

BetriebsRat

V E R T R A U L I C H

„NEW WORK“

Wie Sie die neue
Arbeitswelt aktiv
mitgestalten

Der unabhängige Informationsdienst für erfolgreiche Betriebsratsarbeit

Aktuelles ArbG-Urteil

Arbeitszeitkonten: Was Ihr Arbeitgeber niemals ohne Sie als Betriebsrat anordnen darf

Arbeitszeitkonten sind in vielen Betrieben gang und gäbe. Das ist auch gut so. Ebenso gut ist, dass Arbeitgeber nicht einseitig in diese Konten eingreifen dürfen. Das Arbeitsgericht (ArbG) Gera hat hierzu eine klare Meinung. Denn es entschied: Ihr Arbeitgeber darf nicht einseitig die Arbeitszeit der Beschäftigten reduzieren. Dafür bedarf es einer Vereinbarung mit Ihnen als Betriebsrat (Urteil vom 14.2.2024, Az: 1 Ca 89/23). Doch der Reihe nach ...

In dem Unternehmen, um das sich der Fall dreht, gibt es keine Betriebsvereinbarung zum Thema Arbeitszeitkonten. Als nun der Ukraine-Krieg ausbrach und dies die Weltwirtschaft erschütterte, gingen die Aufträge bei diesem Arbeitgeber zurück.

In so einer Situation sieht der Gesetzgeber das Instrument der Kurzarbeit vor. Doch der Arbeitgeber entschied sich anders. Anstatt Kurzarbeit anzuordnen, wollte er Minusstunden auf den Arbeitszeitkonten der Mitarbeiter verbuchen. Sie sollten also weniger arbeiten und dafür Minusstunden ansammeln. Einem Arbeitnehmer passte das nicht – er klagte, und gewann.

Klare Entscheidung

Vom ArbG Gera wurde der Arbeitgeber mit deutlichen Worten belehrt. Und zwar über diese drei für die Praxis ganz entscheidenden Punkte:

1. Ihr Arbeitgeber kann nur dann Minusstunden (also weniger Arbeit) anordnen, wenn die Betroffenen zur Nachleistung verpflichtet sind, weil sie die Arbeitszeit vorschussweise vergütet bekommen haben.

Zwei Top-Themen in dieser Ausgabe:

Praxis-Knowhow

Ausschlussfristen

Aktuelles Praxiswissen für Sie als Betriebsrat auf den Punkt gebracht

Seite 4

Leserfrage

Unwirksame Kündigung?

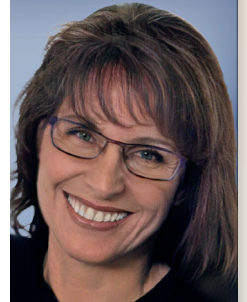
Ist eine Kündigung unwirksam, wenn diese Angabe im Arbeitsvertrag fehlt?

Seite 7

Das papierlose Betriebsratsbüro?

Sehr geehrte Betriebsrätin, sehr geehrter Betriebsrat!

Schon seit Jahren wird vom „papierlosen“ Büro gesprochen. Dann fingen die Beschäftigten an, E-Mails „sicherheitsshalber“ auszudrucken. Womit das papierlose Büro erst einmal wieder in weite Ferne gerückt ist.



Doch nun hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden: Wenn Ihr Arbeitgeber entschieden hat, dass Bewerbungs- und Auswahlverfahren in seinem Betrieb ausschließlich digital geführt werden, haben Sie als Betriebsrat keinen Anspruch darauf, Ausdrucke der Bewerbungen und Auswahlentscheidungen zu bekommen (BAG, Urteil vom 13.12.2023, Az: 1 ABR 28/22).

Aber: Falls Ihr Arbeitgeber ein solches System erst plant, können Sie mit ihm a) eine Betriebsvereinbarung darüber schließen und dann auch wieder das Thema Papier aufbringen, falls Ihnen das am Ende doch lieber ist. Wie heißt es so schön: Wer schreibt, der bleibt. Und manchmal ist es mehr als sinnvoll, Unterlagen zu besitzen. In echt. Auf Papier. Und nicht nur virtuell auf dem Computer.

Andrea Einziger

Andrea Einziger
Chefredakteurin

2. Fehlt eine solche Verpflichtung, kann Ihr Arbeitgeber Minusstunden nicht einseitig anordnen. Das geht nur (wie auch im Fall der Anordnung von Kurzarbeit) mit einer entsprechenden Betriebsvereinbarung.
3. Eine mündliche Absprache zwischen Arbeitgeber und Ihnen als Betriebsrat reicht nicht. Sie stellt keine rechtliche Grundlage für solche Minusstunden dar. Eine schriftliche Betriebsvereinbarung ist Pflicht.

Das ist wichtig: Die rechtliche Grundlage für die Belastung eines Arbeitszeitkontos mit Minusstunden ist eine entsprechende vertragliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sofern es keinen Tarifvertrag oder keine Betriebsvereinbarung gibt, die entsprechende Re-

Lesen Sie weiter auf Seite 2 ►►

gelungen enthalten. Das heißt nichts anderes, als dass es immer einer rechtlichen Regelung eines Arbeitszeitkontos bedarf. Nur dann können dort überhaupt auch Minusstunden angesammelt werden.

Schauen Sie im Fall der Fälle genau hin – es kommt auf die Details an

Ebenso entscheidend ist es auch, dass für Ihre Kolleginnen und Kollegen die Pflicht besteht, die Minusstunden nachzuarbeiten. Das ist dann der Fall, wenn die Arbeitszeit unregelmäßig verteilt ist und Betroffene selbst entscheiden können, ob sie weniger arbeiten als vertraglich vereinbart.

