

RECHTSWISSEN

BetriebsRat

AKTUELL:

Spannende

Urteile zur

Teilzeitarbeit

Betriebsverfassungsgesetz | Mitbestimmungsrechte | Arbeitssicherheit | Gesundheitsschutz | Datenschutz-Praxis

Macht Sie das auch so verrückt?

Liebe Betriebsratsvorsitzende,
lieber Betriebsratsvorsitzender,



viele Unternehmen versuchen, tarifliche Bindungen zu umgehen oder Arbeitsplätze zu verlagern oder ganz

zu streichen. Deutschlandweit befinden sich viele Betriebsräte in regelrechten Abwehrschlachten.

Ja, der deutschen Wirtschaft geht es schlecht. Deutschland befindet sich in einer Rezession. Aber Arbeitgeber, die jetzt auf Kahlschlag setzen, machen einen entscheidenden Fehler. Fachkräfte, die einmal weg sind, kommen nicht wieder. Und der Fachkräftemangel ist nun einmal real.

Abbau von Arbeitszeitguthaben, Kurzarbeit, mehr Teilzeitwünsche ermöglichen (ein Thema ab Seite 4 in dieser Ausgabe) – es gibt viele Möglichkeiten, um den Verlust wichtiger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu vermeiden. Weitere Beispiele sind: qualifizierte Weiterbildungsprogramme, die Beschäftigte auf die veränderten Anforderungen vorbereiten; interne Versetzungen statt Entlassungen, um flexibel auf Personalbedarf zu reagieren; und großzügige Angebote zur mobilen Arbeit, die eine bessere Work-Life-Balance fördern und die Bindung der Beschäftigten stärken.

Sie sehen: Sie können viele Vorschläge machen. Und genau das sollten Sie auch tun.

Mit besten Grüßen

Andrea Einziger

Andrea Einziger
Chefredakteurin

Aktuelles LAG-Urteil

Wäre eine Abmahnung richtiger gewesen als die Kündigung? Die Frage aller Fragen in der Abmahnung

Ein Wachmann, schwerbehindert, war einige seiner Runden nicht selbst gelaufen, sondern hatte einen Kollegen gebeten. Er selbst habe dringende Telefonate bzw. mit Dritten eine Begehung machen müssen. Trotzdem trug er im Wachbuch (quasi dem Arbeitsbericht) ein, dass er die Runden selbst gedreht hätte. Der Arbeitgeber erfuhr davon und kündigte fristlos. Vor Gericht ging er gnadenlos baden (Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz, Urteil vom 13.11.2024, Az. 3 SLa 95/24).

Sowohl für das Arbeitsgericht in der ersten Instanz (Arbeitsgericht (ArbG) Mainz, Urteil vom 22.2.2024, Az. 6 Ca 628/23) reicht das unzweifelhafte Fehlverhalten des Mannes nicht aus, um eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Auch eine ordentliche Kündigung hätte in ihren Augen keinen Bestand gehabt, denn: Das Fehlverhalten hätte zuvor abgemahnt werden müssen. Kündigung heißt schließlich: Es ist dem Arbeitgeber nicht zuzumuten, den Betroffenen entweder noch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist (= ordentliche Kündigung) oder überhaupt nicht mehr weiter zu beschäftigen (= außerordentliche Kündigung).

Doch wie prüfen Gerichte, ob eine Kündigung als angemessen erscheint oder nicht? Diese Frage ist deshalb wichtig, weil auch Sie als Betriebsrat im Fall der Fälle genauso prüfen sollten. Nämlich in der Kündigungsanhearing. Und so läuft es ab:

Wie Gerichte prüfen, ob eine Kündigung gerechtfertigt ist

Die Prüfung, ob eine Kündigung gerechtfertigt ist, nehmen die Gerichte nach einem klar strukturierten Schema vor. Insbesondere bei außer-



Lesen Sie in dieser Ausgabe

Aktuelles LAG-Urteil – Wäre eine Abmahnung richtiger gewesen als die Kündigung? Die Frage aller Fragen in der Abmahnung	1
Im Brennpunkt – Aktuelle Urteile zur Teilzeitarbeit: Damit Sie als Betriebsrat auf der sicheren Seite sind	4
Teilzeitkräfte werden ungleich behandelt? Arbeitgeber muss Strafe zahlen!	4
Auch hier: Keine Schlechterstellung von Teilzeitkräften	5
Keine Ersatzkraft = keine Teilzeit?	5
Sicherung der besten Urlaubszeit per Teilzeit?	5
Datenschutz im Fokus – Darf der Arbeitgeber die Vorlage eines Führungszeugnisses verlangen?	6
Der EuGH ist am Zug: Ist eine Betriebsvereinbarung eine ausreichende Rechtsgrundlage für die Verarbeitung personenbezogener Daten?	7
Haben Beschäftigte ein Recht auf Zusendung einer Gehaltsabrechnung in Papierform?	7
Aktuelles LAG-Urteil – Überstunden: Bei fehlender Arbeitszeiterfassung stehen Arbeitgeber mit leeren Händen da.	8
Betriebsratsvergütung: Geht es jetzt auch Altersteilzeitern an den Kragen?	8

ordentlichen Kündigungen nach § 626 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) legen Gerichte folgende Schritte zugrunde:

1. Wichtiger Grund an sich

Zunächst wird untersucht, ob der Sachverhalt, losgelöst von seinen besonderen Umständen, „an sich“ als wichtiger Grund geeignet ist. Dies umfasst beispielsweise die Verletzung von Haupt- oder Nebenpflichten aus dem Arbeitsvertrag.

