

RECHTSWISSEN

BetriebsRat

AKTUELL:

Zielverein-

barungen sicher

schließen

Betriebsverfassungsgesetz | Mitbestimmungsrechte | Arbeitssicherheit | Gesundheitsschutz | Datenschutz-Praxis

Tatsachen, von den Beschäftigten geschaffen

Liebe Betriebsratsvorsitzende,
lieber Betriebsratsvorsitzender,



während viele Unternehmen beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz zögern, schaffen Beschäftigte oft Tatsachen.

Sieben von zehn Beschäftigten in Deutschland nutzen KI-Werkzeuge bei der Arbeit, ohne dass diese von den Unternehmen bereitgestellt werden. Herausgefunden haben das Microsoft und das Karrierenetzwerk LinkedIn in einer großen Umfrage.

Der Grund für das Vorgehen der Beschäftigten liegt laut der Umfrage zu einem großen Teil in der hohen Arbeitsbelastung. 68 % der Befragten gaben an, dass sie mit der Geschwindigkeit und dem Umfang der Arbeit hadern.

Genutzt werden in der Regel private Geräte. Es gibt sogar schon einen eigenen Begriff für das Phänomen: BYOAI. Bring your own AI, also „Bringe deine eigene KI“.

Müssen Sie als Betriebsrat handeln? Und wie ist der rechtliche Rahmen? Diese Frage hat mir eine Leserin gestellt. Die Antwort finden Sie in dieser Ausgabe. Und noch sehr viel mehr!

Mit besten Grüßen

Andrea Einziger
Chefredakteurin

Aktuelles BAG-Urteil

Bewerbungsunterlagen auf Papier? Gericht sagt: Darauf haben Sie als Betriebsrat keinen Anspruch

Die Digitalisierung schreitet voran. Das zeigt sich auch in den Bewerbungsprozessen. Viele Arbeitgeber gestalten diesen inzwischen rein digital. Doch das hat auch Auswirkungen auf Sie als Betriebsrat. Doch der Reihe nach ...

Der Fall: Ein Arbeitgeber hatte seinen Betriebsrat wunschgemäß mit Laptops ausgestattet, die sie für ihre Betriebsratstätigkeit nutzen konnten. Die vom Arbeitgeber eingesetzt Recruiting-Software verwaltet unter anderem die Stellenausschreibungen und enthält ein internes und externes Bewerberportal. Bewerbungen, die in Papierform eingehen, werden digitalisiert und könnten über dieses Programm eingesehen und gelesen werden.

Nachdem der Arbeitgeber sich für einen Bewerber entschieden hatte, verweigerte der Betriebsrat die Zustimmung zu der geplanten Einstellung. Er sei nicht ordnungsgemäß unterrichtet worden. Die „Bewerbungsunterlagen“ hätten ihm in Papierform vorgelegt werden müssen.

Die Entscheidung

Der Arbeitgeber wollte die fehlende Zustimmung des Betriebsrats durch das Arbeitsgericht ersetzt bekommen. Und er bekam vom Bundesarbeitsgericht (BAG) recht. Er sei seiner Verpflichtung nachgekommen, dem Betriebsrat die erforderlichen „Bewerbungsunterlagen“ vorzulegen.

Den Mitgliedern des Betriebsrats stand nämlich aufgrund einer Betriebsvereinbarung ein Einsichtsrecht in bestimmte, für ihn relevante Bereiche der verwendeten Software zu. Und da der Betriebsrat vom Arbeitgeber mit Laptops ausgestattet worden war, konnte er auch jederzeit die entsprechenden Informationen – zum Beispiel die im Programm hinterlegten



Lesen Sie in dieser Ausgabe

Aktuelles BAG-Urteil – Bewerbungsunterlagen auf Papier? Gericht sagt: Darauf haben Sie als Betriebsrat keinen Anspruch	1
Aktuelles LAG-Urteil – Bei diesen AT-Angestellten bestimmen Sie als Betriebsrat immer mit.	3
Praxis-Knowhow – Ihr Arbeitgeber hat vereinbarte Zielvereinbarungen nicht getroffen? Dann müssen (auch) Ihre Kolleginnen und Kollegen aktiv werden.	4
Muster- Betriebsvereinbarung Zielvereinbarungen	5
Datenschutz im Brennpunkt – Wie vertraulich sind E-Mails und Dokumente zu Ihrer Betriebsratsarbeit in den IT-Systemen des Arbeitgebers?	6
Videobeobachtung – immer wieder Videobeobachtung	7
Im Brennpunkt – Gesetzesänderung: Die Textform für den Nachweis von Arbeitsbedingungen kommt	8
Aktuelles LAG-Urteil – Neuer Beschluss zur Größe des Betriebsratsbüros. So rechnen Sie richtig.	8

Anschreiben, Lebensläufe sowie Zeugnisse und Zertifikate der insgesamt 33 externen Bewerberinnen und Bewerber einsehen.

Kein Recht auf Papierform

Vor allem aber entschied das BAG, dass dem Betriebsrat die Unterlagen nicht in Papierform vorgelegt werden mussten. Der jederzeit mögliche Zugriff auf die hinterlegten Bewerberinnen- und Bewerberdaten mithilfe der betriebsratseigenen Laptops erlaube es dem Betriebsrat, eigene Vorschläge für eine Auswahl zu unterbreiten oder auf Umstände hinzuweisen, die nach seiner Auffassung für einen anderen Bewerber oder eine andere Bewerberin sprechen (BAG, jetzt veröffentlichtes Urteil vom 13.12.2023, Az: 1 ABR 28/22).

