14. Jahrgang • Ausgabe 3/2025

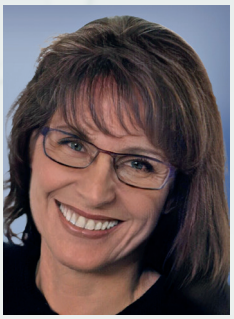
RECHTSWISSEN BetriebsRat

AKTUELL: Das Wichtigste zur Arbeitszeit 2025

Betriebsverfassungsgesetz | Mitbestimmungsrechte | Arbeitssicherheit | Gesundheitsschutz | Datenschutz-Praxis

Mehr Bindung, dringend gesucht

Liebe Betriebsratsvorsitzende,
lieber Betriebsratsvorsitzender,



eine aktuelle Studie des Meinungsforschungsinstituts Gallup, offenbart eine besorgniserregende Entwicklung in der deutschen Arbeitswelt: Drei Viertel der Beschäftigten zeigen nur noch das notwendige Engagement in ihrem Job. Und nur noch 9 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fühlen sich stark mit ihrem Arbeitgeber verbunden – ein historischer Tiefstand im Vergleich zu 14 % im Vorjahr. Dazu kommt:

Der Anteil der Beschäftigten, die nur das Nötigste tun, stieg von 67 % im Jahr 2023 auf 78 % im Jahr 2024. Und nur etwa die Hälfte der Befragten plant, länger als ein Jahr im aktuellen Unternehmen zu bleiben. Nur noch ein Drittel sieht sich in den nächsten drei Jahren beim selben Arbeitgeber.

Es ist also höchste Zeit für Programme, die das Engagement und die Identifikation der Kolleginnen und Kollegen mit dem Unternehmen steigern. Eine Möglichkeit entdecken Sie auf Seite 4. Es geht um neue Arbeitszeitmodelle, die sich Beschäftigte einer neuen Studie zufolge derzeit sehnlichst wünschen. Sprechen Sie mit Ihrem Arbeitgeber darüber. Die Gallup-Studie jedenfalls offenbart: Es darf keine Zeit mehr verschenkt werden. Im wahrsten Sinne des Wortes.

Mit besten Grüßen

Andrea Einziger
Chefredakteurin

Aktuelles ArbG-Urteil

Schulung für alle Betriebsratsmitglieder – ist das zulässig? Dieses Gericht hat eine klare Meinung

Darf der gesamte Betriebsrat gleichzeitig an einer Schulung teilnehmen, oder muss eine Staffelung erfolgen? Diese Frage sorgt immer wieder für Diskussionen mit Arbeitgebern. Das Arbeitsgericht (ArbG) Nordhausen hat hierzu eine klare Entscheidung getroffen – mit direkten Konsequenzen für Ihre Betriebsratsarbeit und die Durchsetzung Ihrer Schulungsansprüche (jetzt veröffentlichtes Urteil vom 24.10.2024, Az. 3 Ca 299/23).

Der Fall: Streit um die Kostenübernahme einer Schulung für den gesamten Betriebsrat

Ein neu gewählter Betriebsrat in einem Produktionsbetrieb wollte sich weiterbilden und beschloss, alle fünf Mitglieder sowie ein Ersatzmitglied zur Schulung „Betriebsrat und personelle Angelegenheiten“ zu entsenden.

Der Arbeitgeber erkannte jedoch nur die Kosten für zwei Teilnehmer an und drohte den übrigen mit unentschuldigtem Fehlen. Dennoch nahmen alle sechs Betriebsratsmitglieder an der Schulung teil, woraufhin ein Mitglied klagte, um die ausgebliebene Vergütung einzufordern. Der Arbeitgeber argumentierte, dass die gleichzeitige Abwesenheit aller Betriebsratsmitglieder den Betriebsablauf erheblich beeinträchtigt habe und die Schulung auch in gestaffelter Form hätte stattfinden können.

Die Entscheidung des Gerichts

Das ArbG Nordhausen stellte sich auf die Seite des Betriebsrats. Es entschied, dass der Arbeitgeber die Vergütung für die Schulungsteilnahme auch dann zahlen muss, wenn der gesamte Betriebsrat geschlossen teilnimmt. Die Kernpunkte des Urteils:

Lesen Sie in dieser Ausgabe

Aktuelles LAG-Urteil – Betriebsrat im Außendienst: Anspruch auf Zulagen auch während der Betriebsratstätigkeit? . . . 3
Aktuelles BAG-Urteil – Zielvereinbarungen und Zielvorgaben muss Ihr Arbeitgeber pünktlich treffen und liefern . . . 3
Praxis-Knowhow – Praxiswissen Arbeitszeit: Wichtige Betriebsratsfragen klipp und klar beantwortet . . . 4
Gerichtsurteile rund um den betrieblichen Datenschutz – Unbeaufsichtigte Kamera filmt Kollegen und zeichnet Unterhaltungen im Büro auf – heimliche Überwachung? . 6
Aktuelles OLG-Urteil – Müssen auch Berichte einer Detektei gegenüber Betroffenen nach DSGVO beauskunftet werden? . . . 7
Aktuelles LAG-Urteil – Whistleblowing im Betrieb: Wann eine Kündigung trotz Hinweisgeberschutz möglich ist . . . 8
Im Brennpunkt – 4 Voraussetzungen für eine Befristung aufgrund eines vorübergehenden Mehrbedarfs . . . 8

