19. Jahrgang • Ausgabe 12/2024

BetriebsRat VERTRAULICH

Der unabhängige Informationsdienst für erfolgreiche Betriebsratsarbeit

SPEZIAL:
„NEW WORK“
Wie Sie die neue Arbeitswelt aktiv mitgestalten

Aktuelles ArbG-Urteil

Im Rahmen des Beschwerderechts dürfen Sie auch intime Chat-Nachrichten weitergeben

Ein Arbeitnehmer (Verkaufsleiter) unterhielt zu einer Arbeitnehmerin eine „On/Off“-Beziehung, wie er es selbst bezeichnete. Offensichtlich sah das sein Gegenüber anders, wie die WhatsApp-Nachrichten zeigten, die er ihr schickte. Das Arbeitsgericht (ArbG) Bonn bringt es in seinem Urteil vom 20.11.2024, Az: 5 Ca 663/22 auf den Punkt:

„*Der Chatverlauf zeigt ein erhebliches und mehrfach zurückgewiesenes Drängen des Klägers auf ein persönliches Treffen mit Frau N. und damit eine Situation, die zumindest potentiell aufgrund der auch beruflichen Verbindung des Klägers mit Frau N. in den Anwendungsbereich von § 7 Abs. 1, § 3 Abs. 3 AGG (Belästigung von Beschäftigten) fiel.*“

Der Grund, warum sich das ArbG Bonn mit der Sache beschäftigt hat: Die sich bedrängt fühlende Arbeitnehmerin hatte Teile des Chat-Verlaufs an den Betriebsratsvorsitzenden weitergeleitet. Dieser wiederum hatte sie dann an die Personalabteilung geschickt.

Aufgrund dessen fühlte sich der Verkaufsleiter in seinem Persönlichkeitsrecht nach § 823 Abs. 1 BGB i. V. m. Art. 1 Abs. 1, Art. 2 Abs. 1 Grundgesetz (GG) verletzt. Er verlangte vom Betriebsratsvorsitzenden 5.000 Euro Schadenersatz. Das Weiterleiten der Chats an die Personalabteilung hätte letztlich zu seiner Freistellung und dem Abschluss eines Aufhebungsvertrags geführt.

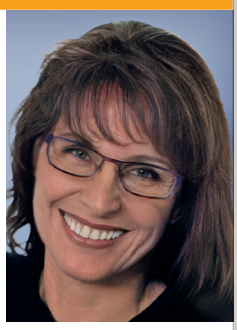
Klage blieb ohne Erfolg

Das Verhalten des Mannes (der ja auch Vorgesetzter dieser Arbeitnehmerin war) berechtigte die Arbeitnehmerin dazu, über den Vorgesetzten eine Beschwerde gem. § 13 Abs. 1 Satz 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu führen. Dort heißt es:

Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes [= Diskriminierungsmerkmale wie Geschlecht, Herkunft usw.] benachteiligt fühlen.

Lesen Sie weiter auf Seite 2 ▸▸

Die nächste Betriebsratswahl wird eine ganz andere ...



Sehr geehrte Betriebsrätin, sehr geehrter Betriebsrat!

Nun ist es amtlich: Die nächsten regulären Betriebsratswahlen (2026) werden anders. Denn: Mit dem Anfang Dezember verabschiedeten Tariftreuegesetz hat der Gesetzgeber den Weg frei gemacht für eine „Erprobung“ der elektronischen Stimmabgabe.

Die genauen Modalitäten für die Online-Stimmabgabe werden zwar erst in der Wahlordnung festgelegt. Diese soll Anforderungen an die genutzten Online-Wahlprodukte, Maßnahmen zur Verhinderung doppelter Stimmabgaben, Sicherheitsvorgaben sowie Datenschutzaspekte regeln. Das heißt: Die spezifischen Details sind noch in der Ausarbeitung. Doch schon jetzt steht fest:

Es ist ein Quantensprung. Damit werden Betriebsratswahlen nicht nur moderner. Sondern auch leichter. Schneller. Und ich glaube auch (noch) sicherer. Vorausgesetzt, der Gesetzgeber übertreibt es nicht mit Anforderungen, Vorschriften und Zwischenschritten. Auf jeden Fall halte ich Sie auf dem Laufenden. Die Betriebsratswahl wird modern. Also das gefällt mir.

