sie die Stelle angetreten haben, kommt es nicht an (BAG, Urteil vom 27.3.2025, Az. 8 AZR 123/24).



Welchen Fehler die Einigungsstelle niemals machen darf

BAG, Beschluss vom 20.5.2025, Az. 1 ABR 11/24

Ein Einigungsstellenspruch ist unwirksam, wenn die den Betriebsparteien zugeleitete Fassung nicht vollständig dem entspricht, was die Einigungsstelle tatsächlich beschlossen hat. Fehlt also ein Bestandteil (z. B. eine Kostenstelle, Anlage oder Ziffer), ist der Spruch nichtig.



Wichtig: Nach Zuleitung ist das Verfahren abgeschlossen. Ein späterer „Berichtigungsbeschluss“ durch den Vorsitzenden alleine heilt nichts. Die Einigungsstelle muss also erneut zusammenkommen, um noch einmal korrekt zu beschließen. Und:

Wurde durch den Einigungsstellenspruch eine alte Betriebsvereinbarung abgelöst oder geändert gilt: Die alte Betriebsvereinbarung lebt wieder auf – solange, bis ein neuer, ordnungsgemäßer Einigungsstellenspruch vorliegt.

Zusatzurlaub für langjährig Beschäftigte – sprechen Sie als Betriebsrat mit?

BAG, Mitteilung vom 2.9.2025 zum Verfahren 1 ABR 30/24

Ist in einem Tarifvertrag der Zusatzurlaub langjährig Beschäftigter geregelt, haben Sie als Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht. So das Landesarbeitsgericht (LAG) Nürnberg mit Beschluss vom 8.8.2024 (Az. 5 TaBV 10/24). Im entschiedenen Fall regelte der Tarifvertrag die Anspruchsvoraussetzungen (25 Jahre Betriebszugehörigkeit) und die Dauer des Zusatzurlaubs.

Nach entsprechendem Hinweis auf die Erfolglosigkeit der Revision durch das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat der Betriebsrat seine Revision (Berufung) zurückgezogen.



Wichtig: § 87 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gibt Ihnen in vielen Fragen der Arbeitszeit und des Urlaubs ein Mitbestimmungsrecht. Aber: Dieses Recht gilt nur, „soweit“ keine abschließende tarifliche Regelung besteht. Das ist der berühmte Tarifvorrang (§ 87 Abs. 1 Eingangshalbsatz BetrVG).

Anders hätte die Sache in diesem Fall ausgesehen

Wenn der Tarifvertrag nur einen Rahmen gesteckt hätte – z. B. „Zusatzurlaub für langjährig Beschäftigte ist zu gewähren, die nähere Ausgestaltung regelt eine Betriebsvereinbarung“ oder „Dauer: bis zu fünf Tage, genaue Staffelung im Betrieb festzulegen“ – dann wären Sie als Betriebsrat wieder am Tisch gewesen. Sobald der Tarif also offenlässt, wie genau etwas umgesetzt wird, lebt Ihr Mitbestimmungsrecht auf.

Was gilt für Betriebe ohne Tarifvertrag?

Ist Ihr Arbeitgeber an keinen Tarifvertrag gebunden, können Sie freiwillig Zusatzurlaub für bestimmte Mitarbeitergruppen einführen (z. B. langjährige Beschäftigte, ältere Arbeitnehmer, Jubilare). Der Zusatzurlaub muss sachlich begründbar sein, damit keine unzulässige Diskriminierung jüngerer Beschäftigter vorliegt.

Hier haben Sie ein
Mitbestimmungsrecht

Tarifverträge prüfen

Betriebsvereinbarungen dürfen die Höhe freiwilliger Arbeitgeberleistungen an die Anwesenheit knüpfen

ArbG Offenbach am Main, Urteil vom 28.8.2025, Az. 10 Ca 57/25

Ein Arbeitgeber zahlte freiwillig eine übertarifliche Sonderzahlung (Weihnachtsgeld). In einer Betriebsvereinbarung war geregelt, dass die Zahlung „unter dem Vorbehalt der Anwesenheit im Betrieb“ steht. Fehltage durften zum Abzug gebracht werden. Also kürzte der Arbeitgeber die Prämie für Beschäftigte, die an einem Streik teilgenommen hatten.

Zu Recht, so das Arbeitsgericht (ArbG) Offenbach. Da die Kürzung für alle Fehlzeiten gilt (also nicht nur für Streik) durfte der Arbeitgeber kürzen. In diesem Fall stellt die Kürzung wegen Streikteilnahme keinen Verstoß gegen das Maßregelungsverbot (§ 612a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)) und damit eine unzulässige Sanktion gegen die Streikteilnahme dar.

Fazit

Freiwillige oder übertarifliche Zahlungen kann Ihr Arbeitgeber rechtlich mit einem Kürzungsvorbehalt versehen. Die Regel darf aber nicht ausdrücklich auf „Streik“ abzielen, sondern muss generell für alle Abwesenheiten ohne Vergütungsanspruch gelten.

Meine Empfehlung

Eine solche Regelung in einer Betriebsvereinbarung ist nicht sehr erfreulich. Wenn aber Ihr Arbeitgeber ohne eine solche Regelung die freiwillige Zahlung gar nicht leisten würde, ist sie besser als nichts. Im wahrsten Sinne des Wortes.

Homeoffice auf Dauer? Kein generelles Recht für Schwerbehinderte!

