

# RECHTSWISSEN

# BetriebsRat

AKTUELL:

Interessen-  
ausgleich 2024  
sicher verhandeln

Betriebsverfassungsgesetz | Mitbestimmungsrechte | Arbeitssicherheit | Gesundheitsschutz | Datenschutz-Praxis

## Bitte niemals machen!

Liebe Betriebsratsvorsitzende,  
lieber Betriebsratsvorsitzender,



weil ein Betriebsratsvorsitzender falsche Tätigkeitszeiten aufgeschrieben hatte, verlor er seinen Job – und damit

auch sein Amt. Denn das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen kennt keine Gnade (Urteil vom 28.2.2024, Az: 13 TaBV 40/23).

Der Betriebsratsvorsitzende war gemeinsam mit drei weiteren Betriebsratsmitgliedern für drei Tage zum Deutschen Betriebsräte-tag nach Bonn gereist. Den aber hatte er spätestens am Vormittag des zweiten Tages eigenmächtig verlassen und bis zum Schluss nicht mehr daran teilgenommen. Für das Gericht an sich schon ein schwerwiegender Verstoß, zumal der Mann in dieser Zeit wohl Privates erledigte. Aber:

Hinzu kamen die bewusst falsch aufgezeichneten Arbeitszeiten. Der Arbeitnehmer hatte angegeben, Betriebsratstätigkeiten erledigt zu haben. Leider konnte er überhaupt keinen Beweis erbringen und keine Zeugen benennen. Folge: Arbeitszeitbetrug und fristlose Kündigung. Wirklich überflüssig so etwas. Wir dürfen ja nicht vergessen: Betriebsräten ist meist besondere Beobachtung gewiss.

Mit besten Grüßen

*Andrea Einziger*

Andrea Einziger  
Chefredakteurin

## Aktuelles ArbG-Urteil

## Wann kann Ihr Arbeitgeber einen Teilzeitwunsch ablehnen – und mit welcher Begründung?

Dass nicht jeder Arbeitgeber auf den von einer Beschäftigten oder einem Beschäftigten geäußerten Teilzeitwunsch mit Begeisterung reagiert, liegt auf der Hand. Will er die Umsetzung des Wunsches verhindern, muss er aber dringende betriebliche Gründe angeben können. Schweigt er, gilt dies als Zustimmung. Doch was heißt eigentlich „dringende betriebliche Gründe“? Das hat das Arbeitsgericht (ArbG) Cottbus mit seinem frisch veröffentlichten Urteil vom 7.12.2023 jetzt konkretisiert (Az: 2 Ca 62/23).

### Das ist passiert

Ein Arbeitnehmer (hier ein Pilot) arbeitete bislang an fünf Tagen, gefolgt von vier arbeitsfreien Tagen. Doch dann wollte er seine Arbeitszeit ändern. Er beantragte die Reduzierung seiner Arbeitszeit auf 50 % der Vollarbeitszeit. Auch für die Verteilung seiner Arbeitszeit hatte er eine konkrete Vorstellung: Er wollte eine Verteilung auf fünf Arbeitstage, gefolgt von 13 arbeitsfreien Tagen.

Sein Arbeitgeber gewährte ihm Teilzeit zunächst nur für die Zeit des Winterflugplans. Danach sei eine Fortsetzung aus „betrieblichen Gründen“ wohl kaum möglich. Aufgrund der erforderlichen zusätzlichen Einstellung eines Piloten sei sie zu teuer und ihm als Arbeitgeber damit unzumutbar. Der Arbeitnehmer klagte.

### So hat das Gericht entschieden

Sieg auf ganzer Linie für den Arbeitnehmer! Er hat Anspruch auf die gewünschte Reduzierung der Arbeitszeit entsprechend des von ihm gewünschten Teilzeitmodells einschließlich der Arbeitszeitverteilung. Aus Sicht des Gerichts stehen dem Teilzeitbegehren keine durchgreifenden betrieblichen Gründe entgegen.

### Lesen Sie in dieser Ausgabe

|   |   |
|---|---|
| <b>Aktuelles ArbG-Urteil</b> – Wann kann Ihr Arbeitgeber einen Teilzeitwunsch ablehnen – und mit welcher Begründung? .....  | 1 |
| <b>Aktuelles ArbG-Urteil</b> – Keine Kündigung von Schwerbehinderten in der Wartezeit ohne Präventionsverfahren .....   | 3 |
| <b>Praxis-Knowhow</b> – Wenn um den Interessenausgleich hart gekämpft wird: So setzen Sie sich als Betriebsrat durch .....  | 4 |
| <b>Datenschutz im Fokus</b> – E-Mail-Adressen ausgeschiedener Kolleginnen und Kollegen weiter aktiv: italienische Aufsichtsbehörde verhängt Bußgeld von 15.000 Euro ..... | 6 |
| <b>Aktuelles ArbG-Urteil</b> – Nach Versand einer Wahlliste an die private E-Mail-Adresse: fristlose Kündigung eines Betriebsrats .....                                   | 7 |
| Nach Tracking des Firmenwagens taucht der Chef plötzlich im Urlaub auf. ....  | 7 |
| <b>Aktuelles ArbG-Urteil</b> – 2 Dinge, die eine Abmahnung sofort unwirksam machen . . .  | 8 |
| <b>Aktuelles LAG-Urteil</b> – Keine Druckkündigung ohne vorherige Vermittlung .....   | 8 |

**Wichtig hier:** Der Arbeitgeber hatte kein dem Wunsch entgegenstehendes betriebliches Organisationskonzept dargelegt. So war für das Gericht nicht nachvollziehbar, warum die verbleibende Arbeitszeit nicht durch vorhandenes Personal abgedeckt werden kann. Und:

Anderen Piloten war ein vergleichbares Teilzeitmodell auch für den Sommerflugplan genehmigt worden. Warum es ausgerechnet diesem Arbeitnehmer verwehrt wurde, bleibt für das Gericht unklar.