Dann, und auch nur dann, erhalten Betroffene mit ihrem Lohn quasi einen Vorschuss für die noch zu leistende Arbeitszeit.

Andersherum gilt:

- Minusstunden, die durch zu geringe Auslastung seitens des Arbeitgebers entstehen, dürfen nicht auf dem Arbeitszeitkonto erfasst werden.
- Eine Verrechnung solcher Minusstunden ist nur zulässig, wenn dies explizit arbeits- oder tarifvertraglich oder in einer Betriebsvereinbarung geregelt ist.

Die Begründung findet sich in § 615 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Demnach muss der Arbeitgeber die Vergütung auch dann zahlen, wenn er die Arbeitsleistung nicht abrufen kann.

So bestimmen Sie als Betriebsrat bei Minusstunden mit

Die Grundlage dafür, dass Sie bei der Anordnung von Minusstunden mitbestimmen, findet sich in § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Hier ist Ihr Mitbestimmungsrecht

- bei der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage (Nr. 2) als auch
- bei der vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit (Nr. 3) geregelt.

Weil es sich hierbei um den Kernbereich Ihrer Mitbestimmung handelt, kommt Ihr Arbeitgeber also keinesfalls an Ihnen vorbei. Eine Anordnung von Minusstunden ohne Ihre Beteiligung ist schlichtweg unwirksam.

Sie müssen als Betriebsrat einer solchen Maßnahme zwingend zustimmen, sofern es nicht bereits eine entsprechende tarifvertragliche Regelung gibt, die auf die jeweiligen Arbeitsverhältnisse anzuwenden ist (§ 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG).

Kurzarbeit oder Minusstunden?

Fallen Aufträge weg oder liegt aus anderen Gründen (man denke an Corona) ein erheblicher Arbeitsausfall vor, kommt stets das Thema Kurzarbeit ins Spiel. Folgende Voraussetzungen sind dafür notwendig: Mindestens ein Drittel der Beschäftigten in einem Betrieb müssen von Arbeitsaus-

fall betroffen sein. Die Betriebe müssen negative Arbeitszeitsalden – das heißt Minusstunden – aufbauen, bevor Kurzarbeitergeld gezahlt werden kann.

Es handelt sich also um eine kollektive Maßnahme. Die wollte im entschiedenen Fall der Arbeitgeber nicht ergreifen, sondern einfach für jeden einzelnen Mitarbeiter und jede einzelne Mitarbeiterin kurz mal Minusstunden anordnen. Aber so leicht kann er es sich eben nicht machen. Auch hierfür braucht es eine Grundlage.

Sicher können Sie im Fall der Fälle über eine entsprechende Betriebsvereinbarung nachdenken. Dann aber muss diese zeitlich klar beschränkt sein. (Angeordnete) Minusstunden führen zu einer Verringerung des Guthabens auf dem Arbeitszeitkonto und werden dann beim Ausgleich durch Mehrarbeit vergütet.

Kurzarbeit ist eine Lohnersatzleistung. Es gibt Geld auch für weniger oder gar keine Arbeit (Kurzarbeitergeld Null). Deshalb ist bei absehbar längerer Flaute dem Kurzarbeitergeld der Vorzug zu geben.

Was, wenn Ihr Arbeitgeber unzulässiger Weise Minusstunden verbucht?

Weisen Sie ihn in diesem Fall unmissverständlich darauf hin, dass ihm diese Maßnahme gar nichts bringt. Betroffene haben ja einen einklagbaren Anspruch darauf, dass diese zu Unrecht angesammelten Minusstunden wieder gestrichen werden, sofern es keine Übereinstimmung oder vertragliche Regelung zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber gab bzw. gibt.

Als Betriebsrat jedenfalls haben Sie nicht nur das Recht, sondern auch die Pflicht, Ihren Arbeitgeber an einem nicht rechtmäßigen Vorgehen zu hindern.

Schließlich weist Ihnen § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG die Aufgabe zu, die Einhaltung der zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze zu überwachen. Und das heißt auch: „Stopp!“ zu sagen, wenn Ihr Arbeitgeber solche Tricks versucht. Ohne Betriebsvereinbarung geht es nicht! ■

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 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. 19. 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 *Betriebsrat vertraulich* erscheinen 12 Ausgaben + 6 Sonderausgaben „Best Practice“ pro Jahr. ISSN 1862-0221, ZKZ 70360

Aktuelles LAG-Urteil

Befristet Beschäftigte – welche Benachteiligungen sind erlaubt, welche sind verboten?

Am Ende ist es ein wenig überraschendes Urteil: Ein Tarifvertrag regelte für die Deutsche Post AG, für Beschäftigte, die nach dem 30.6.2019 innerhalb von 24 Monaten im Anschluss an ein befristetes Arbeitsverhältnis noch einmal eingestellt werden, eine geringere Vergütung als für Dauerbeschäftigte. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamburg hat zu dieser Regelung eine klare Meinung (Urteil vom 13.2.2024, Az: 4 Sa 44/23).

Bei einer solchen Regelung werden die (ehemals) befristet Beschäftigten auf unzulässige Art und Weise benachteiligt. Es fehlt an einem sachlichen Grund dafür, warum diese Kräfte bei einer (unbefristeten) Neueinstellung weniger verdienen sollen als jene Kolleginnen und Kollegen auf vergleichbaren Arbeitsplätzen, die bereits dauerhaft das Glück einer unbefristeten Stelle genießen durften.