Mit besten Grüßen

Andrea Einziger
Chefredakteurin

Zwei Top-Themen in dieser Ausgabe:

Aktuelles BAG-Urteil
Teilzeitkräfte
Klartext vom Bundesarbeitsgericht zum Benachteiligungsverbot
Seite 3

Leserfrage
Betriebsratsarbeit
Darf ein Betriebsratsmitglied vor der Sitzung früher Schluss machen?
Seite 7

Nach Auffassung des ArbG Bonn genügt es für dieses Beschwerderecht bereits, wenn eine Betroffene (oder ein Betroffener) meint, benachteiligt worden zu sein. Ob dann tatsächlich eine Benachteiligung gegeben war und ggf. Abhilfemaßnahmen zu ergreifen sind, kann schließlich nur dann im Beschwerdeverfahren geklärt werden.

Beschwerderecht aus dem BetrVG

Im entschiedenen Fall sieht das ArbG Bonn sogar ein gleich doppeltes Beschwerderecht. Denn dieses ergäbe sich hier nicht nur aus dem AGG, sondern auch § 84 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Danach hat jeder Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs zu beschweren, wenn er oder sie sich vom Arbeitgeber oder von anderen Beschäftigten im Betrieb benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt.

Betroffene können ein Mitglied des Betriebsrats zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen (§ 84 Abs. 1 Satz 2 BetrVG). Nichts anderes, so das ArbG Bonn, gelte im Anwendungsbereich des Beschwerderechts gem. § 13 Abs. 1 AGG.

Im Klartext: Der Betriebsratsvorsitzende durfte die Nachrichten weiterleiten. Sein Verhalten hat sich der Vorgesetzte selbst zuzuschreiben. Wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von ihrem gesetzlich verankerten Beschwerderecht Gebrauch machen, dürfen und müssen alle Fakten auf den Tisch! Sie brauchen also keine Informationen zurückzuhalten – es sei denn, die oder der Betroffene hat ausdrücklich darum gebeten, dass bestimmte Informationen nicht an die Personalabteilung bzw. den Arbeitgeber oder die Geschäftsführung weitergeleitet werden.

Ein weiterer wichtiger Aspekt aus dem Urteil

Der Arbeitnehmer hatte den Betriebsratsvorsitzenden persönlich verklagt. Schon allein deshalb wäre die Klage ins Leere gelaufen. Denn: Ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin kann vom Betriebsratsvorsitzenden nicht unmittelbar Schadenersatz aufgrund eines vermeintlichen Datenschutzverstoßes geltend machen (Der klagende Arbeitnehmer hatte sich in seiner Klage auch auf § 82 Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) bezogen). Denn:

Der Betriebsratsvorsitzende ist nicht „Verantwortlicher" im Sinne der DS-GVO – es ist der Arbeitgeber. Wenn also, hätte der Arbeitnehmer diesen verklagen müssen. Doch auch dann hätte die Klage keinen Erfolg gehabt. Denn die Weitergabe der vertraulichen Chat-Nachrichten erfolgte in Erfüllung einer gesetzlich festgelegten Aufgabe des Betriebsrats – hier der aus § 84 BetrVG.

Fazit

1. Datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit liegt beim Arbeitgeber

- Handeln Sie als Betriebsrat im Rahmen der Unterstützung bei einer individuellen Beschwerde gem. § 84 Abs. 1 Satz 2 BetrVG, ist Ihr Arbeitgeber datenschutzrechtlich verantwortlich.
- Ein Schadenersatzanspruch gegen Sie als Betriebsrat nach Art. 82 Abs. 1 DS-GVO ist in diesem Zusammenhang ausgeschlossen.