Das macht diese Entscheidung für Sie so wichtig

Nach § 99 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) muss Sie Ihr Arbeitgeber unter anderem über eine geplante Einstellung informieren. Dabei muss er Ihnen auch die „erforderlichen Unterlagen“ vorlegen. Bei einer beabsichtigten Einstellung muss er Ihnen vor allem den in Aussicht gestellten Arbeitsplatz und die vorgesehene Eingruppierung mitteilen. Der Grund:

Sie müssen prüfen können, ob einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Zustimmungsverweigerungsgründe vorliegt. Das aber können Sie nur, wenn Sie folgende Informationen haben:

- Person des Bewerbers oder der Bewerberin,
- vorgesehener Arbeitsplatz,
- Bewerbungsunterlagen,
- beabsichtigte Eingruppierung und
- Dauer der Beschäftigung.

Achtung!

Die Vorlage des vollständigen Arbeitsvertrags können Sie aber nicht verlangen – es sei denn, Sie hätten etwas Entsprechendes in einer Betriebsvereinbarung geregelt. Eine gesetzliche Grundlage hierfür gibt es nicht.

Wichtig: Im dargestellten Urteil stand die Frage im Mittelpunkt, auf welchem Wege dem Betriebsrat die Bewerbungsunterlagen zur Verfügung zu stellen sind. Das BAG entschied jetzt, dass digital verfügbare Bewerbungsunterlagen auch nur in dieser Form zur Verfügung gestellt werden müssen. Voraussetzung:

- Ihr Arbeitgeber räumt Ihnen als Betriebsrat – wie hier – ein digitales Einsichts- und Leserecht ein, **und**
- Sie haben die Ausstattung zur jederzeitigen Einsicht **und**
- damit die Möglichkeit, sich jene Informationen zu verschaffen, die Sie benötigen, um eine Stellungnahme nach § 99 Abs. 2 BetrVG abgeben zu können.

Praxis-Tipp

Egal ob online oder noch in Papierform: Sollte Ihnen Ihr Arbeitgeber nicht alle erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellen, intervenieren Sie sofort.

Musterschreiben: Einfordern von Unterlagen

Mangelhafte Information zu einer Einstellung

Sehr geehrte Frau ..., sehr geehrter Herr ...,

Sie informierten uns als Betriebsrat am 14.5.2024 mündlich über die von Ihnen geplante Einstellung eines Controllers. Nähere Informationen zu der Einstellung erhielt der Betriebsrat allerdings nicht.

Am 16.5.2024 teilten wir als Betriebsrat Herrn ... (Name des Personalleiters) mit, dass wir unsere Stellungnahme erst nach Eingang der vollständigen Unterlagen oder digitaler Einsichtnahme – vor allem der vollständigen Bewerbungsunterlagen – abgeben können. Diese Unterlagen haben wir allerdings bis heute nicht erhalten.

Wollen Sie weiterhin an der Einstellung festhalten?

Dann möchten wir Sie mit diesem Schreiben höflich an Ihre Unterrichtspflicht erinnern. Wir erwarten die vollständige Unterrichtung sowie die Vorlage der Informationen vor unserer Stellungnahme.

Wenn Sie nicht zustimmen wollen

Nach § 99 Abs. 2 BetrVG haben Sie als Betriebsrat das Recht, die Zustimmung zu einer vorgesehenen Einstellung zu verweigern. Diese Entscheidung müssen Sie allerdings im Zweifel begründen. Sie müssen detailliert darlegen, warum Sie gegen die Einstellung sind, z. B. weil die Maßnahme andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer benachteiligt.

Und so könnte Ihre Ablehnung aussehen:

Beabsichtigte Einstellung von ...

Zustimmungsverweigerung nach § 99 Abs. 2 BetrVG

Sehr geehrte Frau..., sehr geehrter Herr...,

zu der von Ihnen geplanten Einstellung von ... (Name der einzustellenden Person) verweigert der Betriebsrat nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 und 5 BetrVG seine Zustimmung.

Begründung: *Die Einstellung von ... verstößt gegen die Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Die Stelle wurde entgegen den gesetzlichen Vorschriften nicht geschlechtsneutral ausgeschrieben. Sie wurde vielmehr gezielt für männliche Bewerber ausgeschrieben. Und zwar ohne dass ein entsprechender Sachgrund vorliegt.*

Trotz der Ausschreibung bewarben sich 20 % Frauen, deren Qualifikation nach den dem Betriebsrat vorliegenden Bewerbungsunterlagen mindestens gleichwertig ist.

Die Bewerberinnen werden durch dieses Vorgehen diskriminiert. Ein Indiz für die bewusste Besetzung der Stelle mit einem männlichen Kandidaten ist zudem, dass der Vorgesetzte ... bereits mehrfach in Gesprächen gegenüber dem Betriebsrat geäußert hat, dass er die Einstellung von Frauen verweigere.

Durch dieses Vorgehen haben Sie zudem gegen die am xx.xx.20xx mit uns geschlossene Betriebsvereinbarung zur internen geschlechtsneutralen Stellenausschreibung verstoßen.

Aus den genannten Gründen können wir der beabsichtigten Einstellung nicht zustimmen.