- **Notwendigkeit der Schulung:** Alle Mitglieder waren erstmals in den Betriebsrat gewählt worden und benötigten die Schulungsinhalte, um ihre Aufgaben ordnungsgemäß wahrnehmen zu können.
- **Erforderlichkeit der gleichzeitigen Teilnahme:** Die Schulung behandelte grundlegende Themen der Betriebsratsarbeit, die für alle Mitglieder gleichermaßen wichtig sind. Eine gestaffelte Teilnahme hätte die Wissensvermittlung innerhalb des Gremiums erschwert.
- **Betriebliche Notwendigkeiten:** Der Arbeitgeber hätte rechtzeitig Maßnahmen zur Überbrückung der Abwesenheit treffen können. Die behaupteten Produktionsausfälle waren nicht schwerwiegend genug, um die Schulungsteilnahme zu verhindern.
- **Rechtsfolge:** Der Arbeitgeber muss dem klagenden Betriebsratsmitglied die ausgebliebene Vergütung zahlen, da § 37 Abs. 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) einen klaren Anspruch auf bezahlte Freistellung für erforderliche Schulungen vorsieht.

Was ich Ihnen empfehle

In der Regel wird Ihr Arbeitgeber die Erforderlichkeit der Teilnahme an einem Seminar für einen frisch gewählten Betriebsrat nicht ablehnen können. Denn Sie haben nach § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG die Möglichkeit, Schulungen zu besuchen. Liegen die Voraussetzungen vor, ist Ihr Arbeitgeber verpflichtet, die Kosten für ein Seminar zu tragen (§§ 37 Abs. 2, 40 BetrVG). Denn um es klar zu sagen:

Nach § 37 Abs. 6 BetrVG haben Sie als Gremium einen Anspruch darauf, dass einzelne Mitglieder für erforderliche Weiterbildungsmaßnahmen unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt werden. Falls notwendig, gilt das auch für mehrere Mitglieder gleichzeitig.

Sie erhalten Ihre Vergütung fortbezahlt

Findet die Veranstaltung während der Arbeitszeit statt, haben die Teilnehmer nach § 37 Abs. 2, Abs. 6 BetrVG einen Anspruch auf bezahlte Arbeitsfreistellung. Ihr Arbeitgeber muss dem an der Schulung teilnehmenden Betriebsratsmitglied also das Arbeitsentgelt fortzahlen, das es erhalten würde, wenn es nicht an der Schulung teilnehmen, sondern während des Schulungszeitraums arbeiten würde.

Schulung außerhalb der Arbeitszeit

Findet die Teilnahme an einer Schulung allerdings aus betriebsbedingten Gründen außerhalb Ihrer persönlichen Arbeitszeit statt, haben Sie Anspruch auf einen entsprechenden Freizeitausgleich. Dabei erhalten Sie zudem Ihr Gehalt weiter (§ 37 Abs. 3, Abs. 6 Satz 1 BetrVG).

Wichtig: Entscheidend für diesen Freistellungsanspruch ist die Erforderlichkeit der vermittelten Kenntnisse. Diese ist dann gegeben, wenn sich der Seminarinhalt auf Themen bezieht, die zu Ihren Aufgaben gehören.

Meine Empfehlung

Erforderliche Schulungen sind in jedem Fall die Grundschulungen über das BetrVG und die Grundkenntnisse des Arbeitsrechts. Auch ausreichende Kenntnisse in tariflichen Fragen sind erforderlich. Für Betriebsräte, die sich mit Themen wie Datenschutz oder Arbeitsschutz befassen, sind aber auch Spezialschulungen für diese Bereiche erforderlich. Bei Spezialschulungen kommt es stets darauf an, ob es einen konkreten betrieblichen Anlass gibt. Nach einem Wechsel des Betriebsratsgremiums werden vor allem arbeitsrechtliche Grundschulungen im Fokus stehen.

Sie entscheiden, wer teilnimmt

Welche Fortbildungsmaßnahmen Sie für erforderlich halten, und wer entsendet wird, entscheiden Sie durch Beschluss im Gremium. Auch der zeitliche Umfang für die erforderlichen Schulungen ist nicht begrenzt. Er ergibt sich lediglich aus der Notwendigkeit und der üblichen Dauer von Schulungen und Spezialschulungen.

Meine Empfehlung

Entscheiden Sie keinesfalls einfach aus dem Bauch heraus, sondern überlegen Sie jedes Mal unabhängig von Ihren subjektiven Wünschen, ob auch eine 3. Person die Schulung als erforderlich beurteilen würde. Ist das der Fall, dürfte es keine Schwierigkeiten mit Ihrem Arbeitgeber wegen der Teilnahme geben.

Beschluss ist Pflicht

Als Betriebsrat sind Sie verpflichtet, die Teilnahme eines Mitglieds an einer Schulung Ihrem Arbeitgeber rechtzeitig mitzuteilen. Und zwar in der Form eines Entsendebeschlusses. Dieser muss ihm vor der Schulung zugehen. Zudem müssen Sie die Formalien der Beschlussfassung, also ordnungsgemäße Ladung mit Tagesordnung und Beschlussfähigkeit im Gremium, einhalten.

Achtung!

Die Tagesordnung muss präzise den Tagesordnungspunkt „Entsendung zu Schulungsmaßnahmen“ und möglichst auch eine Benennung der in Aussicht genommenen Seminare enthalten. Die Behandlung dieses Themas unter dem Punkt „Verschiedenes“ wird von der Rechtsprechung nicht akzeptiert.