### Meine Empfehlung

Beschäftigte mit Teilzeitwunsch tun gut daran, Sie als Betriebsrat frühzeitig mit einzubeziehen. Sicherlich ein Thema für die kommende Betriebsversammlung. Denn die aktuelle Rechtsprechung rund um das Thema Teilzeitwunsch legt den Arbeitgebern hohe Hürden auf. Oder anders ausgedrückt: Es lohnt sich zu kämpfen.

Vor allem aber lohnt es sich auch, genau hinzuschauen. Denn bei der „Absage“ eines solchen Teilzeitwunsches machen Arbeitgeber immer wieder Fehler – was am Ende zugunsten der Beschäftigten wirkt.

### Das sind die Grundsätze

Nach § 8 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) kann ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin, deren bzw. dessen Arbeitsverhältnis bei Ihrem Arbeitgeber länger als sechs Monate besteht, mit guten Chancen eine Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erzwingen.

#### Wichtig:

- Die Mitteilung an den Arbeitgeber muss drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn erfolgen.
- Auf eine bestimmte Form kommt es nicht an.

Ihr Arbeitgeber muss dem Teilzeitverlangen dann zustimmen, wenn keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Nur wenn durch die Umsetzung der Teilzeit die Organisation, der Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt werden, kann er den Antrag ablehnen.

#### Praxis-Tipp

##### Folgende Gründe akzeptieren die Gerichte zur Ablehnung eines Teilzeitwunsches aber nicht:

- Zeit und Kosten für Ersatzstellungen (z. B. Stellenanzeigen),
- Aufwand für die Aufstockung der Arbeitszeit beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- Umverteilung der Aufgaben,
- Übergabeaufwand bei Stellenteilungen.

### Ihr Arbeitgeber ist an Fristen gebunden

Will Ihr Arbeitgeber einen Teilzeitwunsch ablehnen, muss er seine Ablehnung der oder dem Betroffenen spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn schriftlich mitteilen. Andernfalls gilt sowohl die Verringerung als auch die Verteilung der Arbeitszeit als festgelegt.

### Prüfen Sie immer auch, ob die Voraussetzungen auf Beschäftigtenseite erfüllt sind

- ? Ihr Arbeitgeber beschäftigt ständig mehr als 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (alle Beschäftigten zählen voll, Azubis hingegen nicht)?
- ? Besteht das Arbeitsverhältnis der Kollegin oder des Kollegen mit Teilzeitwunsch ohne Unterbrechung schon länger als sechs Monate?
- ? Hat Ihre Kollegin oder hat Ihr Kollege den Antrag mindestens drei Monate vor Beginn der gewünschten Teilzeitbeschäftigung gestellt?
- ? Enthält der Antrag konkrete Angaben zum Umfang und zum Beginn der Arbeitszeitreduzierung?
- ? Liegt ein früherer Antrag auf Teilzeit länger als zwei Jahre zurück?

**Übrigens, zu dem Thema gibt es noch einen weiteren, recht aktuellen Fall:** Eine Filialleiterin wollte zukünftig lieber in Teilzeit arbeiten. Den entsprechenden Wunsch lehnte der Arbeitgeber ebenfalls ab. Sein organisatorisches Konzept spräche dagegen. Filialleitung in Teilzeit – für ihn undenkbar. Die Arbeitnehmerin klagte – und gewann! Das Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-Vorpommern entschied (Urteil vom 26.9.2023, Az: 2 Sa 29/23):

- Der Wunsch des Arbeitgebers, eine bestimmte Position nicht mit Teilzeitbeschäftigten zu besetzen, stellt kein Organisationskonzept im Sinne des § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG dar.
- Wenn er Teilzeit ablehnt, muss die Ablehnung aus seinem Organisationsmodell heraus begründet sein – nicht umgekehrt.
- Und: Wenn Ihr Arbeitgeber sein Organisationsmodell als Ablehnungsgrund nennt, muss er genau vortragen, was passiert, wenn er das Modell für den Teilzeitwunsch durchbricht – und warum das für ihn nicht hinnehmbar ist.

### Fazit

Die Prüfung, ob eine Ablehnung der gewünschten Arbeitszeit möglicherweise berechtigt ist, können Sie als Betriebsrat zur Kontrolle in diesen drei Schritten vornehmen – die Arbeitsgerichte tun es im Fall der Fälle auch:

1. Gibt es ein Organisationskonzept, auf der die bisherige Arbeitszeitregelung beruht? Und wenn ja: Warum hält Ihr Arbeitgeber es für (weiterhin) erforderlich?
2. Stehen die Arbeitszeitwünsche der Kollegin oder des Kollegen diesem Organisationskonzept wirklich und begründbar entgegen?
3. Kann Ihr Arbeitgeber nachvollziehbar darlegen, dass sein betriebliches Organisationskonzept oder die zugrunde liegende unternehmerische Aufgabenstellung durch die von der Kollegin oder dem Kollegen gewünschte Abweichung wesentlich beeinträchtigt wird?

