

RECHTSWISSEN

BetriebsRat

AKTUELL:

Ihr

Rechtsupdate

Pflegezeiten

Betriebsverfassungsgesetz | Mitbestimmungsrechte | Arbeitssicherheit | Gesundheitsschutz | Datenschutz-Praxis

Diesen Begriff werden wir uns merken müssen: Quiet Cracking

Liebe Betriebsratsvorsitzende,
lieber Betriebsratsvorsitzender,



„Quiet Quitting“ kennen viele – jetzt zeigt eine neue Studie: Jeder zweite Beschäftigte erlebt bereits das noch tückischere

„Quiet Cracking“. Damit ist der schleichende Verlust an Arbeitszufriedenheit gemeint:

Menschen, die ihren Job eigentlich mögen, fühlen sich übersehen, ausgebremst und nicht wertgeschätzt. Die Motivation bröckelt von innen heraus – bis Leistung und Aufmerksamkeit nachlassen. Besonders junge Beschäftigte trifft es hart: Nur noch ein Drittel bezeichnet sich als zufrieden.

Die Ursachen sind bekannt: fehlendes Feedback, mangelnde Anerkennung, kaum Perspektiven. Für Betriebe ist das brandgefährlich – weil gute Leute innerlich kündigen, lange bevor sie wirklich gehen.

Die Gegenmittel sind erstaunlich simpel: zuhören, regelmäßig anerkennen, Entwicklung ermöglichen.

Es lohnt sich, mit dem Arbeitgeber darüber zu reden: Wertschätzung kostet nichts – aber ihr Fehlen sehr viel.

Mit besten Grüßen

Andrea Einziger

Andrea Einziger
Chefredakteurin

Aktuelles LAG-Urteil

Freistellung: Gericht kippt gängige Klausel – das ist jetzt wichtig für Sie als Betriebsrat

Haben Sie das auch schon erlebt? Ein Kollege kündigt – oder bekommt die Kündigung – und der Arbeitgeber sagt: „Danke für die Zusammenarbeit, aber bitte bleiben Sie ab morgen zu Hause.“ Oft verbunden mit der Aufforderung, Dienstwagen, Laptop und Schlüssel sofort abzugeben. Eine scheinbar gängige Praxis, die in vielen Arbeitsverträgen durch eine Standardklausel abgesichert ist: „Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist ohne weitere Voraussetzungen freistellen.“ Doch nun gibt es ein neues Urteil (Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen, Urteil vom 22.5.2025, Az. 5 SLa 249/25).

Der Fall

Ein Arbeitnehmer aus dem Vertrieb hatte selbst gekündigt, Kündigungsfrist sechs Monate bis Ende November 2024. Der Arbeitgeber stellte ihn bereits Ende Mai frei – und verlangte, dass er den Dienstwagen zurückgibt. Ersatz oder Entschädigung? Fehlanzeige. Im Arbeitsvertrag stand: „Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer bei oder nach Ausspruch einer Kündigung unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit freizustellen.“ Außerdem enthielt der Dienstwagenvertrag eine Klausel, die es erlaubte, die private Nutzung im Falle einer Freistellung zu widerrufen.

Die Entscheidung: Eine pauschale Freistellungsklausel im Arbeitsvertrag ist unwirksam – auch wenn viele Arbeitgeber sie verwenden! Denn der Regelfall lautet: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben einen Beschäftigungsanspruch. Dieser gilt auch nach einer Kündigung bis zum Ende der Kündigungsfrist. Nur wenn überwiegende schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers entgegenstehen – zum Beispiel Schutz von Geschäftsgeheimnissen oder die Vermeidung von Konflikten im Betrieb – darf eine Freistellung ausgesprochen werden. ▶▶

Lesen Sie in dieser Ausgabe

Aktuelles LAG-Urteil – Freistellung: Gericht kippt gängige Klausel – das ist jetzt wichtig für Sie als Betriebsrat.	1
Aktuelles LAG-Urteil – Equal Pay für Leiharbeitnehmer: Wann und wie dieser Grundsatz durchbrochen werden kann	3
Praxis-Knowhow – Rechtsupdate Pflegezeiten: So unterstützen Sie als Betriebsrat betroffene Kolleginnen und Kollegen besser als jemals zuvor	4
Datenschutz im Brennpunkt – Kündigung nach Mitarbeiterbefragung: Ist die Einbeziehung der Kolleginnen und Kollegen zu einem Fehlverhalten im Betrieb rechtmäßig?	6
Aktueller LAG-Beschluss – Kündigung der Betriebsvereinbarung wegen Verstoß gegen die DSGVO: Gericht erklärt Betriebsrat für nicht zuständig für den Datenschutz	7
Aktuelles LAG-Urteil – Beweiswert der AU-Bescheinigung: Was Beschäftigte wirklich niemals tun sollten	8
Aktuelles ArbG-Urteil – Gesundheitlich nicht mehr geeignet: Warum Sie als Betriebsrat auf eine Änderungskündigung pochen sollten	8

Deshalb gilt auch: Eine Standardklausel, die Freistellungen ohne jede Voraussetzung erlaubt, verstößt gegen § 307 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) (unangemessene Benachteiligung) und ist unwirksam. **Folge:** Auch der Widerruf der Dienstwagennutzung war unwirksam. Der Arbeitgeber musste für den entzogenen Dienstwagen eine Entschädigung zahlen.

Was heißt das für die Praxis?

Das Urteil macht klar: Freistellung ist nicht die Regel, sondern die Ausnahme.

