

Herzlich willkommen!

Das Online-Seminar beginnt in wenigen Minuten.



Aktuelle Urteile und Gesetzesänderungen aus dem Arbeitsrecht

Referentin: Silke Rohde

Betriebsrat
AM KOMPACT

Urteils-Ticker
DES BETRIEBSRAT

Spielregeln für das Online-Seminar



1. Für unsere Kunden von Betriebsrat KOMPAKT und Urteils-Ticker BETRIEBSRAT wird das Online-Seminar wie immer aufgezeichnet und das Handout sowie die Aufzeichnung werden **auf den Kunden-Webseiten zur Verfügung gestellt.**



2. **Fragen** können während des gesamten Seminares **schriftlich im Chat** gestellt werden.



3. Nach Ende der Aufzeichnung (dieses wird von der Referentin bekannt gegeben) gibt es für alle Teilnehmer noch die Möglichkeit **Fragen LIVE ON AIR** zu stellen, die nicht mit aufgezeichnet werden. Bitte melden Sie sich per Handzeichen, falls Sie etwas sagen möchten und schalten Sie Ihr Mikro an. Nach Ihrem Beitrag schalten Sie bitte Ihr Mikro wieder stumm.

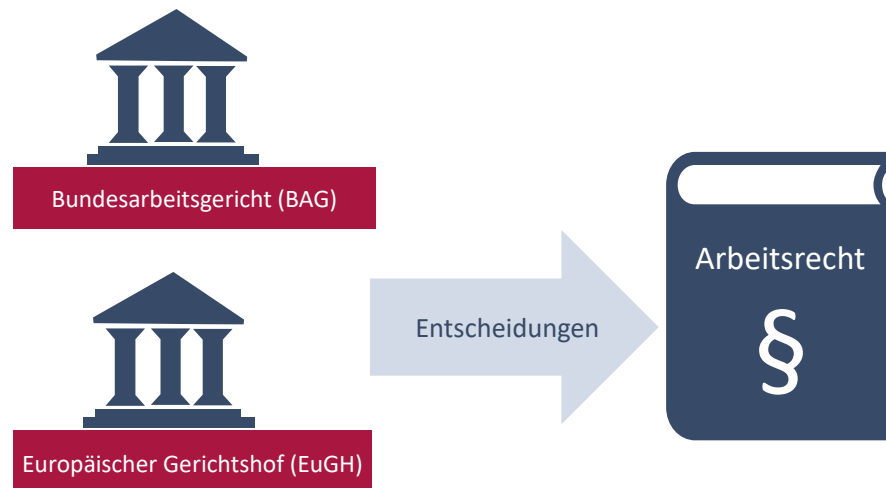


4. Für die Teilnehmer, die sich für ein einzelnes Seminar angemeldet haben, gibt es nach Beendigung des Seminares noch **1 Stunde die Möglichkeit, das Handout downzuloaden.**

1

Gesetzesänderungen im Arbeitsrecht

Wie entwickelt sich das Arbeitsrecht weiter?



- Arbeitsrecht ist stark durch Gesetze kodifiziert.
- Doch häufig sind deren Regelungen so weit formuliert, dass sie für die konkrete Anwendung in der Praxis konkreter gefasst und „mit Leben gefüllt“ werden müssen.
- Das passiert in der Regel durch Gerichtsentscheidungen, vor allem durch die des höchsten deutschen Arbeitsgerichts, des Bundesarbeitsgerichts (BAG), oder auch durch den Europäischen Gerichtshof (EuGH), da Arbeitsrecht häufig aus dem Europarecht folgt.

Warum ist es für Betriebsratsmitglieder wichtig, aktuelle Entwicklungen im Arbeitsrecht zu verfolgen?

Wirksamer
Schutz der
Rechte und
Interessen der
Beschäftigten

Rechtssichere
Ausübung von
Mitbestimmungs-
und Beteiligungs-
rechten

Vermeidung
von formalen
Fehlern,
Fristversäumnissen
und unwirksamen
Beschlüssen

Nur ein informierter Betriebsrat kann seine gesetzliche Rolle voll erfüllen.



Aktuelles Wissen stärkt die Position des Betriebsrats

- Verhandlungen auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber
- Aktive Mitgestaltung statt reiner Reaktion
- Frühzeitiges Erkennen von Chancen und Risiken neuer Gesetze bzw. Urteile
- Vertrauen der Belegschaft durch kompetente Beratung
- Stärkung der Akzeptanz von Entscheidungen und Betriebsvereinbarungen

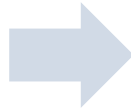
Gesetzesänderungen aus 2025

BEG IV

Viertes Bürokratieentlastungsgesetz im Arbeitsrecht (BEG IV)

Ziel der Gesetzesänderungen

- Klageverzicht bei mehr Transparenz & Flexibilität
- Abbau von Schriftform-erfordernissen
- Förderung der Digitalisierung im Arbeitsrecht



Betroffene Gesetze

- Nachweisgesetz (NachwG)
- SGB VI (Altersbefristung)
- BEEG (Elternzeit)
- Gewerbeordnung (Arbeitszeugnis)

Viele Prozesse werden digitaler (Text- statt Schriftform).

Nachweisgesetz: Textform statt Schriftform

NachwG



Bisher

- Nachweis wesentlicher Arbeitsbedingungen nur schriftlich
- Elektronische Form ausdrücklich ausgeschlossen



Neu

- Nachweis künftig auch in Textform möglich (z. B. E-Mail, PDF)
- Elektronische Übermittlung erlaubt

Digitale Arbeitsverträge werden rechtlich erleichtert

Voraussetzungen für den digitalen Nachweis

NachwG

Textform nur
zulässig,
wenn:

- ✓ Dokument für Beschäftigte **zugänglich**
- ✓ **Speicher- und Ausdrucksmöglichkeit** besteht
- ✓ Arbeitgeber **Empfangsnachweis verlangt**

Wichtig:

- ✓ **Individuelle Übermittlung** erforderlich
- ✓ Keine allgemeine Bekanntmachung (z. B. Intranet)

Digital ja – aber nur mit Zugang, Nachweis und Individualisierung.

