

RECHTSWISSEN

BetriebsRat

AKTUELL:

Mehrarbeits-

zuschläge für

Teilzeitkräfte

Betriebsverfassungsgesetz | Mitbestimmungsrechte | Arbeitssicherheit | Gesundheitsschutz | Datenschutz-Praxis

Die Herausforderungen hören nicht auf ...

Liebe Betriebsratsvorsitzende,
lieber Betriebsratsvorsitzender,



2026 wird ein spannendes Jahr. Nicht nur wegen der Betriebsratswahlen, sondern auch, weil die Recht-

sprechung mal wieder einige Pflöcke gesetzt hat. Mit jedem neuen Urteil wird klarer: Ihre Rolle wird nicht kleiner – sie wird sensibler.

In dieser Ausgabe sehen Sie das gleich mehrfach: Ein „nur mal kurz“ geöffneter Compliance-Umschlag bringt beinahe eine fristlose Kündigung des Betriebsratsvorsitzenden ins Spiel. Ein Arbeitgeber ruft die Einigungsstelle an – und das Gericht sagt: Ja, das durfte er, obwohl der Betriebsrat sich noch gar nicht „am Ende“ sah. Und eine Wahlanfechtung kann durch eine Neuwahl plötzlich ins Leere laufen – der nachwirkende Kündigungsschutz bleibt aber bestehen.

Dazu kommen Online-Krankschreibungen ohne Arztkontakt, die Existenzen kosten können, und ein BAG-Urteil, das Teilzeitkräfte bei Mehrarbeitszuschlägen deutlich stärkt.

Kurzum: Aktuelles Rechtswissen ist für Sie als Betriebsrat das A und O. Das macht diese Ausgabe nicht nur spannend – sondern auch wichtig zugleich.

Mit besten Grüßen

Andrea Einziger

Andrea Einziger
Chefredakteurin

Aktueller ArbG-Beschluss

So setzen Sie ein sauberes Compliance-Verfahren auf – ohne Kündigungsgefahr

Compliance-Hinweisgebersysteme gehören inzwischen zum Pflichtprogramm moderner Unternehmen. Seit Inkrafttreten des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) müssen Arbeitgeber sichere Meldekanäle bereitstellen – in vielen Betrieben über digitale Tools, Ombudsstellen oder den klassischen anonymen Briefkasten. Doch gerade der analoge Hinweisgeber-Briefkasten birgt Risiken. Das zeigt ein aktueller Fall des Arbeitsgerichts (ArbG) Heilbronn (Beschluss vom 13.6.2025, Az. 7 BV 3/24).

Der Fall: Ein Briefkasten, ein Umschlag und ein folgenschwerer Fehler

Wie in vielen Betrieben gab es auch hier einen Compliance-Briefkasten, der Beschäftigten anonyme Meldungen ermöglichen sollte. Organisatorisch war vereinbart:

- Die Schlüssel liegen bei der Compliance-Abteilung.
- Ein zweiter Schlüssel liegt bei dem Betriebsratsvorsitzenden.
- Aufgabe des Betriebsratsvorsitzenden: Briefkasten leeren, Umschläge ungeöffnet weiterleiten.

Soweit die Theorie. In der Praxis machte der Betriebsratsvorsitzende einen folgenschweren Fehler: Er öffnete einen Hinweisumschlag – nach eigener Darstellung, ohne den Inhalt zu lesen –, packte ihn danach in einen neuen Umschlag und leitete ihn erst Tage später an die Compliance Officerin weiter. Besonders brisant: Die Meldung betraf ihn selbst.

Für den Arbeitgeber war der Fall hier ganz klar: Ein solches Verhalten sei ein schwerer Verstoß gegen das Briefgeheimnis und zerstöre das notwendige Vertrauen in das Hinweisgebersystem. Er beantragte deshalb die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung nach § 103 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Der Betriebsrat verweigerte diese Zustimmung – also landete der Fall vor Gericht. ▶▶

Lesen Sie in dieser Ausgabe

Aktueller ArbG-Beschluss – So setzen Sie ein sauberes Compliance-Verfahren auf – ohne Kündigungsgefahr	1
Aktueller LAG-Beschluss – Wenn der Arbeitgeber die Einigungsstelle ruft – und der Betriebsrat sagt: „Viel zu früh!“	3
Im Brennpunkt – Einer Wahlanfechtung können Sie durch eine schnelle Neuwahl entkommen	4
Datenschutz im Brennpunkt – Alle Jahre wieder ... filmt der Arbeitgeber! 33.000 Euro Bußgeld in Österreich	6
Aktuelles LAG-Urteil – Falsche Krankschreibung kann zur Kündigung führen – warnen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen.	8
Aktuelles BAG-Urteil – Mehrarbeitszuschläge: Teilzeitkräfte müssen proportional gleichbehandelt werden	8

Die Entscheidung

Das ArbG Heilbronn macht in seinem Beschluss zwei Dinge unmissverständlich deutlich:

1. Das Öffnen einer verschlossenen Compliance-Meldung ist ein Verstoß gegen das Briefgeheimnis (§ 202 Strafgesetzbuch (StGB)). Es spielt dabei keine Rolle, ob der Betroffene den Inhalt wirklich gelesen hat. Schon das Öffnen eines verschlossenen Umschlags, der nicht für ihn bestimmt ist, erfüllt den Tatbestand. Gleichzeitig verletzt ein solches Verhalten die arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflicht (§ 241 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)).
2. Dennoch reicht das Fehlverhalten nicht für eine fristlose Kündigung. Das Gericht betrachtete dabei den konkreten Einzelfall: Fast 30 Jahre Betriebszugehörigkeit. Der Hinweis wurde vollständig weitergeleitet. Es entstand kein realer Schaden. Und: Der Schlüssel wurde dem Betriebsratsvorsitzenden sofort entzogen – damit war eine Wiederholungsgefahr ausgeschlossen.