Was passiert mit Dienstwagen, Laptop und Co.?

- **Dienstwagen:** Wird er auch privat genutzt, ist er Teil der Vergütung. Bei unwirksamer Freistellung muss der Wagen entweder weiter überlassen oder durch eine Nutzungsentschädigung ersetzt werden.
- **Dienstwohnung:** Auch sie gehört zum Vergütungspaket. Eine sofortige Räumung bei Freistellung ist unzulässig – es gelten die vertraglichen Kündigungsfristen.
- **Laptop/Handy:** Ist die private Nutzung erlaubt, darf der Arbeitgeber die Geräte nicht einziehen, solange die Vergütungspflicht besteht.
- **Boni und Provisionen:** Grundsätzlich müssen sie auch während der Freistellung gezahlt werden, wenn die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind. Arbeitgeber versuchen hier gern zu tricksen – da lohnt sich ein genauer Blick.

Achtung!

Unterscheiden müssen Sie als Betriebsrat zwischen:

- **Widerruflicher Freistellung:** Der Arbeitnehmer muss sich bereithalten, wieder zu arbeiten. Vergütung läuft voll weiter.
- **Unwiderruflicher Freistellung:** Hier kann der Arbeitgeber Urlaub anrechnen. Aber nur dann, wenn er den Urlaubszeitraum ausdrücklich festlegt. Pauschale Formulierungen wie „Resturlaub gilt mit abgegolten“ sind unwirksam.

Welche Mitbestimmungsrechte haben Sie als Betriebsrat?

Eine Freistellung ist kein Selbstläufer für Arbeitgeber – und auch kein Bereich, in dem der Betriebsrat außen vor bleibt. Je nach Gestaltung haben Sie gleich mehrere Ansatzpunkte:

1. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG – Ordnung des Betriebs

Eine Freistellung greift in die betriebliche Ordnung ein. Sie verändert Arbeitsabläufe, erfordert Übergaben und Vertretungsregelungen. Damit ist Ihr Mitbestimmungsrecht bei der Gestaltung dieser Prozesse eröffnet.

2. § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG – Arbeitszeitfragen

Wird durch die Freistellung der Arbeitszeitrahmen anderer Beschäftigter verändert (z. B. Überstunden, Schichttausch, geänderte Dienstpläne), sind auch diese Mitbestimmungsrechte betroffen.

3. § 102 BetrVG – Anhörung bei Kündigungen

Freistellungen stehen oft im Zusammenhang mit einer Kündigung. In Ihrer Stellungnahme können Sie ausdrücklich auf problematische Freistellungen hinweisen.

Ihre Unterstützung für Beschäftigte

- **Rechtslage erklären:** Weisen Sie auf den Beschäftigungsanspruch hin.
- **Ansprüche sichern:** Prüfen Sie, ob Dienstwagen, Boni, Provisionen oder andere Leistungen weiterhin zustehen.
- **Betriebsvereinbarungen aushandeln:** Schaffen Sie klare Regeln für faire Übergaben, Resturlaub & Co.
- **Psychologische Unterstützung:** Gerade langjährige Beschäftigte trifft eine Freistellung hart. Vermitteln Sie Gespräche, bieten Sie Begleitung an.

Und was ist mit der Klausel?

Rechtssicher ist nur eine Klausel wie die folgende:

Beispielformulierung

1. Im Falle einer ordentlichen arbeitgeberseitigen Kündigung ist der Arbeitgeber berechtigt, den Mitarbeiter unter Fortzahlung seiner Vergütung vom Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung an bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von der Arbeit unter Anrechnung sämtlicher bestehender Urlaubsansprüche des Mitarbeiters freizustellen.
2. Dies gilt nur, soweit der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse an der Freistellung hat, insbesondere z. B. wenn der Betriebsfrieden ohne die Freistellung erheblich gefährdet wäre oder wenn das Wettbewerbsinteresse des Arbeitgebers wegen möglichen Bruchs der Verschwiegenheitspflicht berührt ist.
3. Es besteht Einigkeit zwischen den Parteien, dass während einer Freistellung anderweitig erzieltetes Einkommen auf die Vergütung des Mitarbeiters angerechnet wird. Insoweit ist der Mitarbeiter verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich die Höhe der anderweitigen Arbeitseinkünfte mitzuteilen. Dem Arbeitgeber steht bis zu dieser Auskunftserteilung ein Zurückbehaltungsrecht an noch fälligen Zahlungen zu.

Impressum

Herausgeber: ultimo! Verlagsgesellschaft mbH, Maarstr. 213, 53227 Bonn, E-Mail: redaktion@ultimo-verlag.de Verantwortlich für den Inhalt: Frank Fischer

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 Frauen und Männer gemeint, auch wenn explizit nur eines der Geschlechter angesprochen wird.

© 2025 by ultimo! Verlagsgesellschaft mbH, Bonn. Alle Rechte vorbehalten. 14. Jahrgang

Leserservice/Abonnentenbetreuung: DataM-Services GmbH, Max-Planck-Str. 7/9, 97082 Würzburg, Tel.: 0931 / 87098 – 611, Fax: 0931 / 4170-497,

E-Mail: info@ultimo-verlag.de Von *Rechtswissen BetriebsRat* erscheinen 12 Ausgaben + 6 Sonderausgaben „BestPractice“ pro Jahr. ZKZ 82651

Aktuelles LAG-Urteil

Equal Pay für Leiharbeitnehmer: Wann und wie dieser Grundsatz durchbrochen werden kann

Leiharbeitnehmer sind in vielen Betrieben längst Alltag. Sie helfen, kurzfristige Engpässe abzufedern oder Auftragsspitzen aufzufangen. Für diese Flexibilität hat der Gesetzgeber aber auch eine Schutzregel aufgestellt: Grundsätzlich gilt für Leiharbeitnehmer der Equal-Pay-Grundsatz. Sie sollen also das gleiche Arbeitsentgelt bekommen wie vergleichbare Kolleginnen und Kollegen im Entleiherbetrieb. Doch da wäre noch etwas ...