LAG Niedersachsen, Urteil vom 9.5.2025, Az. 14 SLa 719/24

Ein schwerbehinderter medizinischer Dokumentationsassistent wollte ausschließlich von zuhause aus arbeiten. Dabei hatte er sich bereits auf einen gerichtlichen Vergleich eingelassen: höchstens 40 Präsenztage im Jahr, ansonsten Homeoffice. Trotzdem weigerte er sich, zu vereinbarten Präsenztagen in die Klinik zu kommen – und kassierte Abmahnungen. Zusätzlich klagte er auf 100 % Homeoffice und auf Schadenersatz wegen Diskriminierung – ohne Erfolg.

Nach § 164 Abs. 4 Sozialgesetzbuch (SGB) IX muss Ihr Arbeitgeber zwar behinderungsgerechtes Arbeiten ermöglichen – aber nur soweit es für ihn zumutbar und machbar ist. Technische Hilfen oder flexible Arbeitszeiten sind denkbar, ein generelles Recht auf ausschließliches Homeoffice gibt es nicht.

Mein Tipp

Weisen Sie betroffene Kolleginnen und Kollegen darauf hin, dass es keinen Automatismus für 100 % Homeoffice gibt. Ihre Rolle: gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung prüfen, welche alternativen Anpassungen (z. B. Arbeitszeitmodelle, Hilfsmittel, weniger Präsenztage) wirklich durchsetzbar und zumutbar sind.

Kürzung muss alle Fehlzeiten umfassen



Anpassungen müssen zumutbar und machbar sein



Resturlaub: Die 7 zentralen Fakten und ein wichtiges neues Urteil für Sie

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 3.6.2025 (Az. 9 AZR 137/24) eine für die Praxis wichtige Klarstellung getroffen:

Nimmt ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin eine volle Erwerbsminderungsrente in Anspruch, darf das nicht zulasten eines zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme noch offenen Resturlaubs gehen. Damit hat das Gericht den Schutz der Beschäftigten gestärkt – und zugleich die Berechnungsgrundsätze für Urlaubsabgeltung nach § 11 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) bestätigt. Was das konkret für die Praxis bedeutet? Die folgende Checkliste verrät es Ihnen:

Checkliste: Die 7 wichtigsten Fakten zum Resturlaub

Sachverhalt	Folge	Geprüft ja/nein
Resturlaub kann wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden	Abgeltungspflicht nach § 7 Abs. 4 BUrlG	<input type="checkbox"/>
Maßgeblich für die Berechnung ist der Referenzzeitraum der letzten 13 Wochen vor Beendigung	Durchschnittsverdienst maßgeblich (§ 11 Abs. 1 BUrlG, 13-Wochen-Regel, soweit keine andere regelmäßige Vergütung vereinbart)	<input type="checkbox"/>
Arbeitnehmer war im Referenzzeitraum krank, in Kurzarbeit oder voll erwerbsgemindert	Keine Kürzung – unverschuldete Arbeitsver-säumnis darf sich nicht negativ auswirken (§ 11 Abs. 1 S. 3 BUrlG)	<input type="checkbox"/>
Gleichmäßige tägliche Arbeitszeit mit konstanter Vergütung	Keine komplizierte Berechnung nötig – einfacher Ansatz je Arbeitstag	<input type="checkbox"/>
Resturlaub aus Vorjahren (z. B. lange Krankheit)	Kann fortbestehen, solange nicht verfallen (§ 7 Abs. 3 BUrlG; EuGH, Rs. C-684/16, BAG-Rechtsprechung)	<input type="checkbox"/>
Abgeltung erfolgt in Geld	Berechnung orientiert sich am Durchschnittsentgelt; Faustformel: Arbeitstage × tägliche Soll-Arbeitszeit × Stundenvergütung	<input type="checkbox"/>
Beteiligung des Betriebsrats	Nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG: Überwachung, dass Resturlaub korrekt abgegolten wird	<input type="checkbox"/>

Fazit

Prüfen Sie bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen gemeinsam mit den Betroffenen, ob die Abgeltung korrekt berechnet wurde – und nutzen Sie die Checkliste als Leitfaden.

Wichtig: Abgeltung steht nur dann im Raum, wenn es der oder dem Beschäftigten tatsächlich nicht mehr möglich war, den noch offenen Urlaub zu nehmen – und dieser auch nicht durch eine ordnungsgemäß vereinbarte Freistellung „verbraucht“ worden ist.

So bestimmen Sie beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement mit – und sichern sich als Betriebsrat den Erfolg

Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) aus dem Jahr 2021 halbt immer noch nach. Damals entschied das BAG: Beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) beginnt nach dem Abschluss die Stunde Null – und nicht erst nach zwölf Monaten (Urteil vom 18.11.2021, Az. 2 AZR 138/21). Das heißt:

War jemand innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig, muss Ihr Arbeitgeber ein BEM erneut anbieten (§ 167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX). Wenn sich nach dem BEM erneut Arbeitsunfähigkeiten von mehr als sechs Wochen ansammeln, beginnt alles von vorne.

Kein Wunder, dass mancher Arbeitgeber versucht, das Thema gleich auszulagern. Doch in einem gerade erst veröffentlichten Urteil entschied das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg: Auslagern ist erlaubt, aber: Macht der Dienstleister Fehler, muss Ihr Arbeitgeber dafür geradestehen. Das kann dann auch zur Unwirksamkeit einer personenbedingten Kündigung führen, wenn der Arbeitgeber nach einem fehlerhaften BEM kündigt (LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 4.1.2025, Az. 15 Sa 22/24).