Was bleibt beim Nachweisgesetz unverändert?

NachwG



Anspruch auf Schriftform

- Beschäftigte können weiterhin **Schriftform verlangen**
- Arbeitgeber muss dann **unverzüglich liefern**



Folgen bei Verstoß

- Ordnungswidrigkeit
- Bußgeld möglich

Ausnahmen Branchen mit hoher Schwarzarbeitsquote
(z. B. Bau, Gaststätten) → **weiterhin zwingend Schriftform**

Beschäftigtenrechte bleiben **ausdrücklich** geschützt.

Altersbefristung: Erleichterung im SGB VI

Alters-
befristung
(SGB VI)



Was ist Altersbefristung?

Automatisches Ende des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen der Regelaltersgrenze



Neu

- Altersbefristung künftig in Textform möglich
- Geregelt in § 41 Abs. 2 SGB VI

Weiterhin möglich

- Hinausschieben der Altersgrenze ebenfalls in Textform

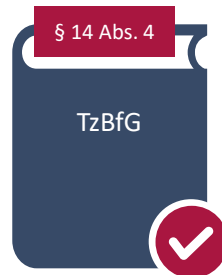
Ausnahme von der strengen Schriftform – aber nur für Altersbefristungen.

Wichtiger Hinweis zur Befristung



Achtung

- „Normale“ Befristungen:
→ weiterhin Schriftform zwingend
- Geregelt in § 14 Abs. 4 TzBfG



Textform: Gilt NUR für Altersbefristungen.

Elternzeit: Erleichterungen für Beschäftigte (BEEG)

Elternzeit
(BEEG)



Neu

- Elternzeitantrag in Textform möglich
- Teilzeitantrag während Elternzeit ebenfalls Textform



Konsequenz

- ✓ Antrag per E-Mail ist wirksam
- ✓ Sonderkündigungsschutz greift sofort

Arbeitszeugnis: Digitalisierung mit Einschränkungen

Arbeits-
zeugnis



Neu

- Elektronisches Zeugnis möglich
- Nur mit Einwilligung des Arbeitnehmers
- Qualifizierte elektronische Signatur erforderlich



Problem

- Zeitpunkt der Signatur sichtbar
- Rückdatierungen nicht möglich
- Einschränkungen bei Zeugnisberichtigung

Digitalisierung ja – Praxisnutzen begrenzt.

Mutterschutz: Bisherige Regelung bis Ende 2024



Anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung

- Pflicht für schwangere & stillende Beschäftigte
- Präventive Prüfung der Arbeitsbedingungen
- Ziel: Weiterbeschäftigung ermöglichen



Bei Gefährdung

- Anpassung der Tätigkeit
- Gegebenenfalls Beschäftigungsverbot

- Arbeitgeber mussten eine **anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung** durchführen.
- Diese Pflicht bestand **unabhängig davon, ob aktuell eine Schwangerschaft im Betrieb vorlag**.
- Ziel war eine **präventive Bewertung der Arbeitsbedingungen**, um mögliche Gefährdungen frühzeitig zu erkennen.
- Dabei mussten **physische, chemische und auch psychische Belastungen** berücksichtigt werden.
- Die Gefährdungsbeurteilung sollte es ermöglichen, **schwangere oder stillende Beschäftigte möglichst weiterzubeschäftigen**, etwa durch Anpassung der Arbeitsbedingungen.
- Wenn eine Gefährdung nicht ausgeschlossen werden konnte, musste der Arbeitgeber
 - die Tätigkeit umgestalten oder
 - eine andere geeignete Tätigkeit anbieten.
- Erst wenn dies nicht möglich war, kam ein **betriebliches Beschäftigungsverbot** in Betracht.
- Wichtig: Ziel der Regelung war ausdrücklich **nicht ein pauschales Beschäftigungsverbot**, sondern die Weiterbeschäftigung unter sicheren Bedingungen.

Mutterschutz seit 01.01.2025

Neu-
regelung
durch
BEG IV

- Verzicht auf Gefährdungsbeurteilung möglich
- **Voraussetzung:**
AfMu-Regel stuft Tätigkeiten als „unverantwortbar“ ein

Wichtig

- Keine AfMu-Regel → Gefährdungsbeurteilung bleibt Pflicht



Weniger Bürokratie – Schutz für Schwangere und Stillende bleibt erhalten.

- Seit dem **01.01.2025** gibt es eine Änderung beim Mutterschutz.
- Bisher musste immer **eine anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung** durchgeführt werden.
- Neu ist: In bestimmten Fällen kann darauf verzichtet werden.
- Voraussetzung ist, dass **eine AfMu-Regel** (Regel des Ausschusses für Mutterschutz) eine bestimmte Tätigkeit bereits als „**unverantwortbare Gefährdung**“ einstuft.
- In solchen Fällen steht bereits fest, dass eine schwangere oder stillende Beschäftigte diese Tätigkeit **nicht ausüben darf**.
- Deshalb muss der Arbeitgeber **keine zusätzliche Gefährdungsbeurteilung mehr durchführen**, sondern kann direkt Maßnahmen ergreifen.
- Typische Maßnahmen sind:
 - ✓ Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz
 - ✓ Anpassung der Tätigkeit
 - ✓ oder ggf. Beschäftigungsverbot.
- Wichtig: **Wenn keine entsprechende AfMu-Regel existiert**, bleibt es bei der bisherigen Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung.
- Ziel der Änderung ist vor allem **Bürokratieabbau**, ohne den Schutz von Schwangeren und Stillenden zu verringern.