Equal Pay gilt nicht uneingeschränkt. Tarifverträge können Abweichungen vorsehen, und für den Vergleich dürfen Sie nicht nur einzelne Entgeltbestandteile herausgreifen – entscheidend ist immer das Gesamtpaket.

Ein aktueller Fall aus der Praxis

Als die Stammebelegschaft im Juni 2023 eine Inflationsausgleichsprämie von 1.000 Euro erhielt, verlangte eine Leiharbeitnehmerin sie ebenfalls. Zusätzlich wollte sie eine weitere Prämie von 1.200 Euro, die nach dem für sie geltenden Branchentarifvertrag vorgesehen war. Ihr Arbeitgeber lehnte beides ab: Für die tarifliche Prämie sei die Auszahlung erst im Januar 2024 vorgesehen gewesen – zu diesem Zeitpunkt war ihr Arbeitsverhältnis aber schon beendet. Und auf Equal Pay im Entleiherbetrieb könne sie sich nicht einfach berufen.

Die Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein gab dem Arbeitgeber recht (Urteil vom 6.3.2025, Az. 5 Sa 222 d/24):

- Ein Anspruch auf die tarifliche Prämie bestand nicht, weil die Klägerin im Auszahlungsmonat nicht mehr beschäftigt war.
- Auch die Inflationsausgleichsprämie aus dem Entleiherbetrieb konnte sie nicht beanspruchen. Für Equal Pay muss das gesamte Entgeltpaket im Überlassungszeitraum verglichen werden, nicht nur eine einzelne Sonderzahlung.

Was das rechtlich bedeutet

- § 8 Abs. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) verpflichtet den Verleiher, Leiharbeitnehmern die wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt zu gewähren, die auch für vergleichbare Arbeitnehmer des Entleihers gelten.
- Für den Vergleich kommt es auf einen Gesamtvergleich aller Entgeltbestandteile und geldwerten Vorteile während des gesamten Einsatzes an (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 16.10.2019, Az. 4 AZR 66/18).

Tarifliche Abweichungen vom Equal Pay – was erlaubt ist

Nach § 8 Abs. 2–5 AÜG können Tarifverträge vom Grundsatz abweichen, solange:

- Der Mindestlohn (§ 1 Mindestlohngesetz (MiLoG)) nicht unterschritten wird.

- Die Lohnuntergrenze in der Zeitarbeit (§ 3a AÜG) eingehalten bleibt.
- Keine Überlassung an denselben Entleiher erfolgt, wenn der Beschäftigte in den letzten sechs Monaten dort oder im Konzern beschäftigt war (§ 8 Abs. 3 AÜG).
- Eine Abweichung bei Equal Pay grundsätzlich nur für die ersten neun Monate gilt. Danach muss eine stufenweise Heranführung erfolgen, spätestens nach 15 Monaten muss das Vergleichsentgelt erreicht sein (§ 8 Abs. 4 AÜG).

Und wie bestimmen Sie als Betriebsrat mit?

Bei Leiharbeitnehmern haben Sie echte Mitbestimmungsrechte!

1. Einsatz von Leiharbeitnehmern

- Der Arbeitgeber muss Sie nach § 99 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) beteiligen, wenn er Leiharbeitnehmer im Betrieb einsetzen will.
- Sie können die Zustimmung verweigern, wenn z. B. gegen gesetzliche Vorschriften wie § 1 Abs. 1b AÜG (vorübergehender Einsatz) oder § 8 AÜG (Equal Pay) verstoßen wird.

2. Arbeitszeit und Einsatzbedingungen

- Bei Fragen zur Lage der Arbeitszeit, Schichtplänen oder Überstunden gilt Ihr volles Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 3 BetrVG – auch für Leiharbeitnehmer.

3. Vergütung und Equal Pay

- Sie dürfen nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG darüber wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze eingehalten werden – also auch das AÜG.

4. Informationsrechte

- Nach § 80 Abs. 2 BetrVG haben Sie Anspruch auf alle erforderlichen Unterlagen, um die Gleichstellung der Leiharbeitnehmer kontrollieren zu können – inklusive Auskunft über deren Eingruppierung und Entgeltbestandteile.

Fazit für Sie als Betriebsrat

Equal Pay ist kein Selbstläufer. Leiharbeitnehmer haben zwar grundsätzlich Anspruch auf gleiche Bezahlung, aber Tarifverträge können den Anspruch verschieben oder einschränken. Entscheidend ist immer der Gesamtvergleich – und nicht, ob eine einzelne Sonderzahlung geflossen ist.