Das Ergebnis: Eine Abmahnung wäre ausreichend gewesen. Übrigens:

Ebenso lehnte das Gericht den Ausschluss aus dem Betriebsrat nach § 23 Abs. 1 BetrVG ab, da keine betriebsverfassungsrechtliche Amtspflicht verletzt worden war. Warum? Weil das Leeren des Briefkastens keine gesetzliche Aufgabe eines Betriebsrats ist, sondern eine betriebliche Organisationsabsprache. Damit kann zwar ein arbeitsvertraglicher Pflichtverstoß vorliegen, aber keine betriebsverfassungsrechtliche Pflichtverletzung, die einen Ausschluss rechtfertigt.

Was bedeutet das Urteil für die Compliance-Praxis?

Gerade in sensiblen Verfahren wie Hinweisgebersystemen oder Beschwerdeverfahren nach HinSchG, AGG oder BetrVG ist absolute Vertraulichkeit zentral. Eine einzige Unachtsamkeit kann das gesamte System delegitimieren und Beschäftigte davon abhalten, Missstände zu melden. Und das Urteil zeigt: Unklare Prozesse schaffen Risiken.

So setzen Sie ein sauberes Compliance-Verfahren auf – ohne Kündigungsgefahr

1. Klare Rollen und Aufgabenverteilung definieren

Ein Hinweisgebersystem funktioniert nur, wenn eindeutig geregelt ist, wer:

- Meldungen entgegennimmt,
- Meldungen sichtet,
- Meldungen bewertet,
- Meldungen weiterverarbeitet,
- und wer Zugang hat.

Meine Empfehlung

Je weniger Beteiligung am Eingang vertraulicher Meldungen, desto besser. Der Betriebsrat sollte Meldungen nicht öffnen, nicht lesen, nicht prüfen und nicht bearbeiten.

2. Schriftliche Compliance-Prozesse – für alle verbindlich

Drängen Sie auf eine saubere Dokumentation:

- Wer wann wo Zugang zu Meldekanälen hat,
- welche Schritte zwingend einzuhalten sind,
- in welchem Zeitraum Meldungen weitergeleitet werden müssen und
- wie Manipulationsrisiken ausgeschlossen werden.

3. Schlüssel, Passwörter, Zugänge: klar sichern

Inbesondere bei analogen Meldekanälen:

- Nur spezialisierte Stellen bekommen Schlüssel.
- Als Betriebsrat sollten Sie keinen Zweitschlüssel erhalten – es sei denn, dies ist zwingend erforderlich.
- Jeder Zugriff wird dokumentiert.

4. Sofortige Weiterleitung – ohne Verzögerung

Verzögerungen greifen in den Schutzmechanismus des Hinweisgebers ein. **Deshalb:** Meldungen müssen unverzüglich, also ohne schuldhaftes Zögern, weitergegeben werden.

5. Sensibilisierung des kompletten Betriebsrats

Jedes Gremiumsmitglied muss wissen:

- Wo betriebsverfassungsrechtliche Aufgaben enden,
- wo strafrechtliche Risiken beginnen und
- welche Hinweise nur von Compliance- oder Ombudspersonen bearbeitet werden dürfen.

Meine Empfehlung

Schließen Sie eine Betriebsvereinbarung zum Hinweisgeberverfahren. Diese sollte folgende Punkte zwingend regeln:

- ➔ **Klare Zweckbestimmung des Hinweisgebersystems**
Welche Arten von Verstößen sollen gemeldet werden? Abgrenzung zu Personalbeschwerden nach § 84/85 BetrVG.
- ➔ **Zuständigkeiten und Rollenverteilung**
- ➔ **Vertraulichkeit & Schutz des Hinweisgebers**
- ➔ **Verfahrensablauf – vom Eingang bis zum Abschluss**
- ➔ **Umgang mit Meldungen, die Betriebsratsmitglieder betreffen**
- ➔ **Dokumentation & Berichtspflichten**
- ➔ **Technische Sicherheit & Zugriffsrechte**
- ➔ **Schulung & Sensibilisierung**
- ➔ **Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber**
- ➔ **Folgen bei Verstößen gegen das Verfahren**

Mein Tipp

Ich habe eine Muster-Betriebsvereinbarung für Sie ausgearbeitet. Eine kurze E-Mail an redaktion@ultimo-verlag.de, Betreff: „BV Hinweisgeber“ reicht aus.