Doch welche Ungleichbehandlungen sind in der Praxis erlaubt?

Eigentlich ist die Sache doch klar, oder? Nach § 4 Abs. 2 Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) darf ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer oder eine befristet beschäftigte Arbeitnehmerin nicht schlechter behandelt werden als die vergleichbaren Kolleginnen und Kollegen in unbefristeten Arbeitsverhältnissen. **Ausnahme:** Es gibt sachliche Gründe, die eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.

Beispiele

- ➔ Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden: Werden befristet Beschäftigte nach Abschluss eines Sozialplans eingestellt (z. B., um bei der Abwicklung eines Betriebsteils zu helfen), können sie per se nicht erwarten, in eine unbefristete Stelle übernommen zu werden. In diesem Fall darf der Sozialplan vorsehen, dass die Beschäftigten, die nach diesem Stichtag eingestellt werden, vom Sozialplan komplett ausgenommen sind (BAG, Urteil vom 30.1.2024, Az: 1 AZR 62/23).
- ➔ Vergütungszulagen, die an das Lebensalter anknüpfen, dürfen befristet Beschäftigte nicht ausschließen (Europäischer Gerichtshof (EuGH), Urteil vom 20.6.2019, Rs: C-72/18).
- ➔ Geringfügig Beschäftigte, die bezüglich der Arbeitszeit keinen Weisungen des Arbeitgebers unterliegen, aber nur unverbindliche Wünsche anmelden können, dürfen bei gleicher Qualifikation für die identische Tätigkeit keine geringere Stundenvergütung erhalten als vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber verbindlich zur Arbeit eingeteilt werden (BAG, Urteil vom 18.1.2023, Az: 5 AZR 108/22).
- ➔ Alle Teilzeitbeschäftigten einschließlich der geringfügig Beschäftigten, haben Anspruch auf Jahresurlaub wie Vollzeitbeschäftigte. Arbeitet ein Teilzeitbeschäftigter an genauso vielen Arbeitstagen wie eine Vollzeitkraft, umfasst der Urlaub gleich viele Tage. Bei Teilzeitkräften, die nicht an jedem Arbeitstag/Woche arbeiten, verringert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Sie teilen den Urlaubsanspruch der Vollzeitkraft (z. B. 25 Tage) durch die betriebsübliche

Zahl der Arbeitstage pro Kalenderwoche (z. B. 5 Tage) und multiplizieren das Ergebnis mit der Anzahl von Arbeitstagen der Teilzeitkraft (z. B. 2 Tage); **Beispielrechnung:** $25 : 5 \times 2 = 10$ Urlaubstage.

Nutzen Sie Ihr Mitbestimmungsrecht!

Befristete Arbeitsverhältnisse können in bestimmten Fällen (Vertretung für Elternzeit, bestimmte, zeitlich begrenzte Projekte usw.) sinnvoll sein. Leider werden Befristungen aber auch immer noch genutzt, um das betriebliche Risiko auf Betroffene abzuwälzen. Deshalb ist eine Betriebsvereinbarung, die Missbrauch eindämmt oder, im besten Fall sogar ganz ausschließt, absolut empfehlenswert. Ein Muster sende ich Ihnen gern kostenlos zu (redaktion@ultimo-verlag.de, Betreff: „BV befristete Arbeitsverhältnisse“).

Doch so oder so: Entscheidend für eine wirksame Befristung ist, dass Sie korrekt informiert werden. Denn ein befristeter Arbeitsvertrag ist nur dann wirksam, wenn

1. Sie der Befristung zugestimmt haben und
2. die im Vertrag genannte Beschäftigungsdauer mit der übereinstimmt, die Ihr Arbeitgeber Ihnen mitgeteilt hat,
3. und zwar auch dann, wenn der Arbeitsvertrag eine längere Beschäftigungsdauer vorsieht (LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 14.10.2010, Az: 11 Sa 21/10).

So erfahren Sie die Dauer der Befristung

Ihr Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, Ihnen Angaben über die Dauer der Befristung zu machen. **Aber:** Sie können versuchen, in eine Betriebsvereinbarung einen Satz „hineinzumogeln“, wonach der Arbeitgeber daran gebunden ist, Ihnen immer die Dauer der Befristung mitzuteilen. In diesem Fall muss er das auch tun. Weicht er anschließend davon ab, haben Sie einem Arbeitnehmer zu einem dauerhaften Arbeitsplatz verholten.

Was ich Ihnen generell empfehle

Verlangt Ihr Arbeitgeber Ihre Zustimmung zur Einstellung eines neuen Kollegen oder einer neuen Kollegin im Rahmen eines befristeten Vertrags, ist es Ihre Aufgabe herauszufinden, ob der Kollege oder die Kollegin sinnvoll nur befristet beschäftigt werden kann. Fragen Sie sich bei jedem Fall: Gibt es nach Ende der Befristung wirklich keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit?

Und nicht zu vergessen: Ihr Arbeitgeber muss Sie umfassend über die Personalplanung entsprechend § 92 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) informieren. Dazu gehört grundsätzlich auch, dass er Sie über die Art der Beschäftigung unterrichtet. ■

Praxis-Knowhow

Ausschlussfristen: Aktuelles Praxiswissen für Sie als Betriebsrat auf den Punkt gebracht

Ausschlussfristen, auch Ausschlussklauseln oder Verfallfristen genannt, führen dazu, dass ein bestehendes Recht erlischt, wenn es nicht innerhalb einer bestimmten Frist geltend gemacht wird. Die Krux: Ausschlussfristen stehen selten im Gesetz (s. u.) Sie können vielmehr in Arbeits- und Tarifverträgen enthalten sein. Zudem können Sie als Betriebsrat sich mit Ihrem Arbeitgeber in Betriebsvereinbarungen auf eine Ausschlussfrist einigen. Doch das Thema ist ein Dauerbrenner. Denn wer die Frist versäumt, geht leer aus. Können Sie als Betriebsrat helfen?