Hintergrund: Laut § 167 Abs. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) IX sind Arbeitgeber verpflichtet, ein BEM durchzuführen, wenn ein Beschäftigter innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig war. Die Initiative muss dabei vom Unternehmen ausgehen (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 20.11.2014, Az. 2 AZR 755/13 und BAG-Urteil vom 17.4.2019, Az. 7 AZR 292/17). Doch entscheidend ist das WIE. Und hier kommen Sie als Betriebsrat ins Spiel!

Was ist ein BEM eigentlich – und was nicht?

Das Ziel des BEM: Gemeinsam mit Beschäftigten, die häufig krank sind oder lange krank waren, gemeinsam herauszufinden, wie sie ihrer Arbeit wieder nachgehen können – und welche Maßnahmen hierbei erforderlich sind, um das zu ermöglichen. Es geht natürlich darum, den Arbeitsplatz zu sichern, erneute Erkrankungen zu vermeiden und Belastungen zu reduzieren.

Das Verfahren gilt für ALLE Beschäftigten. Deshalb nicht verwechseln mit dem Präventionsverfahren nach § 166 SGB IX, das „nur“ für schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen gilt. Für sie gilt auch die Integrationsvereinbarung nach § 166 SGB IX: eine Art „strategische Vereinbarung“ für den ganzen Betrieb, in der Themen wie Barrierefreiheit, Inklusion und Gesundheitsförderung geregelt werden. Kurzum:

Das BEM ist also etwas Eigenständiges – und es hat eine klare Funktion im Kündigungsschutz. Denn fehlt ein ordnungsgemäßes BEM, ist eine krankheitsbedingte Kündigung zwar nicht automatisch unwirksam, aber der Arbeitgeber hat es vor Gericht deutlich schwerer. Er muss dann detailliert erklären, warum kein milderes Mittel als die Kündigung möglich war. Und nahezu alle Gerichte tendieren dazu, zu entscheiden: Ohne ordnungsgemäß durchgeführtes oder wenigstens angebotenes BEM (das BEM ist für Betroffene freiwillig) wird die Kündigung kassiert.

Ihre Rolle als Betriebsrat – zwischen Wächter und Brückenbauer

Wenn es um das BEM geht, spielen Sie als Betriebsrat eine entscheidende Rolle! Sie achten darauf, dass das Verfahren sauber läuft, Sie sorgen für Transparenz und Sie schaffen Vertrauen bei den Beschäftigten. Denn viele Kolleginnen und Kollegen

Wann das BEM angeboten werden muss

Ihr Arbeitgeber muss aktiv werden

Ziel des BEM

Schutz aller Kolleginnen und Kollegen

haben Angst, dass im BEM zu viele Krankheitsdetails offengelegt werden und diese Informationen später gegen sie verwendet werden.

Genau hier können Sie punkten. Sie können den Beschäftigten erklären: „Ohne deine Einwilligung passiert gar nichts. Und was du im BEM sagst, bleibt im BEM.“ Gleichzeitig wachen Sie darüber, dass der Arbeitgeber die gesetzlichen Spielregeln einhält.

**Diese Rechte haben
Sie beim BEM**

Rechtlich haben Sie dabei mehrere Ankerpunkte:

- Nach § 167 Abs. 2 SGB IX ist Ihre Beteiligung ausdrücklich vorgesehen, wenn die betroffene Kollegin oder der betroffene Kollege das wünscht.
- Nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG überwachen Sie die Einhaltung der Gesetze – dazu gehört eben auch das BEM.
- Und über § 87 Abs. 1 Nr. 1, 6 und 7 BetrVG können Sie in vielen Verfahrensfragen mitbestimmen, etwa bei Einladungen, Datenschutz oder der Einführung von Dokumentationssystemen.

Und vergessen Sie nicht die Schwerbehindertenvertretung: Bei schwerbehinderten Beschäftigten ist Ihre Beteiligung zwingend, sobald der Betroffene einverstanden ist.

In 7 Schritten durchs BEM

Der 7-Schritte-Plan für ein gelungenes BEM

Wie läuft das BEM in der Praxis ab, bzw. wie sollte es ablaufen, damit der größtmögliche Erfolg sichergestellt ist? Die Lösung: In der Praxis hat sich ein 7-Schritte-Plan bewährt.

- 1. Identifikation:** Der Arbeitgeber prüft die Krankheitszeiten. Wer mehr als sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit (AU) innerhalb von zwölf Monaten erreicht, ist BEM-berechtigt. Ihre Aufgabe: Überwachen, dass niemand „vergessen“ wird – gerade bei vielen Kurzerkrankungen.
- 2. Einladung:** Die Einladung muss schriftlich erfolgen und alle wichtigen Infos enthalten: Zweck, Ablauf, mögliche Beteiligte. Fehlen Angaben, ist das BEM angreifbar.
- 3. Zustimmung:** Der Beschäftigte entscheidet, ob er ein BEM möchte und wen er dabei haben will. Ihre Aufgabe: Kolleginnen und Kollegen ermutigen, das Angebot anzunehmen und Sie einzubinden.
- 4. Erstgespräch:** Hier geht es um Rahmen und Ziele. Kein Tribunal, sondern offenes Gespräch. Sie als Betriebsrat sorgen dafür, dass Vertrauen entsteht.
- 5. Maßnahmen:** Gemeinsam werden Lösungen entwickelt – Arbeitsplatzanpassungen, technische Hilfen, Arbeitszeitmodelle, Umsetzungsmöglichkeiten.
- 6. Umsetzung:** Absprachen müssen eingehalten werden. Sie bleiben als Kontrolleur am Ball.
- 7. Evaluation:** Nach einigen Monaten wird geprüft: Haben die Maßnahmen gewirkt? Wenn nicht, beginnt das Spiel von vorne.

