

Betriebsrat

kompetent, rechtssicher, lösungsorientiert.

KOMPAKT

INHALT

3

Arbeitsrecht
Alles Wichtige zum
Anspruch auf Kinder-
krankentage

4

Schwerpunkt
So gelingt der
Neustart nach dem
Betriebsratsamt

8

Gesundheitsschutz
Darauf sollten Sie bei
Luftbefeuchtungs-
anlagen achten

10

Betriebsratsarbeit
Die Rechte des
Betriebsrats bei Mit-
arbeitergesprächen



KOSTENFREI!

Alle Arbeitshilfen und
Downloads unter
www.betriebsrat-kompakt.de

Login mit Ihren
persönlichen
Login-Daten auf
www.betriebsrat-kompakt.de oder
über www.weka-business-portal.de

IM BRENNPUNKT

BAG: Weniger Gehalt benachteiligt Frauen

Wenn Frauen für die gleiche oder gleichwertige Arbeit weniger Geld bekommen als ihre männlichen Kollegen, lässt dies vermuten, dass sie wegen ihres Geschlechts benachteiligt werden. Das hat das BAG entschieden.



DER STREITFALL

Die Klägerin verlangt von ihrem Arbeitgeber rückwirkend die finanzielle Gleichstellung mit männlichen Kollegen. Sie stützt sich dabei auf Angaben aus einem Intranet-Dashboard zur Entgelttransparenz, wonach die benannten Vergleichspersonen über dem Medianentgelt ihrer Hierarchieebene liegen. Der Arbeitgeber wandte ein, es liege keine gleiche oder gleichwertige Arbeit vor; zudem sei die geringere Vergütung leistungsbedingt und liege auch unter dem Median der weiblichen Vergleichsgruppe. Das LAG entschied zugunsten des Arbeitgebers, da die Klägerin die Vermutung einer Entgeltbenachteiligung nicht allein auf eine einzelne Vergleichsperson stützen könne.



DIE ENTSCHEIDUNG

Entgegen der Annahme des LAG bedarf es bei einer Entgeltgleichheitsklage keiner überwiegenden Wahrscheinlichkeit für eine geschlechtsbedingte Benachteiligung. Für die – vom Arbeitgeber zu widerlegende – Vermutung einer Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts genügt es, wenn die klagende Arbeitnehmerin darlegt und im Bestreitensfall beweist, dass ihr

Arbeitgeber einem anderen Kollegen, der gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichtet, ein höheres Entgelt zahlt. Die Größe der männlichen Vergleichsgruppe und die Höhe der Medianentgelte beider Geschlechtsgruppen sind dafür ohne Bedeutung. Die Klägerin hat – unter Verweis auf die Angaben im Dashboard – in Bezug auf eine Vergleichsperson hinreichende Tatsachen vorgebracht, die eine geschlechtsbedingte Entgeltbenachteiligung vermuten lassen. Das LAG muss nun prüfen, ob der Arbeitgeber diese Vermutung widerlegen konnte.

BAG, Urteil vom 23.10.2025, Az.: 8 AZR 300/24



DAS BEDEUTET FÜR SIE

Männer und Frauen haben bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit Anspruch auf gleiches Entgelt. Klagt eine Arbeitnehmerin auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit, kann dann, wenn sie weniger Geld als ein männlicher Kollege bekommt, der die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichtet, vermutet werden, dass sie wegen des Geschlechts benachteiligt ist. Kann der Arbeitgeber diese Vermutung nicht widerlegen, muss er der Frau mehr Gehalt zahlen – und zwar die Summe, die er dem zum Vergleich herangezogenen Kollegen gezahlt hat.



© nito100/istock/Getty Images Plus



S. Rohde
Chefredakteurin
Betriebsrat KOMPAKT
Silke Rohde,
Rechtsanwältin &
Journalistin



Online-Seminar

Aktuelles aus dem Arbeitsrecht – das sollten Betriebsräte wissen

Mittwoch, 18. März 2026 | 11:00 Uhr

In nur 30 Minuten erfahren Sie,

- » welche wichtigen neuen Urteile es gibt und
- » welche Gesetzesänderungen im Arbeitsrecht Sie unbedingt kennen sollten.

So nehmen Sie am Online-Seminar teil:

- » Gehen Sie bitte auf diese Webseite:
<https://weka.adobeconnect.com/betriebsrat>
- » Fünf Minuten vor Beginn ist der virtuelle Seminarraum geöffnet.

Kündigungsfrist bei Probezeit vom Einzelfall abhängig



DAS BEDEUTET FÜR SIE

Für die Verhältnismäßigkeit einer vereinbarten Probezeit in einem befristeten Arbeitsverhältnis im Sinne von § 15 Abs. 3 TzBfG gibt es keinen Regelwert. Vielmehr ist stets eine Einzelfallabwägung unter Berücksichtigung der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit durchzuführen. Diese Entscheidung sollten gerade befristet Beschäftigte kennen. Betriebsräten ist es daher zu empfehlen, diese Info an sie weiterzugeben und die entsprechende Praxis im Betrieb zu prüfen.



DER STREITFALL

Die Klägerin arbeitete seit 22.08.2022 beim beklagten Arbeitgeber. Das Arbeitsverhältnis der Parteien war auf ein Jahr befristet, wobei es mit den gesetzlichen Fristen kündbar sein sollte. Die ersten vier Monate der Tätigkeit vereinbarten die Parteien als Probezeit mit einer zweiwöchigen Kündigungsfrist. Mit einem am 10.10.2022 zugegangenen Schreiben kündigte der Arbeitgeber ordentlich zum 28.12.2022. Das wollte die Beschäftigte nicht akzeptieren. Sie meinte, die Probezeit sei unverhältnismäßig lang, sodass das Arbeitsverhältnis frühestens mit der gesetzlichen Frist des § 622 Abs. 1 BGB zum 15.01.2023 enden könne.



DIE ENTSCHEIDUNG

Das Landesarbeitsgericht hat die Probezeit als unverhältnismäßig lang angesehen. Es sei von einem Regelwert von 25 % der Dauer der Befristung aus-

zugehen, hier also drei Monate. Gründe, davon abzuweichen, lägen nicht vor. Die Kündigung sei dennoch wirksam, beende das Arbeitsverhältnis aber erst zum 15.01.2023. Dieser Einschätzung widersprach das BAG: Denn nach seiner – höchst-richterlichen – Auffassung gibt es keinen Regelwert von 25 % der Dauer der Befristung für eine verhältnismäßige Probezeit. Vielmehr ist in jedem Einzelfall stets eine Abwägung unter Berücksichtigung der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit durchzuführen. Angesichts des vom Arbeitgeber aufgestellten detaillierten Einarbeitungsplans mit drei verschiedenen Phasen von insgesamt 16 Wochen Dauer, nach denen die Mitarbeiter produktiv einsatzfähig sein sollen, hält das BAG eine Probezeit von vier Monaten für verhältnismäßig. Selbst wenn die Probezeit mit vier Monaten zu lang gewesen wäre, hätte das KSchG trotzdem keine Anwendung gefunden (mindestens sechs Monate).

BAG, Urteil vom 30.10.2025,
Az.: 2 AZR 160/24

Wegfall einer Position muss genau begründet werden



DER STREITFALL

Die Klägerin war als Assistenz der Geschäftsführung beim beklagten Arbeitgeber tätig. Ihr wurde betriebsbedingt gekündigt. Der Arbeitgeber meinte, die Position der Klägerin sei ersatzlos zu streichen gewesen, da sie strukturell nicht erforderlich sei und die verbleibenden Aufgaben durch die Geschäftsführung und die Verwaltung übernommen werden könnten. Dagegen klagte die Beschäftigte.