**Und:** Arbeiten bereits andere Beschäftigte in einem ähnlichen Teilzeitmodell spricht das gegen alle vom Arbeitgeber angeführten Gründe. Eine Klage ist dann mit sehr großer Wahrscheinlichkeit sehr erfolgreich! ■

## Aktuelles ArbG-Urteil

## Keine Kündigung von Schwerbehinderten in der Wartezeit ohne Präventionsverfahren

Während der sogenannten Wartezeit von sechs Monaten kann Ihr Arbeitgeber eine Kündigung aussprechen, ohne dass ein sozialer Rechtfertigungsgrund vorliegen muss. Die Grenze bildet jedoch: Die Kündigung darf nicht rechtsmissbräuchlich oder treuwidrig sein! Dies sah das Gericht im nachfolgenden Fall darin, dass trotz Schwerbehinderung kein Präventionsverfahren durchgeführt wurde. Doch der Reihe nach.

**Das ist passiert:** Ein schwerbehinderter Arbeitnehmer war auf einem Bauhof beschäftigt. Er wurde zwischen dem 2.1. und dem 14.4.2023 in verschiedenen Kolonnen des Bauhofs eingesetzt. Doch der Arbeitgeber war nicht zufrieden. Er wollte noch in der „Probezeit“ kündigen. Er hörte den Personalrat an (es handelt sich hier um einen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes), die Schwerbehindertenvertretung sowie die Gleichstellungsbeauftragte.

Alle drei Stellen hatten keine Einwände gegen die beabsichtigte Kündigung. Folglich kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ordentlich fristgerecht zum 31.7.2023. Er erlebte eine Überraschung:

Der gekündigte Arbeitnehmer erhob Kündigungsschutzklage. Er hielt die Kündigung für treuwidrig, weil der Arbeitgeber bei ihm als schwerbehinderten Mitarbeiter das sogenannte Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) IX hätte durchführen müssen. Das heißt auch: Sein Arbeitgeber hätte ihm noch eine leidensgerechte Beschäftigung anbieten müssen.

### So hat das Gericht entschieden

Für das Arbeitsgericht (ArbG) Köln in seinem frisch veröffentlichten Urteil vom 20.12.2023 ein klarer Fall (Az: 18 Ca 3954/23): Die Kündigung war treuwidrig. Entgegen der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) hätte der Arbeitgeber tatsächlich ein Präventionsverfahren durchführen müssen.

### Was hätte der Arbeitgeber konkret unternehmen müssen?

1. Spätestens als der Arbeitgeber bemerkte, dass der schwerbehinderte Arbeitnehmer sich während der Probezeit nicht bewähren bzw. sich nicht ins Team einfügen würde, hätte er Präventionsmaßnahmen ergreifen müssen.
2. Er hätte die Schwerbehindertenvertretung sowie das Integrationsamt präventiv einschalten müssen.
3. Mit diesen hätte er alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen – etwa für eine Arbeitsassistenz nach § 185 Abs. 4 SGB IX – erörtern müssen und Änderungen des Arbeitsumfelds und der Arbeitsorganisation ergründen können.

4. Dadurch hätten die bei der Einarbeitung des Arbeitnehmers aufgetretenen Schwierigkeiten beseitigt werden und das Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden können (ArbG Köln, 20.12.2023, Az: 18 Ca 3954/23).

### Praxis-Tipp

Die Möglichkeit leidensgerechter Weiterbeschäftigung besteht, wenn:

- der derzeitige Arbeitsplatz mit verhältnismäßigem Aufwand (ggf. mit Zuschüssen!) leidensgerecht umgebaut oder umorganisiert werden kann,
- eine entsprechende Beschäftigung auf dem bisherigen Arbeitsplatz durch Änderungen im Betriebsablauf möglich ist,
- ein behindertengerechter Arbeitsplatz besteht, den Ihr Arbeitgeber „freimachen“ kann,
- der Mitarbeiter nach seiner Qualifikation in der Lage ist, auf einem anderen behindertengerechten Arbeitsplatz tätig zu werden, oder
- die Tätigkeit auf einem anderen behindertengerechten Arbeitsplatz nach einer Umschulung/Fortbildung möglich ist, die zeitlich und finanziell zugemutet werden kann (aber z. B. keine neue Berufsausbildung).

### Worauf sich Arbeitgeber stürzen werden

Es fehlt natürlich noch höchstrichterliche Rechtsprechung. Das BAG hat früher anders entschieden – das aber war vor der Reform des SGB IX. Arbeitgeber könnten also versuchen, mit Hinweis auf die fehlende Rechtsprechung sich vor entsprechenden Maßnahmen zu drücken.

### Wie Sie Betroffene jetzt unterstützen

Fordern Sie das Präventionsverfahren in jedem Fall ein. Verweisen Sie auf das Urteil aus Köln. Und – sollte Ihr Arbeitgeber trotzdem an der Kündigung festhalten – raten Sie Betroffenen zur Klage,

Weisen Sie Ihren Arbeitgeber aber auch darauf hin, dass er die Probezeit problemlos verlängern kann. Eine Befristung mit Sachgrund „zur Erprobung“ ist legitim (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)). ■



Praxis-Knowhow

# Wenn um den Interessenausgleich hart gekämpft wird: So setzen Sie sich als Betriebsrat durch

**Zahlreiche Branchen erwarten aufgrund der andauernden Rezession und der nur schleppend verlaufenden Transformation einen Stellenabbau. Nicht immer wird sich das vermeiden lassen. Handeln Sie nach dem Motto: Der frühe Vogel fängt den Wurm. Und das heißt: Beugen Sie schon jetzt mit Überlegungen für einen möglichen Interessenausgleich vor.**

Ein Interessenausgleich ist eine Vereinbarung zwischen Ihrem Arbeitgeber und Ihnen über eine geplante Betriebsänderung (§ 112 Abs. 1 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)). **Betriebsänderung heißt:** Ihr Arbeitgeber verändert die betrieblichen Strukturen (z. B. Zusammenlegung von Abteilungen, Straffung von Hierarchien, Auslagerung etc.). Solche Veränderungen stellen eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG dar.