Haben Sie Fragen?



Betriebsrat
IM KOMPACT

Urteils-Ticker
DES BETRIEBSRAT

Gesetzesänderungen seit Januar 2026



Erhöhung der
Pendlerpauschale



Mehr Geld bei
Minijobs



Erweiterter
Mutterschutz bei
Fehlgeburt



Aktivrente

Pendlerpauschale ab 2026: Was ändert sich?

Pendler-
pauschale



Neuregelung ab 01.01.2026

- **38 Cent pro Kilometer ab dem ersten Kilometer**
- Bisher:
 - 30 Cent für die ersten 20 km
 - 38 Cent erst ab dem 21. km
- Gilt **unabhängig vom Verkehrsmittel**



Besonders relevant, wenn Werbungskosten den Arbeitnehmerpauschbetrag übersteigen

Pendler werden steuerlich deutlich besser gestellt – auch bei kurzen Wegen.

Pendlerpauschale: Bedeutung für Beschäftigte & Rolle des Betriebsrats



Für Beschäftigte

- höhere steuerliche Entlastung beim Arbeitsweg
- auch kurze Pendelstrecken profitieren
- Mobilitätsprämie bleibt bestehen

Aufgabe des Betriebsrats

- über Änderungen informieren
- Rechenbeispiele bereitstellen
- auf Mobilitätsprämie hinweisen



Information schafft Entlastung – der Betriebsrat leistet konkrete Unterstützung.

Die Änderung der Pendlerpauschale führt dazu, dass Beschäftigte steuerlich stärker entlastet werden. Das gilt nicht nur für lange Pendelstrecken, sondern auch für kürzere Wege zur Arbeit. Dadurch können sich spürbare Unterschiede bei den Werbungskosten ergeben.

Beispiel:

- 5 km Arbeitsweg: etwa 88 € mehr Werbungskosten pro Jahr
- 10 km: etwa 176 €
- 20 km: etwa 352 €

Für Beschäftigte mit niedrigem Einkommen bleibt zusätzlich die Mobilitätsprämie bestehen.

Voraussetzung ist ein Arbeitsweg von mindestens 21 km.

Das Verkehrsmittel spielt keine Rolle – auch Fahrgemeinschaften sind möglich.

Der Betriebsrat kann hier eine wichtige Rolle spielen:

- Beschäftigte über die Änderungen informieren
- Beispiele oder kleine Rechenhilfen bereitstellen
- auf die Möglichkeit der Mobilitätsprämie hinweisen

Mutterschutz bei Fehlgeburten: Neue Rechtslage seit 01.06.2025



Bisher

- Mutterschutz griff **erst ab der 24. Schwangerschaftswoche**
- Frühere Fehlgeburten:
 - nur Krankschreibung möglich
 - **keine Schutzfristen**
 - **keine Mutterschaftsleistungen**

Neuregelung ab 01.06.2025

- Einführung eines **gestaffelten Mutterschutzes**
- Gilt bei Fehlgeburten ab der 13. Schwangerschaftswoche
- **Gestaffelte Schutzfristen**

Fehlgeburten werden erstmals umfassend und abgestuft vom Mutterschutz erfasst.

Bisherige Situation

Bislang griff der Mutterschutz bei Fehlgeburten erst ab der 24. Schwangerschaftswoche. Kam es vorher zu einer Fehlgeburt, galt dies rechtlich nicht als Fall für den Mutterschutz.

Betroffene Frauen konnten in der Praxis meist nur krankgeschrieben werden.

Es bestanden keine gesetzlichen Schutzfristen und auch kein Anspruch auf Mutterschaftsleistungen.

Neuregelung ab 01.06.2025

Erstmals ein gestaffelter Mutterschutz bei Fehlgeburten.

Dieser greift bereits ab der 13. Schwangerschaftswoche.

Die Dauer der Schutzfrist richtet sich nach dem Zeitpunkt der Fehlgeburt.

Gestaffelte Schutzfristen

- Fehlgeburt ab der 13. Woche: bis zu 2 Wochen
- Fehlgeburt ab der 17. Woche: bis zu 6 Wochen
- Fehlgeburt ab der 20. Woche: bis zu 8 Wochen

Bedeutung der Änderung

Die Neuregelung trägt der körperlichen und psychischen Belastung nach einer Fehlgeburt stärker Rechnung.

Betroffene Frauen erhalten nun gesetzlich geregelte Schutzzeiten und Leistungen.

Mutterschutz bei Fehlgeburten: Schutzwirkung, Leistungen & Rolle des Betriebsrats



Grundsatz

Beschäftigungsverbot während der Schutzfrist

Ausnahme

nur mit ausdrücklicher Zustimmung der betroffenen Frau

Anspruch

Mutterschaftsleistungen während der Schutzfrist

Empfehlungen an den Betriebsrat

Rolle des Betriebsrats

- Informieren
- Unterstützen
- Ansprechpartner sein



Die Neuregelung stärkt Schutz, Würde und Fürsorge – der Betriebsrat spielt eine zentrale Rolle.

- Während der Schutzfrist gilt grundsätzlich ein Beschäftigungsverbot. Die betroffene Frau muss und darf in dieser Zeit nicht arbeiten.
- Eine Beschäftigung ist nur möglich, wenn sie ausdrücklich zustimmt. Diese Zustimmung muss freiwillig erfolgen und kann jederzeit widerrufen werden.
- Während der Schutzfristen besteht Anspruch auf Mutterschaftsleistungen, insbesondere Mutterschaftsgeld und gegebenenfalls einen Arbeitgeberzuschuss. Die Dauer richtet sich nach der jeweiligen Schutzfrist.
- Der Betriebsrat sollte über die Neuregelung im Betrieb informieren, zum Beispiel über Aushänge, Intranet oder Betriebsversammlungen. Außerdem kann er als Anlaufstelle für Betroffene fungieren und bei Bedarf auf Beratungsangebote hinweisen.