Regelt sind Ausschlussfristen entweder im Arbeitsvertrag, im Tarifvertrag oder auch in Betriebsvereinbarungen. Sie gelten für Ansprüche, die die eine Seite gegen die andere stellt.

Im Gesetz finden sich Ausschlussfristen nur selten. Beispielsweise für das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG): Fühlen sich Kolleginnen oder Kollegen diskriminiert, müssen sie ihre Forderungen innerhalb von zwei Monaten anmelden (§§ 15 Abs. 4, 21 Abs. 5 AGG). Eine Schriftform ist nicht erforderlich.

Dass der Teufel im Detail steckt, zeigt ein Fall, den das Bundesarbeitsgericht (BAG) 2022 entschieden hat. Denn arbeitsvertragliche Ausschlussklauseln müssen bestimmte Ausschlüsse enthalten.

So hat das BAG entschieden

Im Fall einer Bürokauffrau waren „Ansprüche aus einer vorsätzlichen Vertragsverletzung oder unerlaubten Handlung“ nicht ausdrücklich ausgenommen. Damit war die Klausel komplett unwirksam. Es gelten damit die gesetzlichen Verjährungsfristen (in der Regel drei Jahre), Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 5.7.2022, veröffentlicht am 8.10.2022 (Az: 9 AZR 341/21).

Mein Tipp

Falls sich eine Kollegin oder ein Kollege hilfesuchend an Sie wendet, weil er oder sie eine Ausschlussfrist verpasst hat, prüfen Sie, ob sich dieser oder ein ähnlicher Satz wie im Beispiel unten unter Nummer 3 befindet. Wenn nicht, spricht das für die Unwirksamkeit der Klausel.

Doch angenommen, die Klausel ist wirksam. Wann beginnt eigentlich die Frist?

Die Lösung: Grundsätzlich beginnt die Frist, wenn eine Forderung fällig ist; der Anspruch also besteht.

Achtung!

Haben Sie bzw. Ihre Kollegen keine Kenntnis vom Bestehen des Anspruchs und ist die Unkenntnis auf Ihren Arbeitgeber zurückzuführen, z. B. weil Ihr Arbeitgeber einer Informationspflicht nicht nachgekommen ist, beginnt die Frist erst zu dem Zeitpunkt, zu dem Ihnen bzw. Ihren Kollegen die Kenntnis möglich gewesen wäre.

Während Sie und Ihre Kollegen Zuschläge und Sonderzahlungen eher kurzfristig geltend machen müssen, wird für Ansprüche, wie etwa die Erteilung eines Zeugnisses

oder die Abgeltung noch bestehender Urlaubsansprüche, das Ausscheiden als Termin gewählt. Wie in anderen tariflichen Angelegenheiten auch, so gilt auch im Hinblick auf die Frist: Sie kann nicht abweichend vom Tarifvertrag vereinbart werden.

Regelung genau prüfen

Wollen Sie als Betriebsrat einen Kollegen oder einer Kollegin bei der Durchsetzung eines Anspruchs unterstützen, prüfen Sie die jeweilige Klausel zunächst auf den konkreten Fall hin.

Berechnung der Frist

Ausschlussfristen werden üblicherweise nach Monaten, nicht nach Kalendermonaten berechnet. Das hat zur Folge, dass die Fristen nicht notwendigerweise am 1. eines Monats beginnen. Sie starten vielmehr an dem Tag, an dem der Anspruch entsteht.

Das kann auch ein Sonntag oder ein Feiertag sein. Würde das Ende einer Frist auf einen Sonn- oder Feiertag fallen, endet die Frist tatsächlich erst am darauffolgenden Werktag.

Was ist bei Ausschlussfristen in Arbeitsverträgen zu beachten?

Viele Arbeitgeber setzen auch in Arbeitsverträgen auf Verfallfristen. Hier gibt es seit Einführung des Mindestlohngesetzes (MiLoG) eine **wichtige Neuregelung:**

Eine Ausschlussklausel ist unwirksam, wenn sie auch unabdingbare Ansprüche wie den gesetzlichen Mindestlohn umfasst. Das gilt zumindest für ab dem 1.1.2015 geschlossene Arbeitsverträge (BAG-Urteil vom 24.9.2019, Az: 9 AZR 273/18).

Ausschlussklauseln, die also nach dem 1.1.2015 in einem Arbeitsvertrag vereinbart wurden, die nicht den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn ausnehmen, sind per se unwirksam. Für davor getroffene Ausschlussklauseln gilt das nicht.

Beispiel: Wirksame Klausel, für ab dem 1.1.2015 geschlossene Arbeitsverträge

Musterformulierung Ausgleichsklausel:

(1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, sind von den Vertragsparteien innerhalb von drei

Monaten ab ihrer Fälligkeit in Textform (z. B. per E-Mail oder Fax) geltend zu machen. Andernfalls verfallen die Ansprüche.