Der Interessenausgleich enthält Vereinbarungen zur organisatorischen Durchführung einer Betriebsänderung. Dabei legt er fest,

- ob und in welchem Umfang
- wann sowie
- in welcher Weise

die von Ihrem Arbeitgeber geplante Betriebsänderung durchgeführt werden soll (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 20.4.1994, Az: 10 AZR 186/93). Zudem soll in den Gesprächen geklärt werden, ob es alternative Möglichkeiten gibt und wie diese konkret aussehen könnten.

➔ Ihr Ziel beim Interessenausgleich ist es vor allem, dafür zu sorgen, dass die wirtschaftlichen Nachteile für die Belegschaft so gering wie möglich bleiben. Sie sollten sich deshalb unbedingt wirkungsvolle Maßnahmen zur Sicherung der Beschäftigung überlegen, wie z. B. flexible Gestaltung der Arbeitszeit, Förderung von Teilzeitarbeit, Altersteilzeit, Umschulungsmaßnahmen ...

## Wie sich der Interessenausgleich vom Sozialplan unterscheidet

In der Praxis werden ein Interessenausgleich und ein Sozialplan häufig gemeinsam verhandelt. Sie stellen allerdings dennoch zwei rechtlich unterschiedliche Vereinbarungen dar.

### Interessenausgleich

Im Interessenausgleich wird die Umsetzung einer Betriebsänderung geregelt. Gegenstand eines Interessenausgleichs kann deshalb die Veränderung der ursprünglichen Planung der Betriebsänderung in zeitlicher, qualitativer oder quantitativer Hinsicht sein.

### Sozialplan

Ziel des Sozialplans ist es dagegen, die wirtschaftlichen Nachteile abzumildern, die Ihren Kollegen durch die Veränderungen entstehen (BAG, Beschluss vom 17.9.1991, Az: 1 ABR 23/91). Der Sozialplan regelt also,

welche Ausgaben Ihr Arbeitgeber wegen der Betriebsänderung aufbringen muss. Gegenstand eines Sozialplans sind deshalb z. B. Abfindungszahlungen für den Verlust des Arbeitsplatzes. Auch Umzugsbeihilfen bei Versetzungen können im Sozialplan geregelt werden.

## Welche Mitbestimmungsrechte Sie als Betriebsrat haben

Soll eine Betriebsänderung durchgeführt und muss ein Interessenausgleich abgeschlossen werden, haben Sie folgende Mitbestimmungsrechte:

| Informationsrechte  | Beratungsrechte zum Abschluss eines Interessenausgleichs  |
|---|---|
| Hat sich Ihr Arbeitgeber entschieden, eine Betriebsänderung durchzuführen, muss er Sie als Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über die Maßnahme informieren. Und zwar über <ul style="list-style-type: none"> <li>• den Inhalt des Vorhabens,</li> <li>• dessen Auswirkungen,</li> <li>• die sozialen Folgen und den</li> <li>• Zeitplan.</li> </ul> | Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, über sein Vorhaben mit Ihnen zu verhandeln. Sie haben dadurch die Chance, Einfluss auf die Betriebsänderung zu nehmen. So können Sie die größten Härten für Ihre Kolleginnen und Kollegen abfedern. |

**Wichtig:** Nicht immer ist die Verhandlung eines Interessenausgleichs Pflicht, wenn Ihr Arbeitgeber eine Betriebsänderung vornehmen will. Voraussetzung für einen Interessenausgleich ist, dass

- in Ihrem Betrieb mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind,
- Änderungen geplant sind, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile davon zur Folge haben können.
- Zu den anrechenbaren Beschäftigten zählen auch Leiharbeiterinnen (§ 7 Abs. 2 BetrVG), wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt sind.

## Wie ein Interessenausgleich abgeschlossen wird

Das Verfahren beim Abschluss eines Interessenausgleichs läuft folgendermaßen ab:

### 1. Schritt: Umfassende Unterrichtung durch Ihren Arbeitgeber

Zunächst muss Ihr Arbeitgeber Sie als Betriebsrat über die geplante Betriebsänderung informieren.

## 2. Schritt: Beratung zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber über die geplante Betriebsänderung

Sind Sie sich über Ihre Position klar, treten Sie in die Beratungsgespräche mit Ihrem Arbeitgeber ein. Sie verhandeln das

- Ob,
- Wann und
- Wie

der Betriebsänderung.

**Das heißt:** Sie diskutieren mit Ihrem Arbeitgeber, ob die Betriebsänderung überhaupt durchgeführt werden soll. Und wenn ja, in welchem Umfang. In den Verhandlungen geht es zudem darum, zu welchem Zeitpunkt die Betriebsänderung umgesetzt werden soll. Und: Sie müssen sich darüber einig werden, wie die Betriebsänderung im Einzelnen durchgeführt werden soll.