Last, but not least: Haben Sie als Betriebsrat einen Entsendebeschluss nach § 37 Abs. 6 BetrVG gefasst, benötigen Sie keine Zustimmung Ihres Arbeitgebers. Sollte er trotzdem Einwände haben, kann er oder können Sie die Einigungsstelle zur Klärung anrufen. Diese entscheidet dann darüber, ob die Erforderlichkeit gegeben ist.

Teilnahmepflicht nach Beschluss

Ist der Beschluss gefasst bzw. hat die Einigungsstelle entschieden, ist das Betriebsratsmitglied allerdings nicht nur berechtigt, sondern auch verpflichtet, an der Schulung teilzunehmen. ■

Aktuelles LAG-Urteil

Betriebsrat im Außendienst: Anspruch auf Zulagen auch während der Betriebsratstätigkeit?

Betriebsratsarbeit darf Sie finanziell nicht benachteiligen – das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Nürnberg in seinem jetzt veröffentlichten Urteil vom 22.11.2024 noch einmal unmissverständlich klargestellt (Az. 8 SLa 147/24). Es entschied: Arbeitgeber müssen auch während auswärtiger Betriebsratstätigkeiten tarifliche Zulagen zahlen, wenn Ihnen diese für Ihre reguläre Arbeit zustehen.

Der Fall: Streit um die Außendienstzulage für die Betriebsratstätigkeit

Ein Straßenwärter im Außendienst, zugleich Betriebsratsmitglied, erhielt eine Außendienstzulage von 8,50 Euro pro Tag, wenn sein Einsatzort mehr als 30 km vom Wohnort entfernt war. Während der Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben war er ebenfalls oft über 30 km entfernt tätig – der Arbeitgeber verweigerte ihm aber die Zulage mit der Begründung, dass Betriebsratsarbeit keine Außendiensttätigkeit sei. Der Betriebsrat sah das anders und zog vor Gericht.

Die Entscheidung des Gerichts

Das LAG Nürnberg stellte klar:

- **Gleichbehandlung von Betriebsratstätigkeit und regulärer Arbeit**

Der Arbeitgeber darf Betriebsräte nicht schlechter stellen als andere Beschäftigte. Wenn die Außendienstzulage für die reguläre Arbeit gezahlt wird, muss sie auch für Betriebsratstätigkeit in vergleichbarer Entfernung gewährt werden.

- **Aufwand entsteht auch während der Betriebsratsarbeit**

Der Betriebsrat fuhr auch bei der Gremiumstätigkeit regelmäßig zu entfernten Orten. Da ihm diese Zulage im normalen Arbeitsalltag zusteht, bleibt der Anspruch auch für diese Tage bestehen.

- **Keine unzulässige Begünstigung**

Der Arbeitgeber argumentierte, dass eine Zahlung der Zulage für Betriebsratstätigkeit eine Begünstigung sei. Das Gericht stellte jedoch klar: Die Zahlung stellt lediglich sicher, dass das Betriebsratsmitglied weder benachteiligt noch bevorzugt wird. Der Arbeitgeber muss zahlen.

Fordern Sie Ihre tariflichen Ansprüche ein

Wenn Ihr Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag eine Zulage für bestimmte Einsätze vorsieht, dann haben Sie darauf auch während der Betriebsratstätigkeit Anspruch – sofern dieselben Voraussetzungen erfüllt sind. Lassen Sie sich nicht auf alternative Erstattungsmodelle verweisen. Im entschiedenen Fall wollte der Arbeitgeber das Betriebsratsmitglied stattdessen auf eine Reisekostenrichtlinie verweisen. Das Gericht machte klar, dass die tariflich geregelte Zulage Vorrang hat.

Gleichstellung mit Ihrer regulären Tätigkeit durchsetzen

Betriebsratstätigkeit ist keine Freizeit – sondern eine gesetzlich geschützte Funktion. Sie dürfen finanziell nicht schlechter gestellt werden, nur weil Sie Ihr Betriebsratsamt wahrnehmen. Falls Ihr Arbeitgeber Zahlungen verweigert, ist es hilfreich, genau festzuhalten, wann und wo Sie für Betriebsratstätigkeiten unterwegs waren.

So geht es nicht!

Der Fall: Ein Schichtarbeiter arbeitet regulär in der Nachtschicht und erhält dafür tarifliche Nachtzuschläge. Wird er für eine Betriebsratssitzung oder Schulung freigestellt, rechnet der Arbeitgeber diese Stunden nur mit dem Grundlohn ab.

Die Entscheidung: Das BAG (27.7.1994, Az. 7 AZR 539/93) entschied jedoch, dass auch Betriebsratsmitglieder die Zuschläge weiter erhalten müssen, weil sie sonst finanziell benachteiligt würden.

Fazit

Das neue Urteil des LAG Nürnberg stärkt Betriebsräte in ihrer Arbeit. Wenn Sie in Ihrer regulären Arbeit Anspruch auf Zulagen haben, behalten Sie diesen auch während der Betriebsratstätigkeit. ■

Aktuelles BAG-Urteil

Zielvereinbarungen und Zielvorgaben muss Ihr Arbeitgeber pünktlich treffen und liefern

Wenn es Ihr Arbeitgeber schuldhaft versäumt, einem Arbeitnehmer rechtzeitig individuelle und unternehmensbezogene Ziele für eine variable Vergütung vorzugeben, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Schadenersatz. Eine nachträgliche Zielvorgabe ist dann nicht mehr möglich, wenn sie ihre Motivations- und Anreizfunktion nicht mehr erfüllen kann (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 19.2.2025, Az. 10 AZR 57/24).

Im entschiedenen Fall hatte ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine variable Vergütung, die sich aus 70 % Unternehmenszielen und 30 % individuellen Zielen zusammensetzte.