Aktueller LAG-Beschluss

Wenn der Arbeitgeber die Einigungsstelle ruft – und der Betriebsrat sagt: „Viel zu früh!“

Sobald Arbeitsplätze verlagert, Organisationseinheiten umstrukturiert oder Standorte zusammengelegt werden, sieht § 111 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) den Interessenausgleich als zwingenden Verhandlungsmechanismus vor. Doch was passiert, wenn diese Verhandlungen stocken? Wann ist eine Einigungsstelle „fällig“ – und wann darf der Arbeitgeber sie anrufen? Genau dazu liefert eine neue Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Hessen (Beschluss vom 11.9.2025, Az. 5 TaBV 81/25) eine klare Antwort.

Der Fall: Zusammenlegung zweier Standorte – und zähe Verhandlungen

Ein Unternehmen plante eine umfangreiche Betriebsänderung: Die räumliche Zusammenführung zweier Hauptverwaltungsstandorte mit zahlreichen organisatorischen, personellen und sozialen Folgen. Der Arbeitgeber lud zu Verhandlungen über einen Interessenausgleich ein – und tatsächlich fanden mehrere Gespräche statt. Doch:

- Termine platzten wiederholt,
- Rückmeldungen verzögerten sich,
- die Positionen lagen weit auseinander,
- der Zeitdruck war hoch, weil Standorte verlagert werden sollten.

Nach mehreren fruchtlosen Anläufen entschied die Arbeitgeberin: „Das wird nichts mehr. Die Verhandlungen sind gescheitert – wir rufen die Einigungsstelle an.“ Der Betriebsrat war empört. Aus seiner Sicht war man weiterhin gesprächsbereit, ein neuer Termin bereits angekündigt. Die Anrufung der Einigungsstelle sei „viel zu früh“ – ein Trick, um Druck zu machen. Der Streit landete vor Gericht.

Die Entscheidung: Die Einigungsstelle wird eingesetzt

Das LAG Hessen entschied: Die Einigungsstelle ist einzusetzen. Der Arbeitgeber durfte sie anrufen. Dabei stellte das Gericht einen entscheidenden Grundsatz klar: Es kommt nicht darauf an, ob objektiv „genug verhandelt“ wurde – sondern ob aus Sicht des Arbeitgebers vernünftigerweise davon ausgegangen werden kann, dass weitere innerbetriebliche Verhandlungen nicht erfolversprechend sind.

Für den Fall bedeutete das:

- Mehrere Verhandlungstermine hatten bereits stattgefunden.
- Weitere geplante Treffen scheiterten – teils wegen Urlaubs, teils wegen fehlender Rückmeldungen.
- Die Fronten waren verhärtet, Fortschritte kaum sichtbar.
- Die geplante Maßnahme war dringlich.

Ergebnis: Die Anrufung der Einigungsstelle war nicht offensichtlich unbegründet – also zulässig.

Wichtig: Die neue Entscheidung liegt klar auf der Linie früherer Rechtsprechung. Diese verlangt kein objekti-

ves endgültiges Scheitern – sondern nur, dass die Annahme des Arbeitgebers nachvollziehbar ist.

Beispiele:

- LAG Hamm, Beschluss vom 14.5.2014, Az. 7 TaBV 21/14: Es reicht, wenn eine Betriebspartei subjektiv davon ausgeht, dass innerbetriebliche Verhandlungen nicht erfolversprechend sind. Selbst kurze Verhandlungsphasen reichen aus.
- LAG Mainz, Beschluss vom 2.11.2012, Az. 9 TaBV 34/12: Das Gericht prüft nur, ob die Anrufung rechtsmissbräuchlich wäre.

Meine Empfehlung

Damit Ihr Arbeitgeber die Einigungsstelle nicht „frühzeitig“ anruft, sollten Sie immer wieder Ihre Verhandlungsbereitschaft deutlich machen. Bringen Sie eigene Vorschläge mit ein:

- Verlagerungskonzepte,
- soziale Maßnahmen,
- Übergangsfristen.

Und: Fordern Sie, wenn es hakt, aktiv die Fortsetzung ein. Aktives, strukturiertes Verhandeln kann eine zu früh vom Arbeitgeber einberufene Einigungsstelle verhindern, so dass Sie noch Chancen haben, Ihre eigenen Verhandlungspositionen durchzusetzen.

Extra-Tipp:

Ein besonders wirksames Instrument sind strukturierte Verhandlungsprotokolle mit offenen Punkten. Denn:

Ihr Arbeitgeber darf die Einigungsstelle nur dann frühzeitig anrufen darf, wenn er nachvollziehbar darlegen kann, dass keine weiteren Fortschritte zu erwarten sind. Genau hier können Sie ansetzen: Führen Sie nach jedem Gespräch ein Betriebsrats-eigenes Protokoll, in dem Sie drei Elemente festhalten:

1. Was wurde besprochen?
2. Wo besteht Annäherung?
3. Wo besteht weiterer Gesprächsbedarf – und welche Unterlagen oder Entscheidungen stehen noch aus?