### Beispiel

#### Typische Regelungen in einem Interessenausgleich

- Festlegung der Termine für Entlassungen
- Auswahlrichtlinien für Versetzung und Entlassung
- Regelung von Umschulungsmaßnahmen
- Regelung von Kurzarbeit

## 3. Schritt: Einschaltung des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit

Können Ihr Arbeitgeber und Sie sich nicht über den Abschluss eines Interessenausgleichs einigen, können Sie oder Ihr Arbeitgeber den Vorstand der Bundesagentur für Arbeit einschalten. Dieser hat die Aufgabe, zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber zu vermitteln (§ 112 Abs. 2 BetrVG).

Die Einschaltung ist sinnvoll, wenn es auf die Einschätzung des Arbeitsmarkts ankommt oder aber Qualifizierungsmaßnahmen nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) III vereinbart werden sollen.

## 4. Schritt: Einschaltung der Einigungsstelle

Kommt es zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber nicht zu einer Einigung, können Sie oder er die Einigungsstelle anrufen. Im Unterschied zum Sozialplan ist die Einigung allerdings von Ihrer Seite nicht erzwingbar. **Das heißt:** Kommt es zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber nicht zu einer Einigung, werden die diesbezüglichen Verhandlungen für beendet erklärt.

### Was Sie bei den Verhandlungen berücksichtigen sollten

Der Erfolg oder Misserfolg eines Interessenausgleichs hängt wesentlich davon ab, wie gut Sie sich auf die Verhandlungen vorbereiten.

- Erarbeiten Sie eigenen Verhandlungsentwurf, den Sie zur Diskussionsgrundlage machen.
- Sie werden nicht in allen Punkten Übereinstimmung erzielen können. Es kommt deshalb darauf an, dass

Sie sich mit Ihrem Arbeitgeber in den wesentlichen Punkten einigen. Bei weniger wichtigen Punkten sollten Sie deshalb nicht auf Ihrer bevorzugten Lösung bestehen. Legen Sie vorher Minimal- und Maximalziele fest.

- Schließen Sie keinen Interessenausgleich ab, der unterhalb der durch Sie festgelegten Mindestgrenzen liegt. In der Regel ist es in so einem Fall günstiger, die Verhandlungen für gescheitert zu erklären und die Einigungsstelle anzurufen.
- Konflikte notfalls eskalieren lassen: Es gibt immer wieder Situationen in den Verhandlungen, in denen es sinnvoll ist, wenn Sie als Betriebsrat die Verhandlungen unterbrechen. Das ist z. B. der Fall, wenn Ihr Arbeitgeber plötzlich neue Informationen einbringt, die bei der Verhandlungsvorbereitung noch nicht bekannt waren. Auch wenn er mit einem fertigen Entwurf eines Interessenausgleichs vor Ihnen steht und offensichtlich versuchen will, sich die Verhandlungen zu ersparen, sollten Sie über diesen Schritt nachdenken.

### Wenn die Verhandlungen über einen Interessenausgleich abgeschlossen sind

Sind die Verhandlungen über einen Interessenausgleich abgeschlossen, ist es Ihre Aufgabe, Ihre Kolleginnen und Kollegen aus der Belegschaft über das Ergebnis zu unterrichten. Zudem müssen Sie die Einhaltung der Vereinbarungen überwachen.

**Und:** Sie sind verpflichtet, die Beteiligungsrechte, die im Zusammenhang mit der Durchführung der Betriebsänderung zum Tragen kommen, wahrzunehmen.

### Welche rechtlichen Wirkungen ein Interessenausgleich hat

Ein Interessenausgleich hat keine Auswirkungen auf die einzelnen Arbeitsverhältnisse. Er entfaltet zudem nicht die Bindungswirkung einer Betriebsvereinbarung. Ihr Arbeitgeber kann sich über das Vereinbarte hinwegsetzen (§ 113 Abs. 1 BetrVG). Tut er das, muss er allerdings Ihre Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte beachten. Je nachdem, wie er die Vereinbarungen missachtet, riskiert er zudem einen Nachteilsausgleich (§ 113 BetrVG). Das heißt:

Setzt Ihr Arbeitgeber sich über die Vereinbarungen im Interessenausgleich hinweg und erleiden Ihre Kollegen dadurch finanzielle Nachteile, können Sie einen **Nachteilsausgleich** (§ 113 BetrVG) geltend machen. Dessen Folge ist: Ihre Kollegen haben einen Anspruch auf Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile, die sie dadurch erlitten haben, dass Ihr Arbeitgeber über den Interessenausgleich hinaus Veränderungen vorgenommen hat.

### Achtung!

Gleiches gilt, wenn Ihr Arbeitgeber eine geplante Betriebsänderung durchführt, ohne den Abschluss eines Interessenausgleichs überhaupt versucht zu haben (§ 113 Abs. 3 BetrVG)!

Datenschutz im Fokus

# E-Mail-Adressen ausgeschiedener Kolleginnen und Kollegen weiter aktiv: italienische Aufsichtsbehörde verhängt Bußgeld von 15.000 Euro

Datenschutz endet natürlich nicht mit dem Ausscheiden oder der Kündigung von Kolleginnen und Kollegen. Diese Lektion musste ein italienisches Unternehmen lernen. Hier stellte ein ehemaliger Mitarbeiter fest, dass auch Monate nach seinem Ausscheiden seine persönliche E-Mail-Adresse noch aktiv war. Und nicht nur das: als automatische Antwort kam eine E-Mail, die mitteilte, dass er nicht mehr im Unternehmen beschäftigt war. Er beschwerte sich daraufhin bei der italienischen Datenschutz-Aufsichtsbehörde. Diese belegte das Unternehmen wegen der monatelangen Weiternutzung mit einem Bußgeld von 15.000 Euro. Was bedeutet der Fall aus Italien für Ihre Praxis als Betriebsrat?