2. Legitimität der Weitergabe intimer Informationen (Beschwerderecht nach § 13 AGG und § 84 Abs. 1 BetrVG):

Arbeitnehmer können sich beschweren, wenn sie sich benachteiligt, ungerecht behandelt oder beeinträchtigt fühlen. Sie dürfen dafür ein Betriebsratsmitglied hinzuziehen.

- Im vorliegenden Fall übergab das Betriebsratsmitglied (der Beklagte) den Chatverlauf als Unterstützung der Beschwerde der Arbeitnehmerin an die Personalabteilung. Diese Weitergabe erfolgte zur Wahrnehmung der Aufgaben gem. § 84 Abs. 1 Satz 2 BetrVG und war somit rechtlich zulässig.

Ihre Pflichten bei Beschwerden von Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern

Ihre Kolleginnen und Kollegen haben grundsätzlich das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Unternehmens zu beschweren, wenn sie sich von Ihrem Arbeitgeber oder anderen Kollegen benachteiligt oder ungerecht behandelt fühlen (§ 84 Abs. 1 Satz 1 BetrVG). Ein betroffener Arbeitnehmer kann Sie als Betriebsrat dabei um Unterstützung bitten (§ 84 Abs. 1 Satz 2 BetrVG).

In der Praxis wenden sich allerdings betroffene Arbeitnehmer mit ihren Anliegen häufig direkt an Sie. Sie bitten Sie, für sie tätig zu werden. Solche Beschwerden müssen Sie entgegennehmen. Falls Sie diese als berechtigt erachten, sind Sie zudem verpflichtet, bei Ihrem Arbeitgeber zu beantragen, dass er den Zustand ändert (§ 85 BetrVG).

Achtung!

Ihr Arbeitgeber muss der Beschwerde dann nachgehen und Sie über den jeweiligen Stand der Dinge informieren. Die Beschwerde gilt als erledigt, wenn Ihr Arbeitgeber im Rahmen der ihm gebotenen Möglichkeiten Abhilfe geschaffen hat.

Umgang mit Beschwerden in 5 Schritten

1. Schritt: Ernsthaftigkeit prüfen

Prüfen Sie zunächst die Ernsthaftigkeit des Anliegens. Stellen Sie dazu in einem Gespräch mit dem Betroffenen sicher, dass er Ihr Tätigwerden wirklich wünscht.

2. Schritt: Gespräch mit dem Betroffenen

Erläutern Sie den Fall gemeinsam mit dem Betroffenen. Besprechen Sie, wie Sie der Beschwerde nachgehen wollen.

3. Schritt: Gespräch organisieren

Organisieren Sie zeitnah danach ein Gespräch mit der bzw. den Personen, die Grund der Beschwerde waren, und zwar unter Leitung eines neutralen Moderators. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass der Vorfall noch nicht eskaliert ist. Nehmen Sie an dem Gespräch teil, wenn dies gewünscht wird.

4. Schritt: Aktivität des Arbeitgebers einfordern

Kommt dabei keine Einigung zustande, fordern Sie Ihren Arbeitgeber auf, Abhilfe zu schaffen.

5. Schritt: Einigungsstelle

Kommt Ihr Arbeitgeber dieser Aufforderung nicht nach, bleibt Ihnen nur, die Einigungsstelle anzurufen.

Aktuelles BAG-Urteil

Teilzeitkräfte: Klartext vom Bundesarbeitsgericht zum Benachteiligungsverbot

„Eigentlich“ ist es in § 4 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) klar geregelt: Teilzeitkräfte dürfen nicht schlechter behandelt werden als Vollzeitkräfte. Das gilt auch beim Gehalt. Was das in der Praxis bedeutet, hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit seinem Urteil vom 5.12.2024, Az: 8 AZR 370/20 deutlich gemacht.