2. Interessenabwägung im Einzelfall

Anschließend erfolgt die Prüfung, ob dem kündigenden Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller konkreten Umstände und der Abwägung der Interessen beider Parteien die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zumutbar ist. Dabei wird unter anderem das Gewicht und die Folgen der Pflichtverletzung, der Grad des Verschuldens sowie die Dauer und der störungsfreie Verlauf des Arbeitsverhältnisses berücksichtigt.

3. Beweislast und Darlegungspflicht

Der Arbeitgeber trägt die volle Beweislast für das Vorliegen eines Kündigungsgrundes. Er muss den objektiven Tatbestand einer Pflichtverletzung darlegen. Der Arbeitnehmer hingegen muss greifbare Anhaltspunkte für Rechtfertigungs- oder Entschuldigungsgründe vortragen, wenn diese nicht offensichtlich sind.

4. Verhältnismäßigkeitsgrundsatz

Eine Kündigung ist nur gerechtfertigt, wenn keine milderen Mittel wie eine Abmahnung oder Versetzung zur Verfügung stehen. Eine Abmahnung ist entbehrlich, wenn erkennbar ist, dass der Arbeitnehmer sein Verhalten auch nach einer Abmahnung nicht ändern würde, oder bei so schweren Pflichtverletzungen, dass deren erstmalige Hinnahme dem Arbeitgeber nicht zumutbar ist.

5. Gesamtwürdigung der Umstände

In einer abschließenden Gesamtbetrachtung wird geprüft, ob es angemessene Alternativen zur Kündigung gibt. Eine Kündigung dient nicht der Sanktion des pflichtwidrigen Verhaltens, sondern der Vermeidung künftiger Störungen im Arbeitsverhältnis.

Mit Blick auf den Fall aus Rheinland-Pfalz heißt das Folgendes

In diesem Fall war die außerordentliche Kündigung nicht gerechtfertigt. Zwar hätte eine fehlerhafte Eintragung im Wachbuch „an sich“ einen wichtigen Grund darstellen können. Der Arbeitgeber hätte jedoch zunächst eine Abmahnung aussprechen müssen, da das Fehlverhalten

- für sich allein noch keinen Kündigungsgrund darstellt, weil
- es bisher keine ähnlichen Vorfälle gab, so dass
- eine Abmahnung eine Verhaltensänderung für die Zukunft hätte bewirken können und weil

d) tatsächlich Wachgänge stattgefunden hatten. Das hatte der Arbeitnehmer organisiert. Ihm war die Tragweite seines Handelns nicht vollständig bewusst.

Welche Fragen Sie sich in der Kündigungsanhörung stellen sollten

1. Ist ein wichtiger Grund gegeben?

- Liegen Tatsachen vor, die die Kündigung nach § 626 Abs. 1 BGB rechtfertigen könnten?
- Handelt es sich um eine Verletzung von Haupt- oder Nebenpflichten aus dem Arbeitsvertrag?
- Wurden die Pflichtverletzungen nachvollziehbar und konkret dargelegt?

2. Sind die Vorwürfe ausreichend belegt?

- Hat der Arbeitgeber die Pflichtverletzung des Arbeitnehmers eindeutig nachgewiesen?
- Ist die Beweislage plausibel und frei von Widersprüchen?
- Hat der Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme erhalten?

3. Wurde der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz gewahrt?

- Gab es mildere Mittel, wie eine Abmahnung, Versetzung oder ordentliche Kündigung, die die Situation hätten lösen können?
- Falls keine Abmahnung erfolgt ist: War diese tatsächlich entbehrlich?
- Sind die Vorwürfe so schwerwiegend, dass eine sofortige Kündigung unvermeidbar ist?

4. Sind die Interessen beider Seiten ausgewogen?

- Hat der Arbeitgeber ausreichend die Interessen des Arbeitnehmers berücksichtigt?
- Ist das Gewicht der Pflichtverletzung im Verhältnis zur bisherigen Betriebszugehörigkeit und dem störungsfreien Verlauf des Arbeitsverhältnisses angemessen?
- Besteht eine tatsächliche Wiederholungsgefahr oder ist das Vertrauen zwischen den Parteien nachhaltig zerstört?

5. Gab es strukturelle oder kommunikative Versäumnisse im Betrieb?

- Wurde der Arbeitnehmer ausreichend über seine Pflichten informiert und in seiner Tätigkeit unterstützt?
- Liegt möglicherweise ein Fehlverhalten des Arbeitgebers vor, das zur Pflichtverletzung beigetragen hat?

6. Sind die Folgen der Kündigung verhältnismäßig?

- Wäre die Kündigung für den Arbeitnehmer unverhältnismäßig hart, z. B. aufgrund langer Betriebszugehörigkeit oder einer schwierigen persönlichen Situation?
- Gibt es soziale Aspekte, die zugunsten des Arbeitnehmers berücksichtigt werden sollten (z. B. Unterhaltspflichten, Alter, gesundheitliche Situation)?

7. Stimmt die formale Durchführung des Verfahrens?

- Wurden Sie als Betriebsrat rechtzeitig und vollständig über die beabsichtigte Kündigung und die zugrunde liegenden Gründe informiert (§ 102 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG))?
- Hat der Arbeitgeber die rechtlichen Vorgaben, z. B. zur Anhörung des Mitarbeiters oder zur Dokumentation, eingehalten?