Laut Betriebsvereinbarung musste die Zielvorgabe bis zum 1.3. des Kalenderjahres erfolgen. Der Arbeitgeber gab die Unternehmensziele jedoch erst Mitte Oktober 2019 bekannt, individuelle Ziele wurden gar nicht festgelegt.

Folge: Der Arbeitnehmer muss so behandelt werden, als hätte er das Ziel zu 100 % erreicht. ■

Praxis-Knowhow

Praxiswissen Arbeitszeit: Wichtige Betriebsratsfragen klipp und klar beantwortet

Die Arbeitszeit ist eines der wichtigsten Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats. Ob Schichtpläne, Pausenzeiten oder flexible Arbeitszeitmodelle – als Betriebsrat haben Sie ein durchsetzungsstarkes Mitspracherecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat immer wieder betont, dass die Einführung, Änderung und Abschaffung von Arbeitszeitregelungen nicht ohne die Zustimmung des Betriebsrats erfolgen darf. Dies gilt insbesondere für:

- Die Einführung und Abschaffung von Schichtarbeit (BAG, Urteil vom 18.7.1990, Az. 4 AZR 295/89)
- Den Ausfall ganzer Schichten (BAG, Urteil vom 13.7.1977, Az. 1 AZR 336/75)
- Die Streichung von Schichten aus dem Jahresschichtplan (BAG, Urteil vom 1.7.2003, Az. 1 ABR 22/02)
- Die Festlegung von Beginn und Ende der einzelnen Schichten
- Die Aufstellung von Schichtplänen (BAG, Urteil vom 28.5.2002, Az. 1 ABR 40/01)
- Die Festlegung des Personenkreises, der Schichtarbeit leisten muss (BAG, Urteil vom 29.9.2004, Az. 5 AZR 559/03)

Sie sehen: Die Arbeitszeitgestaltung ist ein zentrales Thema für Sie als Betriebsrat. Das gilt auch für die neuen Arbeitszeitmodelle, die nach einer ganz aktuellen Studie der Bertelsmann Stiftung derzeit besonders gefragt sind.

Denn was sich Ihre Kolleginnen und Kollegen der neuen Studie wünschen ist mehr Autonomie bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeiten, um Beruf und Privatleben besser in Einklang zu bringen. Und zwar ohne in die Armutsfalle Teilzeitarbeit zu stürzen!

Dabei geht es vor allem um flexible Modelle wie Wahlarbeitszeit durchsetzen. Bei diesem innovativen Modell können Mitarbeiter ihre Arbeitszeit innerhalb eines definierten Rahmens selbst bestimmen – und zwar, indem sie aus verschiedenen Zeitblöcken wählen. Kaum etwas fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben besser. Kaum etwas ermöglicht es erfolgreicher, auf persönliche Bedürfnisse einzugehen.

Ebenso beliebt in „modern“ arbeitenden Teams: Funktionszeit. Bei diesem Modell koordinieren Teams eigenverantwortlich die Arbeitszeiten so, dass die Betriebszeiten abgedeckt sind – ohne dass es feste individuelle Anwesenheitszeiten gibt.

Nicht zuletzt erfreut sich auch das Modell der lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung zunehmender Beliebtheit. Dieses Model berücksichtigt die unterschiedlichen Bedürfnisse der Beschäftigten in verschiedenen Lebensabschnitten.

So kann die Arbeitszeit beispielsweise während der Familiengründung reduziert und in späteren Jahren wieder erhöht werden. Ein Modell also, das passgenaue Arbeitszeiten möglich macht.

Meine Empfehlung

Machen Sie sich als Betriebsrat stark für flexible Arbeitszeitmodelle. Nutzen Sie alle Ihre Mitbestimmungsrechte. Die sind stark. Und damit Sie gut vorbereitet sind, habe ich hier wichtigsten Fragen und Antworten zur Arbeitszeit zusammengefasst.

1. Was zählt alles zur Arbeitszeit?

Nach § 2 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) ist Arbeitszeit die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit – ohne Pausen. Dazu gehören:

- **Arbeitsbereitschaft –** also „wache Aufmerksamkeit im Zustand der Entspannung“ (BAG, Urteil vom 17.7.2008, Az. 6 AZR 505/07)
- **Bereitschaftsdienst –** wenn Beschäftigte sich an einem bestimmten Ort bereithalten müssen (z. B. Ärzte in Kliniken)
- **Telearbeit und Homeoffice –** jede Tätigkeit für den Arbeitgeber zählt als Arbeitszeit.
- **Dienstreisen –** wenn Reisen untrennbar mit der Hauptleistungspflicht verbunden sind (z. B. Kundentermine im Außendienst)
- **Umkleidezeiten –** wenn Schutzkleidung oder Dienstkleidung getragen werden muss (BAG, Urteil vom 12.12.2018, Az. 5 AZR 124/18)

Nicht zur Arbeitszeit zählen: Pausen, private Tätigkeiten und normale Pendelzeiten zur Arbeit.

2. Wie ist die Arbeitszeit im Homeoffice geregelt?

Im Homeoffice gilt die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit. Arbeitgeber sind aber verpflichtet, die Arbeitszeit zu erfassen. Der Europäische Gerichtshof (EuGH, Urteil vom 14.05.2019, Rs. C-55/18) hat entschieden, dass Arbeitgeber ein objektives, verlässliches Zeiterfassungssystem bereitstellen müssen.