Im entschiedenen Fall hatte ein Tarifvertrag geregelt: Überstundenzuschläge gibt es für Teilzeitkräfte erst dann, wenn sie mit den Überstunden die Stundenzahl der Vollzeitarbeitskräfte überschreiten. Was das bedeutet, zeigt folgen Gegenüberstellung:

So nicht (auch wenn es in vielen Betrieben noch so gehandhabt wird):

Ausgangslage: Im Betrieb von Arbeitgeber Sonicht GmbH beträgt die reguläre Arbeitszeit 37,5 Wochenstunden. In seinen Arbeitsverträgen hat der Arbeitgeber geregelt, dass es Überstundenzuschläge gibt. Aber: Für Teilzeitkräfte gibt es diese erst ab Überschreiten der regulären Vollarbeitszeit.

Teilzeitkraft	Vollzeitkraft
Sabine J. arbeitet als Teilzeitkraft im Unternehmen (20 Stunden pro Woche). Im hektischen Weihnachtsgeschäft fallen für sie regelmäßig acht bis neun Überstunden an. **Folge:** Laut Vereinbarung bekommt sie aber erst dann Überstundenzuschläge, wenn sie mehr als 37,5 Stunden/Woche arbeitet. Das heißt: Erst dann, wenn sie mehr als 17,5 Überstunden/Woche leistet, bekommt sie einen Zuschlag – und den auch erst für die darüber hinausgehend geleistete Arbeitszeit.	Heike T. arbeitet als Vollzeitkraft im Unternehmen. Auch sie muss im Rahmen des hektischen Vorweihnachtsgeschäfts deutlich mehr arbeiten als die vereinbarten 37,5 Stunden. So kommt sie insgesamt auf jeweils fünf Überstunden pro Woche in den drei Wochen. **Folge:** Von der ersten Überstunde an bekommt Heike T. Überstundenzuschläge. Für den Dezember sind das Zuschläge für 15 Stunden.

Das BAG hat nun klar entschieden: Eine solche Regelung verstößt gegen das Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter aus § 4 Abs. 1 TzBfG. Eine Ausnahme gilt nur dann, wenn es Sachgründe gibt, die eine solche Ungleichbehandlung rechtfertigen.

Wenn sachliche Gründe fehlen

Fehlen solche sachlichen Gründe, liegt zusätzlich zum Verstoß gegen § 4 Abs.1 TzBfG auch ein Verstoß gegen das Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz vor (§ 7 Abs. 1 AGG), wenn Ihr Arbeitgeber überwiegend Frauen als Teilzeitkräfte beschäftigt. In diesem Fall spräche die Schlechterbezahlung der Teilzeitbeschäftigten deutlich für eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Im entschiedenen Fall bekam die Arbeitnehmerin deshalb auch noch eine (kleine) Entschädigung. Das Besondere an diesem Fall: Die Regelung fand sich in einem Tarifvertrag. Der Arbeitgeber hatte also nur mittelbar benachteiligt.

Meine Empfehlung

Als Betriebsrat haben Sie nach § 80 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) die Pflicht, die Einhaltung von Gesetzen und Tarifverträgen zu überwachen. Falls Ihr Arbeitgeber z. B. durch Arbeits- oder Tarifvertrag zur Zahlung von Überstundenzuschlägen verpflichtet ist, muss er nun aber das Urteil des BAG beachten, das auf zwei zuvor getroffenen Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) beruht (Urteil vom 29.7.2024, Rs: C-184/22 und C-185/22).

Achtung!

Falls Ihr Arbeitgeber festgelegt hat, dass eine bestimmte Zahl von Überstunden mit dem Gehalt abgegolten ist, muss er die Schwelle für Teilzeitkräfte entsprechend der regelmäßigen Arbeitszeit absenken.

Stichwort Überstundenzuschläge: Diese sind keine gesetzliche Pflicht. Ist Ihr Arbeitgeber nicht an einen Tarifvertrag mit Überstundenzuschlägen gebunden, kann er die Zusage in Arbeitsverträgen mit neuen Beschäftigten streichen.