Praxis-Knowhow

Rechtsupdate Pflegezeiten: So unterstützen Sie als Betriebsrat betroffene Kolleginnen und Kollegen besser als jemals zuvor

Pflegen ist längst kein Randthema mehr – es betrifft Millionen Menschen in Deutschland. Laut Statistischem Bundesamt waren Ende 2023 fast 5,7 Millionen Menschen pflegebedürftig. Für viele Beschäftigte bedeutet das: Sie müssen Beruf und Pflege unter einen Hut bringen. Genau hier sind Sie als Betriebsrat gefragt – rechtlich, praktisch und menschlich. Denn: Pflegezeiten sind nicht nur Privatsache, sondern betreffen unmittelbar das Arbeitsverhältnis. Und das eröffnet Ihnen zahlreiche Mitbestimmungs- und Gestaltungsmöglichkeiten. Doch der Reihe nach.

Diese Formen gibt es

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§ 2 PflegeZG)

- Bis zu zehn Arbeitstage unbezahlte Freistellung, wenn ein akuter Pflegefall auftritt.
- Beschäftigte erhalten in dieser Zeit Pflegeunterstützungsgeld von der Pflegekasse.
- Unternehmensgröße spielt keine Rolle: Gilt immer.

Pflegezeit (§ 3 PflegeZG)

- Anspruch auf bis zu sechs Monate vollständige oder teilweise Freistellung.
- Voraussetzung: Pflege eines nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung (oder Begleitung in der letzten Lebensphase).
- Gilt in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten.
- Unbezahlt – aber Beschäftigte können ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie beantragen.

Familienpflegezeit (§ 2 FPfZG)

- Anspruch auf bis zu 24 Monate Teilzeit mit mind. 15 Wochenstunden.
- Gilt in Betrieben mit mehr als 25 Beschäftigten.
- Auch hier: unbezahlte Freistellung, abgesichert über Darlehen.
- Kombination mit Pflegezeit möglich, aber insgesamt max. 24 Monate pro Angehörigen.

angegeben werden – und bei Teilzeitwünschen auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit.

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§ 2 PflegeZG)

- Hier genügt eine unverzügliche Anzeige, sobald der Pflegefall eintritt.
- Der Arbeitgeber muss nicht zustimmen – er hat die Abwesenheit zu akzeptieren.

Pflegezeit (§ 3 PflegeZG)

- Ankündigung spätestens zehn Arbeitstage vorher.
- Der Arbeitgeber darf den Antrag nicht ablehnen, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind und der Betrieb mehr als 15 Beschäftigte hat.*

Familienpflegezeit (§ 2 FPfZG)

- Muss mindestens acht Wochen vor Beginn angekündigt werden (bei Anschluss an eine Pflegezeit sogar drei Monate). Auch hier gilt:
- Liegen die Voraussetzungen vor und der Betrieb hat mehr als 25 Beschäftigte*, besteht ein Rechtsanspruch – Zustimmungspflicht des Arbeitgebers gibt es nicht.

* In kleineren Betrieben (unter 15 bzw. 25 Beschäftigten) haben Betroffene zwar keinen Anspruch, können aber trotzdem einen Antrag stellen. Der Arbeitgeber muss diesen dann **innerhalb von vier Wochen begründet beantworten**.

Wer ist „naher Angehöriger“?

Darunter fallen

- Eltern, Großeltern, Schwieger- und Stiefeltern,
- Ehe- und Lebenspartner, Partner in eheähnlicher Gemeinschaft,
- Geschwister und deren Ehegatten,
- Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder (auch des Ehepartners) sowie Schwiegerkinder und Enkelkinder.

Pflegebedürftig ist jede Person mit einem Pflegegrad (1–5), festgestellt durch den Medizinischen Dienst (MD).

Wie wird der Antrag gestellt?

Die Pflegezeitgesetze sehen klare Antrags- und Ankündigungsregeln vor. Beschäftigte müssen ihre Pflegezeit rechtzeitig in Textform (E-Mail genügt, § 3 Abs. 3 PflegeZG) beim Arbeitgeber ankündigen. Dabei müssen Beginn, Dauer und Umfang der Freistellung verbindlich

Wer muss den Lohn fortzahlen – oder gehen Betroffene leer aus?

Grundsätzlich gilt: Pflegezeit, Familienpflegezeit und die kurzzeitige Arbeitsverhinderung sind unbezahlte Freistellungen. Das bedeutet: keine Arbeit, kein Lohn. Es gibt aber drei wichtige Ausnahmen, die Sie kennen sollten:

1. **§ 616 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB):** Kurzzeitige Arbeitsverhinderung kann zur Lohnfortzahlung führen, wenn der Arbeitgeber diese Vorschrift nicht ausgeschlossen hat. Allerdings begrenzt das Gesetz die Fortzahlung auf eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“. Viele Arbeitsverträge oder Tarifverträge schließen § 616 BGB jedoch ausdrücklich aus.
2. **Pflegeunterstützungsgeld:** Während der bis zu zehntägigen kurzzeitigen Arbeitsverhinderung zahlt die Pflegekasse ein Pflegeunterstützungsgeld – ähnlich wie Krankengeld bei Kinderbetreuung.

3. **Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben:** Beschäftigte können für längere Pflege- oder Familienpflegezeiten ein zinsloses Darlehen beantragen, um Einkommenseinbußen abzufedern.

Auch das ist wichtig: Bei vollständiger Pflegezeit darf der Arbeitgeber den Urlaub für jeden vollen Monat um 1/12 kürzen (§ 4 Abs. 4 Pflegezeitgesetz (PfleZG)). Nicht bei Teilzeit!