DIE ENTSCHEIDUNG

Die Klägerin gewann vor Gericht. Dem Arbeitsgericht reichte die vorgebrachte Begründung nicht aus. Es verneinte das Vorliegen eines betriebsbedingten Kündigungsgrunds. Zur Begründung führte das Gericht aus, dass eine unternehmerische Entscheidung, die im Ergebnis lediglich auf den Abbau einer Hierarchieebene gerichtet ist, detailliert begründet werden muss. Nur so kann überprüft werden, ob der Beschäftigungsbedarf für die betroffene Arbeitnehmerin tatsächlich entfallen ist und ob die Entscheidung weder offensichtlich unsachlich noch willkürlich erscheint. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, im Einzelnen darzulegen, in welchem Umfang

und aufgrund welcher konkreten Maßnahmen die bislang von dem betroffenen Arbeitnehmer bzw. der betroffenen Arbeitnehmerin ausgeübten Tätigkeiten künftig entfallen. Er muss zudem konkret darstellen, welche Auswirkungen seine Entscheidung auf die zukünftige Arbeitsmenge hat, und eine nachvollziehbare Prognose abgeben, in welcher Weise das verbleibende Personal die anfallenden Aufgaben übernehmen könne.

ArbG Siegburg, Urteil vom 26.06.2025,
Az.: 5 Ca 347/25



DAS BEDEUTET FÜR SIE

Dieses Urteil ist eine sehr erfreuliche Entscheidung für Arbeitnehmer. Es verdeutlicht, dass betriebsbedingte Kündigungen vom Arbeitgeber sehr genau vorbereitet und begründet werden müssen – und dass genau das in der Praxis oft nicht passiert. Deshalb lohnt es sich für Beschäftigte oft, Kündigungsschutzklage zu erheben. Betriebsräte sollten zum einen die Entscheidung an die Belegschaft kommunizieren, damit diese Bescheid weiß. Zum anderen sind die Argumente des Gerichts auch wichtig für künftige Widersprüche des Betriebsrats bei Kündigungen.

Alles Wichtige zum Anspruch auf Kinderkrankentage

Auch für das Jahr 2026 haben gesetzlich versicherte Eltern Anspruch auf Kinderkrankengeld, wenn sie ihr krankes Kind betreuen müssen. So können sie sich praktisch ohne finanzielle Einbußen der Familie widmen. Betriebsräte sollten Mitarbeitende über ihre Rechte informieren und sie bei der Antragstellung unterstützen.

Die Regelung zu den Kinderkrankentagen ermöglicht es Eltern, flexibel auf Krankheits-situationen ihrer Kinder zu reagieren, ohne dass sie vorher Überstunden abbauen oder finanzielle Einbußen befürchten müssen. Pro Kind können sie bis zu 15 Arbeitstage Kinderkrankengeld beantragen, während alleinerziehende Eltern bis zu 30 Tage erhalten. Bei mehreren Kindern gilt für jeden Elternteil eine Höchstgrenze von 35 Arbeitstagen, für Alleinerziehende beträgt sie 70 Tage. Als alleinerziehend gilt ein Elternteil, der das alleinige Sorgerecht für das Kind hat oder das Kind faktisch alleine betreut. Die Krankenkasse kann prüfen, ob eine einfache Erklärung ausreicht oder zusätzliche Nachweise verlangt werden.

90 % des Gehalts werden als Kinderkrankengeld gezahlt

Das Kinderkrankengeld beträgt in der Regel 90 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts und muss bei der gesetzlichen Krankenkasse des Elternteils beantragt werden. Auch Eltern, die von zu Hause arbeiten könnten, haben Anspruch auf Kinderkrankengeld, wenn die Betreuung ihres Kindes erforderlich ist. Kinderkrankengeld gibt es grundsätzlich für Kinder unter zwölf Jahren. Für behinderte Kinder, die auf Hilfe angewiesen sind, gibt es keine Altersgrenze. Bei stationärer Behandlung des Kindes besteht Anspruch auf Kinderkrankengeld, wenn die Anwesenheit eines Elternteils aus medizinischen Gründen notwendig ist.

Arbeitgeber darf keinen Überstundenabbau statt Kinderkrankentagen verlangen

Die Kinderkrankentage können flexibel genutzt werden, zum Beispiel für einzelne oder halbe Arbeitstage. Eine gesetzliche Übertragung von Tagen auf den anderen Elternteil ist nicht vorgesehen, kann jedoch im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber erfolgen. Arbeitgeber dürfen nicht verlangen, dass zuvor Überstunden oder Zeitguthaben abgebaut werden. Eltern in Kurzarbeit haben ebenfalls Anspruch auf Kinderkrankengeld, wobei Kurzarbeitergeld und Kinderkrankengeld nicht gleichzeitig bezogen werden dürfen. Eltern, die nur in

einem Minijob beschäftigt sind, können Kinderkrankengeld nicht erhalten, haben aber Anspruch auf unbezahlte Freistellung.

Übersicht: Kinderkrankentage

Anspruch

- pro Kind: 15 Arbeitstage für gesetzlich versicherte Eltern
- Alleinerziehende: 30 Arbeitstage
- bei mehreren Kindern: maximal 35 Tage pro Elternteil, 70 Tage für Alleinerziehende

Wer gilt als alleinerziehend?

- alleinige Sorge für das Kind im gemeinsamen Haushalt
- faktisch allein erziehend
- Krankenkasse kann Nachweise verlangen

Höhe des Kinderkrankengeldes

- 90 % des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts

Antrag

- bei der gesetzlichen Krankenkasse des Elternteils

Besonderheiten

- Homeoffice: Kinderkrankengeld auch bei Möglichkeit zur Heimarbeit
- Alter des Kindes: unter 12 Jahren, für behinderte Kinder ohne Altersgrenze
- stationäre Behandlung: Anspruch, wenn Anwesenheit medizinisch nötig
- flexible Nutzung: einzelne oder halbe Tage möglich

Übertragung & Einschränkungen

- keine gesetzliche Übertragung zwischen Elternteilen
- mit Arbeitgeberzustimmung möglich
- Überstundenabbau: nicht erforderlich vor Kinderkrankentagen
- privat versicherte Eltern: kein Anspruch auf Kinderkrankengeld
- Minijobber: Anspruch auf unbezahlte Freistellung, nicht auf Kinderkrankengeld
- Kurzarbeit: Anspruch besteht, aber nicht gleichzeitig mit Kurzarbeitergeld

Betriebsräten ist zu empfehlen, die Beschäftigten über die Regelung zu informieren. ■

So gelingt der Neustart nach dem Betriebsratsamt

Es kann unterschiedliche Gründe geben, warum Betriebsratsmitglieder nicht mehr zur nächsten Wahl antreten bzw. ihr Ehrenamt aufgeben wollen. Doch gerade für langjährig tätige Interessenvertreter (und vor allem für diejenigen mit einer kompletten oder teilweisen Freistellung) ist die Rückkehr in den „normalen“ Job zumindest eine echte Umstellung, die ihre eigenen Herausforderungen hat.



©Christian Horz/iStock/Getty Images Plus

Betriebsratsmitglieder, die nicht mehr zur Wahl antreten und in ihren normalen Job zurückkehren, sollten den Übergang bewusst gestalten. An erster Stelle steht dabei natürlich die Frage, welche Erwartungen und Pläne die Betroffenen selbst haben. Deshalb ist es sinnvoll, mit der Klärung dieser Fragen zu beginnen. Das bildet eine gute Grundlage, um anschließend den nächsten Schritt zu gehen: Es ist sinnvoll, danach frühzeitig mit dem Arbeitgeber zu klären, welche Aufgaben und Projekte sie nach dem Ende ihrer Amtszeit übernehmen. Ein Rückkehrgespräch kann helfen, Erwartungen und Einsatzbereiche offen zu besprechen und mögliche Missverständnisse zu vermeiden.