Das hat er mit Urteil vom 19.12.2024 noch einmal bekräftigt (Rs. C 531/23) – und auch das BAG verlangt, dass alle Arbeitszeiten erfasst werden (Beschluss vom 13.9.2022, Az. 1 ABR 22/21).

Und: Das Arbeitsgericht (ArbG) Aachen hat erst kürzlich entschieden (Urteil vom 10.10.2024, Az. 3 Ca 1603/24): Verlangt ein Arbeitgeber keine Aufzeichnung der Arbeitszeit, können Beschäftigte auch mit ungenauen eigenen Aufzeichnungen Überstunden einfordern.

Das Urteil ist brisant

Bislang galt: Überstunden müssen Beschäftigte beweisen. Das Gericht sieht das nun anders. Seine Begründung: Nach § 16 Abs. 2 ArbZG müssen Arbeitgeber ohne Wenn und Aber sicherstellen, dass für **alle** Beschäftigten die Arbeitszeit aufgezeichnet und erfasst wird. Da der Arbeitgeber dieser Pflicht nicht nachgekommen war, konnte er die Behauptungen des Arbeitnehmers nicht widerlegen und muss nun zahlen. Eine klare Umkehr der Beweislast.

Meine Empfehlung

Schließen Sie eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeiterfassung ab, um klare Regeln für Homeoffice und Vertrauensarbeitszeit zu schaffen. Ohne Erfassung der Arbeitszeit geht es nicht.

3. Kann der Arbeitgeber Reisezeiten als Freizeit werten?

Nein, Reisezeiten gehören zur Arbeitszeit, wenn sie zur Hauptleistungspflicht gehören. Das betrifft insbesondere:

- Dienstreisen im Außendienst
- Fahrzeiten zwischen Kunden
- Anreisen zu Schulungen oder Seminaren

Achtung!

Fahrzeiten von der Wohnung zum Büro gelten nicht als Arbeitszeit!

Meine Empfehlung

Wenn Sie, eine Kollegin oder ein Kollege am Sonntag anreisen muss, weil eine Anreise am Montag nicht rechtzeitig möglich wäre, ist diese Reisezeit Arbeitszeit, da sie im direkten Zusammenhang mit der beruflichen Verpflichtung steht.

Beispiel: Ein Außendienstmitarbeiter muss am Montagmorgen um 8 Uhr an einem Kundenstandort in einer weit entfernten Stadt sein. Eine Anreise am Montag wäre nicht rechtzeitig möglich. Da die Reise arbeitsbedingt notwendig ist, zählt die Anreise am Sonntag zur Arbeitszeit.

Fazit

Das BAG hat immer wieder deutlich gemacht (so auch mit Urteil vom 17.10.2018, Az. 5 AZR 553/17), dass Reisezeiten als Arbeitszeit gelten, wenn sie zur Erbringung der arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung erforderlich sind. Auch für Betriebsräte hat das BAG (Beschluss vom 27.6.2018, Az. 7 ABR 24/16) klargestellt, dass Reisezeiten zur Betriebsratstätigkeit vergütungspflichtig sind.

4. Wann zählt das Umziehen als Arbeitszeit?

Das BAG (Urteil vom 12.12.2018, Az. 5 AZR 124/18) hat entschieden, dass Umkleidezeiten vergütungspflichtig sind, wenn

- Schutzkleidung getragen werden muss,
- die Kleidung auffällig ist und das Umziehen im Betrieb erforderlich ist (z. B. Uniformen im Einzelhandel).

Ein neues Urteil hierzu stammt vom Landesarbeitsgericht (LAG) Nürnberg. Es entschied: Gehören Umkleide- und Duschzeiten zur Arbeitszeit, muss Ihr Arbeitgeber diese auch bei Urlaub oder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bei der Lohnfindung berücksichtigen. So das LAG Nürnberg (Urteil vom 16.8.2024, Az. 4 Sa 339/20).

Übrigens: Duschen gehört zur Arbeitszeit, wenn Beschäftigte bei der Arbeit so schmutzig werden oder unangenehm riechen, dass an eine Heimfahrt in ungeduschtem Zustand nicht zu denken ist (BAG, Urteil vom 23.4.2024, Az. 5 AZR 212/23).

Damit gilt:

- Ist Waschen oder Duschen aus Gründen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes erforderlich oder
- ist ein Wechsel in die Privatkleidung ohne vorheriges Waschen unzumutbar,

zählt die Duschzeit zur Arbeitszeit. Das gilt auch für Umkleidezeiten, wenn ein Umkleideraum aufgesucht werden muss.

5. Kann der Arbeitgeber ohne Zustimmung Plusstunden vom Zeitkonto abziehen?

Nein, das ist unzulässig! Viele Arbeitgeber greifen bei Auftragsflauten auf Arbeitszeitkonten zu. Doch das LAG Berlin-Brandenburg (Urteil vom 17.12.2014, Az. 15 Sa 982/14) entschied: Der Arbeitgeber darf Plusstunden nicht ohne Zustimmung des Betriebsrats abbauen.

Ausnahme: Ein Tarifvertrag erlaubt ausdrücklich den Zugriff auf das Arbeitszeitkonto.

Fehlt ein Tarifvertrag, gilt: Ihr Arbeitgeber darf nicht einseitig die Arbeitszeit der Beschäftigten reduzieren und in die Arbeitszeitkonten eingreifen. Dafür bedarf es einer Vereinbarung mit Ihnen als Betriebsrat (Urteil vom 14.2.2024, Az. 1 Ca 89/23).