Ihre Rolle als Betriebsrat

Prüfen Sie, ob in den Arbeits- oder Tarifverträgen § 616 BGB ausgeschlossen ist. Wenn nicht, können Sie den Beschäftigten aufzeigen, dass ihnen trotz Abwesenheit ein Anspruch auf Lohnfortzahlung zusteht. Und selbst wenn: Sorgen Sie dafür, dass der Arbeitgeber auf freiwillige Zuschüsse oder betriebliche Hilfen setzt – das können Sie im Rahmen einer Betriebsvereinbarung aktiv einfordern.

Der Sonder-Kündigungsschutz während der Pflegezeiten

Beschäftigte genießen einen besonderen Kündigungsschutz (§ 5 PfeZG, § 2 Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)). Dieser greift in mehreren Stufen:

- **Kurzzeitige Arbeitsverhinderung:** Der Kündigungsschutz gilt sofort mit Anzeige der Abwesenheit und läuft bis zum Ende der maximal zehn Tage.
- **Pflegezeit (bis sechs Monate):** Der Schutz beginnt zwölf Wochen vor dem angekündigten Beginn und endet mit Ablauf der Pflegezeit.
- **Familienpflegezeit (bis 24 Monate):** Auch hier beginnt der Schutz spätestens zwölf Wochen vor Beginn und dauert bis zum Ende der Freistellung.

Kündigungen während dieser Zeit sind grundsätzlich unwirksam. Nur in engen Ausnahmefällen (z. B. Betriebsstilllegung, schwere Pflichtverletzungen) ist eine Kündigung möglich – und auch dann nur mit Zustimmung der zuständigen Arbeitsschutzbehörde.

Für Sie als Betriebsrat heißt das: Prüfen Sie jede geplante Kündigung in dieser Phase genau. Weisen Sie den Arbeitgeber auf den Sonderkündigungsschutz hin und verlangen Sie, dass er sich ggf. die behördliche Zustimmung einholt.

Wichtig: Dieser Schutz gilt auch schon in der Probezeit oder in kleinen Betrieben – er ist nicht an Mindestbeschäftigtenzahlen gekoppelt.

Wie können Sie als Betriebsrat unterstützen?

Neben Information und Beratung haben Sie die Möglichkeit, das Thema Pflegezeiten aktiv über eine Betriebsvereinbarung zu gestalten. Zwar sind die gesetzlichen Mindeststandards im PfeZG und FPfZG verbindlich, aber Sie können in vielen Bereichen zusätzliche, betriebsfreundliche Regelungen schaffen.

Was gehört in die Betriebsvereinbarung?

- **Klare Verfahren für Anträge:** Einheitliche Formulare und Fristen sorgen für Transparenz. Beschäftigte wissen genau, was sie wann einreichen müssen – und der Arbeitgeber kann schnell reagieren.
- **Ergänzende Freistellungen:** Über das gesetzliche Minimum hinaus können zusätzliche unbezahlte oder bezahlte Freistellungsstage vereinbart werden.
- **Finanzielle Unterstützung:** Arbeitgeber können sich verpflichten, das zinslose Darlehen durch Zuschüsse zu ergänzen oder bestimmte Sonderzahlungen (z. B. Weihnachtsgeld) während der Pflegezeit anteilig fortzuzahlen.
- **Flexible Arbeitszeitmodelle:** Regelungen zu Homeoffice, Gleitzeit oder Arbeitszeitkonten helfen, Pflege und Arbeit besser zu kombinieren.
- **Vertretungsregelungen:** Festlegung, wie Aufgaben verteilt oder durch befristete Kräfte übernommen werden, damit Kolleginnen und Kollegen nicht überlastet werden.
- **Informations- und Beratungsangebote:** Verankerung, dass der Arbeitgeber auf Wunsch Kontakte zu Pflegekassen oder externen Beratungsstellen vermittelt.

Praxis-Tipp

Nutzen Sie Ihr Initiativrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2, 3 und 10 BetrVG, um solche Vereinbarungen einzufordern. So schaffen Sie Verlässlichkeit und verbessern die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege nachhaltig. Eine Muster-Betriebsvereinbarung können Sie jederzeit von mir abfordern (redaktion@ultimo-verlag.de), Betreff: „BV Pflegezeit“.

Und nicht zuletzt: Neben der rechtlichen Seite gibt es den menschlichen Faktor. Beschäftigte, die plötzlich Pflege leisten müssen, sind oft überfordert. Hier punkten Sie als Betriebsrat:

- **Beratung & Information:**
 - Erklären Sie den Unterschied zwischen Pflegezeit, Familienpflegezeit und kurzzeitiger Arbeitsverhinderung.
 - Geben Sie Hinweise zu finanziellen Leistungen (Pflegeunterstützungsgeld, Darlehen).
- **Begleitung beim Antrag:**
 - Helfen Sie beim fristgemäßen Formulieren und Einreichen von Anträgen.
- **Vermittlerrolle:**
 - Führen Sie Gespräche mit dem Arbeitgeber, um flexible Lösungen zu finden (z. B. Homeoffice während der Familienpflegezeit).
 - Verhandeln Sie über Zusatzvereinbarungen, die über das Gesetz hinausgehen (z. B. betriebliche Zuschüsse).
- **Sicherstellung fairer Behandlung:**
 - Achten Sie darauf, dass Pflegezeiten nicht zu Karriere- oder Gehaltsnachteilen führen. Auch das kann ein Thema in der Betriebsvereinbarung sein! ■

Datenschutz im Brennpunkt

Kündigung nach Mitarbeiterbefragung: Ist die Einbeziehung der Kolleginnen und Kollegen zu einem Fehlverhalten im Betrieb rechtmäßig?