8. Gab es vergleichbare Fälle im Betrieb?

- Wurde in ähnlichen Fällen eine Abmahnung oder ein milderes Mittel eingesetzt?
- Werden alle Mitarbeiter fair und gleich behandelt, oder könnte es sich um eine willkürliche oder unverhältnismäßige Maßnahme handeln?

9. Kann die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses noch erwartet werden?

- Ist das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber tatsächlich nachhaltig gestört?
- Wäre es denkbar, dass durch ein Gespräch, eine Mediation oder andere Maßnahmen eine Lösung gefunden werden könnte, die die Kündigung vermeidet?

10. Wie wirkt sich Ihre Entscheidung auf den Betriebsfrieden aus?

- Könnte die Zustimmung zur Kündigung Spannungen im Kollegium verstärken oder demotivieren?
- Trägt Ihre Entscheidung zu einer fairen und gerechten Lösung bei?

Meine Empfehlung

Beantworten Sie diese Fragen im Rahmen jeder Kündigungsanhörung systematisch und prüfen Sie dabei, ob der Arbeitgeber seiner Darlegungs- und Beweislast in allen Punkten genügt hat. Als Betriebsrat können Sie sich der Kündigung verweigern, wenn Sie Zweifel an der Begründung, der Verhältnismäßigkeit oder der Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben haben.

Nutzen Sie Ihre Stellungnahme zudem, um Vorschläge für alternative Maßnahmen (z. B. Abmahnung, Versetzung) zu unterbreiten, sofern diese die Interessen beider Seiten besser berücksichtigen.

In dem im Rheinland-Pfalz entschiedenen Fall hätte Ihre Zustimmungsverweigerung zum Beispiel so aussehen können:

Betriebsratsanhörung zur beabsichtigten Kündigung von Herrn ...

Sehr geehrte Damen und Herren,

nach Prüfung der uns vorgelegten Unterlagen und der in der Anhörung vorgetragenen Gründe verweigert der Betriebsrat gemäß § 102 Abs. 3 BetrVG seine Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung von Herrn [Name des Mitarbeiters]. Die Verweigerung stützt sich insbesondere auf folgende Gründe:

1. Unzureichende Berücksichtigung milderer Mittel

Nach § 626 Abs. 1 BGB ist eine außerordentliche Kündigung nur gerechtfertigt, wenn dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände keine Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zugemutet werden kann. Im vorliegenden Fall wäre eine Abmahnung als milderer Mittel geeignet und zumutbar gewesen, um das beanstandete Verhalten zu korrigieren. Die Beklagte hat keine Umstände vorgetragen, die eine Abmahnung als entbehrlich erscheinen lassen.

2. Fehlende Darlegung einer nachhaltigen Vertrauensstörung

Das beanstandete Verhalten, insbesondere die fehlerhafte Eintragung im Wachbuch, ist nicht hinreichend geeignet, eine nachhaltige Zerstörung des Vertrauensverhältnisses zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmer zu begründen. Zudem sprechen die Umstände, wie etwa die fehlende Einsicht des Mitarbeiters in die Tragweite seines Handelns, dafür, dass dieses Verhalten nicht bewusst schädigend war.

3. Verhältnismäßigkeitsgrundsatz nicht gewahrt

Die Interessenabwägung zwischen den Interessen der Arbeitgeberin an einer sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zugunsten des Arbeitnehmers ergibt, dass eine Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zumutbar ist. Herr [Name des Mitarbeiters] ist schwerbehindert und seit [Dauer der Betriebszugehörigkeit] im Unternehmen tätig. Eine Kündigung stellt für ihn und seine Familie eine erhebliche Härte dar.

Aus den oben genannten Gründen lehnt der Betriebsrat die Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung ab.

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.

© 2025 by ultimo! Verlagsgesellschaft mbH, Bonn. Alle Rechte vorbehalten. 14. Jahrgang

Leserservice/Abonnentenbetreuung: DataM-Services GmbH, Max-Planck-Str. 7/9, 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

Aktuelle Urteile zur Teilzeitarbeit: Damit Sie als Betriebsrat auf der sicheren Seite sind

Eine Arbeitnehmerin hatte aus einer Vollzeitbeschäftigung heraus eine auf zwei Jahre befristete Reduzierung ihrer Arbeitszeit auf 30 Stunden pro Woche in Anspruch genommen – die sogenannte Brückenteilzeit. Dann passierte es:

Ein halbes Jahr vor Ablauf der Befristung, nach der die Arbeitszeit automatisch wieder auf 40 Stunden steigen sollte, stellte die Arbeitnehmerin den Antrag, nahtlos im Anschluss an die Brückenteilzeit eine unbefristete Teilzeit mit 30 Stunden pro Woche aufzunehmen zu wollen. Der Arbeitgeber lehnte diesen Antrag ab, und der Fall ging vor Gericht.

Die Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hessen (Urteil vom 2.12.2024, Az. 16 GLa 821/24) entschied, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während einer laufenden Brückenteilzeit keinen Antrag auf Verlängerung der Teilzeit stellen können – weder befristet noch unbefristet.