Aktuelles LAG-Urteil

Bei diesen AT-Angestellten bestimmen Sie als Betriebsrat immer mit

Ein Betriebsrat wollte mit seinem Arbeitgeber über die Ausgestaltung der Inflationsausgleichsprämie für die AT-Angestellten verhandeln. Eine Einigung kam nicht zustande. Der Betriebsrat wollte die Einigungsstelle anrufen. Der Arbeitgeber hielt diese für nicht zuständig. Er sei tarifgebunden – und der Betriebsrat damit bei Fragen der Lohngestaltung außen vor. Da aber hatte sich der Arbeitgeber getäuscht (Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz, Urteil vom 8.2.2024, Az: 2 TaBV 1/24).

Der Arbeitgeber war zwar tarifgebunden, aber wenn Angestellte AT, also außerhalb des Tarifvertrags entlohnt werden, kommt Ihre Mitbestimmung eben doch ins Spiel. **Das Gericht klärte den Arbeitgeber unmissverständlich auf:**

1. Gewährt ein Arbeitgeber eine Leistung wie die Inflationsausgleichsprämie, unterliegt die Entscheidung darüber, nach welchen Kriterien sich die Berechnung der einzelnen außertariflichen Leistungen und ihre Höhe im Verhältnis zueinander bestimmen sollen, Ihrer Mitbestimmung. Grundlage ist § 87 Abs. 1 Nr. 10 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).
2. Das gilt auch bei der Zahlung der Inflationsausgleichsprämie an AT-Angestellte, sofern dies keine echten leitenden Angestellten sind. Ob Ihr Arbeitgeber tarifgebunden ist oder nicht, spielt bei diesen Angestellten keine Rolle.
3. Auch wenn Ihr Arbeitgeber bei freiwilligen Leistungen allein entscheidet, was das Ob, den finanziellen Umfang, den Zweck und den Adressatenkreis dieser Leistungen betrifft, „bleibt auch bei freiwilligen Leistungen des tarifgebundenen Arbeitgebers für das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs 1 Nr. 10 BetrVG ein Anwendungsbereich“.

Stichwort AT-Angestellte: Der außertarifliche Angestellte kann ein leitender Angestellter sein, muss es aber nicht. Das heißt: Ist ein AT-Angestellter kein wirklich Leitender (eigene Personal- und Budgetverantwortung, eigener Verantwortungsbereich etc.) hat dieser – im Gegensatz zu den leitenden Angestellten – keine Sonderstellung. AT-Angestellte ohne Leitungsfunktion nehmen wie alle anderen Arbeitnehmer an den Betriebsratswahlen teil und werden vom Betriebsrat vertreten.

So bestimmen Sie mit

Auch wenn das manche Arbeitgeber nicht wahrhaben wollen: Für AT-Angestellte gilt das BetrVG ohne Ausnahme. AT-Beschäftigte nehmen betriebsverfassungsrechtlich – im Gegensatz zu den leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3 BetrVG – keine Sonderstellung ein.

Achtung!

Da die Tarifvertragsparteien die AT-Angestellten aus dem persönlichen Geltungsbereich der Tarifverträge ausdrücklich ausgenommen haben, greift die Sperrwirkung der §§ 77 Abs. 3, 87 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nicht ein.

Wie sich AT-Angestellte von anderen Mitarbeitergruppen abgrenzen

Die AT-Angestellten zeichnen sich dem Bundesarbeitsgericht (BAG) zufolge dadurch aus, dass sie

- einerseits kraft ihrer Tätigkeit nicht mehr unter den persönlichen Geltungsbereich des einschlägigen Tarifvertrages fallen,
- andererseits aber noch nicht zum Kreis der leitenden Angestellten (§ 5 Abs. 3 BetrVG) gehören.

Der Begriff des AT-Angestellten ist also in keinem Fall gleichzusetzen mit den leitenden Angestellten.

Dadurch bleiben Ihre Mitbestimmungsrechte in Bezug auf die AT-Angestellten in vollem Umfang bestehen und erfassen auch die Arbeitsentgelte und sonstigen – materiellen – Arbeitsbedingungen der AT-Angestellten. Weisen Sie Ihren Arbeitgeber im Fall der Fälle also ruhig in seine Schranken.

Das ist auch ein großer Unterschied zu den leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG. Für die leitenden Angestellten ist im Sprecherausschussgesetz (SprAuG) eine vergleichsweise schwach ausgeprägte Mitbestimmung vorgesehen.

Achtung!

In Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hat Ihr Arbeitgeber Sie als Betriebsrat vor jeder Ein- und Umgruppierung zu unterrichten und Ihre Zustimmung zu der geplanten Maßnahme einzuholen (§ 99 Abs. 1 BetrVG).

Da für die AT-Angestellten kein mitbestimmungsfreier Raum gilt, gilt dies auch für Ein- und Umgruppierungen von den betreffenden Kolleginnen und Kollegen im Fall der erstmaligen Zuordnung zum außertariflichen Bereich.

Und noch etwas gilt: Als Betriebsrat sind Sie auch bei der Herabstufung eines Mitarbeiters vom außertariflichen Vergütungsbereich in die höchste Tarifgruppe (BAG, Beschluss vom 28.1.1986, Az: 1 ABR 8/84) zu beteiligen. Dies gilt auch bei Veränderung der Einstufung von Arbeitnehmern, die bereits dem außertariflichen Vergütungsbereich angehören.

Sie haben also sehr wohl weitreichende Mitbestimmungsrechte, nutzen Sie sie!