Sie sind erst einmal nicht verantwortlich für die Einhaltung der Datenschutzgesetze. Das ist die Aufgabe des Arbeitgebers. Aber es gehört zu Ihren Aufgaben, die Einhaltung der Gesetze zum Schutz der Beschäftigten zu überwachen. Dazu gehören auch die Gesetze zum Beschäftigtendatenschutz. Ich empfehle Ihnen daher, jetzt in Ihrem Betrieb nachzufragen, was mit den E-Mail-Postfächern von Kolleginnen und Kollegen nach dem Ausscheiden passiert.

**Auf diese 4 Punkte sollten Sie beim Umgang mit E-Mail-Adressen und -Postfächern achten!**

| Das kontrollieren Sie  | Darauf müssen Sie achten   | Praxis-Tipp   |
|--|--|---|
| Was passiert nach dem Ausscheiden des Mitarbeiters mit der E-Mail-Adresse?                   | Wie lange bleibt die Adresse aktiv? Hier sollte es eine klare Vorgabe geben und im Anschluss eine Löschung der Adresse.<br>Gibt es eine Weiterleitung?<br>Gibt es eine Autoreply?  | „Mehrere Monate“ Aktivhaltung waren der italienischen Aufsichtsbehörde zu lang und ein Bußgeldtatbestand. Hier geht es wohlgernekt darum, dass E-Mails an einen längst ausgeschiedenen Mitarbeiter noch angenommen, mit Autoreply versehen und weitergeleitet werden. |
| Ist die Nutzung der beruflichen E-Mail-Adresse für private Zwecke in Ihrem Betrieb erlaubt?  | Eine Weiterleitung auf Kollegen gilt – auch im Fall eines Urlaubs oder einer Erkrankung – eigentlich immer als problematisch, weil dann u. U. auch private E-Mails weitergeleitet werden.  | Egal, ob eine private Nutzung zulässig ist oder nicht – die Weiterleitung von E-Mails an Kollegen während einer Abwesenheit wird von deutschen Aufsichtsbehörden kritisch gesehen. Ist die private Nutzung erlaubt, kann man das auf keinen Fall tun!                 |
| Wie erfolgen Zugriffe auf E-Mail-Postfächer?   | In einem E-Mail-Postfach können sich immer auch private Nachrichten befinden. Diese gehen aber den Arbeitgeber, anders als die berufliche Korrespondenz, nichts an. Bei einer Verhinderung des Beschäftigten ist es ein legitimes Interesse, Einsicht zu nehmen. Das Risiko, auf private E-Mails zu stoßen, muss aber berücksichtigt werden. Mindestens sollte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• das Vieraugenprinzip eingehalten werden;</li> <li>• die Einsicht dem Mitarbeiter mitgeteilt werden;</li> <li>• evtl. Sie als Betriebsrat als Vertrauensperson hinzugezogen werden.</li> </ul> | Ich empfehle Ihnen das Hinzuziehen einer zumindest im Anschein neutralen Person bei der Einsichtnahme in E-Mail-Postfächer. Wenn Sie es als Betriebsrat nicht leisten können, könnte der betriebliche Datenschutzbeauftragte eine Option sein.                        |
| Welche Inhalte werden in vom Arbeitgeber eingerichteten automatischen Antworten übermittelt? | Informationen zu Erkrankungen, Urlauben oder einer Kündigung gehen Dritte nichts an. Es reicht aus, dem Sender mitzuteilen, dass eine E-Mail nicht oder nicht sofort gelesen und bearbeitet werden kann oder dass man sich bitte an einen anderen Mitarbeiter wenden soll.   | Besonders kritisch ist die Kommunikation von Erkrankungen zu sehen, da diese Informationen unter besonderem Schutz der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) stehen.   |

## Mein Datenschutz-Fazit für Sie

Der Fall aus Italien zeigt einmal mehr, dass in vielen Betrieben immer noch eine gewisse Sorglosigkeit im Umgang mit E-Mails und E-Mail-Postfächern herrscht. Hier sollten Sie gegebenenfalls einschreiten. Ich halte es für gut, wenn eine entsprechende Regelung getroffen wird.

Natürlich kann das auch in Form einer Betriebsvereinbarung erfolgen – besonders mit Blick auf die Einsichtnahme in E-Mail-Postfächer. Diese drei Punkte sind wichtig:

1. Eine **Weiterleitung** von E-Mails im Fall einer Abwesenheit oder nach einem Ausscheiden ist aus Datenschutzsicht äußerst **kritisch** zu sehen. Problematisch sind private E-Mails, die man auch mit einem Verbot nicht ausschließen kann. Eine datenschutzgerechte Lösung ist eine automatische Benachrichtigung an den Absender, dass man sich bitte mit dem Anliegen an einen anderen Kollegen wenden soll.
2. Wie das Beispiel aus Italien zeigt, sollte man E-Mail-Adressen auch nicht über einen zu langen Zeitraum hin aktiv halten. Hier ist eine **Fristvereinbarung** empfehlenswert.
3. Die Einsichtnahme in E-Mail-Postfächer sollte nicht ohne einen **triftigen Grund** erfolgen. Mindestens sollte das Vier-Augen-Prinzip eingehalten werden. Besser wäre das Hinzuziehen einer Vertrauensperson wie eines Betriebsrats. Ein Zugriff muss im Nachgang immer mitgeteilt werden. ■