2 Beispiele aus der Praxis:

- **Ein Beispiel aus einem Lagerbetrieb:** Ein Mitarbeiter fällt wegen Rückenproblemen immer wieder aus. Im BEM wird vereinbart: nur noch Früh- und Spätschicht, keine Nachtschicht mehr. Außerdem erhält er einen höhenverstellbaren Hubwagen. Ergebnis: deutlich weniger Krankentage.
- **Eine Callcenter-Mitarbeiterin mit Panikattacken:** Hier brachte das BEM Pausenregelungen, eine Reduktion der Gesprächszeiten und zwei Homeoffice-Tage pro Woche. Sie konnte ihren Arbeitsplatz behalten.



So kann ein Maßnahmenplan für eine leidensgerechte Beschäftigung aussehen		
Maßnahme	Was ist zu tun (Beispiele)	Wer bis wann?
Technische Maßnahmen	Arbeits- oder Hilfsmittel organisieren und installieren; Arbeitsumgebung verändern (z.B. Beleuchtung, Lärm)	
Organisatorische Maßnahmen	Arbeitszeitverkürzung, Wechsel vom Nacht- in Tagdienst, mehr Pausen, stufenweise Erhöhung der Arbeitszeit Leistungsanforderung reduzieren, Veränderung der Tätigkeit (andere Aufgaben, anderes Team)	
Personenbezogene Maßnahmen	Weiterbildung/Qualifizierung, RehaMaßnahme	

So kann leidensgerechte Beschäftigung erreicht werden

Prüfen Sie fortlaufend, ob alle vereinbarten Maßnahmen umgesetzt werden!

Freiwilligkeit als Knackpunkt

Beschäftigte müssen nicht am BEM teilnehmen. Sie können das Angebot des Arbeitgebers wahrnehmen. Doch auch ein Nein heißt nicht, dass deshalb jede Kündigung erlaubt ist.

Beispiel:

Die Kündigungsschutzklage eines schwerbehinderten Mitarbeiters hatte Erfolg – obwohl er mehrfach BEM-Einladungen ignoriert hatte und der Arbeitgeber mit weiteren Fehlzeiten rechnen musste (LAG Mainz, Urteil vom 26.1.2021, Az. 6 Sa 124/20). Vor der Kündigung war noch Folgendes passiert: Der Mitarbeiter hatte eine Verkürzung seiner Arbeitszeit auf 32,6 Wochenstunden gefordert. Zu zwei in der Folge angebotenen Personalgesprächen erschien er nicht. Erst am 17.6.2019 fand ein Personalgespräch statt.

Dabei bot der Arbeitgeber dem Mitarbeiter an, ausschließlich in der Frühschicht zu arbeiten – was dieser ablehnte. Ca. zwei Monate später kündigte der Arbeitgeber dem Mitarbeiter fristgemäß, nachdem er zuvor die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebsrat angehört sowie die Zustimmung des Integrationsamts eingeholt hatte.

Warum war die Kündigung unwirksam?

Der Grund: Dem Arbeitgeber waren bei den Einladungen zwei Fehler unterlaufen. Doch zuerst in Blick auf diese Übersicht:

Situation	Einladung zum BEM erforderlich?
Die Kollegin oder der Kollege genießt keinen Kündigungsschutz (z.B. in den ersten sechs Beschäftigungsmonaten).	Nein
Die Kollegin / der Kollege war (seit dem letzten durchgeführten/ abgelehnten BEM) mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig.	Ja
Die Kollegin / der Kollege hat neue Vorschläge gemacht, wie eine leidensgerechte Beschäftigung aussehen könnte.	Ja
Die Kollegin oder der Kollege akzeptiert keinerlei Änderung der Zusammenarbeit.	Nein
Ihr Arbeitgeber hat nachweislich keine leidensgerechte Beschäftigungsmöglichkeit für die Betroffene bzw. den Betroffenen.	Nein



Und das waren die beiden Fehler im Urteilsfall:

Fehler Nr. 1: Zwischen der letzten Einladung und der Kündigung war der Mitarbeiter erneut länger als sechs Wochen krank. Der Arbeitgeber hätte daher erneut zum BEM einladen müssen – hat er aber nicht.

Wichtig: Prüfen Sie bei jeder Kündigungsanhörung, ob seit dem letzten (ggf. abgelehnten) BEM wieder mehr als sechs Wochen Krankheit angefallen sind. Falls ja: Fordern Sie ein neues BEM-Angebot. Sonst heißt es: Kündigung widersprechen!

Ebenfalls wichtig: Hat Ihr Arbeitgeber bereits zuvor ein BEM durchgeführt, muss es im erneuten BEM darum gehen, ob es Veränderungen gibt, die eine leidensgerechte Beschäftigung ermöglichen – z. B. aufgrund betrieblicher Veränderungen oder weil sich das Krankheitsbild der Kollegin oder des Kollegen verändert hat.

Fehler Nr. 2: Die letzte Einladung war unvollständig: Es fehlten Hinweise, welche Daten erhoben werden, und dass der Mitarbeiter die Teilnahme des Betriebsrats hätte ablehnen können. Diese Information ist Pflicht.