LESERSERVICE

Schaffen Sie Sicherheit, falls Ihr Arbeitgeber bislang Teil- und Vollzeitkräfte mit Blick auf Überstunden unterschiedlich bezahlt. Das beste Mittel: eine Betriebsvereinbarung. Ein entsprechendes Muster können Sie jederzeit von mir abfordern (redaktion@ultimo-verlag.de, **Betreff:** „BV Gleichbehandlung Teilzeit“) oder über den QR-Code herunterladen.

Klicken Sie einfach hier ...

www.ultimo-verlag.de/leserservice

... oder QR-Code scannen.

Praxis-Knowhow

Wie Arbeitgeber das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit immer wieder verletzen – und wie Sie in solchen Fällen reagieren können

Eine klare Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Schleswig-Holstein (Beschluss vom 27.8.2024, Az: 2 TaBV 6/24): Ein Arbeitgeber verstößt auf „grobe" Art und Weise gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 2 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), wenn er den Betriebsratsvorsitzenden während seines Dienstes als Busfahrer unerwartet aufsucht und ihn in Anwesenheit von Fahrgästen und unter der Verpflichtung einen Fahrplan einzuhalten zu einer Unterschrift unter die Dienstpläne anhält.

Nach Auffassung des Gerichts hat der Arbeitgeber dem Betriebsratsvorsitzenden durch dieses Verhalten jede Möglichkeit genommen, einen wirksamen Beschluss des Betriebsratsgremiums einzuholen. Schon gar nicht war es ihm möglich, sich mit dem Gremium über die Dienstpläne auszutauschen und diese zu prüfen.

Der Fall zeigt einmal mehr: Es gibt immer wieder Arbeitgeber, die mit dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit durchaus ihre Schwierigkeiten haben. Die typischen Fälle, die immer wieder zu beobachten sind, sind:

1. Umgehung des Betriebsrats bei wichtigen Entscheidungen

Beispiel: Der Arbeitgeber informiert den Betriebsrat nicht über geplante Betriebsänderungen, wie Kündigungen, Umstrukturierungen oder die Einführung neuer Technologien, obwohl dies nach § 80 Abs. 1 BetrVG zwingend erforderlich ist. Stattdessen werden Maßnahmen direkt umgesetzt, ohne den Betriebsrat einzubeziehen.

2. Zwang zu Entscheidungen ohne Abstimmung

Ähnlich wie im geschilderten Fall: Der Arbeitgeber verlangt vom Betriebsratsvorsitzenden, außerhalb von Betriebsratssitzungen und ohne vorherige Beschlussfassung des Gremiums, sofortige Entscheidungen zu unterschreiben, z. B. Arbeitszeitpläne oder Vereinbarungen.

3. Diskriminierung von Betriebsratsmitgliedern

Beispiel: Ein Betriebsratsmitglied wird wegen seiner Tätigkeit benachteiligt, z. B. durch die Versetzung auf eine unattraktive Position, die Verweigerung von Fortbildungsmaßnahmen oder sogar durch gezielte Schikanen wie ungerechtfertigte Abmahnungen.

4. Verweigerung der notwendigen Mittel

Beispiel: Der Arbeitgeber stellt dem Betriebsrat nicht die erforderlichen Ressourcen (z. B. Büro, Computer, Software oder Fachliteratur) zur Verfügung, obwohl diese für die Erfüllung der Aufgaben nach § 40 BetrVG notwendig sind. Dies behindert die Betriebsratsarbeit erheblich.

5. Öffentliche Bloßstellung des Betriebsrats

Beispiel: Der Arbeitgeber diffamiert den Betriebsrat oder einzelne Mitglieder in internen Mitteilungen, öffentlichen Reden oder in Gegenwart anderer Arbeitnehmer, um sie vor der Belegschaft zu diskreditieren und die Autorität des Betriebsrats zu untergraben.

Grobe Verstöße gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit liegen also immer dann vor, wenn Sie als Betriebsrat in Ihrer Funktion behindert, übergangen oder öffentlich untergraben werden.

Wie aber können Sie sich wehren?