Übermitteln Sie dieses Protokoll aktiv an den Arbeitgeber und schließen Sie mit einer Formulierung wie: „Wir gehen davon aus, dass die Gespräche konstruktiv fortgesetzt werden und schlagen aufgrund der offenen Punkte einen weiteren Termin vor.“ ■

Im Brennpunkt

Einer Wahlanfechtung können Sie durch eine schnelle Neuwahl entkommen

Die Wahlanfechtung gehört zu den schärfsten Waffen, die Beschäftigte, Gewerkschaften und auch Arbeitgeber gegen eine Betriebsratswahl einsetzen können. Und sie trifft Gremien oft in dem Moment, in dem sie eigentlich loslegen wollen: nach der konstituierenden Sitzung, mitten in der Aufgabenplanung oder sogar bereits während laufender Verhandlungen. Eine neue Entscheidung des Hessischen Landesarbeitsgerichts (LAG) zeigt nun, wie schnell ein Wahlanfechtungsverfahren rechtlich ins Leere laufen kann, wenn zwischenzeitlich eine Neuwahl stattgefunden hat – und welche Folgen das für alle Beteiligten hat (Beschluss vom 22.9.2025, Az. 16 TaBV 23/25).

Im entschiedenen Fall hatten mehrere Arbeitnehmer und der Arbeitgeber die Betriebsratswahl vom 26.6.2024 angefochten. Während das Verfahren noch lief, kam es – wegen Unterschreitung der vorgeschriebenen Betriebsratsgröße – zu einer Neuwahl am 3.7.2025.

Damit war für das LAG das laufende Verfahren erledigt. Es entschied: Für einen Antrag, die alte Wahl für unwirksam zu erklären, fehlte nun das Rechtsschutzinteresse. Denn: Eine Wahlanfechtung wirkt immer nur für die Zukunft – und eine Neuwahl „überholt“ das Verfahren vollständig.

Erfreuliche „Nebenwirkung“

Der Versuch des Arbeitgebers, über die Feststellung der Unwirksamkeit der alten Wahl noch etwas gegen den nachwirkenden Kündigungsschutz einzelner ehemaliger Betriebsratsmitglieder zu erreichen, scheiterte ebenfalls. Das Gericht weist ausdrücklich darauf hin: Der nachwirkende Kündigungsschutz nach § 15 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) bleibt bestehen – auch wenn eine frühere Wahl später für unwirksam erklärt worden wäre.

Wann kann eine Betriebsratswahl überhaupt angefochten werden?

Die rechtlichen Grundlagen finden sich in § 19 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Danach kann eine Wahl angefochten werden, wenn

- gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen wurde
- und der Verstoß das Wahlergebnis verfälschen könnte.

Typische Fehler, die eine Anfechtung möglich machen:

- falsche oder unvollständige Wählerliste
- fehlende oder fehlerhafte Wahlausschreiben
- zu kurze Fristen
- Nichtbeachtung der Minderheitenquote
- Fehler bei Briefwahlunterlagen
- falsche Stimmzettel oder fehlende Kandidaten
- nicht ordnungsgemäße Bekanntgabe des Wahlergebnisses

Wichtig: Es reicht, dass der Fehler das Wahlergebnis beeinflussen könnte. Ein tatsächlicher Einfluss muss nicht bewiesen werden.

Wer darf eine Wahl anfechten?

Nach § 19 Abs. 2 BetrVG sind anfechtungsberechtigt:

- Mindestens drei wahlberechtigte Arbeitnehmer (diese müssen keine Liste gebildet haben und auch nicht kandidiert haben)
- Eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft
- Der Arbeitgeber

Wie läuft eine Wahlanfechtung ab?

Meint eine der anfechtungsberechtigten Parteien, dass ein Grund für eine Wahlanfechtung vorliegt, muss sie sich beeilen. Denn: Es gilt eine Frist von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Danach geht nichts mehr – die Frist ist ausschließlich und wird nicht verlängert.

Innerhalb dieser Frist muss ein Anfechtungsantrag beim Arbeitsgericht gestellt werden. Dieser muss konkret darstellen:

- welche Verstöße passiert sind,
- warum diese erheblich sind,
- und wie sie das Ergebnis beeinflusst haben könnten.

Im Verfahren selbst sind dann beteiligt:

- Antragsteller
- der Betriebsrat
- der Arbeitgeber
- ggf. Gewerkschaften
- einzelne Wahlbewerber (wenn betroffen)

Was prüft und entscheidet das Gericht?

Das Arbeitsgericht prüft im Beschlussverfahren zwei Kernfragen:

1. Hat es tatsächlich einen erheblichen Wahlfehler gegeben?

Das Gericht untersucht:

- Wurde gegen Vorschriften des BetrVG, der Wahlordnung oder gegen zwingende Grundprinzipien der Wahl verstoßen?
- Handelte es sich um einen Fehler des Wahlvorstands oder um äußere Einflüsse (z. B. Verhalten einzelner Beschäftigter)?
- Liegt ein erheblicher Verstoß vor – oder nur ein unbeachtlicher Verfahrensfehler?

2. Konnte der Fehler das Wahlergebnis beeinflussen?

Das Gericht prüft:

- Wie groß war die Stimmenverteilung?
- Wie schwer wog der Fehler?
- In welchem Stadium des Wahlverfahrens ist er passiert?
- Wen oder was hat er konkret betroffen?

Beispiel

Fehlt ein Kandidat auf dem Stimmzettel, ist die potenzielle Einflussnahme offensichtlich. Eine verspätete Bekanntgabe eines Aushangs hingegen ist oft unerheblich.

Wie endet das Verfahren?