Geben Sie Ihr Wissen weiter

Zudem ist es wichtig, das im Betriebsrat erworbene Wissen strukturiert an die Nachfolger weiterzugeben. Eine gute Übergabe von Unterlagen, Abläufen und Kontakten sorgt dafür, dass die Arbeit des neuen Gremiums reibungslos fortgesetzt werden kann. Gleichzeitig sollten ehemalige Betriebsratsmitglieder ihr fachliches Wissen auffrischen, da sich während der Amtszeit betriebliche Prozesse, technische Abläufe oder fachliche Anforderungen verändert haben können. Schulungen oder eine gezielte Einarbeitung erleichtern den Wiedereinstieg in die ursprüngliche Tätigkeit.

Seien Sie offen und geduldig

Nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz ist es hilfreich, den Kollegen offen zu signalisieren, dass Sie sich im Team in Ihrer Abteilung mit voller Kraft einbringen wollen. Das schafft Vertrauen und mögliche Vorbehalte können abgebaut werden. Der Rollenwechsel vom Interessenvertreter zurück zum Arbeitnehmer sollte bewusst wahrgenommen werden. Es ist normal, dass sich die eigene Wahrnehmung und auch die Sicht der anderen verändert haben. Sowohl die eigene Haltung als auch das Verhalten im Team sollten sich auf die neue Rolle einstellen dürfen. Geben Sie sich selbst und Ihren Kollegen die nötige Zeit dafür.

Ziehen Sie eine Bilanz Ihrer Amtszeit

Darüber hinaus ist es ratsam, die vergangenen Jahre als Betriebsratsmitglied Revue passieren zu lassen. Denken Sie zurück und machen Sie sich bewusst, welche Erfahrungen und Fähigkeiten Sie gewonnen haben und wie sich diese künftig positiv nutzen lassen. Es wird oft unterschätzt, welche wertvollen Kenntnisse Betriebsratsmitglieder erwerben: Über juristische und betriebswirtschaftliche Fragen hinaus gewinnen Interessenvertreter tiefe Einblicke in Bereiche wie Arbeitsschutz, Arbeitsorganisation und Management. Außerdem entwickeln sie in der Regel gute Fähigkeiten in Sachen Kommunikation, Verhandlungsgeschick und Konfliktlösung. All diese Kompetenzen sind auch im normalen Arbeitsalltag oder bei künftigen Entwicklungsschritten im Unternehmen von großem Vorteil.



PRAXISTIPP

Achten Sie nicht zuletzt auf die eigene Ausgeglichenheit. Falls nötig, lassen Sie eventuelle Belastungen aus der Betriebsratsarbeit hinter sich. Eine bewusste Rückkehr in den ursprünglichen Beruf bietet die Chance, neue Motivation zu schöpfen und mit frischem Blick an die Arbeit heranzugehen.

Gesetzliches Benachteiligungsverbot

Die rechtliche Situation ist eindeutig: Sowohl freigestellte als auch nicht freigestellte Betriebsratsmitglieder dürfen während und bis zu einem Jahr nach Beendigung ihrer Tätigkeit weder hinsichtlich des Entgelts noch ihrer beruflichen Tätigkeit schlechter gestellt werden als vergleichbare Arbeitnehmer, die kein Betriebsratsamt ausüben (§ 37 Abs. 4, 5 BetrVG). Der berufliche Entwicklungsschutz nach § 37 Abs. 5 BetrVG beinhaltet, dass Sie während des ersten Jahres nach dem Ende Ihrer Amtszeit nicht mit Tätigkeiten beschäftigt werden dürfen, die nicht wenigstens der Arbeit entsprechen, die Sie vor Ihrem Ehrenamt ausgeübt haben. Ein Anspruch auf die Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit entsteht dann, wenn ein vergleichbarer Arbeitnehmer (siehe Stichwort) eine höherwertige Tätigkeit zugewiesen bekommt.

Stichwort Vergleichbarer Arbeitnehmer

Ein vergleichbarer Arbeitnehmer weist eine vergleichbare betriebsübliche Entwicklung auf. Dabei kann es sich z. B. um einen Kollegen aus derselben Abteilung handeln, der ein gleiches bzw. sehr ähnliches Aufgabenfeld hat.

Bekommen Sie die Ihnen zustehende Vergütung?

Es gibt Fälle, in denen sich der vergleichbare Arbeitnehmer im Gegensatz zum Betriebsratsmitglied seit Beginn von dessen Amtszeit weiterqualifiziert hat und die gestiegene Qualifikation Voraussetzung für die Übernahme der höherwertigen Tätigkeit ist. Dann haben Sie zwar keinen Anspruch, ebenfalls diese höherwertige Tätigkeit auszuüben, aber darauf, das gleiche Arbeitsentgelt zu erhalten wie der vergleichbare Arbeitnehmer auf seiner besseren Position.

HINWEIS

Freigestellte Betriebsräte dürfen vom Arbeitgeber nicht von inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung ausgeschlossen werden (§ 38 Abs. 4 BetrVG). Innerhalb eines Jahres nach dem Ende der Freistellung ist ihnen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Gelegenheit zu geben, eine wegen der Freistellung unterbliebene betriebsübliche berufliche Entwicklung nachzuholen.

Kündigungsschutz nach Amtsende

Waren Betriebsratsmitglieder mindestens drei Amtsperioden hintereinander freigestellt, erhöht sich der nachwirkende Entgelt- und Tätigkeitsschutz auf zwei Jahre (§ 38 Abs. 3 BetrVG). Das Nachholen der betriebsüblichen beruflichen Entwicklung muss der Arbeitgeber in diesem Fall auch zwei Jahre lang nach dem Ende der Freistellung er-

möglichen (§ 38 Abs. 4 Satz 3 BetrVG). Das schließt die Teilnahme an inner- und außerbetrieblichen Bildungsmaßnahmen mit ein.



CHECKLISTE: Rückkehr in den Job nach dem Ehrenamt

To do	Erledigt
Planung & Organisation:	
– Sprechen Sie möglichst frühzeitig mit dem Arbeitgeber über zukünftige Aufgaben und Einsatzbereiche.	☐
– Vereinbaren Sie ein Rückkehr- oder Entwicklungsgespräch.	☐
– Bereiten Sie die Übergabe der Betriebsratsarbeit an Ihren Nachfolger vor (Dokumente, Kontakte, Themenstände).	☐
Fachliche Vorbereitung:	
– Machen Sie eine Bestandsaufnahme aller im Ehrenamt erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten.	☐
– Prüfen Sie, ob Ihre fachlichen Kenntnisse für die Rückkehr in den Job ausreichen oder ob Sie ggf. Schulungen benötigen.	☐
– Fragen Sie nach geeigneten Weiterbildungen und/oder Einarbeitungsmaßnahmen.	☐
– Informieren Sie sich über aktuelle Veränderungen im Betrieb (z. B. Prozesse, Technik, Teams).	☐
Kommunikation & Zusammenarbeit:	
– Sprechen Sie mit Ihren neuen Kollegen offen über Ihre Rückkehr und die gegenseitigen Erwartungen.	☐
– Zeigen Sie dem neuen Team, dass Sie sich voll einbringen möchten.	☐
– Reagieren Sie auf mögliche Vorbehalte mit Verständnis, Offenheit und ggf. Geduld.	☐
– Sprechen Sie mögliche Konflikte so früh wie möglich an.	☐
Rollenwechsel & Selbstreflexion:	
– Werden Sie sich Ihrer veränderten Rolle bewusst und geben Sie sich selbst Zeit.	☐
– Ziehen Sie Bilanz im Hinblick auf Ihre Erfahrungen und Erfolge während der Betriebsratsarbeit.	☐
– Lassen Sie Belastungen aus der Amtszeit los und wagen Sie den Neuanfang.	☐
Persönliche Entwicklung:	
– Nutzen Sie die im Betriebsrat erworbenen Kompetenzen (z. B. Kommunikation, Verhandlung, Konfliktlösung).	☐
– Sprechen Sie diese Stärken im Mitarbeitergespräch oder bei Bewerbungen selbstbewusst an.	☐
– Definieren Sie eigene Ziele und Perspektiven im Unternehmen.	☐



DOWNLOAD

Die Checkliste „Rückkehr in den Job nach dem Ehrenamt“ und die „Handlungsanleitung für ausscheidende Betriebsratsmitglieder“ finden Sie in unserem Downloadbereich unter www.betriebsrat-kompakt.de.