Schritt-für-Schritt-Anleitung für den Betriebsrat: So wehren Sie sich gegen Verstöße

1. Situation dokumentieren

- Halten Sie den Vorfall schriftlich fest: Datum, Uhrzeit, Ort, beteiligte Personen und eine detaillierte Beschreibung des Geschehens.
- Sichern Sie Beweise: E-Mails, Dokumente, Zeugenaussagen oder andere Nachweise, die den Verstoß belegen.

2. Prüfen Sie die Rechtsgrundlage

- Identifizieren Sie, welcher Verstoß vorliegt (z. B. Verletzung von § 2 Abs. 1 BetrVG, § 80 BetrVG oder § 78 BetrVG).
- Überlegen Sie, ob es sich um eine grobe Verletzung handelt, die rechtliche Schritte erfordert (siehe Beitrag auf Seite 5)

3. Interne Klärung mit dem Arbeitgeber anstreben

- Suchen Sie zunächst das Gespräch mit dem Arbeitgeber. Weisen Sie ihn sachlich auf die Verletzung des Gebots der vertrauensvollen Zusammenarbeit hin und fordern Sie die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben.
- Dokumentieren Sie auch dieses Gespräch und die Ergebnisse.

4. Betriebsversammlung einberufen

- Informieren Sie die Belegschaft auf einer Betriebsversammlung über die Behinderung oder den Verstoß, wenn dies erforderlich ist, um Druck aufzubauen. Diese Möglichkeit haben Sie – sie wird nach meiner Beobachtung in der Praxis noch zu wenig genutzt, hat sich aber besonders bei sehr schweren Verstößen äußerst bewährt.
- Achten Sie darauf, dabei nicht die vertrauensvolle Zusammenarbeit unnötig zu belasten, sondern betonen Sie die Verantwortung des Arbeitgebers.

5. Einschaltung der Einigungsstelle prüfen

- Wenn keine Einigung erzielt werden kann, fordern Sie die Einrichtung einer Einigungsstelle nach § 76

BetrVG. Diese vermittelt zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat und kann verbindliche Entscheidungen treffen.

6. Gewerkschaft oder externe Beratung einbeziehen

- Ziehen Sie Ihre Gewerkschaft oder einen erfahrenen Anwalt für Arbeitsrecht hinzu, um rechtliche Beratung einzuholen.
- Gewerkschaften können den Betriebsrat auch gegenüber dem Arbeitgeber stärken und unterstützen.

7. Beschwerde beim Arbeitsgericht einreichen

- Reichen Sie beim Arbeitsgericht einen Antrag auf Feststellung ein, dass der Arbeitgeber das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit verletzt hat (§ 23 Abs. 3 BetrVG).
- In besonders schweren Fällen kann das Gericht den Arbeitgeber zur Unterlassung bestimmter Handlungen verpflichten oder Ordnungsgelder verhängen.

8. Öffentliche und rechtliche Konsequenzen einfordern

- Bei groben Verstößen fordern Sie Entschädigungen oder Maßnahmen, die die Betriebsratsarbeit wieder ermöglichen (z. B. Bereitstellung notwendiger Ressourcen).
- Setzen Sie auf eine klare Kommunikation in der Belegschaft, um Unterstützung für den Betriebsrat zu sichern.

Mein Tipp für die Praxis

Bereiten Sie sich als Betriebsrat proaktiv auf solche Situationen vor, indem Sie interne Prozesse etablieren:

- Ernennen Sie ein Team, das solche Fälle dokumentiert und koordiniert.
- Schulen Sie Betriebsratsmitglieder im Umgang mit Konfliktsituationen.

Wichtig ist, sofort reagieren zu können. Vor allem, damit eine Wiederholung schnell und effizient ausgeschlossen wird. ■

Praxis-Hilfe zum Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit

Schwerer Verstoß oder nicht? So entscheiden Sie richtig

Ob es sich um eine grobe Verletzung des Gebots der vertrauensvollen Zusammenarbeit handelt, hängt von der Schwere und den konkreten Umständen des Vorfalls ab. Hier sind klare Kriterien und Schritte, um dies zu beurteilen:

Kriterien zur Beurteilung einer groben Verletzung:

1. Art der Behinderung

- **Grob:** Der Arbeitgeber behindert den Betriebsrat systematisch oder schwerwiegend in der Wahrnehmung seiner gesetzlichen Aufgaben.