Auf diese Gesetzesgrundlage stützt das Gericht seine Entscheidung

Nach § 9a Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) schreibt der Gesetzgeber vor, dass die Arbeitszeit nach Ablauf der Brückenteilzeit automatisch auf den vorherigen Stand angehoben wird. Das Gericht geht in seinem Urteil sogar noch weiter:

- ➔ Die Beschränkung nach § 9a Abs. 5 TzBfG gilt nicht nur für Brückenteilzeit. Auch ein Antrag auf unbefristete Teilzeit gemäß § 8 TzBfG während oder unmittelbar nach einer Brückenteilzeit ist unzulässig.
- ➔ Ein erneuter Antrag auf Arbeitszeitverringerung ist laut Gericht frühestens möglich, wenn der Arbeitnehmer mindestens ein Jahr lang wieder vollzeitig gearbeitet hat.

Das Urteil zeigt: Beim Thema Teilzeit wird oft mit harten Bandagen gekämpft. Das macht auch dieses Urteil deutlich, mit dem das Bundesarbeitsgericht (BAG) eine Grundsatz-Entscheidung getroffen hat:

Teilzeitkräfte werden ungleich behandelt? Arbeitgeber muss Strafe zahlen!

Lange Zeit war es üblich, dass Teilzeitkräfte erst dann Überstundenzuschläge erhalten, wenn sie die regelmäßige Arbeitszeit einer Vollzeiterkraft überschreiten. Das BAG hat mit seinem Urteil vom 5.12.2024 (Az. 8 AZR 370/20) entschieden: Das kann sogar eine Diskriminierung darstellen!

Der Fall

Der Firmentarifvertrag eines Anbieters von Heimdialyse sieht einen Überstundenzuschlag von 30 % ab Überschreiten der monatlichen Arbeitszeit einer Vollzeiterkraft vor. Das Arbeitszeitkonto einer mit 40 % beschäftigten Teilzeiterkraft wies Ende März 2018 ein Arbeitszeitguthaben von rund 130 Stunden auf. Allerdings hatte sie dieses Guthaben angesammelt, ohne die Vollzeitgrenze zu überschreiten.

Trotzdem forderte sie die Auszahlung des Überstundenzuschlags bzw. eine entsprechende Zeitgutschrift von knapp 39 Stunden. Außerdem verlangte sie eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Es liege eine mittelbare Diskriminierung wegen ihres Geschlechts vor, denn die beim Arbeitgeber beschäftigten Teilzeiterkräfte seien überwiegend Frauen.

Der Fall ging bis zum Europäischen Gerichtshof (EuGH) und wurde nun vom BAG abschließend entschieden.

Das Urteil

Eine einheitliche Auslösegrenze für Überstundenzuschläge (hier: die monatliche Arbeitszeit einer Vollzeiterkraft) benachteiligt Teilzeiterkräfte unzulässig, sofern es keinen sachlich rechtfertigenden Grund hierfür gibt. Gleichzeitig liegt eine mittelbare Diskriminierung wegen des (weiblichen) Geschlechts vor, wenn wesentlich mehr Frauen als Männer unter den Teilzeiterkräften sind und diese somit beim Überstundenzuschlag benachteiligt werden. Das gilt selbst dann, wenn Frauen auch unter den Vollzeiterkräften in der Überzahl sind.

Was Sie jetzt von Ihrem Arbeitgeber fordern können

- Falls Ihr Arbeitgeber bisher Überstundenzuschläge ab Überschreiten der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeiterkraft zahlt, muss er diese nun ab Überschreiten der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit der betroffenen Mitarbeiterin oder des betroffenen Mitarbeiters zahlen.
- Falls nach den Verträgen Ihres Arbeitgebers eine feste Zahl von Überstunden mit dem Gehalt abgegolten ist, muss er diese Zahl für Teilzeiterkräfte entsprechend ihrer Arbeitszeit senken.
- Sind überwiegend Frauen als Teilzeiterkräfte beschäftigt, können sie sich auf Diskriminierung berufen. Allerdings hat das BAG im aktuellen Fall der Arbeitnehmerin lediglich 250 Euro zugesprochen. ■

Auch hier: Keine Schlechterstellung von Teilzeitkräften

Das BAG hat am 9.7.2024 (Az. 9 AZR 296/20) entschieden: Teilzeitbeschäftigte, die das 58. Lebensjahr vollendet haben, haben ebenfalls Anspruch auf tarifliche Altersfreizeit, sofern dies für Vollzeitbeschäftigte vorgesehen ist. Begründung:

Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) dürfen Teilzeitbeschäftigte nicht schlechter behandelt werden als Vollzeitkräfte, es sei denn, es liegen sachliche Gründe für eine unterschiedliche Behandlung vor. Im Tarifvertrag der feinkeramischen Industrie war jedoch vorgesehen, dass Teilzeitkräfte keine Altersfreizeit erhalten – eine Benachteiligung gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten.

Für das BAG ist diese Ungleichbehandlung nicht gerechtfertigt, da die Altersfreizeit eine allgemeine Entlastung für ältere Beschäftigte darstellt, unabhängig von ihrer individuellen Arbeitszeit. Die alleinige Festlegung auf eine Arbeitszeit von 38 Stunden als Voraussetzung für Altersfreizeit ist nicht sachlich begründbar. ■

Keine Ersatzkraft = keine Teilzeit?

Wenn Beschäftigte eine Verkürzung der Arbeitszeit verlangen, muss Ihr Arbeitgeber dieses Begehren ernsthaft prüfen. Nur aus betrieblichen Gründen darf er ablehnen. An diese „betrieblichen Gründe“ legen die Gerichte einen hohen Maßstab an. In einem Urteil aus dem Sommer 2024 stellte sich das Arbeitsgericht (ArbG) Köln allerdings auf die Seite des Arbeitgebers.