### Aktuelles ArbG-Urteil

## Nach Versand einer Wahlliste an die private E-Mail-Adresse: fristlose Kündigung eines Betriebsrats

Bereits aus dem August des Vorjahres kommt ein Urteil des Arbeitsgerichts (ArbG) Mannheim (Urteil vom 1.8.2023, Az: 5 Ca 101/23). Geklagt hatte ein Betriebsrat, der als Technischer Redakteur in einem Unternehmen mit über 500 Mitarbeitern angestellt war. Er war seit 2010 Mitglied des Betriebsrats und seit der Betriebsratswahl im April 2022 Ersatzmitglied des Wahlvorstands. Es kam zu Unstimmigkeiten mit dem Arbeitgeber. Wegen Nichteinhaltung von Berichtswegen und verspäteter Arbeitsaufnahme an drei Tagen erhielt der Betriebsrat jeweils eine Abmahnung. Im März 2023 machte der Mann von seinem Recht auf Auskunft über die über ihn gespeicherten Daten Gebrauch.

Bei den Recherchen dafür stellte der Arbeitgeber fest, dass im Januar 2022, im Vorfeld der Betriebsratswahl im April 2022, von der beruflichen E-Mail-Adresse des Redakteurs die Wählerliste für die Wahl an seine private E-Mail-Adresse gesendet worden war. Enthalten waren neben Namen und Anschriften auch Geburtsdaten, Nationalitäten und weitere Angaben aus dem Beschäftigungsverhältnis. Nach einem Gespräch, gemeinsam mit dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten und einem abgelehnten Aufhebungsvertrag wurde dem Betriebsrat im Mai 2023 fristlos gekündigt. Der Betriebsrat wurde dabei einbezogen.

### Was auch Betriebsräte nicht dürfen

Sie ahnen es sicher bereits: zum Verhängnis wurde dem Mann letztlich die Weiterleitung der E-Mail mit der Wahlliste an seine private E-Mail-Adresse. Das Gericht wertete das als eine Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten – dieser hätte mit Blick auf die Sensibilität der Daten sowohl dem Arbeitgeber und über diesen vermutlich auch bei der zuständigen Datenschutz-Aufsichtsbehörde gemeldet werden müssen. **In der Klage gegen die Kündigung brachte er vier Gegenargumente vor:**

1. Die Weiterleitung an die private Mailadresse sei kein Datenschutzverstoß, da die Daten auch bei ihm beziehungsweise auf seinem privaten Rechner sicher
2. Es sei seine Aufgabe als (Ersatz-)Mitglied des Wahlvorstandes gewesen, die Liste zu sichten und zu bearbeiten. Da der Arbeitgeber ihn nicht mit einem Arbeitsplatz zum mobilen Arbeiten ausgestattet habe, sei das die einzige Möglichkeit gewesen.
3. Als Betriebsrat sei er überdies zur Vertraulichkeit verpflichtet. Auch das spräche dafür, dass keine Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten vorläge.
4. Zu guter Letzt hätte der Arbeitgeber die E-Mail nicht gegen ihn verwenden dürfen, da sie nur im Rahmen des Auskunftsbefehrs gefunden worden sei.

gewesen seien. Sein Rechner habe eine Festplattenverschlüsselung und sei mit einem Passwort geschützt.

2. Es sei seine Aufgabe als (Ersatz-)Mitglied des Wahlvorstandes gewesen, die Liste zu sichten und zu bearbeiten. Da der Arbeitgeber ihn nicht mit einem Arbeitsplatz zum mobilen Arbeiten ausgestattet habe, sei das die einzige Möglichkeit gewesen.
3. Als Betriebsrat sei er überdies zur Vertraulichkeit verpflichtet. Auch das spräche dafür, dass keine Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten vorläge.
4. Zu guter Letzt hätte der Arbeitgeber die E-Mail nicht gegen ihn verwenden dürfen, da sie nur im Rahmen des Auskunftsbefehrs gefunden worden sei.

Das Arbeitsgericht folgte dieser Argumentation nicht. Es erklärte die fristlose Kündigung für zulässig und die Weiterleitung an die private E-Mail-Adresse für einen schweren Verstoß gegen den Arbeitsvertrag und den Datenschutz. Auch ein Verwertungsgebot im Rahmen einer zu erteilenden Auskunft sei nicht gegeben. ■

## Nach Tracking des Firmenwagens taucht der Chef plötzlich im Urlaub auf

Auch in Griechenland hat die Datenschutz-Aufsichtsbehörde ein interessantes Bußgeld verhängt. Ein Vertriebsmitarbeiter befand sich im Urlaub und nutzte dabei seinen Firmenwagen. Sein Arbeitgeber versuchte, ihn im Urlaub telefonisch zu erreichen. Er ignorierte die Anrufe. Daraufhin griff der Arbeitgeber auf das GPS-Tracking-System des Wagens zu und ermittelte dessen Standort.