Praxis-Knowhow

Ihr Arbeitgeber hat vereinbarte Zielvereinbarungen nicht getroffen? Dann müssen (auch) Ihre Kolleginnen und Kollegen aktiv werden

Vielleicht erinnern Sie sich an das Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Köln vom 6.2.2024 (Az: 4 Sa 390/23), das ich Ihnen bereits vorgestellt habe. Mit diesem Urteil hatte das LAG entschieden: Hat Ihr Arbeitgeber mit Beschäftigten im Arbeitsvertrag vereinbart, dass ein Teil des Gehalts variabel ist und dieser Teil vom Erreichen von mit ihm getroffenen Zielvereinbarungen abhängt, gilt:

Führt Ihr Arbeitgeber in einem Jahr das Gespräch gar nicht oder so spät, dass für die Betroffenen keine realistische Chance mehr besteht, die vorgegebenen Ziele zu erreichen, gilt für die Betroffenen: Trotz nicht vereinbarter Ziele stehen ihnen 100 % der von der Zielvereinbarung abhängig gemachten variablen Vergütung zu.

In einem gerade veröffentlichten neueren Urteil stellt das LAG Köln nun klar: Geht aus der arbeitsvertraglichen Vereinbarung mit der oder dem Betroffenen nicht klar hervor, dass allein der Arbeitgeber die Initiative zum Führen des Zielvereinbarungsgesprächs ergreifen muss, muss sich eine Kollegin oder ein Kollege auch selbst um das Gespräch bemühen. Denn wer nicht aktiv wird, muss sich zumindest eine „Teilschuld“ an der nicht erfolgten Zielvereinbarung anrechnen lassen.

Im entschiedenen Fall wurden dem Arbeitnehmer deshalb 10 % von der eingeklagten erfolgsabhängigen Vergütung durch das Gericht abgezogen (LAG Köln, jetzt veröffentlichtes Urteil vom 20.2.2024, Az: 4 Sa 394/23).

Meine Empfehlung

Nach der gefestigten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) gilt: Ihr Arbeitgeber macht sich schadenersatzpflichtig, wenn er eine Zielvereinbarung zu einem bestimmten Termin zugesagt hat und diese durch sein Verschulden nicht oder nicht termingerecht zustande kommt.

Nach Auffassung des LAG Köln gilt das gleichermaßen für Zielvorgaben, die derart verspätet erfolgen, dass sie ihre Anreizfunktion nicht mehr sinnvoll erfüllen können. Hier ging es um eine Zielvorgabe erst im vierten Quartal.

Doch es gibt einen wichtigen Unterschied

Meist werden Zielvereinbarungen in Form einer individualrechtlichen Vereinbarung als Ergänzung zum Arbeitsvertrag zwischen dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin und Ihrem Arbeitgeber fest vereinbart. Gesetzliche Regelungen über die Zulässigkeit und Ausgestaltung von Zielvereinbarungen bestehen nicht. Aber:

Die Rahmenbedingungen für Zielvereinbarungen sollten Sie in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung mit Ihrem Arbeitgeber festlegen. Sie haben dabei – je nach Ausgestaltung der Zielvereinbarungen – entsprechende Beteiligungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG):

→ § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG – Ordnung kann berührt sein

Ihr Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist nur dann berührt, wenn durch den Abschluss der Zielvereinbarungen das Verhalten der Kolleginnen und Kollegen beeinflusst werden soll. Es kommt daher maßgeblich auf den Inhalt der Zielvereinbarung an. Bezieht sich die Zielvereinbarung nur auf die **Arbeitsleistung**, so besteht **kein Mitbestimmungsrecht**.

→ § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

Je nach Zielvereinbarung kann sich Ihr Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ergeben. Denn Regelungen über **Leistungskontrollen im Vorfeld von Beurteilungen** unterliegen dann der Mitbestimmung, wenn sie durch technische Auswertungen erfolgen.

→ § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG

Besonders wichtig für die betriebliche Praxis sind solche Zielvereinbarungen, die Entgeltcharakter haben. Diese lösen in aller Regel Ihr Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG aus. Speziell dann, wenn es sich um Zielvereinbarungen handelt, die mit Prämien oder Sonderzahlungen verbunden sind.

Achtung!

Die jährliche Festlegung der Ziele mit dem Mitarbeiter steht allerdings nicht unter Ihrem Mitbestimmungsvorbehalt des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.

→ § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG

Bei der Festlegung von Prämien- und Akkordsätzen haben Sie immer mitzureden.

→ § 94 Abs. 1 BetrVG

Werden die Mitarbeitergespräche anhand eines Gesprächsleitfadens geführt, kommt Ihr Mitbestimmungsrecht nach § 94 Abs. 1 BetrVG ins Spiel. Denn dabei handelt es sich um einen Personalfragebogen.

→ § 94 Abs. 2 BetrVG

Selbst wenn die Zielvereinbarungen keinen unmittelbaren Entgeltbezug aufweisen, kann Ihr Mitbestimmungsrecht greifen. Das ist der Fall, wenn die Zielvereinbarung als Beurteilungsgrundlage für die Mitarbeiter dienen soll. Denn dann besteht Ihre Mitbestimmung auf Grund des § 94 Abs. 2 BetrVG.