Der Fall

In einem Betrieb wird in fünf Schichten gearbeitet. Regelarbeitszeit: 37,5 Stunden pro Woche. Ein Arbeitnehmer verlangte eine Verkürzung seiner Arbeitszeit auf 35 Stunden. Der Arbeitgeber suchte per Anzeige einen Mitarbeiter, der die fehlenden Stunden füllen könnte. Es fand sich niemand. Da aufgrund des Schichtbetriebs der Teilzeitwunsch so nicht erfüllt werden konnte, lehnte der Arbeitgeber ab. Zu Recht, wie das ArbG Köln entschied (ArbG Köln, Urteil vom 31.7.2024, Az. 9 Ca 6540/23).

Fazit

- Gibt es ein nicht ohne Weiteres änderbares Organisationskonzept (hier 5-Schicht-Betrieb), das einem Teilzeitwunsch entgegensteht **UND**
- hat sich Ihr Arbeitgeber ernsthaft bemüht, den Teilzeitwunsch trotzdem erfüllen zu können **UND**
- ist er hierbei nachweislich erfolglos geblieben, gibt es einen betrieblichen Grund, um ein Teilzeitverlangen abzuwehren zu können.

Sicherung der besten Urlaubszeit per Teilzeit?

Ein in Vollzeit beschäftigter Pilot beantragte eine Verringerung seiner Jahresarbeitszeit um 9,04 %. Das sollte aber nicht zu einer Verkürzung seiner regelmäßigen wöchentlichen oder monatlichen Arbeitszeit führen, sondern alljährlich zu folgenden Freizeitblöcken: 16.4.–20.4., 2.6.–7.6., 13.8.–26.8., 14.–16.10 und 22.–26.12. Der Arbeitgeber lehnte diesen Teilzeitwunsch ab, wogegen der Mitarbeiter klagte.

Vor Gericht begründete der Arbeitgeber seine Ablehnung mit folgenden Argumenten:

- Man habe keine Jahresarbeitszeit vereinbart, die verringert werden könne.
- Der Teilzeitwunsch passe nicht zum betrieblichen Organisationskonzept, weil er keinem der mit dem Betriebsrat vereinbarten Teilzeitmodelle entspreche.
- Die gewünschten Freizeitblöcke würden Planungsunsicherheit und Kapazitätsengpässe verursachen.
- Der Teilzeitwunsch würde dazu führen, dass Urlaubsanträge von Kollegen abgelehnt werden müssten.
- Ein Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit um weniger als 10 % sei rechtsmissbräuchlich.

Das Urteil: Pauschale Behauptungen rechtfertigen die Ablehnung nicht

Der Arbeitgeber konnte vor Gericht aus den folgenden Gründen mit keinem seiner Argumente überzeugen (LAG Hessen, Urteil vom 4.12.2023, Az. 17 Sa 450/23):

Keine Jahresarbeitszeit vereinbart: Beschäftigte können die vereinbarte wöchentliche oder monatliche Arbeitszeit auf eine Jahresarbeitszeit hochrechnen und diesbezüglich eine Verringerung beantragen.

Abweichung von betrieblichen Teilzeitmodellen: Auch wenn Ihr Arbeitgeber bestimmte Teilzeitmodelle anbietet und diese mit Ihnen vereinbart hat, dürfen Beschäftigte hiervon abweichende Teilzeitwünsche äußern.

Erhöhte Planungsunsicherheit: Dieses Argument kann die Ablehnung eines Teilzeitwunschs nur rechtfertigen, wenn Ihr Arbeitgeber konkret darlegt, welchen zusätzlichen Planungsaufwand die Verringerung der Arbeitszeit verursachen würde. Diese Konkretisierungen des Arbeitgebers fehlten im Urteilsfall.

Kapazitätsengpässe: Ihr Arbeitgeber braucht eine konkrete Personalbedarfsplanung, die auch die üblichen Fehlzeiten durch Urlaub, Krankheit, Weiterbildung usw. berücksichtigt, um die Ablehnung eines Teilzeitwunsches mit Kapazitätsengpässen zu begründen.

Urlaubswünsche von Kolleginnen und Kollegen: Nach § 8 Abs. 4 und § 9a Abs. 2 TzBfG darf Ihr Arbeitgeber einen Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit aus betrieblichen Gründen ablehnen. Urlaubswünsche anderer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aber keine betrieblichen Gründe. ■

Datenschutz im Fokus

Darf der Arbeitgeber die Vorlage eines Führungszeugnisses verlangen?

Grundsätzlich gelten für das Verlangen zur Vorlage eines Führungs- oder sogar eines erweiterten Führungszeugnisses im Beschäftigungsverhältnis enge Vorgaben. Beispielsweise heißt es in Art. 10 der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), dass eine Verarbeitung personenbezogener Daten über Verurteilungen und Straftaten nur unter behördlicher Aufsicht oder in Ausnahmefällen stattfinden darf.

Zur Erinnerung: Das einfache Führungszeugnis ist ein Auszug aus dem Bundeszentralregister. Es enthält eventuelle Vorstrafen einer Person. Übrigens: Während viele immer noch vom „polizeilichen Führungszeugnis“ sprechen, ist der korrekte Begriff mittlerweile „Führungszeugnis“. Das erweiterte Führungszeugnis enthält zusätzlich auch geringfügige Verurteilungen und Verurteilungen, die wegen des Ablaufs von Fristen nicht mehr in das einfache Führungszeugnis kämen. Dazu gehören beispielsweise exhibitionistische Handlungen oder die Verbreitung pornographischer Schriften.