Checkliste: Diese Informationen sind bei der Einladung zum BEM erforderlich

Notwendige Information	Enthalten?
Alle Ziele des BEM	<input type="checkbox"/>
Dass die Kollegin / der Kollege berechtigt ist, eigene Vorschläge einzubringen	<input type="checkbox"/>
Alle möglichen Teilnehmerinnen und Teilnehmer	<input type="checkbox"/>
Dass die Kollegin oder der Kollege berechtigt ist, einzelne oder mehrere dieser Teilnehmer abzulehnen	<input type="checkbox"/>
Dass die Kollegin oder der Kollege berechtigt ist, eine Vertrauensperson seiner / ihrer Wahl hinzuzuziehen	<input type="checkbox"/>
Rechtsfolgen einer Ablehnung des BEM	<input type="checkbox"/>
Art, Umfang und Zweck der Verarbeitung personenbezogener Daten	<input type="checkbox"/>
Dass keine Pflicht für ihn besteht, Gesundheitsdaten zu offenbaren	<input type="checkbox"/>
Aufklärung über Vertraulichkeit / Schweigepflicht	<input type="checkbox"/>
Aufklärung über Datensicherungsmaßnahmen, Speicherung und Löschung der erhobenen Daten	<input type="checkbox"/>

**BEM-Betriebsvereinbarung schließen**

Am besten fahren Sie, wenn Sie mit dem Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung zum BEM schließen. Ein Muster habe ich für Sie vorbereitet. Sie können es jederzeit von mir abfordern (E-Mail an redaktion@ultimo-verlag.de, Betreff: „BV BEM“).

Ihre Checkliste: BEM auf einen Blick

Schritt	Bedeutung	geprüft ja/nein
Schwellenwert erreicht?	> 6 Wochen AU im Jahr	<input type="checkbox"/>
Einladung korrekt?	Schriftlich, Zweck, Beteiligte benannt	<input type="checkbox"/>
Zustimmung eingeholt?	Beschäftigter entscheidet	<input type="checkbox"/>
Betriebsrat/Schwerbehindertenvertretung beteiligt?	nur mit Einwilligung	<input type="checkbox"/>
Maßnahmen entwickelt?	Arbeitsplatz, Arbeitszeit, Hilfen	<input type="checkbox"/>
Umsetzung kontrolliert?	Nachfassen, ob Absprachen laufen	<input type="checkbox"/>
Evaluation geplant?	Erfolgskontrolle nach Monaten	<input type="checkbox"/>

Betriebsvereinbarungen abschließen: Der große Praxisüberblick für Sie als Betriebsrat

Betriebsvereinbarungen sind mehr als nur Papier oder eine Datei im Intranet. Sie sind das schärfste Schwert, das Sie als Betriebsrat haben. Kein anderes Instrument erlaubt Ihnen, Arbeitsbedingungen so verbindlich und dauerhaft mitzugestalten. Denn: Eine einmal abgeschlossene Betriebsvereinbarung wirkt unmittelbar und zwingend (§ 77 Abs. 4 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)). Sie gilt wie ein Gesetz im Betrieb, bindet Arbeitgeber und Beschäftigte gleichermaßen und kann von einzelnen Arbeitsverträgen nicht einfach umgangen werden. Das bedeutet:

Mit einer klugen Betriebsvereinbarung schaffen Sie Rechtsklarheit und Planungssicherheit für die Belegschaft – und nehmen gleichzeitig dem Arbeitgeber den Spielraum für willkürliche Entscheidungen.

Doch die Praxis zeigt: Der Weg zur guten Betriebsvereinbarung ist steinig. Manche Arbeitgeber blockieren, andere versuchen, Inhalte aufzuweichen oder in „freiwillige Regelungen“ auszulagern. Genau hier brauchen Sie als Betriebsrat eine klare Strategie, fundiertes Wissen und Durchhaltevermögen. Um all diese Punkte geht es hier. Doch der Reihe nach ...

Was Betriebsvereinbarungen können – und was nicht

Der Dreh- und Angelpunkt ist § 77 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Dort steht:

- **Form:** Betriebsvereinbarungen müssen schriftlich abgeschlossen und von beiden Seiten unterschrieben sein (§ 77 Abs. 2 BetrVG).
- **Wirkung:** Sie gelten unmittelbar und zwingend (§ 77 Abs. 4 BetrVG).
- **Inhalt:** Sie dürfen alle mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten regeln – aber nicht alles, was Sie gern möchten.

Ganz wichtig: In § 77 BetrVG steht aber auch: Tarifverträge haben Vorrang (§ 77 Abs. 3 BetrVG). Das bedeutet: Wenn ein Tarifvertrag ein Thema abschließend regelt (z. B. Zuschläge oder Urlaubsanspruch), können Sie als Betriebsrat hier keine abweichende Betriebsvereinbarung schließen. Ausnahme: Der Tarifvertrag lässt bewusst Spielräume („Öffnungsklauseln“).

Beispiel:

- **Tariflich geregelt:** Zuschläge für Nachtarbeit von 25 %.
- **Was Sie können:** Regelungen zur Lage der Nachtarbeit, zur Schichtverteilung, zur Planungssicherheit.
- **Was Sie nicht können:** Zuschlag eigenmächtig auf 30 % anheben.

Erzwingbare vs. freiwillige Betriebsvereinbarungen

Es gibt Betriebsvereinbarungen, die können Sie erzwingen – und solche, die nur dann zustande kommen, wenn Ihr Arbeitgeber freiwillig mitmacht.