Beim Einkaufen im Supermarkt stand dann plötzlich der Chef vor dem Beschäftigten und beschuldigte ihn, den Firmenwagen unerlaubt privat zu nutzen. Der ausspionierte Mitarbeiter reichte Beschwerde bei der griechischen Behörde ein. Diese befand, dass bereits der Einbau des Trackingsystems unzulässig war. Natürlich ebenso die Nutzung zum Lokalisieren des Mitarbeiters. Das im März verhängte Bußgeld gegen den Arbeitgeber beträgt 2.000 Euro. ■



## Aktuelles ArbG-Urteil

## 2 Dinge, die eine Abmahnung sofort unwirksam machen

Ein Arbeitgeber bat eine Mitarbeiterin sehr kurzfristig zum Personalgespräch gebeten. Am 19.12. für den 22.12. Am 20. und 21.12. arbeitete sie nicht. Am 22.12. nahm sie nicht am Gespräch teil. Sie hätte von der Einladung zu spät erfahren. Der Fall geht weiter ...

Am 22.12. lud sie der Arbeitgeber erneut zu einem Gespräch ein. Am 23.12., via Live-Chat. Auch diesen Termin ließ die Arbeitnehmerin verstreichen. Sie meldete sich erst mittags telefonisch – von dem Termin hätte sie wiederum zu spät erfahren. Es folgte eine Abmahnung – und ein Gerichtsverfahren. Die Arbeitnehmerin verlangte, dass die Abmahnung aus der Personalakte entfernt wird. Sie gewann (Arbeitsgericht (ArbG) Düsseldorf, Urteil vom 7.3.2024, Az: 12 Ca 2743/23).

1. Die Abmahnung ist **inhaltlich nicht hinreichend bestimmt**. Aus den Formulierungen geht nicht hervor, ob die fehlende Teilnahme am Personalgespräch nur am 23.12.2022 oder auch am 22.12.2022 beanstandet wird. Der Arbeitgeber hatte nur allgemein von der Nicht-Teilnahme an Personalgesprächen gesprochen.
2. Die Abmahnung enthält **unrichtige Behauptungen**. So heißt es unter anderem dann: „*Wie erst im Nachhinein bekannt wurde, waren Sie am 20. und 21.12. nicht im Dienst*“. Dem Arbeitgeber war sehr wohl bekannt, dass die Arbeitnehmerin nicht im Dienst gewesen ist. Die Abwesenheit war mit der Vorgesetzten abgestimmt.

**Folge:** Die Abmahnung muss raus aus der Personalakte. Denn wenn sie zu ungenau ist – also den Sachverhalt nicht exakt beschreibt, und/oder unrichtige Angaben enthält, darf Ihr Arbeitgeber darauf später auch keine Kündigung stützen. ■

## Aktuelles LAG-Urteil

## Keine Druckkündigung ohne vorherige Vermittlung

Eine Mitarbeiterin sorgte für so großen Frust bei den Kolleginnen und Kollegen, dass ein Großteil des Teams drohte, zu kündigen oder sich krank zu melden, sollte die nach langer Krankheit nun in den Betrieb zurückkehrende Arbeitnehmerin nun dort wieder ihre Arbeit aufnehmen. Der Arbeitgeber befürchtete das Schlimmste.

Um das zu verhindern sprach er für die betroffene Arbeitnehmerin eine Änderungskündigung aus. Die 52-jährige Arbeitnehmerin, einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt, sollte in einem anderen Betriebsteil, 90 Kilometer entfernt, arbeiten. Doch der Fall landete vor Gericht.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) gab der Klage der Arbeitnehmerin statt. Der Arbeitgeber müsse sich (zunächst) schützend vor die Arbeitnehmerin stellen. Er müsse aktiv alles ihm Zumutbare versuchen, „um die Belegschaft von ihrer Drohung abzubringen“. D. h.:

- Ihr Arbeitgeber muss zunächst Gespräche mit den die Drohung aussprechenden Kolleginnen und Kollegen führen.
- In diesen Gesprächen muss er den Beschäftigten deutlich machen, dass es keinen objektiven Anlass für eine Kündigung gibt.
- Er muss die Beschäftigten auffordern, die Zusammenarbeit wenigstens noch einmal zu probieren.

### Meine Empfehlung

Die Rechtsprechung ist sich beim Thema **Druckkündigung** einig:

- Nur wenn Ihr Arbeitgeber sich erfolglos bemüht hat, die Dritten (das können auch Kunden sein, die mit dem Abbruch von Geschäftsbeziehungen drohen) oder die Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen umzustimmen und von ihrer Entlassungsforderung abzubringen, und
- die Belegschaft ein bestimmtes Verhalten, beispielsweise Streik, Massenkündigung, oder Geschäftspartner den Abbruch der Geschäftsbeziehungen erneut ernstlich in Aussicht stellen und
- dem Unternehmen Ihres Arbeitgebers dadurch schwere wirtschaftliche Schäden droht,

darf Ihr Arbeitgeber kündigen oder eine Änderungskündigung aussprechen.

Machen Sie das auch den Kolleginnen und Kollegen klar. Es geht nicht ohne diesen Versuch!

### Fazit

Eine solche Druckkündigung ist nur zulässig, wenn sie praktisch das einzig in Betracht kommende Mittel darstellt, um die drohenden Schäden vom Unternehmen abzuwenden.

### Impressum

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

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

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

© 2024 by ultimo! Verlagsgesellschaft mbH, Bonn. Alle Rechte vorbehalten. 13. Jahrgang

Leserservice/Abonnentenbetreuung: DataM-Services GmbH, Franz-Horn-Straße 2, 97082 Würzburg, Tel.: 0931/4170-429, Fax: 0931/4170-497,

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