Kein Wunder: Ein erweitertes Führungszeugnis muss von Arbeitgebern verlangt werden, wenn ein Bewerber oder Mitarbeiter Umgang mit Kindern und Jugendlichen hat. Hier besteht also eine gesetzliche Anforderung. Das pauschale Einfordern eines Führungszeugnisses ist dagegen nicht zulässig. Es muss jeweils genau dokumentiert werden, warum eine Vorlage erforderlich ist. Sie wissen ja: Wir benötigen im Datenschutz für jede Verarbeitung eine Rechtsgrundlage (Art. 6, Abs. 1 DSGVO).

Immer eine gute Idee bei Datenschutzfragen: Stellen Sie die Grundsatzfrage!

Für Sie als Betriebsrat sollten die Alarmglocken angehen, wenn der Arbeitgeber plötzlich von den Kolleginnen und Kollegen ein Führungszeugnis verlangt. Wenn es nicht um den Umgang mit Minderjährigen geht, ist es bereits sehr fraglich, ob das Einfordern eines Führungszeugnisses legitim ist.

Praxis-Tipp

Stellen Sie bei der Forderung nach Vorlage eines Führungszeugnisses erst einmal die Datenschutz-Grundsatzfrage. Auf welche Rechtsgrundlage stützt der Arbeitgeber diese Erhebung sensibler personenbezogener Daten?

Übrigens ist das eine Frage, die bereits Ihr Datenschutzbeauftragter hätte stellen müssen – wenn er denn in diesen Vorgang eingeweiht wurde. So gab es beispielsweise schon den Fall einer Stadtverwaltung, in der plötzlich sämtliche Mitarbeiter, Bedienstete und Beamte aufgefordert wurden, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.

Der Fall landete bei der zuständigen Datenschutzaufsicht – diese forderte die Verwaltung auf, diese Anweisung zurückzunehmen. Auch hier reichte die einfache Prüfung der (nicht vorhandenen) Rechtsgrundlage aus, um die Aufforderung zur Vorlage eines Führungszeug-

nisses zurückzuweisen. Folgende Rechtsgrundlagen kommen infrage:

- § 72a, Abs. 5, Achtes Sozialgesetzbuch (SGB VIII),
- § 30a, Abs. 3, Bundeszentralregistergesetz (BZRG).

Kann der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse haben, ein Führungszeugnis zu verlangen?

Gesetzt den Fall, es finden sich gute Gründe für die Vorlage eines Führungszeugnisses – worauf sollten Sie dann noch achten? Gute Gründe, beziehungsweise ein berechtigtes Interesse könnte man – neben einer Tätigkeit mit Minderjährigen – anführen, wenn Menschen in sicherheitsrelevanten Bereichen arbeiten.

Ein berechtigtes Interesse ist genau zu dokumentieren. Sollten Sie sich hierbei vom Arbeitgeber überzeugen lassen und sollte auch der Datenschutzbeauftragte im Boot sein, ist es trotzdem ratsam, mit eingereichten Führungszeugnissen datenschutzgerecht zu verfahren. Hier sind zwei Dinge wichtig für den Schutz der Privatsphäre der Kolleginnen und Kollegen:

1. Häufig erlebe und höre ich, dass eingereichte Führungszeugnisse zur Personalakte genommen werden. Das ist nicht nötig! Schreiten Sie unbedingt ein, wenn Sie so etwas vorfinden. Datenschutzgerecht ist es, eine Notiz abzulegen, dass und wann ein Führungszeugnis kontrolliert wurde. Das Führungszeugnis kann dem Betroffenen danach zurückgegeben oder datenschutzgerecht vernichtet werden.
2. Soweit es gesetzlich erforderlich oder nötig ist, dass Führungszeugnisse regelmäßig vorgelegt werden müssen, ist ein Abstand von drei Jahren ausreichend. Das Vorgehen sollte so sein wie unter 1. beschrieben.

Mein Datenschutz-Fazit für Sie

Wir können festhalten, dass dem Verlangen zur Vorlage eines Führungszeugnisses enge Grenzen gesetzt sind. In der Praxis möglich wäre das Einfordern, wenn im Rahmen der Tätigkeit eine besondere Zuverlässigkeit gefordert ist und für diese keine andere Nachweismöglichkeit besteht. Ein strafrechtliches Vorverhalten muss aber insgesamt wirklich relevant sein für eine zu besetzende Stelle oder eine ausgeübte Tätigkeit. Beispiele für das zulässige Verlangen eines Führungszeugnisses könnten hier Tätigkeiten im Bankwesen, im Bereich Compliance oder auch im Datenschutz als Datenschutzbeauftragter sein.

Mein Datenschutz-Tipp

Denken Sie daran, dass es ja auch möglich ist, einen Betroffenen nach eventuellen Vorstrafen einfach zu fragen. Das hat den Vorteil, dass man sich auf solche Strafen konzentrieren kann, die für den jeweiligen Bereich relevant sind, zum Beispiel auf Verkehrsdelikte bei einem Busfahrer. Verurteilungen wegen anderer Vergehen wären nicht relevant in diesem Fall – daher muss auch nicht gleich ein Führungszeugnis verlangt werden.