Das Gericht kann:

- die Wahl für unwirksam erklären (aber nur für die Zukunft; keine Rückwirkung!)
- den Antrag abweisen (der Betriebsrat bleibt voll im Amt)
- das Verfahren als erledigt betrachten, wenn – wie im aktuellen LAG-Fall – eine Neuwahl stattfindet und damit kein Rechtsschutzinteresse mehr existiert
- in extremen Fällen (Fehler, die so grob sind, dass die Wahl nicht mal mehr den Anschein der Rechtmäßigkeit erweckt) die Wahl für nichtig erklären. Das gilt dann so, als wäre der Betriebsrat nie gewählt worden.

Solange das Gericht nicht rechtskräftig über die Wahlanfechtung entschieden hat, gilt: Der Betriebsrat ist ein ganz normaler Betriebsrat – mit allen Rechten und Pflichten.

Wie können Sie sich als Betriebsrat gegen eine Anfechtung wehren?

Der erste Schritt: Prüfen Sie die Rechtmäßigkeit des Antrags. Viele Anträge scheitern bereits an formalen Anforderungen:

- Wurde die Frist eingehalten?
- Gibt es mindestens drei Antragsteller?
- Ist der Antrag konkret genug begründet?

Schritt 2: Stellen Sie klar: War der behauptete Fehler wirklich erheblich?

Nicht jeder Fehler ist ein Wahlfehler:

- Kleine organisatorische Patzer,
- Schreibfehler und
- leichte Abweichungen ohne Auswirkungen

reichen nicht aus.

Sie haben starke Argumentationslinien:

- Der Fehler war objektiv nicht geeignet, das Wahlergebnis zu verfälschen.
- Der Fehler stammt nicht vom Wahlvorstand, sondern von einzelnen Beschäftigten.
- Der Fehler betrifft nur Formalien ohne praktische Relevanz.

Nach Neuwahl: Sofort prüfen, ob das Verfahren erledigt ist

Das aktuelle Urteil bestätigt klar: Wenn noch während des laufenden Verfahrens eine Neuwahl stattfindet, fehlt es für die Anfechtung der alten Wahl an jeglichem Rechtsschutzinteresse. Das heißt für Sie:

- Sie können beantragen, das Verfahren einzustellen.
- Der Gegner muss die Wahlfehler nicht mehr durchsetzen.
- Die Anfechtung verliert automatisch ihre Wirkung.

Klartext: Sie müssen ein Wahlanfechtungsverfahren nicht „aussitzen“ – Sie können es durch eine Neuwahl beenden.

Checkliste: Wahlanfechtung – so sind Sie als Betriebsrat auf der sicheren Seite

Nutzen Sie diese Liste, um im Ernstfall sofort souverän zu handeln:

Maßnahme	Erledigt
Vor der Wahl – Risiken minimieren	
Wählerliste frühzeitig und vollständig prüfen	<input type="checkbox"/>
Wahlausschreiben fristgerecht und korrekt veröffentlichen	<input type="checkbox"/>
Minderheitenquote beachten	<input type="checkbox"/>
Briefwahlunterlagen rechtzeitig und vollständig vorbereiten	<input type="checkbox"/>
Wahlniederschrift detailliert und vollständig führen	<input type="checkbox"/>
Alle Aushänge dokumentieren (Foto und Datum)	<input type="checkbox"/>
Nach der Wahl – sofortige Prüfung	
Wurden formale Fehler behauptet?	<input type="checkbox"/>
Handelt es sich um Fehler des Wahlvorstands?	<input type="checkbox"/>
Waren die behaupteten Fehler überhaupt geeignet, das Ergebnis zu beeinflussen?	<input type="checkbox"/>
Liegt eine ordnungsgemäße Bekanntgabe des Ergebnisses vor?	<input type="checkbox"/>
Im Verfahren – aktiv wehren	
Zulässigkeit des Antrags prüfen (Frist, Zahl der Antragsteller, Unterschriften!)	<input type="checkbox"/>
Bedeutung der Fehler bestreiten – nur erhebliche Fehler zählen	<input type="checkbox"/>
Dokumentation vollständig vorlegen	<input type="checkbox"/>
Kommunikationsstrategie mit Arbeitgeber und Belegschaft abstimmen	<input type="checkbox"/>
Ggf. Neuwahl anstoßen, wenn das Gremium nicht mehr arbeitsfähig ist	<input type="checkbox"/>
Nach einer Neuwahl – sofort handeln	
Gericht über Neuwahl informieren	<input type="checkbox"/>
Einstellung des Verfahrens anregen	<input type="checkbox"/>
Klarstellen: Kündigungsschutz bleibt bestehen	<input type="checkbox"/>
Neues Gremium ordnungsgemäß konstituieren	<input type="checkbox"/>
Wahlunterlagen der alten Wahl archivieren	<input type="checkbox"/>

Datenschutz im Brennpunkt

Alle Jahre wieder ... filmt der Arbeitgeber! 33.000 Euro Bußgeld in Österreich

Nicht bei uns in Deutschland, sondern in unserem Nachbarland Österreich musste wieder einmal die Datenschutz-Aufsichtsbehörde einen filmenden Arbeitgeber in die Schranken weisen. Dieses Mal ging es um eine Bäckerei-Kette, bei der in mehreren Filialen insgesamt 30 Videokameras installiert waren. Angeblich ging es dem Arbeitgeber um den Schutz der Beschäftigten. Was die obersten österreichischen Datenschützer kritisierten:

1. Die Bereiche, in denen gefilmt wurden, waren nicht ausreichend mit Hinweisschildern gekennzeichnet.
2. Es wurden auch öffentliche Bereiche mit unbeteiligten Passanten aufgenommen.
3. Es wurde ein Fall bekannt, bei dem Aufnahmen aus der Videoüberwachung über einen Messengerdienst weiterverbreitet wurden.
4. Der Einsatz der Kameras deckte sich insgesamt nicht mit den vom Unternehmen ausgegebenen Zielen.