Erzwingbar sind alle Themen nach § 87 Abs. 1 BetrVG (z. B. Arbeitszeit, Überwachung, Gesundheitsschutz). Hier können Sie notfalls die Einigungsstelle anrufen. Freiwillige Betriebsvereinbarungen beruhen auf § 88 BetrVG. Dort heißt es wörtlich:

Durch Betriebsvereinbarung können insbesondere geregelt werden

1. *zusätzliche Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Gesundheitsschädigungen;*

Schaffen Sie Rechtsklarheit und Planungssicherheit

Die 3 Kernpunkte jeder Betriebsvereinbarung



Die wichtigsten Themen für Ihre Betriebsvereinbarungen

Arbeitszeit & Co.



Urlaub

Mobiles Arbeiten



2. Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes;
3. die Errichtung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist;
4. Maßnahmen zur Förderung der Vermögensbildung;
5. Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitnehmer sowie zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb;
6. Maßnahmen zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen.

Die großen Themenfelder – hier sind Betriebsvereinbarungen Gold wert

1. Arbeitszeit und Schichtpläne

Kaum ein Feld betrifft so viele Beschäftigte so direkt wie die Arbeitszeit. Hier haben Sie nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG starke Mitbestimmungsrechte.

Beispiele für Betriebsvereinbarungs-Inhalte:

- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit.
- Schichtsysteme, Schichtfolgen, Schichttausch.
- Regelungen zur Pausengestaltung.
- Kurzarbeit oder Arbeitszeitkonten.

Praxisfall:

In einem Produktionsbetrieb wollte der Arbeitgeber kurzfristig auf Dreischichtbetrieb umstellen. Der Betriebsrat blockierte zunächst, weil keine ausreichenden Ausgleichsregelungen vorlagen. Am Ende entstand eine Betriebsvereinbarung: Schichtzuschläge, Schichtrotation nach sozialen Gesichtspunkten, Planungsfristen von mindestens 14 Tagen.

2. Urlaub

Das Bundesurlaubsgesetz (BurlG) regelt nur den Rahmen. Dabei, wie Urlaubsgrundsätze konkret aussehen, bestimmen Sie mit.

Mögliche Betriebsvereinbarungs-Inhalte:

- Urlaubsplanung (Fristen, Verfahren, Konfliktlösung)
- Übertragung von Resturlaub
- Betriebsferien oder Betriebsruhe

3. Homeoffice und mobile Arbeit

Seit Corona ist Homeoffice nicht mehr wegzudenken. Aber: Gesetzlich gibt es keinen Anspruch auf Homeoffice – aber Sie können über eine Betriebsvereinbarung vieles regeln:

- Anzahl der Homeoffice-Tage
- Technische Ausstattung
- Kostenerstattung (z. B. Internet, Strom)
- Erreichbarkeit und Arbeitszeiterfassung

Praxisfall:

Ein IT-Dienstleister führte mobiles Arbeiten ein. Ohne Betriebsvereinbarung hätte der Arbeitgeber alle Bedingungen allein festgelegt. Der Betriebsrat erstritt eine klare Betriebsvereinbarung: zwei feste Homeoffice-Tage, Zuschuss zu den Kosten, Anspruch auf Bildschirmbrille, kein Recht auf ständige Erreichbarkeit.

Beispiel Homeoffice (Auszug):

„Beschäftigte haben Anspruch auf zwei Tage Homeoffice pro Woche. Der Arbeitgeber stellt die notwendige technische Ausstattung (Laptop, Headset, VPN). Kosten für Internet und Strom werden pauschal mit 30 € pro Monat erstattet. Beschäftigte sind an Homeoffice-Tagen zwischen 9 und 15 Uhr erreichbar, außerhalb dieser Zeiten gilt die vereinbarte Arbeitszeitregelung.“

4. Gesundheitsschutz und BGM

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG haben Sie Mitbestimmungsrechte beim Gesundheitsschutz. Hier können Sie präventiv wirken:

- Regelungen zu Pausen, Arbeitsbelastung, Schichtfolge
- Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)
- Bonus- oder Prämiensysteme für gesundheitsförderndes Verhalten

Beispiel Schichtplan:

„Die Schichtpläne sind spätestens 14 Tage vor Beginn auszuhängen. Bei kurzfristigen Änderungen ist der Betriebsrat vorher zu informieren. Beschäftigte haben Anspruch auf mindestens elf Stunden Ruhezeit zwischen den Schichten.“

Beispiel Gesundheitsschutz:

„Zur Vermeidung von Belastungsschäden werden Arbeitsplätze mit höhenverstellbaren Tischen ausgestattet. Beschäftigte im Lager erhalten alle zwei Stunden eine bezahlte Erholungspause von zehn Minuten.“

5. Digitalisierung und Datenschutz

Neue Software, KI-Tools, digitale Zeiterfassung – überall lauern Mitbestimmungsrechte:

- Leistungs- und Verhaltenskontrolle (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG)
- Datenschutz, Auswertung von Arbeitsdaten
- Schutz der Beschäftigten vor Überwachung

Beispiel Digitalisierung:

„Vor Einführung neuer Software zur Arbeitszeiterfassung ist der Betriebsrat rechtzeitig zu beteiligen. Die Daten dürfen ausschließlich für Zwecke der Entgeltabrechnung und der gesetzlichen Arbeitszeitkontrolle genutzt werden. Eine Leistungs- oder Verhaltenskontrolle ist ausgeschlossen. Die Daten sind nach spätestens drei Monaten automatisch zu löschen, soweit keine gesetzlichen Aufbewahrungspflichten bestehen.“

6. Sozialpläne bei Betriebsänderungen

Wenn Umstrukturierungen anstehen, sind Sie besonders gefordert. Betriebsvereinbarungen spielen hier eine Doppelrolle:

- **Interessenausgleich:** Wie läuft die Maßnahme ab?
- **Sozialplan:** Wie werden Nachteile ausgeglichen (Abfindung, Qualifizierung, Transfergesellschaft)?