Login mit Ihren persönlichen Login-Daten auf www.betriebsrat-kompakt.de oder über www.weka-business-portal.de

Das sind Ihre Rechte beim Einsatz von ChatGPT

Der Siegeszug von ChatGPT ist wohl kaum mehr aufzuhalten – auch am Arbeitsplatz ist er mittlerweile fast allgegenwärtig. Arbeitgeber erwerben zunehmend Lizenzen der KI-Anwendung, damit die Beschäftigten das Tool im Job nutzen. Das wiederum ruft den Betriebsrat auf den Plan: Welche Mitbestimmungsrechte gibt es hier und kann er eine Betriebsvereinbarung erzwingen?



©tadamichi/iStock/Getty Images Plus

Am ehesten könnten zwei erzwingbare Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats einschlägig sein: § 87 Abs. 1 Nr. 1 (Fragen der betrieblichen Ordnung) und Nr. 6 (technische Überwachungseinrichtungen) BetrVG. Um zu prüfen, ob das Gremium bei der Einführung bzw. beim Einsatz von ChatGPT entsprechende Mitbestimmungsrechte hat, ist es hilfreich zu wissen, was ChatGPT eigentlich genau ist und wie die Anwendung funktioniert.



DEFINITION

ChatGPT

ChatGPT ist ein KI-gestützter Chatbot, der mithilfe von Deep-Learning-Technologien auf Nutzeranfragen reagiert. Dabei werden große Datenmengen verarbeitet, deren Quellen und Aktualität oft nicht nachvollziehbar sind. Das System lernt zudem fortlaufend aus den Eingaben der Nutzer. Arbeitgeber können ChatGPT in betriebliche Abläufe integrieren oder Mitarbeitern dessen Nutzung ermöglichen. Neben den Chancen bestehen rechtliche Risiken – etwa Urheberrechts- oder Datenschutzprobleme, da personenbezogene Daten in den USA verarbeitet werden.

Beschäftigte dürfen ChatGPT nur mit Zustimmung des Arbeitgebers einsetzen

Arbeitnehmer müssen ihre Arbeitsleistung grundsätzlich persönlich erbringen. Ohne Zustimmung des Arbeitgebers dürfen sie Aufgaben daher nicht eigenständig durch KI-Tools ausführen lassen. Der Arbeitgeber entscheidet, ob und wie KI eingesetzt wird – etwa durch freiwillige Nutzung, verpflichtende Anwendung oder eigene betriebliche Systeme. Unabhängig vom gewählten Modell kann der Einsatz von ChatGPT den Arbeitsalltag der Beschäftigten erheblich verändern.

Unterschied zwischen Ordnungs- und Arbeitsverhalten

Der Betriebsrat darf immer dann erzwingbar mitbestimmen, wenn der Arbeitgeber Fragen der Ordnung im Betrieb regeln möchte. Das ist der Fall, wenn der Arbeitgeber allgemeine Verhaltensregeln für das Zusammenleben der Beschäftigten im Betrieb aufstellt. Hier kommt es aber auf feine Unterschiede an: Denn das Beteiligungsrecht besteht nur, wenn es um eben dieses Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer geht. Das Arbeitsverhalten hingegen, also die unmittelbare Konkretisierung der Arbeitsleistung durch das Direktionsrecht des Arbeitgebers, und entsprechende Vorgaben der Geschäftsleitung in diesem Bereich sind mitbestimmungsfrei. Hier kann der Arbeitgeber also komplett alleine entscheiden.

Wohl keine Mitbestimmung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG

Auch wenn es noch keine Entscheidung des BAG zum Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG gibt, spricht eher mehr dafür, dass die Einführung und der Einsatz von ChatGPT nicht das Ordnungsverhalten der Mitarbeiter betreffen. Denn die Entscheidung über die eingesetzten Arbeitsmittel – hier ChatGPT – fällt unter das Direktionsrecht des Arbeitgebers und stellt keine allgemeine Verhaltensregel dar. Damit geht es um das Arbeitsverhalten. Das Gremium kann somit auf

dieser rechtlichen Grundlage nicht mitbestimmen. Diese ein Mitbestimmungsrecht ablehnende Meinung findet sich auch im bisher einzig bekannten arbeitsgerichtlichen Urteil zur Mitbestimmung bei ChatGPT des ArbG Hamburg (Beschluss vom 16.01.2024, Az.: 24 BVGa 1/24, mehr dazu unten).

Ist ChatGPT eine technische Einrichtung zur Überwachung der Beschäftigten?

Auch im Hinblick auf § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG – also die Mitbestimmung bei technischen Überwachungseinrichtungen – wird diskutiert, ob der Betriebsrat beim Einsatz von ChatGPT einbezogen werden muss. Manche Juristen verneinen dies mit dem Argument, Arbeitgeber hätten keinen Zugriff auf personenbezogene Daten, da diese ausschließlich von OpenAI verarbeitet würden. Allerdings lässt sich mit sehr guten Argumenten auch die gegenteilige Auffassung vertreten: Denn vieles spricht dafür, dass ChatGPT eine technische Einrichtung ist, die zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle geeignet ist. Arbeitgeber können etwa eine Enterprise-Version erwerben und deren Nutzung anordnen. In diesem Fall gehört der Account dem Unternehmen, das potenziell Zugriff auf Chatverläufe und Eingaben der Beschäftigten hat – entweder weil der Arbeitgeber die Login-Daten kennt oder weil er den Beschäftigten anweist, ihm diese Daten mitzuteilen. Und wenn sich der Arbeitgeber in die Accounts der Mitarbeiter (wenn auch nur manuell) einloggen und gespeicherte Chatverläufe einsehen könnte, genügt dies bereits für eine Kontrollmöglichkeit im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Die dauerhafte Speicherung von Eingaben und Dialogen erweitert die Überwachungsoptionen erheblich. Daher ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats beim Einsatz von ChatGPT zu bejahen – unabhängig von der genutzten Lizenz- oder Accountform, d. h. auch ohne dass der Arbeitgeber eine kostenpflichtige Version von ChatGPT einsetzt.

Gericht lehnt Mitbestimmung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ab

Die Auffassung, dass beim Einsatz von ChatGPT ein Mitbestimmungsrecht des Gremiums nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG besteht, kann und sollte in jedem Fall von Betriebsräten im Gespräch mit Arbeitgebern vertreten werden. Es ist jedoch nicht garantiert, dass Arbeitsgerichte sich dieser Meinung anschließen. Bislang gibt es in dieser Hinsicht nur die bereits erwähnte Entscheidung des ArbG Hamburg. Dieses lehnte nicht nur ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, sondern auch eines nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ab. Doch lag dem Fall ein sehr besonderer Sachverhalt zugrunde. Aus diesem Beschluss kann daher nicht gefolgert werden, dass bei ChatGPT grundsätzlich kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG besteht. Die Umstände jedes Einzelfalls sind verschieden. Wirkliche Klarheit würde erst eine Entscheidung des BAG bringen.