› **Beispiel:** Der Betriebsratsvorsitzende wird während seiner regulären Arbeit vor Publikum unter Druck gesetzt, Entscheidungen ohne Gremiumsabstimmung zu treffen (wie im Fall des LAG Schleswig-Holstein).

- **Nicht grob:** Ein Verstoß, der auf einem Missverständnis oder einem erstmaligen Fehlverhalten beruht und leicht korrigiert werden kann.

› **Beispiel:** Der Arbeitgeber informiert den Betriebsrat versehentlich verspätet, weil ein Termin übersehen wurde.

2. Wiederholungsgefahr oder Systematik

- **Grob:** Das Verhalten zeigt, dass der Arbeitgeber bewusst oder systematisch gegen die Rechte des Betriebsrats verstößt.

› **Beispiel:** Wiederholte Umgehung des Betriebsrats bei wichtigen Entscheidungen wie Kündigungen, obwohl er darauf hingewiesen wurde.

- **Nicht grob:** Einzelne Vorfälle ohne Hinweis darauf, dass eine bewusste oder systematische Benachteiligung vorliegt.

3. Auswirkungen auf die Betriebsratsarbeit

- **Grob:** Der Verstoß macht es dem Betriebsrat faktisch unmöglich, seine Aufgaben zu erfüllen.

› **Beispiel:** Verweigerung von Ressourcen wie Räumlichkeiten, Internetzugang oder Freistellungen, was die Betriebsratsarbeit stark beeinträchtigt.

- **Nicht grob:** Ein Vorfall, der die Arbeit des Betriebsrats nur vorübergehend erschwert, aber nicht grundsätzlich behindert.

4. Öffentliche Bloßstellung

- **Grob:** Der Betriebsrat oder einzelne Mitglieder werden in der Belegschaft oder vor Dritten diffamiert, was deren Autorität untergräbt.

› **Beispiel:** Der Arbeitgeber macht abwertende Bemerkungen über den Betriebsrat in internen Mitteilungen oder bei Betriebsversammlungen.

- **Nicht grob:** Ein konfliktbeladenes Gespräch ohne öffentliche Wirkung.

5. Rechtswidrigkeit des Verhaltens

- **Grob:** Ein klarer Verstoß gegen gesetzliche Pflichten, wie die Umgehung von Mitbestimmungsrechten (§ 87 BetrVG) oder die Behinderung von Betriebsratstätigkeiten (§ 78 BetrVG).
- **Nicht grob:** Verhaltensweisen, die in einer Grauzone liegen und rechtlich nicht eindeutig sind. ■

Datenschutz im Brennpunkt

Totalüberwachung der Beschäftigten bei italienischem Essenslieferdienst: Datenschutzbehörde verhängt Bußgeld von 5 Millionen Euro

Es ist ein weiterer Paukenschlag für den Beschäftigtendatenschutz bei unseren italienischen Nachbarn: die dortige Datenschutzaufsichtsbehörde langte gegenüber einem Unternehmen im November 2024 richtig hin. Es geht um den Essenslieferdienst Foodinho. Besonders peinlich für das Unternehmen: bereits 2021 erhielt es ein hohes Bußgeld wegen Datenschutzverstößen – vor allem wegen Algorithmen in der App, die den Einsatz der Fahrerinnen und Fahrer steuerten. Auch damals betrug das Bußgeld bereits 2,6 Millionen Euro. Viel scheint das Unternehmen daraus allerdings nicht gelernt zu haben.