6. In welchen Fällen darf die tägliche Arbeitszeit 10 Stunden überschreiten?

Laut § 3 ArbZG darf die tägliche Arbeitszeit nur in Ausnahmefällen über zehn Stunden hinausgehen:

- In Notfällen, wenn unvorhersehbare Ereignisse den Betrieb gefährden
- Wenn nur wenige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betroffen sind, aber ein großer Schaden droht (§ 13 Abs. 2 ArbZG)
- Auf tarifvertraglicher Grundlage

Achtung!

Schwerbehinderte dürfen nicht gegen ihren Willen über acht Stunden am Tag arbeiten (§ 207 Neuntes Sozialgesetzbuch (SGB IX)).

Fazit

Die Arbeitszeit ist eines der zentralen Mitbestimmungsthemen im Betrieb. Sie haben das Recht, mitzubestimmen und Ungerechtigkeiten zu verhindern.

Gerichtsurteile rund um den betrieblichen Datenschutz

Unbeaufsichtigte Kamera filmt Kollegen und zeichnet Unterhaltungen im Büro auf – heimliche Überwachung oder nicht?

Videoaufnahmen im Betrieb sind immer ein heißes Thema aus der Sicht des Datenschutzes. Werden die Kolleginnen und Kollegen illegal – also ohne eine rechtliche Grundlage – aufgenommen, drohen dem Arbeitgeber harte Konsequenzen. Die können von einem hohen Bußgeld durch eine Datenschutz-Aufsichtsbehörde bis zu Schadenersatzzahlungen an gefilmte Kolleginnen und Kollegen reichen. Gerade das Thema Schadenersatz hat in den letzten Monaten stark zugenommen und spielt mittlerweile in vielen arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen eine Rolle.

Das Recht auf Schadenersatz ist verankert in Art. 82 der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Hier heißt es: *„Jeder Person, der wegen eines Verstoßes gegen diese Verordnung (die DSGVO) ein materieller oder immaterieller Schaden entsteht, hat Anspruch auf Schadenersatz gegen den Verantwortlichen (…).“*

Ein besonders merkwürdiger Fall in jeder Beziehung wurde bereits vor einem Jahr vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg verhandelt (Urteil vom 15.3.2024, Az. 15 Sa 45/23). Ein ehemaliger Beschäftigter verlangte von seinem Ex-Arbeitgeber Schadenersatz in Höhe von 5.000 Euro, weil er im Betrieb heimlich gefilmt worden war. Das klingt eigentlich eindeutig, oder? Der ehemalige Arbeitgeber ist ein Industrieunternehmen mit mehreren deutschen Standorten und insgesamt etwa 800 Beschäftigten. Der Kläger war dort vom 1.4.2021 bis zum 31.12.2021 beschäftigt.

Welche Konsequenzen hatten die Aufnahmen für den Mitarbeiter, der die Kamera aktiviert hatte?

Der spätere Kläger teilte sich ein Büro mit zwei Kollegen. Eingewilligt hatte er, dass Aufnahmen zu seiner Person im Rahmen einer Auszubildendenkampagne veröffentlicht werden durften. Mitarbeiter des Betriebs unterzeichneten eine Verpflichtungserklärung zur „Wahrung der Vertraulichkeit und zur Beachtung des Datenschutzes“.

Einer der beiden Bürokollegen war im Betrieb zuständig für die Wartung und Ausgabe von Kameras, mit denen Mitarbeiter Probleme oder Störungen an Maschinen erkennen und dokumentieren sollten. Zu seinen Aufgaben gehörten auch das Laden und Funktionstests der Kameras.

Am 12.5.2021 schloss der Mitarbeiter eine der Kameras an die Ladestation auf einem Fensterbrett des Büros an und schaltete sie ein. Dann verließ er das bis dahin unbesetzte Büro. Die Kamera filmte die beiden später eintretenden Kollegen und zeichnete Unterhaltungen und Telefonate auf. Insgesamt dauert die Aufnahme fast 76 Minuten.

Der spätere Kläger ist in 31:44 Minuten Teil der Aufnahme. Innerhalb dieser Zeit sieht man ca. 1 Minute seinen Körper, in der restlichen Zeit fast nur noch die obere Hälfte seines Kopfes.

Lag eine heimliche Überwachung vor?

Ein Mitarbeiter, dem die Kamera später ausgehändigt wurde, entdeckte die Aufnahmen und informierte die Geschäftsführung. Es kam zu einem Gespräch mit allen Beteiligten, der Personalleiterin und einem der Geschäftsführer.

Aus Sicht des späteren Klägers lag eine heimliche Überwachung vor. Das stritt der Kollege, der die Kamera aktiviert hatte, ab. Gleichzeitig entschuldigte er sich für seinen Fehler. Er wurde abgemahnt und in ein anderes Büro versetzt.

Das Urteil: Kein Schadenersatz für versehentliche Videoaufnahmen von Beschäftigten

Im Februar 2022 und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Ende 2021 verlangte der unfreiwillig Gefilmte vom Arbeitgeber 5.000 Euro (zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 %) Schadenersatz und reichte im April 2022 Klage ein, nachdem der ehemalige Arbeitgeber der Forderung nicht nachgekommen war. Mit den Filmaufnahmen sei sein allgemeines Persönlichkeitsrecht verletzt worden.

Außerdem habe der Arbeitgeber seine allgemeine Fürsorgepflicht in besonders erheblichem Maße, „grob fahrlässig“, verletzt.