Mehr Geld: Mindestlohn, Minijob & Aktivrente



Aktivrente

- Ziel: Weiterarbeit im Rentenalter attraktiver machen
- Kernregelung: Bis zu 2.000 € monatlich steuerfrei
- Gilt für Beschäftigte nach Erreichen der Regelaltersgrenze in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung

Steuerbefreiung wird direkt im Lohnsteuerabzugsverfahren berücksichtigt, Sozialabgaben müssen gezahlt werden.

Minijob

Verdienstgrenze steigt
auf 603 €
(statt bisher 556 €)

Mindestlohn

- zum 1. Januar 2026 auf 13,90 € je Zeitzunde gestiegen
- Anhebung zum 1. Januar 2027 auf 14,60 €

Aktivrente seit 1.1.2026:

Ziel: Weiterarbeit im Rentenalter attraktiver machen

Kernregelung: Bis zu 2.000 € monatlich steuerfrei

Gilt für:

- Beschäftigte nach Erreichen der Regelaltersgrenze
- sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Umsetzung

Steuerbefreiung wird direkt im Lohnsteuerabzugsverfahren berücksichtigt, aber Sozialabgaben müssen gezahlt werden.

Minijob: Verdienstgrenze steigt auf 603 € (statt bisher 556 €)

Höherer Mindestlohn: Der gesetzliche Mindestlohn ist zum 1. Januar 2026 zunächst auf 13,90 Euro je Zeitzunde gestiegen und wird in einem weiteren Schritt zum 1. Januar 2027 auf 14,60 Euro angehoben.

Gesetzesvorhaben 2026: Was könnte kommen?

Arbeitszeit:
Änderung im
Arbeitszeitgesetz
zur Arbeitszeit-
erfassung?

Entgelt-
transparenz-
gesetz
(EntgTranspG)

Entgelt-
transparenz-
richtlinie

Erwartete Änderungen im Entgelttransparenzgesetz:

Effektivere
Sanktionen

Stärkere
Rolle von
Betriebsräten
(Details noch
unklar)

Absenkung
von
Schwellen-
werten

Verbindlichere
Berichts-
pflichten

Ausweitung
der Auskunfts-
rechte

- Arbeitszeit: Kommt endlich die Änderung im Arbeitszeitgesetz zur Arbeitszeiterfassung? Umsetzung der EuGH- und BAG-Rechtsprechung (2019 & 2022). Evtl. auch weitere Anpassungen bei Arbeitszeit geplant (wöchentliche Höchstarbeitszeit statt täglicher etc.).
- Die Entgelttransparenzrichtlinie ist eine EU-Richtlinie, mit der die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern gestärkt werden soll. Sie verpflichtet die Mitgliedstaaten, mehr Transparenz, Durchsetzungsmöglichkeiten und Sanktionen einzuführen, um den Gender Pay Gap wirksam zu reduzieren. Sie muss bis Juli 2026 in deutsches Recht umgesetzt werden, z. B. (Details noch unklar):
 - Anpassung bestehender Gesetze
 - Zentral betroffen ist das Entgelttransparentgesetz

Haben Sie Fragen?



2

Wichtige aktuelle Urteile für die Betriebsratsarbeit

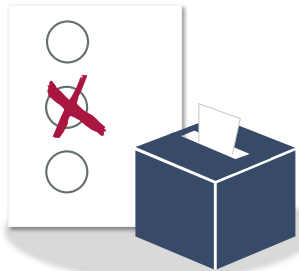
Briefwahl für alle bei der Wahl abwesenden Kollegen zulässig

Briefwahl
bei
Abwesen-
heit

Ausgangslage: Betriebsratswahl in einem Großbetrieb

- Viele Beschäftigte **im Homeoffice**
- **Kurzarbeit** in der Produktion
- Wahlvorstand versendet **automatisch Briefwahlunterlagen**

→ Ein Teil der Belegschaft **focht die Wahl an**



- Bei einer Betriebsratswahl im Jahr 2022 in einem Werk mit mehreren zehntausend Beschäftigten kam es zu einem Streit über die Briefwahl.
- Aufgrund der Corona-Pandemie arbeiteten viele Verwaltungsbeschäftigte im Homeoffice. Gleichzeitig befanden sich Teile der Produktionsbelegschaft in Kurzarbeit.
- Der Wahlvorstand entschied deshalb, Briefwahlunterlagen automatisch an alle Beschäftigten zu versenden, die im Homeoffice arbeiteten. Später wurden auch alle Beschäftigten, die wegen Kurzarbeit abwesend waren, der Briefwahl zugeordnet.
- Ein Teil der Belegschaft hielt dieses Vorgehen für unzulässig und focht die Betriebsratswahl an.

Briefwahl bei Abwesenheit

Briefwahl
bei
Abwesen-
heit



Entscheidung des BAG

Fälle der Briefwahl sind **abschließend in der Wahlordnung geregelt**

- § 24 Abs. 2 Nr. 1 WO

Briefwahl ohne Antrag möglich, wenn dem Wahlvorstand die **Betriebsabwesenheit bekannt ist**

Das kann z. B. betreffen:

- Homeoffice / mobile Arbeit
- Kurzarbeit



Das Bundesarbeitsgericht stellte klar, dass die Fälle der zulässigen Briefwahl abschließend in der Wahlordnung geregelt sind.

Nach § 24 Abs. 2 Nr. 1 der Wahlordnung erhalten Wahlberechtigte auch ohne eigenen Antrag Briefwahlunterlagen, wenn dem Wahlvorstand bekannt ist, dass sie am Wahltag nicht im Betrieb anwesend sein werden.