Muster-Betriebsvereinbarung Zielvereinbarungen

Betriebsvereinbarung zwischen der Firma ... vertreten durch die/den Vorsitzende/n der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat der Firma ... vertreten durch die/den Vorsitzende/n zum Thema **Zielvereinbarungen**

§ 1 – Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens, deren vertraglich vereinbarte Beschäftigungsdauer länger als sechs Monate beträgt.

§ 2 – Gegenstand der Vereinbarung

Die Vereinbarung regelt den Einsatz von Zielvereinbarungen im Unternehmen als Personalführungsinstrument.

§ 3 – Erfolgsvoraussetzungen für Zielvereinbarungen

Zur erfolgreichen Umsetzung der Zielvereinbarungen verpflichten sich alle Seiten dazu, dass

- die Handlungsspielräume der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deutlich erweitert werden,
- der Informationsfluss (auch auf technischer Basis) verbessert wird,
- das Kommunikationsverhalten gefördert wird,
- den Zielvereinbarungsprozess unterstützende Strukturen geschaffen werden (flache Hierarchien, Delegation von Verantwortung und Kompetenzen etc.).

Die Vorgesetzten dürfen keinen Druck auf die Beschäftigten ausüben, eine Zielvereinbarung abzuschließen. Es gilt der Grundsatz der Freiwilligkeit.

Dies bedeutet insbesondere, dass dem Beschäftigten kein Nachteil entstehen darf, wenn er den Abschluss einer Zielvereinbarung ablehnt.

§ 4 – Ziele

Ziele müssen sein:

- koordiniert (ausgerichtet und abgestimmt auf die Unternehmensstrategie und die Querkoordination in arbeitsteiligen Organisationen)
- realistisch
- akzeptiert
- messbar
- erfüllbar während der regulären Arbeitszeit
- kompatibel zu den vertraglich vereinbarten Arbeitsaufgaben
- herausfordernd
- durch den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin voll beeinflussbar
- kongruent zu den Zielen des Unternehmens bzw. in sich nicht widersprüchlich

§ 5 – Zielfestlegung

Zielvereinbarungen werden im Rahmen von Zielvereinbarungsgesprächen abgeschlossen. Diese erfolgen zwischen den Arbeitsgruppen/einzelnen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen und ihrem unmittelbaren Vorgesetzten, ab Teamleiterebene in Form von Einzelgesprächen.

Zielvereinbarungen sind schriftlich, mit einem Zielerreichungstermin und einer Gewichtung entsprechend ihrer Bedeutung festzulegen und vom Mitarbeiter sowie vom Beurteiler zu unterzeichnen.

§ 6 – Kriterien der Zielvereinbarung

Ziele werden vereinbart, nicht gesetzt.

Es werden mindestens drei und maximal fünf Ziele vereinbart, wobei es sich um

- fachliche Ziele,
- teambezogene Ziele,
- individuelle Ziele,
- operative Ziele,
- organisatorische oder strategische Ziele,
- humanorientierte Ziele (Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Qualifizierungsziel) oder
- ein Personalentwicklungs- oder Führungsziel bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Führungsverantwortung handeln kann.

§ 7 – Zielstufen

Führungskraft und Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer legen zur Messbarkeit der Zielerreichung Zielstufen fest.

§ 8 – Konfliktlösung

Vor dem Hintergrund unterschiedlicher Einflussgrößen auf die Zielerreichung sind auch auf Verlangen einer Seite abweichend von dem angestrebten Zeitraum von sechs Monaten Gespräche zwischen Mitarbeiter/Mitarbeiterin und Vorgesetztem zu führen, um rechtzeitig eine Anpassung an veränderte Rahmenbedingungen zu ermöglichen.

Ziele sind, soweit erforderlich, fortlaufend anzupassen. Jede Korrektur der vereinbarten Ziele bedarf einer schriftlichen Dokumentation.

Sofern Unstimmigkeiten zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter/Mitarbeiterin im Zielvereinbarungsgespräch nicht beigelegt werden können, ist ein Moderationsversuch unter Beteiligung eines Mitglieds der Personalabteilung und eines Betriebsratsmitglieds zu unternehmen.

Ziel dieses Gesprächs ist, zwischen den beiden Standpunkten zu vermitteln und einen für beide Seiten tragfähigen Kompromiss auszuhandeln. Das Beschwerderecht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (gem. §§ 84, 85 BetrVG) bleibt hiervon unberührt.

Bei Uneinigkeit der Zielfindung hat nach erfolglosem Moderationsversuch der nächsthöhere Vorgesetzte zu entscheiden. Abweichende Meinungen von direkten Vorgesetzten und/oder Mitarbeitern sind zu dokumentieren.

§ 9 – Inkrafttreten

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Sie kann einseitig durch Kündigung mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Jahresende beendet werden.

§ 10 – Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung unwirksam sein oder werden, so wird hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung nicht berührt.

Ort, Datum, Unterschriften

Datenschutz im Brennpunkt

Wie vertraulich sind E-Mails und Dokumente zu Ihrer Betriebsratsarbeit in den IT-Systemen des Arbeitgebers?

Eine spannende Frage zur Vertraulichkeit in der Betriebsratsarbeit ist die Nutzung der IT-Infrastruktur des Arbeitgebers. Für die System-Administratoren gibt es bei normaler Nutzung keine digitalen Geheimnisse. Sie können E-Mails lesen und haben Zugriffsmöglichkeiten auf alle gespeicherten Dokumente auf dem Server oder in der Cloud. Theoretisch könnte der Arbeitgeber also die IT-Mitarbeiter anweisen, ihm Dokumente und E-Mails zu verschaffen oder sich die Passwörter geben lassen und selbst zugreifen. Gerade mit Blick auf Informationen in arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen ist das ein beunruhigender Gedanke. Aber was könnten Alternativen sein?