Im entschiedenen Fall gab es nur private Accounts der Arbeitnehmer zur Nutzung von ChatGPT

Der Sachverhalt lag so, dass der Arbeitgeber den Beschäftigten erlaubte, einige Aufgaben mithilfe von ChatGPT zu erledigen. Allerdings gab es keine Firmenaccounts oder eine betriebsinterne KI-Struktur, vielmehr hatten die Beschäftigten private Accounts oder verwendeten ChatGPT über öffentlich zugängliche Browser. Es gab keine Pflicht zur Nutzung des KI-Tools. Der Arbeitgeber hatte keine Informationen darüber, ob und ggf. wie ChatGPT von den Arbeitnehmern genutzt wurde. Der Betriebsrat wollte trotzdem gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG mitbestimmen. Doch dem widersprach das ArbG Hamburg. Es begründete dies wie folgt:

- Legt der Arbeitnehmer selbst einen ChatGPT-Account an und trägt die etwaigen Kosten, erhält der Arbeitgeber keine Informationen darüber, wann und wofür ChatGPT genutzt wurde. Zwar zeichnet der Anbieter entsprechende Daten auf. Doch da der Arbeitgeber keinen Zugriff darauf hat, entsteht kein mitbestimmungspflichtiger Überwachungsdruck.
- Auch die Anweisung, KI-gestützte Arbeitsergebnisse zu kennzeichnen, begründet kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Eine Mitbestimmung setzt voraus, dass die technische Einrichtung selbst Überwachung ermöglicht. Hier erfolgt die Kontrolle jedoch durch den Arbeitnehmer, nicht durch das Tool.



EXPERTENTIPP

Die Entscheidung des ArbG Hamburg macht deutlich, dass Arbeitgeber nur dann ChatGPT einsetzen können, ohne den Betriebsrat beteiligen zu müssen, wenn sie selbst keinen Zugriff auf die verarbeiteten Daten der Mitarbeiter haben. Ein Mitbestimmungsrecht könnte allerdings entstehen, sobald Firmenaccounts oder eigene interne KI-Tools zur Verfügung gestellt werden. Denn dann hat der Arbeitgeber möglicherweise Zugriff auf die Nutzungsdaten der Arbeitnehmer. Letztlich muss hier jeder Einzelfall sorgfältig geprüft werden.

Schließen Sie eine Betriebsvereinbarung ab

In jedem Fall ist es sinnvoll, den Abschluss einer Betriebsvereinbarung hinsichtlich der Einführung und des Einsatzes von ChatGPT anzustreben (siehe Download) und sich dabei auf das (je nach Situation vorliegende) Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zu berufen. Dabei sollte das Gremium in erster Linie Wert darauf legen, dass der Arbeitgeber ChatGPT nicht für Leistungs- oder Verhaltenskontrollen nutzen darf. Dies ist am besten durch Maßgaben zu technischen Einstellungen und ein Verbot der Leitungs-/Verhaltenskontrolle zu gewährleisten. Außerdem sind Regelungen zur Beachtung des Datenschutzes unerlässlich. ■



DOWNLOAD

Die Muster-Betriebsvereinbarung „Mitbestimmung beim Einsatz von ChatGPT“ finden Sie in unserem Downloadbereich unter www.betriebsrat-kompakt.de.

Login mit Ihren persönlichen Login-Daten auf www.betriebsrat-kompakt.de oder über www.weka-business-portal.de

Darauf sollten Sie bei Luftbefeuchtungsanlagen achten

Trockene Luft schadet der Gesundheit und für einige Betriebe erfordert auch der Produktionsprozess eine gewisse Luftfeuchtigkeit, z. B. in der elektrotechnischen Industrie. Deshalb gibt es in vielen Betrieben – und zwar in Produktionsgebäuden und Büros gleichermaßen – Anlagen zur Luftbefeuchtung.



PRAXISTIPP

Es ist ratsam, im Betrieb klar zu regeln, wer für die Wartung und Reinigung zuständig und verantwortlich ist. Außerdem sollten die Details und Intervalle der Säuberung verbindlich festgelegt werden.

Das Raumklima am Arbeitsplatz beeinflusst nicht nur die Produktionsbedingungen, sondern auch körperliches Wohlbefinden, Leistungsfähigkeit und nicht zuletzt die Gesundheit der Beschäftigten. Allerdings können unsachgemäß betriebene Luftbefeuchtungsanlagen zu Gesundheitsgefährdungen führen. Insbesondere die Hygiene ist hier ein Thema: Denn wenn Luftbefeuchtungsanlagen nicht oder nicht ausreichend gewartet werden, entwickeln sie sich zu regelrechten Keimschleudern: In stehendem oder verunreinigtem Wasser können sich Mikroorganismen gut vermehren. Durch Düsenzerstäuber bzw. Luftbefeuchtungsmaßnahmen kann dieses Wasser als Aerosol mit hohen Keimkonzentrationen im Innenraum verteilt werden und fungiert als luftgetragener Keimträger. Diese hohe Keimbelastung hat für die Beschäftigten unter Umständen gesundheitliche Auswirkungen. Dabei reicht die Palette von Allergien über Erkältungen bis hin zum „Sick-Building-Syndrom“.

Keimbelastung: Auf die regelmäßige Reinigung kommt es an

Wichtig beim Betrieb von Luftbefeuchtungsanlagen ist neben dem sachgemäßen Betrieb in erster Linie die regelmäßige Reinigung der Anlagen. Nur

dann lässt sich die Keimbelastung im Rahmen halten. Zusätzlich kann es von Zeit zu Zeit nötig werden, noch zu Desinfektionsmitteln zu greifen. In keinem Fall darf die Reinigung der Geräte wegen mangelhaft organisierten Abläufen oder unklaren Zuständigkeiten zu selten durchgeführt werden (siehe Praxistipp).

Schützen Sie das Wartungspersonal vor Gesundheitsgefährdungen

Besonders die Kollegen, die sich um die Reinigung der Luftbefeuchtungsanlagen kümmern, müssen wirksam vor Gesundheitsgefährdungen geschützt sein. Denn sie kommen mit der (möglicherweise) verkeimten Anlage am engsten und häufigsten in Berührung. Das geht am besten mit einer Gefährdungsbeurteilung vor Aufnahme der Tätigkeit. Je nach Ergebnis muss der Arbeitgeber persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung stellen und eine arbeitsmedizinische Vorsorge anbieten. Der Betriebsrat hat bei der Gefährdungsbeurteilung ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht.

Nutzen Sie Ihre Mitbestimmungsrechte

Betriebsräte sollten bei ihrer Mitbestimmung zu Luftbefeuchtungsanlagen am Arbeitsplatz besonders auf Gesundheitsschutz, technische Sicherheit und Arbeitsbedingungen achten. Wichtige Punkte dabei sind:

- Gesundheitsschutz (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG): Die Anlage darf keine gesundheitlichen Risiken verursachen, etwa durch Keimbildung, Schimmel oder zu hohe Luftfeuchtigkeit. Regelmäßige Wartung und Hygienekontrollen müssen gewährleistet sein.
- Arbeitsbedingungen: Die Luftfeuchtigkeit sollte im empfohlenen Bereich (meist 40-60 %) liegen, um ein angenehmes Raumklima und Leistungsfähigkeit zu fördern.
- technische und organisatorische Maßnahmen: Der Betriebsrat kann mitbestimmen, welche Art von Anlage eingesetzt wird (z. B. zentrale vs. dezentrale Systeme), wie sie gewartet wird und wie Beschäftigte über Nutzung und Hygiene informiert werden.