Dazu können auch Beschäftigte gehören, die im Homeoffice arbeiten oder sich in Kurzarbeit befinden.

Allerdings blieb eine wichtige Frage offen:

Ob Briefwahlunterlagen auch an Beschäftigte versandt wurden, die zwar zur mobilen Arbeit berechtigt waren, tatsächlich aber im Betrieb anwesend sein sollten.

Diese Frage muss das Landesarbeitsgericht noch weiter prüfen.

(BAG, Beschluss vom 23.10.2024 – 7 ABR 34/23)

Briefwahl bei Abwesenheit

Praxishinweis für Wahlvorstände

- Briefwahl bei Abwesenheit **grundsätzlich zulässig**

Wahlvorstand sollte:

- **Abwesenheiten sorgfältig prüfen**
- Briefwahlunterlagen **gezielt versenden**
- Versand **dokumentieren**

Ziel:

- **hohe Wahlbeteiligung ermöglichen**
- **Anfechtungsfestigkeit der Wahl sichern**

Briefwahl
bei
Abwesen-
heit



Für Wahlvorstände bedeutet die Entscheidung:

Die Briefwahl für Beschäftigte, die am Wahltag voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden, ist grundsätzlich zulässig und gesetzlich vorgesehen.

Wichtig ist jedoch, dass Wahlvorstände sorgfältig prüfen, ob tatsächlich eine betriebliche Abwesenheit vorliegt.

Außerdem sollte der Versand der Briefwahlunterlagen nachvollziehbar dokumentiert werden.

So lässt sich einerseits eine möglichst hohe Wahlbeteiligung erreichen und andererseits sicherstellen, dass die Wahl rechtssicher durchgeführt wird und nicht erfolgreich angefochten werden kann.

Beweislast bei Vergütung von BR-Mitgliedern

Beweislast
bei BR-
Vergütung

Ausgangssituation:

- langjährig **freigestelltes Betriebsratsmitglied**
- regelmäßige **Vergütungsanpassungen**
- orientiert an **vergleichbaren Beschäftigten**

Später:

- Arbeitgeber **senkt Vergütung rückwirkend**
- fordert **Gehalt zurück**

→ BR-Mitglied klagt



In dem Fall ging es um die Vergütung eines langjährig freigestellten Betriebsratsmitglieds.

Über mehrere Jahre hinweg erhielt das Betriebsratsmitglied regelmäßige Vergütungsanpassungen. Diese orientierten sich an der Entwicklung vergleichbarer Beschäftigter im Betrieb.

Später überprüfte der Arbeitgeber die Vergütung erneut. Dabei kam er zu dem Ergebnis, dass die bisherigen Anpassungen zu hoch gewesen seien.

Daraufhin stufte der Arbeitgeber die Vergütung rückwirkend herab und verlangte bereits gezahltes Gehalt zurück.

Das Betriebsratsmitglied hielt dies für unzulässig und klagte dagegen.

Beweislast bei BR-Vergütung

Beweislast
bei BR-
Vergütung

BAG zur Beweislast

- Wenn der Arbeitgeber eine bereits gewährte **Vergütungsanpassung korrigiert**:
→ **Arbeitgeber muss Fehler nachweisen**
- Er muss beweisen:
dass die Anpassung **objektiv fehlerhaft** war

Der Fall wurde zur weiteren Prüfung an das
LAG zurückverwiesen



Das Bundesarbeitsgericht korrigierte die Entscheidung der Vorinstanz.

Grundsätzlich gilt zwar:

Wenn ein Betriebsratsmitglied eine bestimmte Vergütung beansprucht, muss es normalerweise selbst darlegen und beweisen, dass ihm diese Vergütung zusteht.

Im vorliegenden Fall lag die Situation jedoch anders.

Der Arbeitgeber hatte die Vergütungsanpassung bereits mitgeteilt und über einen längeren Zeitraum gezahlt. Wenn der Arbeitgeber eine solche Anpassung später wieder korrigiert, muss er nach Auffassung des BAG beweisen, dass diese Anpassung objektiv fehlerhaft war.

Der Arbeitgeber trägt in diesem Fall also die Beweislast.

Der konkrete Fall wurde zur weiteren Prüfung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

(BAG, Urteil vom 20.03.2025 – 7 AZR 46/24)

Beweislast bei BR-Vergütung

Bedeutung für Betriebsratsmitglieder

- § 37 Abs. 4 BetrVG
BR-Mitglieder haben Anspruch auf
Vergütungsentwicklung wie vergleichbare Beschäftigte

Wichtig:

- nachträgliche **Korrektur durch Arbeitgeber möglich**
- Arbeitgeber muss **Fehler der Anpassung beweisen**

→ Schutz vor **Benachteiligung wegen BR-Tätigkeit**

Beweislast
bei BR-
Vergütung



Nach § 37 Absatz 4 BetrVG dürfen Betriebsratsmitglieder wegen ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden.

Deshalb haben sie Anspruch auf eine Vergütungsentwicklung, die der Entwicklung vergleichbarer Arbeitnehmer im Betrieb entspricht.

Grundsätzlich muss ein Betriebsratsmitglied darlegen, welche vergleichbaren Arbeitnehmer es gibt und wie sich deren Vergütung entwickelt hat.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts stellt aber klar:

Wenn der Arbeitgeber eine bereits mitgeteilte und gezahlte Vergütungsanpassung nachträglich korrigieren will, muss er selbst beweisen, dass diese Anpassung objektiv fehlerhaft war.

Das stärkt den Schutz von Betriebsratsmitgliedern vor Benachteiligungen aufgrund ihrer Betriebsratstätigkeit.