Liest man die Ausführungen der Wiener Behörde wird schnell klar, dass die Videobeobachtung in diesem Ausmaß für den Arbeitgeber Konsequenzen haben wird. Und so kam es auch: am 5.9.2025 wurde ein Bußgeld von über 33.000 Euro gegen ihn verhängt.

Auch in Frankreich: hohes Bußgeld wegen unzulässiger Videobeobachtung

Ebenfalls im September 2025, am 18.9., verhängte die französische Datenschutzbehörde, abgekürzt CNIL, gegen ein Pariser Großhandelsunternehmen ein hohes Bußgeld. Hier wurden, nach einem Anstieg von Diebstählen im eigenen Lager, im September 2023 heimlich fünf Kameras installiert. Diese waren als Rauchmelder

getarnt. Die Kameras filmten nicht nur, sondern machten auch Tonaufnahmen. Pech in diesem Fall für den französischen Arbeitgeber: seine Beschäftigten entdeckten die Kameras, montierten sie ab und entfernten die SD-Karten mit den Aufnahmen. Aber nicht nur das – sie meldeten die heimliche Überwachung auch der CNIL.

Die CNIL verwies erst einmal auf den Grundsatz, der genauso bei uns in Deutschland gilt: Versteckte Kameras dürfen nur in Ausnahmefällen und dann auch nur befristet eingesetzt werden. Im Vorfeld muss eine Verhältnismäßigkeitsprüfung durchgeführt und dokumentiert werden. Die wichtigsten Kritikpunkte der CNIL als Wächter der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) in diesem Fall stelle ich Ihnen in der Tabelle unten vor.

100.000 Euro-Bußgeld – aber durften die Beschäftigten eigentlich die Videokameras entfernen?

Im Gegensatz zur Bäckerei-Kette aus Österreich setzte der Großhändler aus Frankreich noch einen drauf: Er tarnte seine Kameras als Rauchmelder und ließ auch Tonaufnahmen anfertigen. Entsprechend griff auch die französische Datenschutz-Aufsichtsbehörde CNIL noch härter durch als ihre österreichischen Kollegen und verhängte ein Bußgeld von 100.000 Euro. Das

Diese 5 Punkte machen die heimliche Videobeobachtung in Frankreich unzulässig und führten zu einem hohen Bußgeld

Das sind die Kritikpunkte der französischen Datenschutz-Aufsicht	Wie ist das für mich als deutscher Betriebsrat zu werten?
Die heimliche Videobeobachtung wurde nicht in das Verzeichnis Verarbeitungstätigkeiten (VVT) aufgenommen.	Das VVT ist für jedes Unternehmen vorgeschrieben. Es dokumentiert alle Prozesse, in denen personenbezogene Daten verarbeitet werden. Verantwortlich ist der Arbeitgeber.
Es wurde im Vorfeld keine Datenschutz-Folgenabschätzung (DSFA) nach Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) durchgeführt.	Eine DSFA ist in der DSGVO vorgeschrieben, wenn eine Verarbeitung besondere Risiken für die Betroffenen beinhaltet. Hier sehe ich Sie: Sie achten darauf, dass Gesetze zum Schutz der Beschäftigten auch angewendet werden! Die DSFA hätte vielleicht dazu geführt, dass die Videokameras nicht installiert worden wären.
Der Datenschutzbeauftragte (DSB) des Unternehmens wurde im Vorfeld nicht einbezogen.	Sowohl in Frankreich als auch bei uns gilt: Keine heimliche Videobeobachtung ohne Hinzuziehen des betrieblichen DSB. Bzw. wenn der Arbeitgeber überhaupt eine Videoüberwachung durchführen will, muss auch ein DSB bestellt sein.
Die Audioaufnahmen waren für die Diebstahlprävention unnötig.	Hier entsteht der Verdacht, dass es dem Arbeitgeber um mehr ging als nur um die Aufklärung von Diebstählen. Die Tonaufnahmen sind überflüssig für das angegebene Ziel.
Der "Verlust" der SD-Karten wurden nicht als Datenschutzverletzung an die CNIL gemeldet.	Darüber habe ich geschmunzelt, aber die CNIL hat recht. Hier hätte der Arbeitgeber – nach 72 Stunden – melden müssen. Gute Nachricht für Sie: auch hier ist der Arbeitgeber verantwortlich.

kann an den jeweiligen Umsatzgrößen hängen. Aber ich hatte mich ehrlich gesagt schon gewundert, dass die Bäckerei-Kette doch relativ maßvoll weggekommen ist.