Beispiel Sozialplan:

„Beschäftigte, deren Arbeitsplätze im Zuge der Umstrukturierung entfallen, erhalten eine Abfindung in Höhe von 0,5 Monatsgehältern pro Beschäftigungsjahr. Älteren Beschäftigten wird die Möglichkeit eröffnet, in eine Transfergesellschaft mit einer Laufzeit von zwölf Monaten zu wechseln. Für Weiterbildungsmaßnahmen während dieser Zeit übernimmt der Arbeitgeber die vollen Kosten. Härtefälle – insbesondere bei Alleinerziehenden oder Beschäftigten mit Schwerbehinderung – werden durch einen zusätzlichen Zuschlag von 10 % auf die Abfindung berücksichtigt.“

Gesundheitsschutz

Digitalisierung &
Datenschutz

Sozialpläne

In 7 Schritten zur fertigen Betriebsvereinbarung

Der Weg zur Betriebsvereinbarung – Schritt für Schritt

Schritt 1: Initiative ergreifen

Warten Sie nicht, bis der Arbeitgeber auf Sie zukommt. Prüfen Sie aktiv: Wo gibt es Lücken, wo neue Herausforderungen?

Schritt 2: Im Gremium beschließen

Kein Alleingang – der Betriebsrat sollte im Gremium beschließen, was, worüber und mit welchen Inhalten verhandelt wird. Legen Sie rote Linien fest: Was ist unverhandelbar – wo können Sie nachgeben?

Schritt 3: Forderungspapier erstellen

Arbeiten Sie nun die konkreten Punkte heraus. Hilfreich: Muster, Checklisten, Erfahrungswerte aus anderen Betrieben, die Muster-Betriebsvereinbarungen aus @Betriebsrat.

Schritt 4: Verhandlung starten

Gehen Sie auf den Arbeitgeber zu. Achten Sie auf Protokolle – so bleibt dokumentiert, was vereinbart wurde.

Schritt 5: Hartnäckig bleiben

Manche Arbeitgeber blocken oder verträsten. Bleiben Sie dran.

Schritt 6: Einigungsstelle anrufen

Wenn nichts mehr geht, nutzen Sie bei erzwingbaren Betriebsvereinbarungen Ihr Recht auf Einberufung einer Einigungsstelle (§ 76 BetrVG).

Um es klar zu sagen: Die Einigungsstelle ist Ihr stärkstes Druckmittel. Sie ist paritätisch besetzt, der Vorsitzende neutral. Am Ende steht ein verbindlicher Spruch. Viele Betriebsräte zögern – doch genau das nutzt der Arbeitgeber. Tipp: Bereiten Sie sich gut vor, sammeln Sie Fakten, holen Sie notfalls Experten hinzu.

Schritt 7: Umsetzung überwachen

Die Unterschrift und Bekanntmachung bzw. der Aushang sind nur der Anfang. Prüfen Sie, ob die Vereinbarung auch gelebt wird.

Schnell-Check: Haben Sie an alles gedacht?

Ihre Checkliste: Betriebsvereinbarungen abschließen

Schritt	Was bedeutet das konkret?	Geprüft?
Thema identifizieren	Gibt es Handlungsbedarf im Betrieb?	<input type="checkbox"/>
Zuständigkeit klären	Mitbestimmung oder freiwillige Betriebsvereinbarung?	<input type="checkbox"/>
Tarifvorrang prüfen	Ist das Thema tariflich geregelt?	<input type="checkbox"/>
Forderungen festlegen	Konkrete Punkte schriftlich sammeln	<input type="checkbox"/>
Strategie beschließen	Mandat sichern	<input type="checkbox"/>
Verhandlungen dokumentieren	Protokolle führen	<input type="checkbox"/>
Einigungsstelle anrufen	§ 76 BetrVG nutzen	<input type="checkbox"/>
Befristung/Evaluation vereinbaren	Flexibel bleiben	<input type="checkbox"/>
Beschäftigte informieren	Transparenz schafft Akzeptanz	<input type="checkbox"/>
Umsetzung kontrollieren	Nachsteuern, wenn nötig	<input type="checkbox"/>

Impressum:

Redaktion: Sie haben Fragen oder Anregungen zu den Beiträgen dieser Ausgabe?

Schreiben Sie an:

Redaktion @Betriebsrat

Ultimo-Verlag, Maarstr. 213, 53227 Bonn

Telefon: +49 931 87098-611, Telefax: +49 931 4170 497

Ihr direkter Draht zur Redaktion: redaktion@ultimo-verlag.de

Als Fachverlag ist uns individuelle Rechtsberatung nicht gestattet.

Verlag & Herausgeber:

ultimo! Verlagsgesellschaft mbH, Maarstr. 213, 53227 Bonn,

E-Mail: redaktion@ultimo-verlag.de, Internet: www.ultimo-verlag.de

Verantwortlich für den Inhalt: Frank Fischer (v.i.S.d.P.)