Der EuGH ist am Zug: Ist eine Betriebsvereinbarung eine ausreichende Rechtsgrundlage für die Verarbeitung personenbezogener Daten?

Wenn Sie diese Überschrift lesen, wäre ich nicht überrascht, wenn Sie erstaunt die Stirn runzeln. Ich habe es jedenfalls getan, als ich erstmals von dem Fall hörte. Warum? Weil ich bisher sicher war, dass eine Betriebsvereinbarung eine rechtliche Grundlage für eine Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungsverhältnis darstellen kann. Das habe ich Ihnen auch bereits bei diversen Fragestellungen im Beschäftigten-datenschutz angeraten. Und nun?

Das steckt hinter dem Fall: Ein Betrieb wollte eine cloudbasierte Software einsetzen, um seine Personaldaten zu verwalten. Dafür sollte ein Anbieter zuerst getestet werden. Um für diese Tests echte Daten der Beschäftigten in die Cloud des Anbieters laden zu können, wurde eine Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat vereinbart.

Allerdings nur für einen Test! Ein Beschäftigter klagte im Nachgang gegen den Arbeitgeber auf Schadenersatz, unter anderem da seine Daten – auf der Basis der Betriebsvereinbarung – an den Anbieter für die Personalverwaltungssoftware übermittelt worden waren. Die Betriebsvereinbarung hielt er als Grundlage für nicht ausreichend. Er wies auch darauf hin, dass für einen Test keine Echt Daten erforderlich gewesen wären. Der Fall ging bis vor das Bundesarbeitsgericht (BAG), dieses wendete sich in der Frage der Betriebsvereinbarung an den europäischen Gerichtshof (EuGH).

Grundsatzentscheidung des EuGH: Betriebsvereinbarungen können weiter Grundlage für eine Verarbeitung sein – wenn sie den Vorgaben der DSGVO genügen

Der EuGH urteilte am 19.12.2024 (Rs. C-65/23). Das Urteil besagt im Wesentlichen, dass Betriebsvereinbarungen spezifische Regelungen für die Verarbeitung von Beschäftigtendaten festlegen können. Aber sie müssen sich jeweils an den Vorgaben der Datenschutz-

Grundverordnung (DSGVO) orientieren und dürfen diese nicht unterschreiten.

Dazu muss man in dem konkreten und zugrunde liegenden Fall sagen, dass der Kläger Recht hat, wenn er kritisiert, dass die Betriebsvereinbarung nach dem Test angepasst hätte werden müssen. Auch stimme ich ihm zu, dass man im Vorfeld zumindest hätte prüfen müssen, ob auch der Einsatz von Test- statt Echt Daten möglich gewesen wäre.

Aber insgesamt können wir festhalten, dass Betriebsvereinbarungen natürlich weiter im betrieblichen Datenschutz eingesetzt werden können. Auch dass sie den Vorgaben der DSGVO genügen müssen, ist jetzt keine Überraschung – ich wäre auch im Vorfeld des Urteils immer davon ausgegangen.

Insgesamt viel Lärm um Nichts. Lediglich hat es hier der Arbeitgeber versäumt, eine geschlossene Betriebsvereinbarung zu aktualisieren. Sollten Sie aber unsicher sein, ob die Betriebsvereinbarungen in Ihrem Betrieb, die die Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten regeln, den Vorgaben der DSGVO entsprechen, ist jetzt die Gelegenheit das prüfen zu lassen! Da für den Datenschutz im Betrieb der Arbeitgeber verantwortlich ist, ist es an ihm, das zu tun. Weisen Sie gegebenenfalls auf das Urteil des EuGH hin. ■

Haben Beschäftigte ein Recht auf Zusendung einer Gehaltsabrechnung in Papierform?

Jein. Dazu urteilte das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 28.1.2025 (Az. 9 AZR 48/24).

Eine Verkäuferin im Einzelhandel klagte gegen ihren Arbeitgeber. Sie hatte Zugang zu einem digitalen Mitarbeiterpostfach eines externen Anbieters. Hierüber konnten alle Personaldokumente, auch die Gehaltsabrechnungen, über einen passwortgeschützten Onlinezugriff von ihr abgerufen werden.

Auf Grundlage einer Konzernbetriebsvereinbarung standen Gehaltsabrechnungen ab März 2022 nur noch elektronisch zur Verfügung. Die Verkäuferin klagte dagegen und verlangte die Zusendung einer Gehaltsabrechnung als Papierausdruck.

Ein Landesarbeitsgericht gab ihr Recht. Das BAG kassierte dieses Urteil aber wieder ein. Mit dem elektronischen Mitarbeiterpostfach hat der Arbeitgeber seine Verpflichtung erfüllt. Allerdings (und daher das Jein am Anfang) muss er sicherstellen, dass Beschäftigte, die ihre Dokumente nicht elektronisch abrufen können (z. B., weil sie nicht über die Hardware oder einen Internetzugang verfügen), trotzdem diese Dokumente erhalten. Solche Gründe hat die Klagende aber offenbar nicht angeführt. ■

Aktuelles LAG-Urteil

Überstunden: Bei fehlender Arbeitszeiterfassung stehen Arbeitgeber mit leeren Händen da

Fein säuberlich hatte eine Arbeitnehmerin über Jahre hinweg ihre Überstunden im Kalender dokumentiert. Das Geld für die Überstunden wollte sie haben – und klagte, nachdem der Arbeitgeber dies ablehnte. Vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) erlebte er am 9.12.2024 (Az. 4 SLa 52/24) ein Desaster. Besonders ausschlaggebend waren:

Die Arbeitnehmerin konnte durch ihre Aufzeichnungen (tageweise Arbeitsbeginn und Arbeitsende) präzise nachweisen, wann und wie viele Überstunden sie geleistet hatte. Da der Arbeitgeber die vorgelegten Aufzeichnungen nicht widerlegen konnte, gingen die Zweifel zu seinen Lasten. Vor allem weil es an einer Aufzeichnung der Arbeitszeit fehlte, zu der Arbeitgeber spätestens seit dem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 13.9.2022 ohne Wenn und Aber verpflichtet sind (Az. 1 ABR 22/21).