Aber zu einem ganz anderen Punkt: War es denn für die Pariser Beschäftigten zulässig, die enttarnte Videoüberwachung einfach zu demontieren? Immerhin hat die CNIL die Entnahme der SD-Speicherkarten ja als eine Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten gewertet. Die CNIL geht in ihrer Veröffentlichung nicht darauf ein. Ich rate Ihnen, werden Sie in so einem Fall einmal hinzugezogen, tasten Sie das Eigentum des Arbeitgebers erst einmal nicht an. Aber führen Sie als Betriebsrat und – falls vorhanden – auch über den betrieblichen Datenschutzbeauftragten, eine sofortige Prüfung durch. Fällt diese negativ aus, ist die Beobachtung unverzüglich einzustellen.

Ist eine verdeckte Videoüberwachung überhaupt datenschutzkonform möglich?

Die Mutter aller Urteile zur verdeckten Videoüberwachung hat ihren Ursprung in Spanien und ereignete sich noch vor Inkrafttreten der DSGVO. Allerdings zogen sich die juristischen Nachspiele bis nach 2018. Was ist in Spanien passiert? In einem Supermarkt wurden 2009 über Monate hinweg erhebliche Warenverluste im Wert von mehreren Tausend Euro täglich registriert und verfolgt. Der Filialleiter ließ daraufhin sowohl sichtbare als auch versteckte Kameras installieren. Offen waren Kameras an den Ein- und Ausgängen montiert. Verdeckt waren aber auch Kameras angebracht, die direkt auf die Kassen und das Personal dort gerichtet waren.

Das spanische Pendant zum Betriebsrat und die Belegschaft wurden nur über die sichtbaren Kameras informiert. Der spanischen Datenschutz-Aufsichtsbehörde hatte das Unternehmen 2007 die Anbringung von Kameras gemeldet – jedoch nur die offen angebrachten. Der Einsatz der verdeckten Kameras brachte sofort Ergebnisse: Die Aufnahmen zeigten Beschäftigte, die Kunden und Kollegen dabei unterstützten, Waren ohne Bezahlung abzutransportieren oder sie gleich selbst stahlen.

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte wurde angerufen

Innerhalb weniger Tage wurden aufgrund der Aufnahmen 14 Beschäftigte entlassen. Fünf davon klagten gegen die Entlassung, weil die Beweise auf einer unzulässigen Videoüberwachung basierten. Nachdem die spanischen Gerichte bis hin zum Obersten Gerichtshof die Entlassung für zulässig erklärt hatten (inzwischen war bereits eine der Klägerinnen verstorben), wurde von den verbliebenen Klägern der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) angerufen. Dieser urteilte am 17.10.2019 (Anträge Nr. 1874/13 und 8567/13): Trotz fehlender vorheriger Information sei der Eingriff aufgrund des starken Verdachts, der begrenzten Überwachung (nur Kassenbereich, nur zehn Tage) sowie der begrenzten Nutzung der Aufnahmen (nur zur Aufklärung und Disziplinarmaßnahme) verhältnismäßig gewesen.

Zwar bestätigte der EGMR die Entlassung aufgrund der Aufnahmen der versteckten Kameras mehrheitlich. Aber: Drei der Richter formulierten eine abweichende Meinung. Ganz unumstritten ist die Genehmigung der verdeckten Überwachung also nicht.

Mein Datenschutz-Fazit für Sie

Auch der lange Weg durch die gerichtlichen Instanzen sowie die Kommentare des spanischen Gewerkschaftsbundes und der spanischen Regierung während der Rechtsprechung zeigen die Problematik des Themas. Unter dem Strich bleibt aber die Erkenntnis: auch eine verdeckte Videoüberwachung kann vom Arbeitgeber, im Rahmen enger Grenzen, vorgenommen werden. Auf diese fünf Punkte sollten Sie als Betriebsrätin oder Betriebsrat dabei achten:

1. Ist der Verdacht, der auf die zu beobachtenden Personen fällt, hinreichend belegbar?
2. Entspricht das Ausmaß des Vergehens bzw. der entstandene Schaden auch dem eingesetzten Mittel (deutlicher Eingriff in die Privatsphäre)? Im geschilderten Fall aus Spanien wurden täglich Waren im Wert von Tausenden von Euro gestohlen.
3. Sind keine mildereren Mittel möglich, um ein mögliches Vergehen aufzuklären? Verlangen Sie vom Arbeitgeber eine dokumentierte Verhältnismäßigkeitsprüfung. Deren Fehlen hatte die französische CNIL bemängelt.
4. Achten Sie darauf, dass der Zeitraum eingegrenzt wird. In Spanien waren es zehn Tage.
5. Unstrittig ist, dass Sie als Betriebsrat auch eine verdeckte Videobeobachtung im Vorfeld genehmigen müssen. Im Fall einer Aufklärung von Straftaten wird der Arbeitgeber vielleicht argumentieren, dass im Rahmen der Geheimhaltung eine Hinzuziehung des Betriebsrats nicht möglich ist. Eventuell kann er das Videomaterial dann auch trotzdem als Beweismittel nutzen. Aber es bleibt ein Verstoß gegen das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

Impressum

Verlag & Herausgeber: ultimo! Verlagsgesellschaft mbH, Maarstr. 213, 53227 Bonn; E-Mail: redaktion@ultimo-verlag.de; Internet: www.ultimo-verlag.de

Erscheinungsweise: 18 Ausgaben/Jahr (12 monatliche Ausgaben + 6 Sonderausgaben „BestPractice“), ZKZ 82651, 14. Jahrgang
Verantwortlich für den Inhalt: Frank Fischer (v.i.S.d.P.)