- (2) Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder äußert sie sich innerhalb eines Monats nach der Geltendmachung nicht hierzu, verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten ab der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.
- (3) Die Ausschlussfristen finden keine Anwendung auf Ansprüche, die aus einer strafbaren Handlung resultieren, sowie auf Ansprüche aus einer Haftung wegen Vorsatzes. Ausgenommen sind auch Schadenersatzansprüche des Arbeitnehmers wegen der Verletzung von Leben, Körper und Gesundheit, die auf einer fahrlässigen oder vorsätzlichen Pflichtverletzung des Arbeitgebers, eines gesetzlichen Vertreters oder eines Erfüllungsgehilfen des Arbeitgebers beruhen, und sonstige Schäden, die auf einer grob fahrlässigen oder vorsätzlichen Pflichtverletzung des Arbeitgebers, eines gesetzlichen Vertreters oder eines Erfüllungsgehilfen des Arbeitgebers beruhen.

Die Ausschlussfristen finden auch keine Anwendung auf sonstige unabdingbare und unverzichtbare Ansprüche, z. B. auf den gesetzlichen Mindestlohn, insbesondere gemäß § 1 MiLoG, zwingende gesetzliche Urlaubs- und Ersatzurlaubsansprüche sowie Ansprüche auf Maßnahmen des zwingenden Arbeitsschutzes.

Wichtig: 2 Monate sind zu wenig!

Ausschlussfristen können grundsätzlich auch in Formulararbeitsverträgen verwendet werden. Da es sich dabei um einen mehrfach verwendeten Arbeitsvertrag handelt, kommt §§ 305 ff. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) zur Anwendung.

Insoweit hat das BAG im Jahr 2005 entschieden, dass einzelvertragliche Ausschlussfristen von nur zwei Monaten, die in einem Formulararbeitsvertrag vereinbart wurden, einen Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin unangemessen benachteiligen.

Unter Berufung auf diese Vorschrift hat das Gericht eine Frist von weniger als drei Monaten für die erstmalige Geltendmachung arbeitsvertraglicher Ansprüche als unangemessen kurz angesehen (BAG, Urteil vom 28.9.2005, Az: 5 AZR 52/05). Sie ist deshalb unwirksam.

Das gilt für Ausschlussfristen in Ihren Betriebsvereinbarungen

Ausschlussfristen können sich auch in Betriebsvereinbarungen finden. Sie können diese dort also mit aufnehmen. **Dabei gilt es allerdings Folgendes zu beachten:**

Viele Ausschlussfristen gehen zu Ihren Lasten. Lassen Sie sich deshalb nur auf Ausschlussfristen ein, wenn Sie davon ausgehen, dass sich der Abschluss für Sie in irgendeiner Form lohnt bzw. günstig für Ihre Kolleginnen und Kollegen aus der Belegschaft ist.

Achtung!

In Betriebsvereinbarungen können Sie mit Ihrem Arbeitgeber Verfallsklauseln dann nicht wirksam vereinbaren, wenn die Fristen bereits im Tarifvertrag enthalten sind oder dort üblicherweise geregelt werden. Denn dann greift § 77 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz.

Nur wenn der Tarifvertrag eine Öffnungsklausel vorsieht, ist eine entsprechende Regelung im Rahmen einer Betriebsvereinbarung möglich.

Wie unterstützen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen sinnvoll?

Als Betriebsrat haben Sie kaum Möglichkeiten, auf die Vereinbarung tariflicher bzw. arbeitsvertraglicher Ausschlussklauseln Einfluss zu nehmen.

Den Tarifvertrag schließen die Tarifpartner untereinander ab und der Abschluss eines Arbeitsvertrags findet zwischen Ihrem Arbeitgeber und einer neuen Kollegin oder einem neuen Kollegen statt.

Ihre Möglichkeiten als Betriebsrat sind begrenzt

Ist der Vertrag einmal abgeschlossen, können Sie an einzelnen Klauseln nichts mehr ändern.

Aber Sie können Ihre Kolleginnen und Kollegen zumindest dabei unterstützen, dass sie im Zweifelsfall das Bestmögliche aus der Misere machen.

- Das erfordert einerseits, dass Sie Kolleginnen und Kollegen, die aus einem Arbeitsverhältnis ausscheiden, zum frühestmöglichen Zeitpunkt auf eventuell bestehende tarifliche Ausschlussfristen aufmerksam machen und sie auf die Konsequenzen einer nicht rechtzeitigen Geltendmachung hinweisen.
- Empfehlen Sie ihnen zudem, ihren Arbeitsvertrag mit Blick auf solche Fristen zu prüfen und entsprechend zu reagieren.
- Außerdem sollten Sie alle ausscheidenden Kolleginnen und Kollegen davor warnen, eine Ausgleichsquittung zu unterschreiben. Erklären Betroffene im Zusammenhang mit dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis, keine Ansprüche mehr aus dem Beschäftigungsverhältnis und seiner Beendigung zu haben, dann nützt die beste Geltendmachung nichts. Denn:
- In einer Ausgleichsquittung sehen die Gerichte ein negatives Schuldanerkenntnis. Dadurch werden alle eventuell bestehenden Ansprüche zum Erlöschen gebracht. Präventiv sollten Sie als Betriebsrat sich bereits bei der Entwicklung von Formulararbeitsverträgen dafür einsetzen, dass sie keine ungünstigen Verfallfristen für Ihre Kolleginnen und Kollegen enthalten.

Ausschlussklauseln und Verfallfristen können für Ihre Kolleginnen und Kollegen weitreichende Folgen haben. Da diese nicht gesetzlich geregelt sind, sondern sich in Arbeits- und Tarifverträgen finden, sind Ihre Kolleginnen und Kollegen auf Ihre Unterstützung dringend angewiesen. ■

Datenschutz im Brennpunkt

Sanktionen und Bußgelder bei Datenschutzverstößen – Risiken auch für Ihre Kolleginnen und Kollegen

Eine einfache Regel im Beschäftigtendatenschutz sagt, dass für Verstöße gegen die gesetzlichen Datenschutzvorgaben im Betrieb der Arbeitgeber verantwortlich ist – nicht der einzelne Mitarbeiter. Immer wenn ich das in einer Datenschutzeschulung vorbringe, macht sich eine gewisse Erleichterung unter meinen Teilnehmern breit. Leider muss ich diese Aussage im nächsten Satz auch schon wieder relativieren.