Meine Empfehlung

Bei Überstunden sprechen Sie als Betriebsrat mit. Ein großes Problem sind oftmals „heimliche“ und unfreiwillige Überstunden, zum Beispiel, wenn von zu Hause aus noch dienstliche Telefonat angenommen werden. Hier können Sie mit einer modernen Betriebsvereinbarung gegensteuern. Ein Muster sende ich Ihnen gerne zu (redaktion@ultimo-verlag.de, Betreff: „BV Überstunden“).

Betriebsratsvergütung: Geht es jetzt auch Altersteilzeitern an den Kragen?

Wer als Betriebsrat tätig ist, darf keine finanziellen Einbußen erleiden. Wer freigestellt von der Arbeit ist, darf beim Gehalt auch keinen „Karriereknick“ erfahren. Sprich: Das Gehalt entwickelt sich weiter wie das von den zum Zeitpunkt der Freistellung vergleichbaren Arbeitnehmerinnen. Doch weil Arbeitgeber, die zu viel zahlen, sich schnell strafbar machen, haben etliche Arbeitgeber die Gehälter von freigestellten Betriebsräten gekürzt. In einem neuen Fall sogar die Bezahlung in der Altersteilzeit. Doch sich zu wehren lohnt sich.

Der Fall

Ein Arbeitnehmer war seit 1976 bei seinem Arbeitgeber beschäftigt und seit 1994 ein vollständig von der Arbeitsleistung freigestelltes Mitglied des Betriebsrats. Im Laufe seiner Betriebsratstätigkeit stieg seine Vergütung mehrfach an, zuletzt auf Entgeltstufe 18 ab dem 1.7.2005. Diese Anpassungen wurden von einer paritätisch be-

setzten Kommission beschlossen, die für die Festlegung der Vergütung von Betriebsratsmitgliedern zuständig ist.

Als der Arbeitnehmer seine Altersteilzeit antrat, entstand Streit über die während dieser Zeit zu gewährende Vergütung. Die Arbeitgeber argumentierte, die bisherige Vergütung des Betriebsratsmitglieds stelle eine unzulässige Begünstigung dar und wollte diese entsprechend kürzen.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen entschied zugunsten des Betriebsratsmitglieds (Beschluss vom 9.12.2024, Az. 12 SLa 478/24). Der Arbeitgeber ist in einem solchen Fall verpflichtet, detailliert nachzuweisen, dass die gewährte Vergütung eine unzulässige Begünstigung darstellt.

Der Beweis kann etwa durch Gehaltsvergleiche mit ähnlichen Positionen oder statistischen Analysen erfolgen.

Dem Arbeitgeber ist dies hier nicht gelungen, weil die Vergütungsanpassungen durch eine paritätische Kommission beschlossen worden waren und daher keine Anhaltspunkte für eine willkürliche oder unzulässige Begünstigung vorlagen. Zudem konnte das Unternehmen keine vergleichbaren Arbeitnehmer benennen, deren Gehaltsentwicklung deutlich hinter der des Betriebsratsmitglieds zurückblieb. Bleibt die Frage:

Wie wird das Gehalt freigestellter Betriebsratsmitglieder bemessen?

Die Bemessung erfolgt auf Basis des Gehalts, das die Person erhalten hätte, wenn sie weiterhin in ihrer regulären beruflichen Funktion tätig wäre. Es darf keine Schlechterstellung, aber auch keine Besserstellung erfolgen (§ 37 Abs. 4 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)).

Wichtig ist nach § 37 BetrVG Folgendes:

- Die Vergütung freigestellter Betriebsratsmitglieder darf nicht höher sein als die Vergütung, die eine vergleichbare Person in der gleichen Position ohne Betriebsratsmandat erhalten würde.
- Bei freigestellten Betriebsratsmitgliedern darf ein fiktiver Karriereverlauf angenommen werden. Der Arbeitgeber muss prüfen, ob die Person ohne Betriebsratsmandat befördert worden wäre oder in eine höhere Gehaltsstufe gerutscht wäre. Diese Entwicklung ist bei der Gehaltsfestlegung zu berücksichtigen, aber nur, wenn sie nachweisbar wahrscheinlich ist (z. B. durch vorangegangene Bewertungen, Fördergespräche oder Zielvereinbarungen).

Meine Empfehlung

§ 37 Abs. 4 BetrVG ermöglicht es, in einer Betriebsvereinbarung ein Verfahren zur Festlegung der vergleichbaren Arbeitnehmer zu regeln. Dabei wird festgelegt, welche Arbeitnehmer als Vergleichsgruppe herangezogen werden, um eine rechtssichere und nachvollziehbare Bemessung der Vergütung zu ermöglichen.