Grundsatz: Befristung trotz Betriebsratsamt

Befristung
Betriebsrats-
amt



Ausgangssituation:

- Befristet beschäftigtes **BR-Mitglied**
- Mehrheit vergleichbarer Beschäftigter erhielt **Entfristung**
- Aber: Kläger erhielt **kein Angebot**

Vorwurf:

→ **Benachteiligung wegen BR-Tätigkeit**

Arbeitgeber:

→ **Leistungs- und Verhaltensgründe**

Im entschiedenen Fall ging es um ein befristet beschäftigtes Betriebsratsmitglied.

Als mehrere vergleichbare Beschäftigte im Betrieb entfristet wurden, erhielt der Kläger – anders als die Mehrheit der anderen Arbeitnehmer – kein Angebot auf Entfristung.

Der Kläger sah darin eine Benachteiligung wegen seiner Betriebsrats Tätigkeit.

Der Arbeitgeber begründete die Entscheidung dagegen mit Leistungs- und Verhaltensgründen.

Die zentrale Frage war daher:

Wurde der Arbeitnehmer wegen seines Betriebsratsmandats benachteiligt?

Grundsatz: Befristung trotz Betriebsratsamt

Befristung
Betriebsrats-
amt



Befristetes Arbeitsverhältnis bleibt wirksam, auch wenn der Arbeitnehmer **in den Betriebsrat gewählt wird**

Wichtig:

- Betriebsratswahl macht **Befristung nicht unwirksam**
- Arbeitsverhältnis endet **mit Ablauf der Befristung**

Das Bundesarbeitsgericht stellt zunächst einen wichtigen Grundsatz klar:

Ein wirksam befristetes Arbeitsverhältnis nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz endet auch dann, wenn der Arbeitnehmer während der Befristung in den Betriebsrat gewählt wird.

Die Wahl in den Betriebsrat führt also nicht dazu, dass die Befristung unwirksam wird.

Das bedeutet:

Auch ein Betriebsratsmitglied kann ein Arbeitsverhältnis haben, das automatisch mit Ablauf der Befristung endet.

Die Betriebsratstätigkeit allein begründet keinen Anspruch auf eine Verlängerung oder Entfristung des Arbeitsvertrags.

Grundsatz: Befristung trotz Betriebsratsamt

§ 78 Satz 2

BetrVG

Entscheidung des BAG

BAG bestätigt:

- Betriebsratswahl allein
→ **kein Anspruch auf Entfristung**
- Anspruch nur möglich bei
→ **Benachteiligung wegen BR-Tätigkeit**

(§ 78 Satz 2 BetrVG)

Im Fall: Benachteiligung **nicht nachgewiesen**

Befristung
Betriebsrats-
amt

Das Bundesarbeitsgericht bestätigte seine bisherige Rechtsprechung.

Die Wahl in den Betriebsrat allein begründet keinen Anspruch auf Entfristung eines befristeten Arbeitsvertrags.

Allerdings kann ein Anspruch entstehen, wenn die Nichtverlängerung des Vertrags eine Benachteiligung wegen der Betriebsratstätigkeit darstellt.

In diesem Fall könnte sogar ein Schadensersatzanspruch auf Abschluss des verweigerten Folgevertrags bestehen.

Im konkreten Fall konnte der Kläger jedoch nicht nachweisen, dass die Nichtverlängerung tatsächlich wegen seiner Betriebsratstätigkeit erfolgte.

Die Befristung blieb daher wirksam.

(BAG, Urteil vom 18.06.2025 – 7 AZR 50/24)

Getränkemarken auch bei Freistellung

§ 37 Abs. 2
BetrVG

§ 37 Abs. 2

BetrVG



Getränkemarken =
Arbeitsentgelt

Kernaussage des BAG:

Getränkemarken = Arbeitsentgelt

Anspruch besteht auch bei
voller Freistellung im Betriebsrat

Begründung:

- Teil der bisherigen **Vergütung**
- kein bloßer **Aufwendungsersatz**

Freistellung darf nicht zu finanziellen Nachteilen führen – auch nicht bei
Zusatzleistungen.

In dem Fall ging es um Getränkemarken, die Beschäftigte zusätzlich zu ihrem Entgelt erhielten.

Das betroffene Betriebsratsmitglied arbeitete ursprünglich im Außendienst. Da er deshalb die kostenlosen Getränke am Standort nicht nutzen konnte, erhielt er stattdessen regelmäßig Getränkemarken.

Später wurde der Arbeitnehmer vollständig für seine Betriebsratsstätigkeit freigestellt und arbeitete nun dauerhaft am Standort.

Der Arbeitgeber stellte daraufhin die Getränkemarken ein. Seine Begründung: Der Arbeitnehmer könne jetzt die kostenlosen Getränke vor Ort nutzen.

Das Bundesarbeitsgericht entschied jedoch, dass die Getränkemarken Teil des Arbeitsentgelts waren und nicht nur ein Aufwendungsersatz.

Deshalb bleibt der Anspruch auch während der vollständigen Freistellung bestehen.

(BAG, Urteil vom 27.11.2024 – 7 AZR 291/23)

Getränkemarken auch bei Freistellung

§ 37 Abs. 2
BetrVG

Bedeutung für Betriebsratsmitglieder

- § 37 Abs. 2 BetrVG
- Freigestellte BR-Mitglieder erhalten das **Entgelt, das sie ohne Freistellung bekommen hätten**

Wichtig:

- auch **geldwerte Vorteile**
- auch **regelmäßige Zusatzleistungen**

→ Freistellung darf **keine finanziellen Nachteile** bringen



Nach § 37 Absatz 2 BetrVG müssen freigestellte Betriebsratsmitglieder so gestellt werden, als hätten sie weiter ihre ursprüngliche Tätigkeit ausgeübt.

Sie haben deshalb Anspruch auf das fiktive Entgelt, das sie ohne Freistellung erhalten hätten.