Übersicht: Gefährdungsbeurteilung Reinigung Luftbefeuchtungsanlagen

Die Gefährdungsbeurteilung muss schriftlich dokumentiert werden und ist auf Verlangen der zuständigen Behörde vorzuzeigen. Zur Dokumentation gehören:

- Liste der Tätigkeiten, bei denen Wartungspersonal in Kontakt mit Keimen kommt
- Informationen zu den vorkommenden Mikroorganismen in Klimaanlage, ergänzt durch eigene Messergebnisse
- Informationen zum Hygieneplan (dies können z. B. Wartungspläne nach VDI 6022 sein)
- Sicherheitsdatenblätter und Informationen zu den eingesetzten Entkeimungsverfahren einschließlich der Dokumentation der Ersatzstoffsuche
- Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und Auswahl der Schutzmaßnahmen
- Dokumentation der Unterweisung und ggf. des Angebots der arbeitsmedizinischen Vorsorge
- Datum und Unterschrift

Aktuelles aus dem Arbeitsrecht – das sollten Betriebsräte wissen

In nur 30 Minuten werden Ihnen die wichtigsten Tipps und Fakten zum Thema verständlich präsentiert. Zudem haben Sie die Möglichkeit, Ihre Fragen direkt mit der Referentin zu klären. Das Online-Seminar wird aufgezeichnet und ist auf www.betriebsrat-kompakt.de abrufbar. Dort sind zudem einige Arbeitshilfen und die Seminarunterlagen für Sie bereitgestellt.

Ein wichtiges arbeitsrechtliches Thema in letzter Zeit war die Vergütung freigestellter Betriebsratsmitglieder. Hier ist im Jahr 2025 gleich so einiges Wichtiges passiert. Doch der Reihe nach. Denn den Anfang nahm diese Entwicklung bereits 2023. Grundlage war damals ein Urteil des Bundesgerichtshofs (BGH). Dieser entschied am 10. Januar 2023 (Az.: 6 StR 133/22), dass sich Arbeitgeber der Untreue gemäß § 266 Abs. 1 Strafgesetzbuch (StGB) schuldig machen können, wenn sie einem Mitglied des Betriebsrats ein überhöhtes Arbeitsentgelt zahlen und dabei gegen das Begünstigungsverbot aus § 78 Satz 2 BetrVG verstoßen.

Senkungen von Gehältern freigestellter Interessenvertreter als Folge der BGH-Entscheidung

Als Reaktion auf dieses Urteil haben deshalb viele Arbeitgeber die Vergütungen freigestellter Betriebsratsmitglieder reduziert. So wollten sie verhindern, dass ihre Führungskräfte wie Vorstände und Prokuristen strafrechtlich belangt werden. Etliche der betroffenen Interessenvertreter ließen sich dieses Vorgehen jedoch nicht gefallen und protestierten dagegen. Dies wiederum nahm der Gesetzgeber zum Anlass und änderte daraufhin im Jahr 2025 die Vorschriften des § 37 Abs. 4 sowie des § 78 Satz 3 BetrVG. § 37 BetrVG stellt sicher, dass Betriebsratsmitglieder nicht weniger verdienen als vergleichbare Arbeitnehmer. Die Neuregelung legt fest, dass die Vergleichsgruppe auf den Zeitpunkt der Amtsübernahme abzustellen ist, „sofern kein sachlicher Grund für eine spätere Neubestimmung besteht“. Arbeitgeber und Betriebsrat können in

einer Betriebsvereinbarung ein Verfahren zur Festlegung vergleichbarer Arbeitnehmer regeln, das nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüfbar ist.

Begünstigungs- und Benachteiligungsverbot

§ 78 BetrVG bleibt gültig. Neu ist: Eine Begünstigung oder Benachteiligung liegt nicht vor, wenn die betrieblichen Anforderungen erfüllt sind und die Festlegung der Vergütung nicht ermessensfehlerhaft erfolgt.

Übersicht: Wesentliche Änderungen des BetrVG im Zuge der Neuregelung der Vergütung

- einheitlicher Zeitpunkt für die Bestimmung der Vergleichspersonen ist die Amtsübernahme
- Anpassungen der Vergleichspersonen sind bei rechtlichen Gründen möglich
- Betriebsvereinbarungen sollten Details zur Vergütung verbindlich regeln

Vergleichbare Arbeitnehmer:

- dienen als Maßstab für die angemessene Vergütungsentwicklung
- Definition nach BAG: Arbeitnehmer, die bei Amtsübernahme ähnliche Tätigkeiten und Qualifikationen hatten
- steigen die Gehälter der Vergleichspersonen, profitieren freigestellte Betriebsratsmitglieder zu 100 %

Gehaltsentwicklung:

- homogenes Vergütungssystem: Anpassungen gelten, wenn die Mehrheit der Vergleichsgruppe steigt oder das Betriebsratsmitglied befördert worden wäre
- ungleiches Vergütungssystem: Maßstab ist die durchschnittliche relative Entwicklung innerhalb der Vergleichsgruppe



ONLINE-SEMINAR

Das nächste Online-Seminar findet zum Thema „**Aktuelles aus dem Arbeitsrecht – das sollten Betriebsräte wissen**“ statt. Dort erfahren Sie in nur 30 Minuten z. B., welche wichtigen neuen Urteile es gibt und welche Gesetzesänderungen im Arbeitsrecht Sie unbedingt kennen sollten.

Termin:

Mittwoch,
18. März 2026
11:00 Uhr

URL:

<https://weka.adobe-connect.com/betriebsrat>

Möchten Sie gerne am Online-Seminar teilnehmen? So leicht geht es:

1. Geben Sie diese Adresse ein: <https://weka.adobeconnect.com/betriebsrat>
2. Geben Sie einen beliebigen Namen ein.
3. Fünf Minuten vor Beginn ist der virtuelle Seminarraum geöffnet.
4. Dauer: ca. 30 Minuten

Sie brauchen dazu nur einen PC mit Kopfhörern oder Lautsprechern. Sie brauchen keine Telefonkonferenz. Wenn Sie unsicher sind, ob Ihr PC eine gute Internetverbindung hat, können Sie hier einen Techniktest machen: www.betriebsrat-kompakt.de/online-seminare

Tipp: Unter www.betriebsrat-kompakt.de finden Sie auch eine Online-Anleitung mit Bildern. ■

Die Rechte des Betriebsrats bei Mitarbeitergesprächen

In vielen Fällen sind Mitarbeitergespräche eine Angelegenheit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, außerhalb des Einflussbereichs des Betriebsrats. Es gibt jedoch Situationen, in denen Mitbestimmung möglich ist.



©imtmphoto/iStock/Getty Images Plus

Das Direktionsrecht bietet die Möglichkeit, Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung sowie die Ordnung und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb konkret festzulegen. Im Rahmen dieses Direktionsrechts kann der Arbeitgeber auch entsprechende Mitarbeitergespräche ansetzen. Der Arbeitnehmer muss an diesen Treffen teilnehmen.

In diesen Fällen darf der Betriebsrat dabei sein

Der Betriebsrat ist etwa dann einzubeziehen, wenn er auf Wunsch des Mitarbeiters an Erörterungs-, Anhörungs- oder Beratungsgesprächen (§ 81 Abs. 3, § 82 Abs. 2 BetrVG) teilnimmt. Mitbestimmungsrechte sind auch dann einschlägig, wenn das Gespräch offiziell der „Führung“ des Beschäftigten dient, etwa bei Jahresgesprächen oder Zielvereinbarungen. Ein Gespräch gilt als Führungsinstrument, wenn es einem bestimmten Zweck dient und formelle Abläufe, Hilfsmittel oder standardisierte Bögen für den gesamten Betrieb oder eine Abteilung nutzt. In diesen Fällen kann der Betriebsrat Mitbestimmungsrechte geltend machen.

Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 BetrVG

- Nr. 1 – Ordnung und Verhalten: Der Betriebsrat hat Mitbestimmungsrechte bei Regelungen, die das Verhalten der Mitarbeiter betreffen. Greift nur, wenn es um kooperationsbezogene Ziele wie „Verbesserung der Zusammenarbeit“ oder Verhaltensaspekte geht; nicht bei reinen Aufgabenanweisungen.
- Nr. 6 – überwachungstechnische Einrichtungen: Mitarbeitergespräche, die personenbezogene Beurteilungen erfassen, fallen unter diese Norm, besonders wenn die Daten elektronisch verarbeitet werden.

- Nr. 10 & 11 – Entlohnung: Gespräche mit Entgelt- oder Leistungszulagenbezug unterliegen ebenfalls der Mitbestimmung, insbesondere wenn Beurteilungsformulare zur Berechnung dienen.

Weitere Möglichkeiten zur Beteiligung des Gremiums

Gemäß § 94 Abs. 2 BetrVG muss der Betriebsrat der Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze zustimmen. Kommt keine Einigung zustande, entscheidet die Einigungsstelle. Zudem dürfen Mitarbeiter gemäß § 82 Abs. 2 BetrVG ein Betriebsratsmitglied zu Gesprächen über Leistung und berufliche Entwicklung hinzuziehen.

Fördern Sie die betriebliche Bildung

Gemäß der §§ 96, 97, 98 BetrVG muss die Arbeitnehmervertretung bei der betrieblichen Bildung beteiligt werden. Neben Informations- und Beratungsrechten bestehen auch echte Mitbestimmungsrechte, z. B. bei der Durchführung von Bildungsmaßnahmen oder der Teilnahme an bestimmten Bildungsmaßnahmen. Hier können Mitarbeitergespräche zu betrieblichen Bildungsmaßnahmen führen. Inwieweit ein Qualifizierungsbedarf einzelner Arbeitnehmer besteht und daraus konkrete betriebliche Bildungsmaßnahmen abzuleiten sind, ergibt sich häufig aus den Fördergesprächen. Bei der Durchführung dieser Mitarbeitergespräche setzt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats an. Auch kann der Betriebsrat Vorschläge machen, welche Mitarbeiter an welchen Bildungsmaßnahmen teilnehmen sollten. Zu den Schulungsmaßnahmen gehören aber auch die Maßnahmen für Vorgesetzte, z. B. im Hinblick auf das Führen von Mitarbeitergesprächen.

Keine Teilnahmepflicht bei Krankheit

Wenn der Beschäftigte arbeitsunfähig erkrankt ist, muss er nicht am Gespräch teilnehmen. Allerdings darf der Arbeitgeber den Mitarbeiter auch in dieser Situation eventuell kontaktieren, um etwa künftige Einsatzmöglichkeiten zu erörtern – steht ein betriebliches Eingliederungsmanagement im Raum, muss er dies sogar. Hierfür ist aber oft keine persönliche Anwesenheit erforderlich.

HINWEIS

Hat der Arbeitnehmer keinen Grund, dem Gespräch fernzubleiben, und nimmt er dennoch nicht teil, darf der Arbeitgeber ihn in der Regel abmahnen. Verweigert der Beschäftigte weiterhin die Teilnahme, ist eine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung denkbar.



Zwischen dem Betriebsrat der _____ (Name der Firma) und der Unternehmensleitung der _____ (Name der Firma) wird folgende Musterbetriebsvereinbarung über jährliche Mitarbeitergespräche geschlossen:

§ 1 Ziel und Zweck

- (1) Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist die Regelung von regelmäßigen, strukturierten Mitarbeitergesprächen zwischen Führungskräften und Beschäftigten.
- (2) Die Gespräche dienen der Förderung der Zusammenarbeit, der persönlichen Entwicklung der Beschäftigten sowie der Verbesserung von Arbeitszufriedenheit, Leistung und Kommunikation.
- (3) Mitarbeitergespräche sind ausdrücklich keine disziplinarischen Gespräche. Sie finden unabhängig von Abmahnungen, Beschwerden oder ähnlichen Verfahren statt.

§ 2 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Unternehmens einschließlich Teilzeit- und befristeter Beschäftigter. Ausgenommen sind Auszubildende, Praktikanten und Werkstudenten, sofern keine gesonderte Regelung getroffen wird.

§ 3 Turnus und Anlässe

- (1) Es findet mindestens ein Mitarbeitergespräch pro Kalenderjahr statt.
- (2) Darüber hinaus können anlassbezogene Gespräche (z. B. nach der Probezeit, bei Rollenwechseln, nach Weiterbildungen oder auf Wunsch des Mitarbeiters bzw. der Führungskraft) geführt werden.
- (3) Gespräche sollen frühzeitig geplant und rechtzeitig angekündigt werden (mindestens zwei Wochen vorher).

§ 4 Ablauf und Inhalte

- (1) Das Gespräch findet in ruhiger, vertraulicher Atmosphäre statt und dauert in der Regel zwischen 45 und 90 Minuten.
- (2) Inhaltliche Schwerpunkte können sein:
 - Rückblick auf die bisherige Arbeitsleistung
 - Besprechung von Zielen, Aufgaben und Verantwortlichkeiten
 - Entwicklungsmöglichkeiten und Weiterbildungsbedarf
 - Zusammenarbeit im Team und mit Vorgesetzten
 - Arbeitsbedingungen und Belastungssituationen
 - Vereinbarung konkreter Maßnahmen oder Ziele
- (3) Die Gesprächsstruktur wird durch einen einheitlichen Gesprächsleitfaden unterstützt, der gemeinsam von Arbeitgeber und Betriebsrat entwickelt und regelmäßig überprüft wird.

§ 5 Dokumentation

- (1) Das Gespräch kann in einer kurzen Gesprächsnotiz dokumentiert werden, die von beiden

Parteien eingesehen und unterzeichnet werden kann.

- (2) Die Dokumentation dient ausschließlich der Nachverfolgung vereinbarter Maßnahmen und darf nicht ohne Zustimmung des Mitarbeiters in die Personalakte aufgenommen werden.
- (3) Eine elektronische Speicherung ist nur unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen zulässig.

§ 6 Datenschutz und Vertraulichkeit

- (1) Alle im Gespräch besprochenen Inhalte unterliegen der Vertraulichkeit.
- (2) Gesprächsinhalte dürfen nur mit Zustimmung des Mitarbeiters an Dritte weitergegeben werden.
- (3) Die Datenschutzbestimmungen gemäß DSGVO und BDSG sind einzuhalten.

§ 7 Schulung und Vorbereitung

- (1) Führungskräfte werden regelmäßig im Führen von Mitarbeitergesprächen geschult.
- (2) Beschäftigte erhalten rechtzeitig Gelegenheit, sich auf das Gespräch vorzubereiten (z. B. durch Leitfäden oder Fragebögen).

§ 8 Mitbestimmung und Kontrolle

- (1) Der Betriebsrat ist über die grundsätzliche Durchführung der Gespräche zu informieren.
- (2) Er hat das Recht, den Gesprächsleitfaden mitzugestalten und Änderungen zu prüfen.
- (3) Individuelle Gesprächsinhalte bleiben hiervon unberührt.