Der Hamburgische Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit macht sich in seinem Jahresbericht für 2023 über das Problem Gedanken und skizziert einige Lösungsansätze. Den Bericht können Sie auf der Website der Hamburger Behörde als pdf herunterladen (<https://tinyurl.com/4varuzs2>). Natürlich: nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG – hier § 2) wirken Betriebsrat und Arbeitgeber vertrauensvoll zusammen. Aber alle Experten empfehlen einhellig, dass Sie sich als Betriebsrat besser nicht auf das Vertrauen allein verlassen, sondern eigene Vorkehrungen für mehr Sicherheit in der IT des Arbeitgebers treffen sollten.

Vertrauen nach dem BetrVG ist gut – Verschlüsseln ist besser!

In der Regel ist es so, dass Betriebsräte die betriebliche IT mitnutzen. So beschreibt das auch die Hamburger Aufsichtsbehörde und ich gehe davon aus, dass das auch für die allermeisten unserer Leserinnen und Leser die Realität ist. Dazu gibt es ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) aus dem Jahr 2016, in dem das Recht auf einen eigenen Telefonanschluss und eine eigene Infrastruktur abgelehnt wird (Urteil vom 20.4.2016, Az: 7 ABR 50/14).

Was der Hamburger Behörde dazu einfällt, ist nicht neu: sie rät Ihnen als Betriebsrat, die eigenen Daten zu verschlüsseln. Und zwar so, dass der Schlüssel dem Arbeitgeber beziehungsweise den System-Administratoren nicht bekannt ist. Allerdings weist die Aufsichtsbehörde auch darauf hin, dass nach dem BetrVG der Arbeitgeber der Verantwortliche für die Verarbeitung personenbezogener Daten ist. Es muss ihm also grundsätzlich möglich sein, die eigenen Daten zu kontrollieren. Eine Verschlüsselung ist daher nicht durchgängig gefordert, sondern nur dort, wo Vertraulichkeit gegenüber dem Arbeitgeber geboten ist. Das könnte beispielsweise der Fall sein, wenn es, wie bereits erwähnt, um arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen geht. Dass eine Verschlüsselung für

bestimmte Bereiche geboten ist, ist auch aus meiner Sicht vollkommen korrekt.

Verschlüsselung auch von E-Mails?

Auch die Verschlüsselung des E-Mail-Verkehrs wird für die Betriebsratsarbeit von der Datenschutzaufsicht aus Hamburg empfohlen. Hier muss man allerdings anmerken, dass eine Verschlüsselung zwar mittlerweile einfacher und komfortabler geworden ist, dass es aber immer noch etwas umständlicher ist, als die normale und bekannte E-Mail-Kommunikation. Dem entgegen steht die mangelnde Sicherheit, die der offene E-Mail-Verkehr nun einmal mit sich bringt.

Leserinnen und Leser, die uns bereits länger begleiten, kennen den Vergleich der E-Mail mit der Postkarte. Es braucht nicht einmal den Arbeitgeber, der sich Einblick in die Betriebsratsarbeit verschaffen will. Auch Externe können E-Mails abfangen.

Oder – ganz banal – eine E-Mail wird versehentlich an den falschen Empfänger gesendet, weil das E-Mail-Programm eine falsche Adresse automatisch eingesetzt hat und der Sender es nicht bemerkt hat. Daher kann man der Behörde auch in diesem Punkt nur recht geben: Wer seine Kommunikation per E-Mail wirklich schützen will, sollte über eine Verschlüsselung nachdenken.

Mein Datenschutz-Fazit

Zwei Probleme sieht auch die verschlüsselungsfreudige Behörde aus dem Norden:

1. Auch eine durchgängige Verschlüsselung verhindert nicht, dass der Arbeitgeber die so genannten Metadaten auslesen lassen könnte. Unter Umständen wüsste er denn, wer sich an den Betriebsrat wendet. Die Inhalte der Kommunikation wären bei Einsatz einer Verschlüsselung aber nicht mehr einsehbar.
2. Es ist bisher unklar, ob der Betriebsrat ein Anrecht darauf hat, dass der Arbeitgeber eine Verschlüsselungssoftware und deren Einführung finanziert.

Auch wenn die Rechtslage bisher vielleicht ungeklärt ist, denke ich, dass der Arbeitgeber keine guten Argumente hat, Ihnen eine Verschlüsselung zu verweigern.

Meine Empfehlung an Sie ist daher, im nächsten Schritt zu prüfen, wo sich bei Ihnen eine Verschlüsselung von Ordnern oder Laufwerken anbieten würde. Denken Sie dabei auch an Ihr Recht, die Hilfe Externer in Anspruch zu nehmen, falls nötig. Auch die Verschlüsselung des E-Mail-Verkehrs sollten Sie zumindest prüfen oder prüfen lassen. Wie aufwändig ist das und wie praktikabel ist die Arbeit mit der Verschlüsselung?