Es ist ein ungewöhnlicher Fall, über den das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen im Januar 2025 zu entscheiden hatte (Urteil vom 15.1.2025, Az. 2 SLa 31/24). In einem Betrieb mit Betriebsrat gibt es für die Beschäftigten die Möglichkeit, nicht mehr benötigte Materialien zur persönlichen Verwendung mitzunehmen. Mit unabsehbaren Folgen ...

Der spätere Kläger arbeitete als Schichtführer seit 1995 im Betrieb, zuletzt für ein Bruttomonatsgehalt in Höhe von über 4.500 Euro. Im März 2023 fragte der Schichtführer beim Produktionsleiter nach, ob er an einem Samstag eine private Verladung von Schränken durchführen dürfe.

Zusätzlich bat er einen Mitarbeiter, sich in diesem Rahmen noch um einen Blanko-Freigabeschein für das Mitnehmen von Kanthölzern aus dem Betrieb zu kümmern. Der Schein wurde auch ausgestellt. Allerdings hatte es schon Ende 2022 eine Mitteilung gegeben, dass die private Mitnahme von Kanthölzern nicht mehr gestattet war. Das war dem Schichtführer auch im persönlichen Gespräch Anfang 2023 noch einmal bestätigt worden.

Betriebsrat erhält anonyme Beschwerden über Tätigkeiten für private Belange des Schichtführers während der Arbeitszeit

Im April meldete sich der Betriebsratsvorsitzende beim Produktionsleiter des Betriebs. Es waren vier anonyme Beschwerden, teilweise in Form von Videos, über den Schichtführer eingegangen. Das waren die Beschwerden:

1. Ein Mitarbeiter wurde vom Schichtführer (als seinem Vorgesetzten) angewiesen, während der Arbeitszeit und aus Firmenmaterialien Gegenstände für den privaten Gebrauch des Schichtführers anzufertigen.
2. Ein anderer Mitarbeiter gab an, er habe für den Schichtführer dessen private Motorsägeketten schleifen müssen – ebenfalls während der Arbeitszeit.
3. Der Schichtführer selbst hatte während der Arbeitszeit Paletten des Betriebs für den privaten Gebrauch bearbeitet.
4. Ein weiterer Mitarbeiter weigerte sich, während der Arbeitszeit private Tätigkeiten für den Vorgesetzten auszuführen. Er wurde daraufhin von diesem an einen anderen Arbeitsplatz versetzt.

Es kam zu einer Befragung des späteren Klägers sowie des Mitarbeiters, der in seinem Auftrag den Freigabeschein für die Kanthölzer besorgen musste. Daran nahmen der Betriebsratsvorsitzende sowie eine Mitarbeiterin aus der Personalabteilung teil. Im Nachgang wurde beschlossen, alle Beschäftigten des Betriebs zu eventuellen weiteren Verfehlungen des Schichtführer zu befragen.

Alle Beschäftigten werden zu persönlichem Fehlverhalten im Betrieb befragt – es folgt die Kündigung

Der Betriebsrat wurde über die geplante Befragung informiert, die Mitte April 2023 an zwei Tagen und unter Einbeziehung von Mitgliedern des Betriebsrats stattfand. Es wurde ein Fragebogen mit etwa 150 Fragen zum Verhalten Beschäftigter im Betrieb erstellt, speziell aber mit Fragen zum Verhalten des späteren Klägers. Anhand des Fragebogens wurden alle Beschäftigten persönlich befragt.

Am 24.4.2023 hörte dann der Arbeitgeber den Schichtführer wegen des dringenden Verdachts schwerwiegender Pflichtverletzungen an. Dabei ging es sowohl um die unerlaubte Mitnahme von Kanthölzern als auch um die Durchführung von Arbeiten für den Privatgebrauch durch andere Mitarbeiter während der Arbeitszeit.

Im Nachgang wurde der Betriebsrat zu einer fristlosen Verdachtskündigung befragt – dieser äußerte Bedenken. Auch einer ordentlichen Verdachtskündigung wurde vom Betriebsrat widersprochen. Trotzdem wurde dem Schichtführer Ende Mai außerordentlich und nachgelagert ordentlich gekündigt. Dagegen reichte der Gekündigte Kündigungsschutzklage ein.

Beweisverwertungsverbot wegen rechtswidriger Befragung oder zulässige Ermittlung zu Fehlverhalten?

Speziell die durchgeführte Mitarbeiterbefragung wurde vom gekündigten Schichtführer im Rahmen der Kündigungsschutzklage angegriffen. Dafür fährt er schwere rechtliche Geschütze auf – seiner Meinung nach verstößt die Befragung gegen fast alles. **Seine vier Gegenargumente:**

1. Die Mitarbeiterbefragung sei, entgegen gesetzlichen Grundsätzen und unter Außerachtlassung schutzwürdiger Interessen, unverhältnismäßig und grundrechtswidrig durchgeführt worden.
2. Er selbst sei durch die Befragung massiv in seiner Würde und Persönlichkeit verletzt worden. Sein Ansehen sei herabgesetzt worden, da er betriebsöffentlich mit zahlreichen Korruptions- und Nötigungsvorwürfen in Verbindung gebracht worden sei. Die Mitarbeiter seien gegen ihn aufgehetzt worden. Es handele sich um einen öffentlichen Rufmord.

3. Der Fragekatalog wäre mitbestimmungspflichtig gewesen – der Betriebsrat habe diesem aber nicht zugestimmt.
4. Die Erhebung der Daten über Verfehlungen des Klägers sei ein Verstoß gegen das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG).