Es gibt eine ganze Reihe von Umständen, die dazu führen können, dass auch ein Mitarbeiter, der einen Verstoß begangen hat, dafür sanktioniert werden kann. Und leider muss ich auch sagen, dass sogar Datenschutz-Bußgelder gegen Mitarbeiter als Verursacher einer Datenschutzverletzung verhängt werden können, wenn diese vorsätzlich und wider besseres Wissen begangen werden und massiv in die Freiheit der Betroffenen eingreifen. Juristen sprechen in solchen Fällen von Mitarbeiterexzessen.

Aber der Reihe nach – wie sieht es generell mit Sanktionen gegen Mitarbeiter aus, wenn es um Datenschutzverstöße geht?

In diesen 3 Bereichen wird Ihr Arbeitgeber nach einem Sündenbock suchen

Verstöße gegen den Arbeitsvertrag oder betriebliche Anweisungen können durch den Arbeitgeber sanktioniert werden – Verstöße gegen die Datenschutzgesetze durch die Aufsichtsbehörden.

1. Zuerst einmal ist Ihr Arbeitgeber aus der Sicht der Datenschutzgesetze der Verantwortliche für das, was im Betrieb mit den Daten passiert. Aber natürlich lohnt ein Blick in den Arbeitsvertrag. Wenn ein Betrieb mit einem Datenschutz-Bußgeld belegt wird, wird im Nachgang ganz sicher geprüft werden, wer für den Verstoß verantwortlich ist. Kann ein Fehlverhalten gegen die im Arbeitsvertrag festgelegten Regelungen festgestellt werden, drohen Sanktionen.
2. Die Regelungen im Arbeitsvertrag, die den Datenschutz betreffen, sind meist wenig konkret. Ein Fehlverhalten nachzuweisen ist vermutlich nicht so einfach. Anders sieht es aber aus, wenn es ergänzende Regelungen gibt, die sich konkret auf den Datenschutz im Betrieb beziehen. Das kann eine Datenschutz-Richtlinie sein oder eine Betriebsvereinbarung. Das könnte aber auch der Nachweis sein, dass Mitarbeiter über konkrete Sachverhalte und das korrekte Verhalten geschult worden sind. Auch hier hat der Arbeitgeber Ansätze, um Fehlverhalten, das zu einem Datenschutzverstoß führt, zu bestrafen. Im Extremfall droht die fristlose Kündigung.

3. Kann Ihr Arbeitgeber aber nachweisen, dass er Maßnahmen zum Schutz von Daten getroffen und die Mitarbeiter auf den Datenschutz verpflichtet und zum erforderlichen Verhalten geschult hat und überwindet ein Mitarbeiter die gesetzten Hürden und verstößt bewusst gegen die Vorgaben, kann ein Datenschutz-Bußgeld – statt gegen Ihren Arbeitgeber – auch ihn persönlich treffen. Natürlich gehen solche Bußgelder nicht in die Millionen, wie manchmal im Fall großer Konzerne. Sie bemessen sich nach der Schwere des Verstoßes und dem Gehalt. Vor allem kann natürlich das Bußgeld einer Behörde verhängt werden und der Arbeitgeber sanktioniert zusätzlich.

Wie sieht es aktuell vor den Gerichten aus?

Es ist klar, dass die Unternehmen gegen die teilweise wirklich drastischen Datenschutz-Bußgelder vor Gericht ziehen. Dabei wurde und wird die Grundsatzfrage gestellt, ob ein konkretes Fehlverhalten der Geschäftsführung vorliegen muss, um mit einem Bußgeld belangt zu werden.

Hier hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) im Dezember 2023 entschieden, dass die Leitung eines Unternehmens dafür verantwortlich ist, dass das Unternehmen so aufgestellt ist, dass keine Datenschutzverletzungen vorkommen (Rs: C807/21).

Ein individuelles Fehlverhalten beispielsweise eines Geschäftsführers muss daher nicht vorliegen, um ein Unternehmen mit einem Bußgeld belegen zu können. Geklagt hatte beispielsweise eine Berliner Wohnungsgesellschaft, in deren Mieterverwaltungsprogramm es technisch nicht möglich war, Daten zu löschen. Wegen der zu langen Speicherung von Daten verhängte die Berliner Datenschutz-Aufsichtsbehörde ein Bußgeld von 14,5 Millionen Euro. Soweit allgemein zu Bußgeldern gegen Unternehmen.

Schuld war doch aber der Mitarbeiter, wieso soll das Unternehmen jetzt ein Bußgeld zahlen?

Genau so hat sich ein Unternehmen vor Gericht versucht zu verteidigen. Pikanterweise handelt es sich um einen Anbieter juristischer Informationen, der von einem Anwalt auf Schadenersatz verklagt wurde, weil es diesem Werbung per E-Mail gesendet hatte. Hier legte das Landesgericht (LG) Saarbrücken u. a. auch diese Frage dem EuGH vor. Dieser entschied (Urteil vom 14.4.2024, Az: C-741/21), dass sich die Schuld nicht so einfach auf den Mitarbeiter abwälzen lässt.