§ 9 Inkrafttreten und Laufzeit

- (1) Diese Betriebsvereinbarung tritt am _____ (Datum) in Kraft.
- (2) Sie gilt auf unbestimmte Zeit.
- (3) Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Quartalsende schriftlich gekündigt werden.
- (4) Nach Kündigung gilt sie bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung nach.

§ 10 Schlussbestimmungen

- (1) Änderungen oder Ergänzungen dieser Vereinbarung bedürfen der Schriftform.
- (2) Sollten einzelne Bestimmungen unwirksam sein, bleibt die Wirksamkeit der übrigen unberührt. Die Vertragspartner verpflichten sich, eine der unwirksamen Bestimmung wirtschaftlich möglichst nahekommende Regelung zu treffen.

Ort, Datum

Unterschrift Geschäftsleitung

Unterschrift Betriebsratsvorsitzender



DOWNLOAD

Die „Musterbetriebsvereinbarung „Jährliche Mitarbeitergespräche“ finden Sie in unserem Downloadbereich unter www.betriebsrat-kompakt.de.

Login mit Ihren persönlichen Login-Daten auf www.betriebsrat-kompakt.de oder über www.weka-business-portal.de



Bei der Anwältin nachgefragt



POST

Wenn Sie auch Rat benötigen, wenden Sie sich an:

fragen@betriebsrat-mitbestimmung.de

Fast jeder Betriebsrat kommt irgendwann einmal an einen Punkt, an dem er nicht mehr weiterweiß. Dann muss eine Arbeitsrechtsexpertin her. Wenden Sie sich am besten an Rechtsanwältin Silke Rohde, die auch in dieser Ausgabe wieder kompetent auf Ihre Fragen rund um die Betriebsratsarbeit geantwortet hat.

Keine Rückzahlung bei irrtümlicher zu hoher Vergütung



FRAGE

Ein Mitarbeiter erhielt über mehr als fünf Jahre hinweg eine Vergütung gemäß einer höheren Lohngruppe, die ihm nicht zustand. Allerdings ist der Fehler der Lohnbuchhaltung der Personalabteilung erst jetzt aufgefallen. Der Arbeitgeber plant nicht, das Geld vom Beschäftigten zurückzuverlangen. Kann der Arbeitgeber eine Rückführung auf die reguläre Lohngruppe ohne Weiteres veranlassen?



ANTWORT

Diese Frage lässt sich leider nicht eindeutig beantworten, da die konkreten Umstände des Einzelfalls entscheidend sind. Grundsätzlich gilt Folgendes: Wenn der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer versehentlich in eine zu hohe Lohngruppe eingruppiert und dies nicht auf einer verbindlichen Zusage oder Vereinbarung beruht hat, sondern eindeutig ein Irrtum war, darf er

die Eingruppierung korrigieren, sobald der Fehler bemerkt wird. In diesem Fall besteht kein dauerhafter Anspruch auf die höhere Vergütung, da sie rechtsgrundlos gezahlt wurde. Allerdings gilt: Bereits gezahlte Beträge dürfen in der Regel nicht einfach einseitig zurückgefordert oder verrechnet werden, insbesondere wenn der Arbeitnehmer den Irrtum nicht erkennen konnte und gutgläubig war. Eine Rückstufung muss ordnungsgemäß begründet werden. Hier sind dann die Grundsätze für Ein- bzw. Umgruppierungen zu beachten. Wenn die höhere Einstufung über längere Zeit bestand und der Arbeitnehmer darauf vertrauen durfte, kann sich im Einzelfall ein Vertrauensschutz ergeben. Für Sie bedeutet dies konkret, dass der Betriebsrat unter Umständen beteiligt werden muss, wenn es um eine „offizielle“ Umgruppierung geht. Dies hängt aber davon ab, welche Regelungen in Ihrem Betrieb gelten. Auch ein möglicher Vertrauensschutz sollte erwogen werden. ■



DEFINITION

Aktives Wahlrecht nach Kündigung

Bei einer ordentlichen Kündigung darf der Beschäftigte bis zum Ablauf der Kündigungsfrist wählen. Nach Ablauf der Kündigungsfrist ist er nur dann wahlberechtigt, wenn er nach Erhebung einer Kündigungsschutzklage aufgrund des besonderen (§ 102 Abs. 5 BetrVG) oder allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruchs weiterbeschäftigt wird. Bei einer außerordentlichen (fristlosen) Kündigung verliert der Beschäftigte seine aktive Wahlberechtigung mit Zugang der Kündigung. Etwas anderes gilt nur dann, wenn die Voraussetzungen des allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruchs vorliegen.

Entlassener Beschäftigter darf vor Ablauf der Kündigungsfrist wählen



FRAGE

Einem Kollegen wurde mit einer Kündigungsfrist von zwölf Monaten betriebsbedingt zum 30.09.2026 gekündigt. Er hatte eine Kündigungsschutzklage eingereicht, aber man hat sich vor dem Arbeitsgericht dann geeinigt, dass die Kündigung bestehen bleibt. Der Rechtsstreit ist somit beendet. Ich habe folgende Fragen dazu: Ende Februar 2026 findet unsere Betriebsratswahl statt. Wir sind uns nicht sicher, wie hinsichtlich der Wählerliste zu verfahren ist. Darf der Kollege bei der Betriebsratswahl noch mitwählen, da er erst am 31.10.2026 wegen der Kündigung ausscheidet?



ANTWORT

Entscheidend ist in diesem Fall die Frage der Kündigungsfrist: Findet die Betriebsratswahl nach Ausspruch der Kündigung, aber vor Ablauf der Kündigungsfrist statt, darf der Beschäftigte mitwählen. Denn auch ein gekündigter Arbeitnehmer gehört grundsätzlich bis zum tatsächlichen Ende des Arbeitsverhältnisses (also bis zum Ablauf der Kündigungsfrist) weiterhin zum Betrieb. Damit ist er nach § 7 BetrVG aktiv wahlberechtigt. Das gilt bei einer ordentlichen Kündigung unabhängig vom Kündigungsgrund und auch im Falle einer Freistellung durch den Arbeitgeber. Findet die Wahl also regulär in der ersten Jahreshälfte 2026 statt (hier im Februar) und endet die Kündigungsfrist erst zum 30.09., bleibt das Wahlrecht unverändert bestehen. ■



VORSCHAU

Wie der Betriebsrat mit einer Rüge umgehen sollte

Was passiert mit dem Betriebsratsgremium bei einer Zusammenlegung zum Gemeinschaftsbetrieb?

Alles Wichtige zur Vergütung freigestellter Betriebsratsmitglieder

IMPRESSUM

WEKA Media GmbH & Co. KG,
Römerstraße 4, 86438 Kissing,
Tel.: 08233 234000,
Fax: 08233 237400,
E-Mail: service@weka.de,
Internet: www.betriebsrat-mitbestimmung.de
Persönlich haftende Gesellschafterin:
WEKA Media Beteiligungs-GmbH,
Sitz in Kissing
Registergericht Augsburg
HRB 23695
Vertretungsberechtigter Geschäftsführer:
Jochen Hortschansky
Chefredakteurin: Silke Rohde (v.i.S.d.P.),
Anschrift siehe oben,

Fachredaktion: Melanie Michl

Druck: SAXOPRINT GmbH, Enderstr. 92 c,
01277 Dresden, saxoprint.de

Erscheinungsweise: monatlich

ISSN: 18617425

Alle Angaben in Betriebsrat KOMPAKT wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden, auch nicht für telefonisch erteilte Auskünfte. Alle Rechte vorbehalten, insbesondere für Text und Data Mining (§ 44b UrhG und Artikel 4 der Richtlinie (EU) 2019/790 (DSM-Richtlinie)).