Der Kläger folgert aus seinen vier Argumenten, dass die Mitarbeiterbefragung keine zulässige, „kündigungsvorbereitende Tatsachenermittlung“ darstellt. Aus den aufgezählten Verstößen bei der Verwendung des Fragebogens resultiere ein Beweisverwertungsverbot. Sprich, das, was in den Befragungen herauskam, hätte nicht für eine Kündigung benutzt werden dürfen.

Wie entscheidet das Gericht?

Bereits das Arbeitsgericht (ArbG) Braunschweig wies die Kündigungsschutzklage ab. Nach Durchführung der Beweisaufnahme bestehe der dringende Verdacht, dass der Kläger andere Mitarbeiter dazu veranlasst habe, für ihn private Arbeiten während der Arbeitszeit mit Betriebsmitteln des Arbeitgebers durchzuführen.

Dabei habe er seine Vorgesetztenstellung gegenüber diesen Mitarbeitern ausgenutzt. Der Kläger gab nicht auf und ging in Berufung. Diese wies dann das LAG Niedersachsen ab und argumentierte dabei wie folgt:

- Auch wenn die Befragung selbst vielleicht Ansätze für Kritik liefert, besteht kein Beweisverwertungsverbot.
- Ein Verstoß gegen das BDSG liegt ebenfalls nicht vor. Eine Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten zur Aufdeckung von Straftaten, die im Beschäftigungsverhältnis begangen worden sind, ist nach § 26 BDSG zulässig.

- Es war im Hinblick auf die Darlegungs- und Beweislast eines Arbeitgebers nach dem Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung zwingend geboten, vor Ausspruch der außerordentlichen Kündigung den Sachverhalt sorgfältig und erschöpfend aufzuklären. Angesichts der Vielzahl der gegenüber dem Kläger erhobenen Vorwürfe war die Mitarbeiterbefragung auf Basis des Fragenkataloges nicht unverhältnismäßig.
- Die Befragung stellt auch keine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts des Klägers dar.
- Auch gegen das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) wurde aus Sicht des Gerichts nicht verstoßen.
- Die Kündigung ist auch wegen mangelhafter Anhörung des Betriebsrates nicht unwirksam.

Mein Datenschutz-Fazit für Sie

Auch aus meiner Sicht fallen der Fragebogen und die Befragung der Beschäftigten unter Ihr Mitbestimmungsrecht als Betriebsrat. Dass die Arbeitsgerichte in diesem Fall trotz offenbar nicht erfolgter Zustimmung zu der Befragung, sowie der Ablehnung der Kündigung durch den Betriebsrat, für den Arbeitgeber entschieden hat, ist der Schwere der Verfehlungen geschuldet. Sie sollten für sich festhalten, dass drastisches Fehlverhalten auch drastische Maßnahmen wie eine Befragung aller Kolleginnen und Kollegen rechtfertigen kann. Die Befragung ist dann allerdings mitbestimmungspflichtig.

Wichtig aus Sicht des Datenschutzes ist auch, dass beide Gerichte die Erhebung der Daten im Einklang mit dem BDSG sehen. Für mich und vielleicht ja auch für Sie ist das keine Überraschung. Ähnliche Argumentationen kennen wir auch bei einer eingesetzten Videobeobachtung zum Nachweis von Straftaten. Wichtig ist dabei, dass es klare Hinweise gibt, auf die sich solche Maßnahmen zur Ermittlung stützen können.

Aktueller LAG-Beschluss

Kündigung der Betriebsvereinbarung wegen Verstoß gegen die DSGVO: Gericht erklärt Betriebsrat für nicht zuständig für den Datenschutz

Immer wieder erwähne ich, dass Sie als Betriebsrat nicht für den Datenschutz im Betrieb verantwortlich sind. Ich rufe Sie aber dazu auf, den Datenschutz innerhalb des Betriebsrats ernst zu nehmen und aktiv umzusetzen, um etwaigen Interventionen des Arbeitgebers vorzubeugen.

Ich halte es auch für Ihre Aufgabe, darauf zu achten, dass der Datenschutz mit Blick auf die Beschäftigtendaten umgesetzt wird. Aber eine Betriebsvereinbarung mit Verweis auf vermeintliche oder tatsächliche Verstöße gegen die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) einseitig zu kündigen, ist für den Betriebsrat unzulässig. So urteilte das Landesarbeitsgericht (LAG) Hessen (Beschluss vom 5.12.2024, Az. 5 TaBV 4/24).

Sie haben so gesehen auch kein Mitbestimmungsrecht bei der Umsetzung der Anforderungen aus der DSGVO

durch den Arbeitgeber. Mich persönlich überzeugt der Beschluss des LAG übrigens nicht. Ich würde mich auf den Standpunkt stellen, dass eine Betriebsvereinbarung, bei der es, wie im verhandelten Fall, um die Verarbeitung von Beschäftigtendaten geht, nicht Bestand haben kann, wenn der Datenschutz nicht beachtet wird.

Aus meiner Sicht werden dann Gesetze zum Schutz der Beschäftigten missachtet – Sie als Betriebsrat sollten einschreiten. Ob hier das letzte Wort gesprochen ist? Wir halten Sie an dieser Stelle auf dem Laufenden! ■

Aktuelles LAG-Urteil

Beweiswert der AU-Bescheinigung: Was Beschäftigte wirklich niemals tun sollten

Die **Arbeitsunfähigkeits-Bescheinigung (AU-Bescheinigung)** galt lange als fast unantastbar. Wer sie vorlegte, war krank, Ende der Diskussion. Doch die Rechtsprechung der letzten Jahre rüttelt spürbar an diesem Beweiswert. Das zeigt auch ein aktuelles Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Köln (Urteil vom 3.6.2025, Az. 7 SLa 54/25).