Die Klage wurde am 13.6.2023 vom Arbeitsgericht abgewiesen. In der Kurzversion: der Arbeitgeber sei für die Handlung des filmenden Mitarbeiters nicht verantwortlich zu machen – dieser handelte nicht als „Erfüllungsgehilfe“ des Arbeitgebers. Auch sei ein erlittener Schaden des Klägers nicht erkennbar. Der gefilmte Mitarbeiter ging dagegen in Berufung.

Aber auch diese wurde im März 2024 abgelehnt. Ich möchte den Vorfall nicht kleinschreiben, auch wenn er sich auf den ersten Blick harmlos liest. Ausschließen können wir schließlich nicht, dass zumindest der filmende Mitarbeiter vorsätzlich gehandelt hat. Auch sollte man das schlechte Gefühl des Klägers, heimlich gefilmt worden zu sein, nicht herabsetzen.

Trotzdem ist m. E. in diesem Fall nachvollziehbar, dass Schadenersatz weder gezahlt noch gerichtlich zugesprochen wurde. Einem Missbrauch dieses Anspruchs wären sonst noch weiter Tür und Tor geöffnet worden. ■

Aktuelles OLG-Urteil

Müssen auch Berichte einer Detektei gegenüber Betroffenen nach DSGVO beauskunftet werden?

Unser nächster Fall spielte sich nicht in einem Betrieb ab. Es geht dabei aber um die Frage, ob die Ergebnisse einer Beobachtung durch Detektive nach Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) beauskunftet werden müssen oder nicht. Da wir uns im betrieblichen Datenschutz auch immer wieder mit vom Arbeitgeber angeheuerten Detektiven auseinandersetzen müssen, ist die Frage sehr interessant für Sie und Ihre Arbeit.

Das Oberlandesgericht (OLG) Oldenburg musste zwischen den Interessen einer Autoversicherung nach Geheimhaltung von Observationsberichten und dem observierten Opfer eines Verkehrsunfalls abwägen. Der Kläger wurde 2018 bei dem Unfall verletzt. Die Versicherung hatte den Wagen des Unfallverursachers versichert. Sie zweifelte daran, dass die Verletzungen des Unfallopfers wirklich so gravierend waren, wie angegeben.

Daher beauftragte sie ein Detektivbüro, das den Verletzten beobachtete und darüber zwei Observationsberichte erstellte. Im Juni 2021 verlangte das Unfallopfer die umfangreichen Auskünfte zu den über seine Person gespeicherten Daten nach Art. 15 DSGVO.

Zwar erteilte die Versicherung Auskunft, fügte jedoch die Berichte der Detektei nicht bei. Begründung: deren Offenlegung würde ihren Verteidigungsinteressen schaden. Das sah das OLG anders und urteilte, dass die Auskunft vollständig erteilt werden muss (Urteil vom 9.4.2024, Az. 13 U 48/23).

Das sind die Feststellungen des OLG zum Bericht der Detektive

Vor dem Landgericht (LG) erhielt die Versicherung noch Recht. Das änderte sich dann, wie berichtet, in der Berufung vor dem OLG. Drei Punkte der Urteilsbegründung sind für Sie und Ihre Arbeit besonders interessant:

1. Die Versicherung war nicht verpflichtet, den späteren Kläger über die Beobachtung zu informieren. Das scheint im ersten Moment klar zu sein. Aber mit etwas Überlegung könnte man zu dem Schluss kommen, dass nach Abschluss der Observation und Speichern der Berichte Art. 14 DSGVO greift, also die Informationspflicht zu Daten, die nicht direkt bei der betroffenen Person erhoben wurden. Das sieht das OLG nicht als gegeben.
2. Ein überwiegendes Geheimhaltungsinteresse für die Berichte der Detektei besteht nach Ansicht des Gerichts nicht.
3. Die Versicherung kann sich auch nicht darauf berufen, dass die Berichte Geschäftsgeheimnisse darstellen und daher nicht beauskunftet werden müssen.

Mein Datenschutz-Fazit für Sie

Mich würde interessieren, ob der Kläger von der Beobachtung durch die Detektive Wind bekommen hatte. Wie sonst hätte er beurteilen können, dass die durch die Versicherung im ersten Schritt erteilten Auskünfte zu seiner Anfrage nicht vollständig waren? Abgesehen davon stellt diese Gerichtsentscheidung klar, dass im Fall einer Beobachtung von Kolleginnen und Kollegen durch vom Arbeitgeber angeheuerte Detektive der Arbeitgeber im Fall einer Artikel-15-Anfrage nach DSGVO sehr wahrscheinlich auskunftspflichtig ist. Sollte dieser Verdacht also im Raum stehen, können Sie entsprechend beraten und sich auf das Urteil des OLG berufen.

Datenschutz in der EU

Französische Datenschutz-Aufsichtsbehörde verhängt Bußgeld für installierte Überwachungssoftware

Ein französisches Immobilienunternehmen hatte Überwachungssoftware auf den dienstlichen Computern seiner Mitarbeiter installiert, um diese im Homeoffice kontrollieren zu können. Zusätzlich gab es eine Videoüberwachung auf dem Betriebsgelände und in den Büros – angeblich, um Diebstähle zu verhindern.

Nach mehreren Beschwerden leitete die französische Aufsichtsbehörde Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL) ein Ermittlungsverfahren ein. Dabei stellte die CNIL fest, dass der Arbeitgeber seine Mitarbeiter sowohl am Arbeitsplatz als auch während der Pausen kontinuierlich filmte. Es wurden Bild- und Tonaufnahmen gemacht.

Über eine auf den dienstlichen Computern installierte Software wurde die Arbeitszeit anhand regelmäßiger, heimlich erzeugter und weitergeleiteter Screenshots überwacht.