Aus meiner Sicht wiegt das mehr an Sicherheit auf, was an Einfachheit – vielleicht – verloren geht. Wenn sensible Bereiche und vielleicht auch der E-Mail-Verkehr verschlüsselt sind, haben Sie auf jeden Fall einen deutlichen Schritt hin zu mehr Sicherheit und Datenschutz gemacht. Da Sie den Datenschutz immer als Argument anführen können, dürfte es dem Arbeitgeber wohl auch schwerfallen, Ihnen hier Steine in den Weg zu legen.

Videobeobachtung – immer wieder Videobeobachtung

Als Person, die sich mit Datenschutz beschäftigt, ist man doch immer wieder erstaunt, dass sich jedes Jahr wieder Arbeitgeber finden, für die Datenschutz offenbar immer noch ein Fremdwort ist. Anders kann ich mir die Fälle einer umfangreichen Videobeobachtung im Betrieb zumindest nicht erklären. Laut Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) setzt jede Einführung einer solchen Kontrolle die Durchführung einer Datenschutz-Folgenabschätzung (DSFA – nach Art. 35 DS-GVO) im Vorfeld voraus. Der Datenschutzbeauftragte des Betriebs muss an einer DSFA beteiligt werden, wenn es ihn gibt, beziehungsweise wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für die Bestellung vorliegen. Im aktuellen Bericht der Landesbeauftragten für den Datenschutz und für das Recht auf Akteneinsicht Brandenburg für das Jahr 2023 wird wieder ein solcher Fall geschildert, der bei mir Kopfschütteln ausgelöst hat.

Die Landesbeauftragte erhielt eine Beschwerde zu einer Videobeobachtung in einem Produktionsbetrieb und wendete sich daraufhin an den Arbeitgeber. Dieser teilte freimütig mit, dass an mehreren Standorten eine „mittlere zweistellige“ Zahl von Kameras rund um die Uhr betrieben werde.

Als Zwecke nannte er den Schutz vor Diebstählen sowie die Gewährleistung der Arbeitssicherheit. Auch sollte gegebenenfalls das Videomaterial zur Aufklärung von begangenen Straftaten genutzt werden. Es sei in den Vorjahren vereinzelt zu Straftaten und Fehlverhalten der Mitarbeiter gekommen.

Natürlich kassiert die Brandenburger Behörde die 2023 gemeldete Videobeobachtung wieder ein

Die Unbedarftigkeit dieser Auskünfte ist überraschend. Ahnte denn hier niemand, dass man sich mit solchen Aussagen in Teufels Küche bringt, beziehungsweise sich dem Risiko eines Bußgelds aussetzt?

Die Behörde setzt sich in ihrem Bericht (den Sie ebenfalls auf der Website der Behörde herunterladen können: <https://tinyurl.com/4c9bmc34>) zuerst einmal mit der Rechtsgrundlage für die Beobachtung auseinander.

Nur unter diesen Voraussetzungen ist die Videobeobachtung möglich

Sie wissen ja: Jede Verarbeitung personenbezogener Daten benötigt eine rechtliche Grundlage. Ohne diese ist die Verarbeitung verboten. Im Datenschutz spricht man von einem Verbot mit Erlaubnisvorbehalt. Infrage kommen würden hier:

- eine Einwilligung der Beschäftigten (nach Art. 6, Abs. 1, a) DS-GVO)
- oder
- ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers (nach Art. 6, Abs. 1, f) DS-GVO).

Eine Einwilligung der Beschäftigten hatte der Arbeitgeber nicht eingeholt. Die Brandenburger Behörde weist auch darauf hin, dass eine solche im Arbeitsverhältnis kritisch zu sehen wäre, weil eventuell Druck auf die Mitarbeiter ausgeübt wird, einzuwilligen. Ein berechtigtes Interesse sieht sie mit der Aussage, es sei in der Vergangenheit zu „einigen“ Vorfällen gekommen, ebenfalls nicht gegeben.

Mein Datenschutz-Fazit

Sie werden es sich vermutlich bereits denken: Eine Rechtsgrundlage für die Videobeobachtung sieht die Aufsichtsbehörde in diesem Fall nicht. Die komplette Maßnahme ist damit illegal.

Die Verhinderung von Diebstählen und Sachbeschädigungen hätte auch durch alternative und weniger eingriffsintensive Maßnahmen erreicht werden können. Auch wäre es ausreichend gewesen, die Kameras erst nach Arbeitsende einzuschalten.

Zu allem Überflus stellte sich noch heraus, dass auch der Pausenraum sowie der Eingangsbereich zu den Toiletten von Kameras erfasst wurden. Eine teilweise Verpixelung der Bilder (immerhin) hielt die Behörde für nicht ausreichend.

Als alternative Mittel zur permanenten Kameraüberwachung führte sie an:

- verschließbare Schränke für Büromaterialien und Schlüsselkontrolle,
- Zugangsprotokollierung zu einzelnen Räumen,
- Kontrollen durch Personal,
- Installation von Lichtschranken sowie
- Sensoralarme an bestimmten Türen.

Die Behörde ordnete abschließend an, die Kameras während der Geschäftszeiten komplett zu deaktivieren. Das Unternehmen klagt dagegen – erstaunlicherweise. Ich bin sicher, wir werden irgendwann lesen, dass die Entscheidung zugunsten der Behörde ausfällt.

Impressum

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

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

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

© 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 Von *Rechtswissen BetriebsRat* erscheinen 12 Ausgaben + 6 Sonderausgaben „BestPractice“ pro Jahr. ZKZ 82651

Im Brennpunkt

Gesetzesänderung: Die Textform für den Nachweis von Arbeitsbedingungen kommt

Arbeitsverträge kann Ihr Arbeitgeber grundsätzlich mündlich, schriftlich und sogar durch schlüssiges Handeln schließen. Die wesentlichen Arbeitsbedingungen aber muss er seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bislang in Schriftform, also auf Papier mit Originalunterschrift, mitteilen. Das ändert sich!