Druck: WIRMachenDRUCK GmbH, Illerstraße 15, 71522 Backnang;
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

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.

Aktuelles LAG-Urteil

Falsche Krankschreibung kann zur Kündigung führen – warnen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen

Ein Arbeitnehmer meldete sich für fünf Tage krank und reichte eine Arbeitsunfähigkeits-Bescheinigung (AU) ein, die er online gekauft hatte – ganz ohne Arztkontakt. Die Website bot zwei Modelle an: „AU ohne Gespräch“ und „AU mit Gespräch“. Der Mitarbeiter wählte die günstigere Variante, beantwortete online ein paar Fragen und erhielt wenige Minuten später eine PDF-Bescheinigung. Das kostete ihn den Job (Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm, Urteil vom 5.9.2025, Az. 14 SLa 145/25).

Die AU stammte von einem Arzt im Ausland ohne deutsche Zulassung. Es gab keine telefonische, persönliche oder videogestützte Untersuchung. Die elektronische AU (eAU) ließ sich bei der Krankenkasse nicht abrufen. All das machte den Arbeitgeber misstrauisch. Er kündigte schließlich fristlos – hilfsweise fristgemäß. Der Mitarbeiter klagte – mit dem Argument, tatsächlich krank gewesen zu sein.

Das Urteil

Das LAG Hamm entschied klar: Eine AU ohne Arztgespräch ist keine ordnungsgemäße AU. Sie besitzt keinen Beweiswert – selbst dann, wenn der Beschäftigte wirklich krank war. Mehr noch: Wer eine solche AU bewusst nutzt, begeht einen schweren Vertrauensbruch. Das reicht grundsätzlich für eine fristlose Kündigung, selbst ohne vorherige Abmahnung.

Meine Empfehlung

Informieren Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen darüber, dass nur diese drei Formen der AU gültig sind:

1. Persönliches oder digitales Arztgespräch

Eine gültige AU entsteht nur durch reale ärztliche Einschätzung, entweder:

- persönlich in der Praxis (meist bis zwei Wochen, je nach Erkrankung auch länger),
- per Video, wenn eine Beurteilung möglich ist (sieben Tage bei bekannten Patienten, sonst maximal drei Tage),
- per Telefon – aber nur bei bekannten Patienten und nur bei leichten Erkrankungen (maximal fünf Tage).

Ohne Arztkontakt gibt es keinen Beweiswert.

2. Die AU darf nur bis zu drei Tage rückwirkend ausgestellt werden

Fehlt dieser zeitliche Bezug, können Arbeitgeber Zweifel anmelden.

3. Die AU muss Arbeitsunfähigkeit bescheinigen – nicht nur „Erkrankung“

Eine Diagnose sagt nichts darüber aus, ob Beschäftigte auch arbeitsunfähig sind.

Fazit

Digitale Medizin ist erlaubt – aber nur dort, wo ein echter Arztkontakt stattfindet. Betriebsräte sollten wachsam sein, denn fragwürdige Online-AUs können Existenzen gefährden.

Aktuelles BAG-Urteil

Mehrarbeitszuschläge: Teilzeitkräfte müssen proportional gleichbehandelt werden

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat eine richtungsweisende Entscheidung getroffen: Tarifliche Mehrarbeitszuschläge dürfen Teilzeitbeschäftigte nicht benachteiligen. Eine Regelung, die Zuschläge erst ab der 41. Wochenstunde vorsieht – unabhängig von der individuellen Arbeitszeit –, verstößt gegen das Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) (Urteil vom 26.11.2025, Az. 5 AZR 118/23).

Im entschiedenen Fall galt der Manteltarifvertrag des bayerischen Groß- und Außenhandels. Für Vollzeitkräfte beträgt die Wochenarbeitszeit 37,5 Stunden. Mehrarbeitszuschläge fallen erst ab Stunde 41 an. Der vor Gericht klagende Arbeitnehmer arbeitete jedoch nur 30,8 Stunden pro Woche. Das BAG stellte klar: Auch Teilzeitbeschäftigte leisten „Mehrarbeit“, wenn sie über ihre persönliche Wochenarbeitszeit hinausgehen – nicht erst bei Überschreitung der Vollzeitgrenze. Die tarifliche

Regelung ist deshalb teilnichtig, weil sie keine anteilige Absenkung der Zuschlagsgrenze für Teilzeit vorsieht. Zur Beseitigung der Benachteiligung ist der Schwellenwert proportional zu reduzieren. Das heißt: Für den Arbeitnehmer besteht ein Zuschlagsanspruch bereits bei 1,2 Stunden über seiner vertraglichen Arbeitszeit. Das Benachteiligungsverbot gilt auch rückwirkend. Beschäftigte können also für bis zu drei Jahre Geld nachfordern. Sprechen Sie Teilzeitkräfte darauf an! ■