Mein Tipp

Verantwortlich für die zugesendete Werbung ist das Unternehmen, nicht der Mitarbeiter – auch wenn er einen Fehler gemacht hat. Damit bleibt es erst einmal dabei, dass Kolleginnen und Kollegen nur in Ausnahmefällen – wie bereits beschrieben in exzessiven Fällen von Verstößen – an Stelle des Arbeitgebers mit einem Bußgeld belangt werden können.

Ist eine Kündigung unwirksam, wenn diese Angabe im Arbeitsvertrag fehlt?

Ihre Frage bitte:
redaktion@ultimo-verlag.de

Frage: „Unser Arbeitgeber will einer Kollegin kündigen. Nun hat sie uns als Betriebsrat darauf hingewiesen, dass ihr Arbeitsvertrag einen ‚Fehler‘ enthält. Es findet sich kein Hinweis auf die Klagfrist nach § 4 Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Also darauf, dass eine Kündigungsschutzklage innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung erfolgen muss. Das sei jetzt aber Pflicht. Sie geht davon aus, dass ihre Kündigung damit per se unwirksam ist. Nun sind wir verunsichert. Stimmt das?“

Andrea Einziger:

Ihre Kollegin spielt auf das Nachweisgesetz an, das ja geändert wurde. Nach dem neu eingefügten § 2 Abs. 1 Nr. 14 NachwG muss sich im Nachweis über die Vertragsbedingungen auch der Hinweis auf die Klagfrist aus § 4 KSchG finden. Allerdings wird eine Kündigung dadurch nicht unwirksam. Das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln bereits mit Urteil 30.11.2023 entschieden (Az: 6 Sa 183/23).

Nach Auffassung des LAG Köln scheidet auch ein Schadenersatzanspruch aus, falls jemand die 3-Wochen-Frist verpasst und sich kein entsprechender Hinweis über die Kündigungsfrist im Arbeitsvertrag oder (bei älteren Arbeitsverträgen) in einer entsprechenden Information des Arbeitgebers findet. **Ausnahme:** Die oder der Betroffene hat die entsprechenden Informationen ausdrücklich angefordert, aber nicht erhalten.

Folgende Arbeitsbedingungen sind schriftlich festzuhalten

1. Name und Anschrift der Vertragsparteien;
2. Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses;
3. Das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer bei befristeten Arbeitsverhältnissen;
4. Der Arbeitsort oder ein Hinweis darauf, dass Beschäftigte an verschiedenen Orten eingesetzt werden oder den jeweiligen Arbeitsort frei wählen können, falls eine solche Vereinbarung besteht;
5. Eine kurze Beschreibung der Tätigkeit;
6. Die Dauer der Probezeit, falls eine solche vereinbart ist;
7. Die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie der Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind, und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung;
8. Die vereinbarte Arbeitszeit sowie vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für die Schichtänderungen;
9. Einzelheiten zur vereinbarten Arbeit auf Abruf nach § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG);

10. Die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen, falls dies vereinbart ist;
11. Ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung;
12. Wenn der Arbeitgeber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine betriebliche Altersversorgung (bAV) über einen Versorgungsträger zusagt, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers, sofern nicht der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist;
13. Das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Beschäftigten einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage.
14. Ein Hinweis auf die anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen;
15. Darüber hinaus werden umfassende Pflichten bei Auslandstätigkeiten von Arbeitnehmern begründet, wenn diese vier aufeinanderfolgende Wochen überschreiten.

Achtung!

Bei vor dem 1.8.2022 geschlossenen Arbeitsverträgen muss Ihr Arbeitgeber nur tätig werden, wenn er von seinen Beschäftigten zum Nachweis aufgefordert wird.

Dazu ist Ihr Arbeitgeber verpflichtet, seinen Beschäftigten auch jede Änderung wesentlicher Vertragsbedingungen spätestens am Tag ihres Inkrafttretens schriftlich mit Originalunterschrift mitzuteilen (§ 3 NachwG). ■

Werden unentschuldigte Fehltage auf den Urlaub angerechnet?

Frage: „Eine Kollegin hat zwei Tage gefehlt. Gründe hierfür hat sie nicht genannt. Nun will der Arbeitgeber diese zwei Tage vom Urlaub abziehen. Geht das?“

Andrea Einziger:

Wenn Ihr Arbeitgeber den Urlaub jetzt eigenmächtig kürzt, muss er damit rechnen, dass die Kollegin später den gekürzten Urlaub bzw. eine entsprechende Urlaubsabgeltung gerichtlich einfordert. Sie bekäme recht! Ausnahme: Es gibt eine entsprechende Vereinbarung. Denn:

Sofern der gesetzliche Mindesturlaub von 24 Werktagen nicht unterschritten wird, kann Ihr Arbeitgeber mit den Beschäftigten die Anrechnung von Fehltagen auf einen Urlaub vereinbaren. Ohne Vereinbarung geht dies nicht. Aber:

Unentschuldigte Fehltage braucht Ihr Arbeitgeber grundsätzlich nicht zu bezahlen. Wenn eine Urlaubsanrechnung nicht in Betracht kommt, kann er also das maßgebliche Monatsgehalt pro Fehltag um 1/30 kürzen. Zudem wird er die Kollegin abmahnen können. ■

Aktuelles ArbG-Urteil

Hinweisgeberschutzgesetz: Kein Schadenersatzanspruch ohne Meldung an die Meldestelle

Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber sind besonders vor Repressalien durch den Arbeitgeber geschützt. Schließlich ist am 2.7.2023 das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) in Kraft getreten, das die entsprechenden Regelungen enthält. Nun gibt es ein erstes Urteil dazu (Arbeitsgericht (ArbG) Hamm, Urteil vom 16.2.2024, Az: 2 Ca 1229/23).