Während bislang zur Erfüllung des Nachweisgesetzes E-Mail oder Fax nicht ausreichen, damit Ihr Arbeitgeber seinen Nachweis- bzw. Informationspflichten nachkommt (§ 2 Nachweisgesetz (NachwG)), ändert der Gesetzgeber im Rahmen des 4. Bürokratieentlastungsgesetzes (BEG IV) die bisher verlangte Schriftformerfordernis nun in eine Textformerfordernis.

Es reicht dann eine E-Mail oder sogar eine WhatsApp-Nachricht, sofern das Dokument für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer zugänglich, speicher- und ausdruckbar ist und Ihr Arbeitgeber einen Übermittlung- oder Empfangsnachweis erhält.

Achtung!

Betroffene können aber weiterhin einen Nachweis in Schriftform verlangen. Genau das sollten Sie auch tun. Sie kennen ja den Grundsatz: Wer schreibt, bleibt. Mit Blick auf arbeitsvertragliche Vereinbarungen heißt das: Mit einem schriftlichen Vertrag können Vereinbarungen einfach besser nachgewiesen werden. Eine nachträgliche Veränderung ist hier kaum möglich.

Wichtig: Das neue Gesetz, also die Textformerfordernis, greift auch bei Änderungen der Vertragsbedingungen an bereits vorhandene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Auch hier sollten diese stets auf der Schriftform bestehen.

Praxis-Tipp

Informieren Sie die Beschäftigten über diese wichtige Änderung, die noch vor der Sommerpause der Regierung in Kraft treten wird. Es ist dringend empfehlenswert, sich immer ein unterschriebenes Dokument aushändigen zu lassen. Der Beweiswert – auch bei Rechtsstreitigkeiten vor Gericht, ist deutlich höher. Trägt das Dokument doch die Unterschrift des Arbeitgebers – und die der oder des Beschäftigten.

Vorsicht bei Befristungen und Altersgrenzen

Die Befristung eines Arbeitsvertrags bedarf der Schriftform oder der elektronischen Form (= Dokument mit qualifizierter elektronischer Signatur). Letztere ist in der Praxis jedoch kaum gebräuchlich (§ 14 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)). Daran ändert sich nichts! **Folge:**

→ Eine in Textform vereinbarte Befristung bleibt also unwirksam. Das gilt auch, wenn Arbeitsverträge eine Altersgrenze enthalten, wonach das Arbeitsverhältnis mit Erreichen des Regelrentenalters endet. Denn auch eine solche Altersgrenze ist eine Befristung (Bundesarbeitsgericht (BAG), 25.10.2017, Az: 7 AZR 632/15).

Auch Ihr Arbeitgeber sollte dementsprechend ein großes Interesse daran haben, weiterhin auf schriftliche Arbeitsverträge zu setzen. ■

Aktuelles LAG-Urteil

Neuer Beschluss zur Größe des Betriebsratsbüros. So rechnen Sie richtig

Der siebenköpfige Betriebsrat forderte von seinem Arbeitgeber ein größeres Büro. Seines hatte lediglich eine Größe von 21 qm. Davon seien aber lediglich 14 bis 15 qm nutzbar. Zudem weise die von der Eingangstür aus gesehene rechte Wand keine Schallisolation auf. Daher sei es möglich, sämtliche Gespräche in dem angrenzenden Minilager der Kinderabteilung mitzuhören. Doch der Betriebsrat hatte mit seiner Klage keinen Erfolg (Landesarbeitsgericht (LAG) Köln, Beschluss vom 9.2.2024, Az: 9 TaBV 34/23). Das LAG machte eine einfache Rechnung:

- Nach der Arbeitsstättenverordnung (§ 3a Abs. 1 ArbStättVO in Verbindung mit der Technischen Regel für Arbeitsstätten A 1.2) muss jeder Arbeitsraum bei einem Arbeitsplatz mindestens eine Bürofläche von 8 qm aufweisen. Für jeden weiteren Arbeitsplatz müssen weitere 6 qm zur Verfügung stehen.
- Für Büro- und Bildschirmarbeitsplätze ergibt sich bei Einrichtung von Zellenbüros als Richtwert ein Flächenbedarf von 8–10 qm je Arbeitsplatz einschließlich Möblierung und anteiliger Verkehrsflächen im Raum.
- Maßgeblich für die Größe des Büros ist die Zahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder. Hieran wird gemessen.

Im Urteilsfall war das Büro 25 qm groß. Der Betriebsrat hatte mit sieben Betriebsratsmitgliedern argumentiert, freigestellt war jedoch nur einer.

Wichtig: Das Büro besaß keinen Schallschutz. Hier wurde der Arbeitgeber verpflichtet, für Abhilfe zu sorgen. Gespräche, die innen geführt werden, dürfen nicht einfach aufgrund mangelnden Schallschutzes nach draußen gelangen.

Ebenfalls wichtig: Wenn Sie eine Anschaffung planen, benötigen Sie dafür stets einen Betriebsratsbeschluss und müssen gegenüber Ihrem Arbeitgeber einen Antrag auf Kostenübernahme stellen. ■