Der Fall

Ein Busfahrer war mehrfach krankgeschrieben, u. a. mit einer Durchfallerkrankung. Zufällig traf ihn der Arbeitgeber mit Familie in einer Eisdiele – angeblich mit Milchshake in der Hand.

Kurz darauf folgte eine weitere Krankmeldung genau an dem Tag, an dem er seine Ausrüstung von sich aus zurückgab. Nahezu zeitgleich gab er eine neue AU-Bescheinigung ab.

Die Entscheidung: Bereits die exakte zeitliche Koinzidenz zwischen Rückgabe der Ausrüstung und Beginn der neuen Arbeitsunfähigkeit erschütterte den Beweiswert der AU-Bescheinigung.

Der Arbeitnehmer hatte selbst vorgetragen, er habe seine Ausrüstung abgegeben, weil er nach einem Telefonat mit dem Geschäftsführer davon ausging, am Folgetag ohnehin gekündigt zu werden. Genau an diesem Tag begann die Krankschreibung.

Damit brachte er selbst zum Ausdruck, dass seine Erkrankung zeitlich mit der erwarteten Kündigung zusammenfiel – was die Zweifel an der tatsächlichen Arbeitsunfähigkeit begründete, die der Arbeitnehmer nicht widerlegen konnte.

Wichtig, das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in mehreren Urteilen betont:

- Eine AU-Bescheinigung ist kein unerschütterlicher Beweis, sondern nur ein starkes Indiz (BAG, zuletzt Urteil vom 15.1.2025, Az. 5 AZR 284/24).
- Arbeitgeber dürfen Zweifel auch jenseits der gesetzlich geregelten „klassischen Verdachtsfälle“ vortragen.
- Zweifel können sich sogar aus den eigenen Aussagen des Arbeitnehmers ergeben (BAG, Urteil vom 21.8.2024, Az. 5 AZR 248/23).

Was das für Betroffene bedeutet

Wenn der Arbeitgeber den Beweiswert der AU-Bescheinigung erschüttert, muss der Beschäftigte nachlegen. Dann reicht die bloße Bescheinigung nicht mehr – er muss konkret schildern, welche Krankheit vorlag, wie sie sich äußerte und welche Behandlung angeordnet war.

Praxis-Tipp

- Wenn Arbeitgeber die Lohnfortzahlung verweigern, weil sie den Beweiswert anzweifeln, sollten Sie prüfen, ob die Zweifel stichhaltig sind oder ob hier mit unfairen Tricks gespielt wird.
- Erinnern Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen daran: Eine AU-Bescheinigung ist ein starkes, aber kein „unkaputtbares“ Dokument. Ehrlichkeit ist am Ende die beste Verteidigung.

Aktuelles ArbG-Urteil

Gesundheitlich nicht mehr geeignet: Warum Sie als Betriebsrat auf eine Änderungskündigung pochen sollten

Ein langjähriger Großgerätefahrer in einem Bergbauunternehmen wurde von der Betriebsärztin für unbefristet „grubenuntauglich“ erklärt. Arbeiten unter Tage kamen also nicht mehr infrage. Der Arbeitgeber bot ihm im Dezember 2024 eine andere Stelle als Hausmeister an – mit gleicher Lohngruppe, allerdings ohne Untertage-Zulage und ohne zwei Sonderurlaubstage. Der Mitarbeiter ließ sich eine Stellenbeschreibung geben und lehnte das Angebot kurze Zeit später ab. Daraufhin kündigte der Arbeitgeber ordentlich zum 31.7.2025. Der Beschäftigte zog vor Gericht.

Das Urteil: Änderungskündigung statt Beendigungskündigung

Das Arbeitsgericht (ArbG) Nordhausen stellte klar: Die Kündigung war unwirksam. Denn es gab eine zumutbare Weiterbeschäftigungsmöglichkeit – die Hausmeisterstelle. Die hätte der Arbeitgeber nicht einfach „im Gespräch“ anbieten dürfen, sondern per Änderungskündigung: also Kündigung des bisherigen Vertrags plus gleichzeitiges Angebot, das Arbeitsverhältnis zu geänderten Bedingungen fortzusetzen.

Warum das so wichtig ist: Bei einer Änderungskündigung hat der Beschäftigte drei Wochen Bedenkzeit (§ 2 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)). Der Arbeitgeber hatte aber im Gespräch lediglich sechs Tage „angeboten“. Mit „Ja“ oder „Nein“. Bei einer Änderungskündigung können Betroffene das Angebot dagegen unter Vorbehalt annehmen und dann gerichtlich prüfen lassen, ob die Änderung sozial gerechtfertigt ist. Nur wenn ein Beschäftigter endgültig und eindeutig klarstellt, dass er den neuen Job nie annehmen würde, darf der Arbeitgeber auf eine Änderungskündigung verzichten.

Fazit

Wo eben möglich: Prüfen Sie, ob es leidensgerechte Arbeitsplätze gibt, die Ihrem Kollegen oder Ihrer Kollegin gesundheitlich zumutbar sind. Wenn ja, dann darf der Arbeitgeber nicht einfach „nur“ kündigen. Außerdem: Niemals ohne BEM-Angebot!