Im entschiedenen Fall hatte ein Krankenpfleger das Rentenalter erreicht. Er wurde befristet weiterbeschäftigt. Eine Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses lehnte der Arbeitgeber ab. Der Arbeitnehmer klagte. Das Arbeitsverhältnis sei nur deshalb nicht fortgesetzt worden, weil er vorher auf Missstände im Klinikum hingewiesen habe. Somit stehe ihm Schadenersatz für die entgangene Arbeitsvergütung nach den §§ 36, 37 HinSchG i. H. v. 44.572,34 Euro zu.

Arbeitnehmer hatte eine „Kleinigkeit“ übersehen

Zwar hatte der Arbeitnehmer tatsächlich in einem Personalgespräch Kritik geäußert. Aber: Er hatte keine Meldung an die gesetzlich vorgesehene und bestehende externe Meldestelle erstattet. So stand lediglich seine Behauptung im Raum. **Folge:**

Dem ehemaligen Arbeitnehmer steht kein Anspruch auf Schadenersatz gem. § 37 Abs. 1 HinSchG zu. Und zwar, weil er weder die – damals noch nicht bestehende – interne Meldestelle des Arbeitgebers noch eine externe Meldestelle i. S. v. §§ 19 ff., 28 HinSchG informiert hatte (der Arbeitgeber hatte zum fraglichen Zeitpunkt noch keine interne Meldestelle einrichten müssen). Das Arbeitsgericht argumentiert:

Für den Arbeitnehmer wäre es jedoch ein Leichtes gewesen, die Beschwerde – so er dies wollte – gegenüber der eingerichteten externen Meldestelle zu erklären.

Fazit

Eine „hinweisgebende Person“ darf nach dem HinSchG nicht benachteiligt werden, weil sie bestimmte Informationen offengelegt hat. Andernfalls kann das zum Schadenersatzanspruch führen (§ 37 HinSchG). Voraussetzung für diesen Hinweisgeberschutz ist jedoch, dass die hinweisgebende Person die Informationen an eine nach diesem Gesetz vorgesehene Meldestelle gemeldet oder nach den Bestimmungen dieses Gesetzes offengelegt hat.

Achtung!

Werden die Informationen, wie es oft der Fall ist, lediglich Ihnen als Betriebsrat gegeben (oder zum Beispiel auch „nur“ im Intranet offengelegt), besteht ebenfalls nicht der besondere Schutz aus dem Hinweisgeberschutz. **Deshalb:**

Informieren Sie in einer der kommenden Betriebsversammlungen die Kolleginnen und Kollegen und machen Sie noch einmal deutlich, wie im Fall von Hinweisen zu

verfahren ist, damit der besondere Schutz und/oder ggf. auch der Schadenersatzanspruch gewährleistet sind. ■

Aktuelles ArbG-Urteil

Harte Kritik am Arbeitgeber rechtfertigt noch keine Kündigung

Auf einer Betriebsversammlung äußerte sich ein Arbeitnehmer deutlich kritisch über seinen Arbeitgeber und ein von ihm aufgelegtes Sparprogramm. Es fielen harte Worte – aber keine persönlichen Angriffe oder Beleidigungen gegen den Arbeitgeber oder bestimmte Personen aus der Geschäftsleitung. Trotzdem kündigte der Arbeitgeber – und erlebte eine Überraschung.

Als der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erhob, bekam er in vollem Umfang recht. Zwar habe sich der Arbeitnehmer im Laufe seines Statements teils polemisch geäußert. Das aber, so das Arbeitsgericht (ArbG) Fulda, ist von dem in Art. 5 Grundgesetz (GG) verankertem Recht auf Meinungsfreiheit gedeckt (Urteil vom 10.4.2024, Az: 4 Ca 377/23).

Achtung!

Anders hätte es ausgesehen, wenn der Arbeitnehmer Vorgesetzte, Geschäftsführer etc. persönlich verbal angegriffen, beleidigt oder „geschmäht“ hätte. Äußerungen wie „kriminelles Pack“ oder „Führen nach der Nazi-Methode“ etc. sind tabu – und stellen keine Aussagen im Rahmen der geschützten Meinungsfreiheit dar. Harte und teils polemische Kritik aber müssen Arbeitgeber aushalten. Sagen Sie also „Nein“ in der Kündigungsanhörung.

Aktuelles LAG-Urteil

Unerlaubte Begünstigung oder nur gerecht? Getränkemarken für ein freigestelltes Betriebsratsmitglied

In einem Unternehmen erhielten Beschäftigte Getränkemarken zum Bezug von vom Arbeitgeber gestellten Getränken. Außendienstler erhielten zusätzliche Marken, da sie nicht immer den „Vorortverzehr“ wahrnehmen konnten. Dann passierte es.

Ein Außendienstler wurde in den Betriebsrat gewählt und als Betriebsrat freigestellt. Die zusätzlichen Marken erhielt er nicht mehr. Zu Unrecht:

„Die Fortzahlung der vormaligen Vergütung an ein freigestelltes Betriebsratsmitglied stellt die Gleichbehandlung her und kann das Betriebsratsmitglied nicht nach § 78 Satz 2 BetrVG unzulässig begünstigen.“, so das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln in seiner jetzt erst veröffentlichten Entscheidung vom 27.9.2023, Az: 5 Sa 15/23). Die Marken sind Teil des Entgelts und dürfen deshalb nicht gestrichen werden. ■