Druck:

WIRmachenDRUCK GmbH, Illerstraße 15, 71522 Backnang;

SAXOPRINT GmbH, Enderstr. 92 c, 01277 Dresden

Leserservice/Abonnentenbetreuung:

DataM-Services GmbH, Max-Planck-Str. 7/9, 97082 Würzburg;

Tel.: 0931 / 87098-611, Fax: 0931 / 4170-497;

E-Mail: kundenservice@ultimo-verlag.de

Erscheinungsweise:

18 Ausgaben/Jahr (12 monatliche Ausgaben + 6 Sonderausgaben „BestPractice“),
ZKZ 32206, 6. Jahrgang

Ihr PLUS im Netz: Kostenlose Downloads und top-aktuelle NEWS

Schauen Sie auf www.ultimo-verlag.de und freuen Sie sich auf unseren kostenlosen, wöchentlichen E-Mail-Newsletter. Sie können sich hier direkt kostenlos eintragen: <https://www.betriebsrats-woche.de/>

Alle Angaben wurden sorgfältig recherchiert und überprüft, für die Richtigkeit kann jedoch keine Gewähr übernommen werden. Der Inhalt ist vertraulich und nur für den Empfänger bestimmt. Vervielfältigungen jeder Art nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlags.

Im Interesse der Lesbarkeit verzichten wir in unseren Beiträgen meist auf geschlechtsbezogene Formulierungen. Selbstverständlich sind immer alle Geschlechter gemeint, auch wenn explizit nur eines der Geschlechter genannt wird.

© 2025 by ultimo! Verlagsgesellschaft mbH, Bonn. Alle Rechte vorbehalten.

Sie haben eine Frage?

Dann senden Sie mir eine E-Mail an
redaktion@ultimo-verlag.de

Leserfrage des Monats

Vorgesetzter löscht E-Mails und streicht eigenmächtig Krankheitstage. Und nun?

Frage: „Der Vorgesetzte einer Mitarbeiterin hat während ihrer Abwesenheit aus krankheitsbedingten Gründen in ihrem persönlichen E-Mail-Postfach einen relevanten E-Mail-Verlauf ohne ihr Wissen gelöscht. Zum Glück hat sie die Daten gespeichert. Dazu hat er ihr, ohne ihr Wissen, Krankheitstage gestrichen, so dass sie nun fast zehn Stunden im Minus ist. Zudem hat er von ihr verlangt, dass sie sich entweder bis Ende des Jahres eine andere Stelle sucht oder einen Aufhebungsvertrag unterschreibt. Welche Möglichkeit haben wir als Betriebsrat, um zu handeln?“

Andrea Einziger:

Das ist Bossing in Reinkultur – und es handelt sich um schwere rechtliche Tatbestände:

Das private E-Mail-Postfach einer Mitarbeiterin zu öffnen und Daten zu löschen, ohne Einwilligung und Wissen, ist ein klarer Verstoß gegen Datenschutzrecht (Europäische Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)). Hier liegt eine unzulässige Datenverarbeitung und eine mögliche Straftat (§ 303a Strafgesetzbuch (StGB) – Datenveränderung) vor.

Was die gestrichenen Krankheitstage betrifft: Krankmeldungen sind höchst sensible personenbezogene Daten. Deren eigenmächtige Manipulation ist ebenfalls ein schwerer Eingriff. Wenn dadurch Minusstunden entstehen, kann das sogar als Lohnmanipulation oder Arbeitszeitbetrug des Vorgesetzten gewertet werden. Und nicht zuletzt:

Die Drohung, eine Kündigung auszusprechen oder ein schlechtes Zeugnis auszustellen, wenn die Mitarbeiterin nicht „freiwillig“ geht, ist Nötigung (§ 240 StGB) und arbeitsrechtlich ein absolutes No-Go.

Sie haben nach dem BetrVG mehrere Ansatzpunkte

§ 80 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) (Einhaltung von Gesetzen), § 80 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG (Maßnahmen des Arbeitsschutzes und Gesundheitsschutzes überwachen – Bossing gefährdet die psychische Gesundheit massiv). Daneben § 85 BetrVG (Beschäftigte können sich mit Beschwerden an den Betriebsrat wenden. Der Betriebsrat muss diesen nachgehen und beim Arbeitgeber Abhilfe verlangen), § 99 BetrVG (sofern der Betroffenen eine Versetzung droht) und § 102 BetrVG (Kündigungsanhörung).

Führen Sie ein Gespräch mit der Betroffenen. Raten Sie ihr zu einer umfangreichen schriftlichen Dokumentation (Zeitpunkte, Vorgänge, Kopien der gelöschten Daten etc.) und empfehlen Sie ihr, sich rechtlich beraten zu lassen (Anwalt für Arbeitsrecht, ggf. Gewerkschaft). Die Mitarbeiterin sollte überlegen, sich direkt an die Aufsichtsbehörde für Datenschutz zu wenden. Und: Bei massiven Drohungen (schlechtes Zeugnis, „ich kündige dich so oder so“) ist auch eine Strafanzeige wegen Nötigung denkbar. Das aber sollte Sie sich noch aufsparen, um Munition in der Hand zu behalten.

Gehen Sie auch auf den Arbeitgeber zu. Fordern Sie ihn auf, zu den Vorwürfen Stellung zu nehmen. Ziehen Sie ggf. den Datenschutzbeauftragten hinzu (wegen unzulässiger Datenlöschung).

Fazit: Das Vorgehen des Vorgesetzten ist nicht nur unkollegial, sondern verstößt massiv gegen Arbeitsrecht, Datenschutz und Persönlichkeitsrechte. Das sind keine Kleinigkeiten mehr!