Weder für die Videoüberwachung noch für die installierte Überwachungssoftware konnte der Arbeitgeber eine rechtliche Grundlage angeben. Zusätzlich waren die Informationspflichten gegenüber den Beschäftigten nicht erfüllt worden und es gab keine Datenschutz-Folgenabschätzungen für die Überwachungsmaßnahmen.

Die CNIL verhängte wegen der Verstöße ein Bußgeld von nur 40.000 Euro. Dabei wurde berücksichtigt, dass es sich um ein kleines Unternehmen in einer schwierigen finanziellen Lage handelte.

Aktuelles LAG-Urteil

Whistleblowing im Betrieb: Wann eine Kündigung trotz Hinweisgeberschutz möglich ist

Whistleblower sind durch das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) vor Kündigungen und anderen Repressalien geschützt. Doch bedeutet das, dass eine Kündigung unmöglich ist, sobald ein Mitarbeiter auf Missstände hinweist? Nein, wie ein aktuelles Urteil des Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen (Urteil vom 11.11.2024, Az. 7 SLa 306/24) zeigt.

Der Fall: Kündigung in der Probezeit

Ein Betriebsjurist erhielt zum Ende seiner Probezeit die Kündigung – obwohl er zuvor positives Feedback erhalten hatte. Er argumentierte, dass die Kündigung eine Vergeltungsmaßnahme sei, da er den Geschäftsführer auf Rechtsverstöße im Unternehmen hingewiesen habe. Der Arbeitgeber bestritt dies und begründete die Kündigung mit mangelnder Struktur und Pragmatismus in der Arbeitsweise des Juristen.

Die Entscheidung des Gerichts

Das LAG Niedersachsen wies die Kündigungsschutzklage ab. In der Probezeit kann ein Arbeitgeber einem neuen Mitarbeiter grundsätzlich kündigen – selbst wenn er vorher positiv bewertet wurde. Zwar hätte der Arbeitnehmer möglicherweise Schutz genossen – doch er konnte nicht nachweisen, dass er überhaupt einen Hinweis über vermeintliche Rechtsverstöße gegeben hatte. Deshalb war die Kündigung wirksam.

Wann ist eine Meldung nach dem HinSchG geschützt?

Damit sich ein Mitarbeiter auf den Hinweisgeberschutz berufen kann, muss die Meldung korrekt über einen der folgenden Kanäle erfolgen:

- Interne Meldestelle des Unternehmens
- Externe Meldestellen (z. B. Bundesamt für Justiz, Bundeskartellamt, BaFin)
- Offenlegung in der Öffentlichkeit (z. B. Medien) – aber nur in Ausnahmefällen!

Achtung!

Ein Hinweis im Personalgespräch mit dem Vorgesetzten reicht nicht aus, um Schutz zu beanspruchen.

Auch das ist wichtig:

Eine Offenlegung ist nur erlaubt, wenn:

1. Eine externe Meldung erfolglos bleibt (keine Reaktion innerhalb von 3–6 Monaten).
2. Der gemeldete Missstand das öffentliche Interesse gefährdet.
3. Der Hinweisgeber bei einer externen Meldung Repressalien befürchten müsste.
4. Die externe Meldestelle mit dem Verursacher des Rechtsverstoßes unter einer Decke stecken könnte.

Informieren Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen in der nächsten Betriebsversammlung vor den folgenden Fehlern, die bewirken, dass kein Kündigungsschutz entsteht:

- Der Mitarbeiter kann seinen Hinweis nicht belegen.
- Der Hinweis erfolgte nicht über die vorgesehenen Kanäle.
- Der Hinweis war bewusst falsch.
- Der Mitarbeiter hat Vorwürfe nicht ausreichend geprüft.
- Leichtfertige oder spekulative Anschuldigungen ohne Grundlage sind nicht geschützt.
- Es gibt einen anderen Kündigungsgrund.

Im Brennpunkt

4 Voraussetzungen für eine Befristung aufgrund eines vorübergehenden Mehrbedarfs

Eine Befristung wegen eines absehbaren Arbeitskräfteüberhangs ist nur wirksam, wenn die folgenden Voraussetzungen vorliegen:

1. Bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrags war abzusehen, dass nach Ablauf der Befristung der Beschäftigungsbedarf entfällt.
2. Ihr Arbeitgeber hat hierzu eine anhand von konkreten Anhaltspunkten nachvollziehbare Prognose angestellt.
3. Diese Prognoseentscheidung kann er in einem möglichen Gerichtsprozess darlegen und nötigenfalls beweisen.
4. Die Befristungsabrede ist schriftlich vereinbart worden.

In einem vom Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen entschiedenen Fall hatte ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer auf unterschiedlichsten Stellen immer wieder befristet eingestellt. Seine Begründung: durch die Ausfälle aufgrund der Corona-Pandemie sei nunmehr ein erheblicher Mehraufwand entstanden. Der Arbeitnehmer wurde in einer Vertretungskette tätig und daher nicht direkt in dem Bereich, in dem der Nachholbedarf offensichtlich gewesen ist.

Das Gericht entschied: Ein zusätzlicher Mehrbedarf, der durch eine Umorganisation des Arbeitgebers entstanden wäre, sei nicht erkennbar gewesen. Der Arbeitgeber konnte den „vorübergehenden“ Mehrbedarf auch nicht belegen. **Folge:** Die Befristung war unwirksam (LAG Niedersachsen, Urteil vom 10.12.2024, Az. 10 SLa 230/24).