Dazu gehören nicht nur das Grundgehalt, sondern auch geldwerte Vorteile und regelmäßig gewährte Zusatzleistungen.

Im vorliegenden Fall waren die Getränkemarken ein solcher geldwerter Vorteil zur freien Verwendung.

Die Entscheidung macht deutlich:
Eine Freistellung für Betriebsratsarbeit darf nicht zu finanziellen Nachteilen führen – auch dann nicht, wenn sich die tatsächlichen Arbeitsbedingungen durch die Freistellung verändern.

Keine Mitbestimmung bei Datenschutz

Daten-
schutz

Streitfall:

- Betriebsrat kündigt **Betriebsvereinbarung zur Stammdatenverwaltung**
- Datenverarbeitung u. a. **in den USA gehostet**



Nur Kontrolle der Einhaltung
nach § 80 Abs. 1 BetrVG

Betriebsrat rügt:

→ Verletzung des Mitbestimmungsrechts
§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

Entscheidung des Gerichts

- Datenschutz ist **gesetzlich umfassend geregelt**
- daher **keine erzwingbare Mitbestimmung**

Im entschiedenen Fall ging es um eine Betriebsvereinbarung zur Verwaltung von Stammdaten der Beschäftigten. Die entsprechenden Systeme wurden unter anderem auf Servern in den USA gehostet.

Der Betriebsrat kündigte die Betriebsvereinbarung und machte geltend, dass sein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG missachtet worden sei. Diese Vorschrift betrifft die Mitbestimmung bei technischen Einrichtungen zur Überwachung von Verhalten oder Leistung der Beschäftigten.

Das Landesarbeitsgericht Hessen entschied jedoch, dass Datenschutzregelungen nicht über dieses Mitbestimmungsrecht erzwingbar sind.

Der Grund: Der Datenschutz ist bereits umfassend gesetzlich geregelt, insbesondere durch die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG).

Damit greift der sogenannte Gesetzesvorbehalt des § 87 Abs. 1 BetrVG.

(LAG Hessen, Beschluss vom 05.12.2024 – 5 TaBV 4/24)

Keine Mitbestimmung bei Datenschutz

Daten-
schutz

Bedeutung für den Betriebsrat

Datenschutz:

→ **keine erzwingbare Mitbestimmung**

Betriebsrat kann:

- **Einhaltung der Datenschutzgesetze überwachen**
(§ 80 Abs. 1 BetrVG)

Möglich bleibt:

- **freiwillige Betriebsvereinbarungen**
(§ 88 BetrVG)



Die Entscheidung bedeutet für Betriebsräte:

Beim Datenschutz besteht grundsätzlich kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht nach § 87 BetrVG, weil die wesentlichen Anforderungen bereits gesetzlich geregelt sind.

Der Betriebsrat kann jedoch weiterhin eine wichtige Rolle spielen.

Nach § 80 Absatz 1 BetrVG gehört es zu seinen Aufgaben, die Einhaltung der Gesetze im Betrieb zu überwachen. Dazu zählen auch die Datenschutzvorschriften der DSGVO und des Bundesdatenschutzgesetzes.

Der Arbeitgeber bleibt als sogenannter Verantwortlicher im Sinne des Datenschutzrechts verpflichtet, alle gesetzlichen Anforderungen einzuhalten.

Darüber hinaus können Arbeitgeber und Betriebsrat weiterhin freiwillige Betriebsvereinbarungen nach § 88 BetrVG schließen, um den Datenschutz im Betrieb konkret auszugestalten.

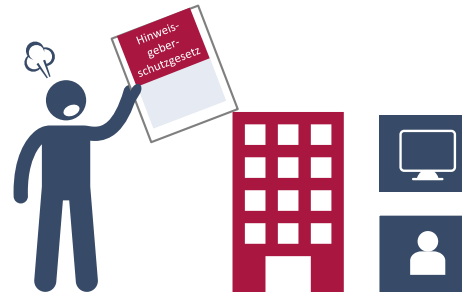
Whistleblowing: Betriebsrat bestimmt nur beim „Wie“ der Meldestelle mit

Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)

- Betriebe mit **50+ Beschäftigten** müssen eine **Meldestelle einrichten**
- Entscheidung über das „Ob“
→ **keine Mitbestimmung**

Aber:

Ausgestaltung des Meldeverfahrens mitbestimmungspflichtig



Externe
interne
Melde-
stelle

Nach dem Hinweisgeberschutzgesetz müssen Betriebe mit in der Regel 50 oder mehr Beschäftigten eine interne Meldestelle für Hinweise auf Rechtsverstöße einrichten.

Die Entscheidung über das „Ob“ der Einrichtung ergibt sich daher unmittelbar aus dem Gesetz. Der Arbeitgeber ist hierzu verpflichtet.

Deshalb besteht insoweit kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.

Anders sieht es jedoch bei der Ausgestaltung des Meldeverfahrens aus. Hier kann das Verhalten der Beschäftigten im Betrieb beeinflusst werden.

Damit kann ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bestehen.

Whistleblowing: Betriebsrat bestimmt nur beim „Wie“ der Meldestelle mit

Whistle-
blowing

Bedeutung für den Betriebsrat

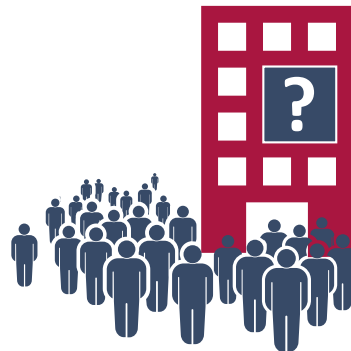
Mitbestimmung beim „**Wie**“ der Meldestelle z. B.:

- Organisation der **Meldewege**
- Ablauf des **Meldeverfahrens**

(§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG)

Wichtig:

→ gilt auch bei **externer Meldestelle**



Im konkreten Fall hatte der Arbeitgeber eine externe interne Meldestelle eingerichtet und den Betriebsrat dabei nicht beteiligt.

Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein stellte klar:

Die konkrete Ausgestaltung des Meldeverfahrens ist mitbestimmungspflichtig. Dazu gehört insbesondere die Organisation der Meldewege, also zum Beispiel, wie Hinweise abgegeben werden können und welche Abläufe dabei gelten.

Der Arbeitgeber hatte hierzu einen betrieblichen Aushang veröffentlicht, ohne den Betriebsrat zu beteiligen. Das verletzte das Mitbestimmungsrecht.

Wichtig ist außerdem:

Auch wenn der Arbeitgeber die Meldestelle an eine externe Kanzlei auslagert, entbindet ihn das nicht von der Pflicht, die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu beachten.

(LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 08.07.2025 – 2 TaBV 16/24)

Einzelnes BR-Mitglied hat Recht auf eigene E-Mail-Adresse

Streitfall:

- BR-Mitglied verlangt **persönliche E-Mail-Adresse**
- Kommunikation auch mit **externen Stellen**
- Arbeitgeber lehnt ab:
 - Anspruch könne nur **vom Betriebsrat als Gremium** geltend gemacht werden
 - dafür sei ein **Beschluss erforderlich**

Entscheidung

→ Anspruch kann auch **einzelnes BR-Mitglied** haben

Eigene
E-Mail-
Adresse



Im entschiedenen Fall verlangte ein Betriebsratsmitglied eines großen Einzelhandelsunternehmens vom Arbeitgeber eine persönliche E-Mail-Adresse.

Über diese Adresse sollte auch die Kommunikation mit externen Stellen möglich sein, etwa mit Gewerkschaften, Anwälten oder Behörden.

Der Arbeitgeber lehnte dies ab. Er argumentierte, ein solcher Anspruch könne nur vom Betriebsrat als Gremium geltend gemacht werden und setze einen entsprechenden Beschluss des Betriebsrats voraus.

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen sah dies jedoch anders.

Nach § 40 Absatz 2 BetrVG hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat die erforderlichen Sachmittel zur Verfügung zu stellen. Dieser Anspruch kann auch einzelnen Betriebsratsmitgliedern zustehen, wenn sie diese Mittel für die eigenverantwortliche Ausübung ihrer Tätigkeit benötigen.

Ein Beschluss des gesamten Betriebsrats ist dafür nicht zwingend erforderlich.

(LAG Niedersachsen, Beschluss vom 25.04.2025 – 17 TaBV 63/24)

Einzelnes BR-Mitglied hat Recht auf eigene E-Mail-Adresse

Bedeutung für Betriebsratsmitglieder

§ 40 Abs. 2 BetrVG

Anspruch auf **erforderliche Sachmittel**

Gilt nicht nur für das **Gremium**, sondern auch für **einzelne BR-Mitglieder**

Beispiel:

- **personalisierte E-Mail-Adresse**
- Kommunikation mit **externen Stellen**

Eigene
E-Mail-
Adresse



Die Entscheidung macht deutlich, dass der Anspruch auf erforderliche Sachmittel nach § 40 Absatz 2 BetrVG nicht nur dem Betriebsrat als Gremium zusteht.

Auch einzelne Betriebsratsmitglieder können solche Mittel verlangen, wenn sie für die eigenverantwortliche Ausübung der Betriebsratstätigkeit erforderlich sind.

Im konkreten Fall hielt das Gericht eine personalisierte E-Mail-Adresse auch deshalb für sinnvoll, weil sie eine vertrauliche Kommunikation mit externen Stellen ermöglicht.

Der Anspruch eines einzelnen Betriebsratsmitglieds kann daher nicht davon abhängig gemacht werden, dass zuvor ein Beschluss des gesamten Betriebsrats gefasst wird.

Für die Praxis bedeutet das:

Wenn ein Betriebsratsmitglied bestimmte Sachmittel für seine Tätigkeit benötigt, kann es diesen Anspruch unter Umständen auch selbst geltend machen.

Haben Sie Fragen?



Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Das nächste Online-Seminar

Alles Wichtige zu Sozialplan und Interessenausgleich



22. April 2026



11:00 Uhr

Wir freuen uns, wenn Sie wieder mit dabei sind!

Betriebsrat
KOMPACT

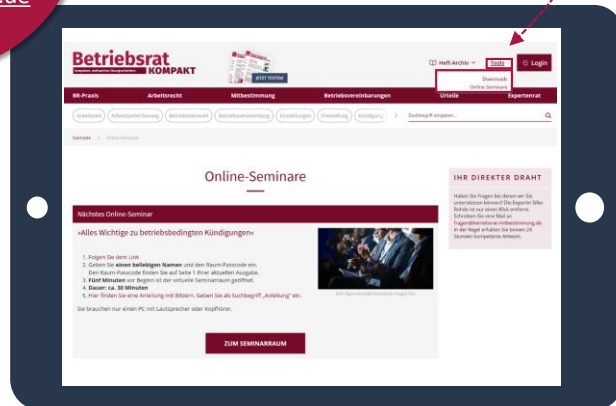
Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Haben Sie noch
Fragen? Dann
schreiben Sie uns:

[fragen@betriebsrat-
mitbestimmung.de](mailto:fragen@betriebsrat-mitbestimmung.de)

Alle Unterlagen und die Aufzeichnung des
Online-Seminars finden Sie in Kürze unter:

www.betriebsrat-kompakt.de und
www.urteilsticker-betriebsrat.de



 **Kontakt**

WEKA Media GmbH & Co. KG
Fachredakteurin
Melanie Michl
melanie.michl@weka.de

Chefredaktion
Rechtsanwältin
Silke Rohde