Das Bußgeld wurde aus folgenden Gründen gegen das Unternehmen verhängt:

- Standortdaten von mehr als 35.000 Fahrerinnen und Fahrern wurden von der App getrackt, auch wenn diese nicht arbeiteten;
- Standortdaten wurden über die App an weitere Unternehmen weitergegeben;
- Weder über das Tracking außerhalb der Arbeitszeiten noch über die Datenweitergabe an Dritte wurden die Beschäftigten informiert;
- Fahrer mussten sich gegenüber der App via Gesichtserkennung identifizieren;
- Schichtpläne wurden anhand eines Scorings der Fahrer erstellt, auf das diese keinen Einfluss nehmen konnten und das ihnen gegenüber auch nicht transparent gemacht wurde.

Mein Datenschutz-Fazit für Sie

Insgesamt deutlich über 7 Millionen Euro Bußgelder wegen Verstößen gegen den Beschäftigtendatenschutz. Nicht nur italienische Unternehmen sollten sich das eine Warnung sein lassen! Für mich ist nach dem ersten Warnschuss der italienischen Aufsichtsbehörde absolut unverständlich, dass der Lieferdienst offenbar keine Konsequenzen daraus gezogen, sondern im Gegenteil seine Praktiken unverändert weitergeführt hat.

Wenn ein deutscher Arbeitgeber denkt, dass das eben italienische Verhältnisse seien, irrt er sich. Mit mehr als 35 Millionen Euro gab es auch bei uns in Deutschland ein sehr hohes Bußgeld wegen Bespitzelung Beschäftigter. Getroffen hat es ein Call Center des schwedischen Modekonzerns H&M. Und ohnehin werden bei der Bemessung der Bußgelder unter der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) vergleichbare Kriterien angelegt. Wen es interessiert, der kann einen der im Internet kursierenden so genannten Bußgeldrechner bedienen. Diese orientieren sich an den veröffentlichten Kriterien der europäischen Aufsichtsbehörden. Ein Bußgeldrechner wird beispielsweise auf der Website des Datenschutzportals eRecht 24 angeboten (www.e-recht24.de). ■

Überwachung der Mitarbeiter auch bei Apple in den USA

Das US-Unternehmen Apple tut in der Öffentlichkeit gerne so, als würde auf den eigenen Geräten und in den Cloudservices der Datenschutz besonders hochgehalten. Wie es wirklich um den Datenschutz im US-Konzern bestellt ist, zeigen aber immer wieder Meldungen aus den USA wie die folgende:

Ein Mitarbeiter verklagt den iPhone-Hersteller, weil dieser sich von Beschäftigten, die ihre privaten Geräte auch für die Arbeit nutzen, genehmigen lässt, umfangreich auch auf private Daten zuzugreifen. Als Arbeitgeber fördert Apple die Nutzung privater Geräte für die berufliche Tätigkeit. Zugriffe erfolgten mittels einer eigens installierten Software dann auf die – auch private genutzte – iCloud. Von der Einrichtung rein beruflich genutzter Arbeits-iCloud-Konten wurde den Beschäftigten ausdrücklich abgeraten.

Zu privaten Daten im Zugriff des Arbeitgebers gehörten via iCloud: E-Mails, Kontakte, Fotos, Passwörter, Kalender… Auch Gesundheitsdaten der Beschäftigten sollen sich damit im Zugriff des Arbeitgebers befinden. Zwar sind die Datenschutzgesetze in den USA – noch – nicht so streng wie bei uns in Europa. Dafür gibt es aber sehr hohe Schadenersatzzahlungen, zu denen US-Gerichte regelmäßig US-Unternehmen verurteilen. Ich bin gespannt wie diese Klage eines Apple-Mitarbeiters ausgehen wird und halten Sie an dieser Stelle gern auf dem Laufenden. ■

Wie steht es in Ihrem Betrieb mit dem Datenschutz beim gesprochenen Wort?

Ich erinnere mich noch gut an eine Diskussion, die ich in einem Betrieb zum Thema Datenschutz führte. Hier wurde ich gefragt, ob Mitarbeiter denn auch in Gesprächen untereinander über berufliche Belange darauf achten müssten, dass Dritte nicht mithören. In diesem Fall ging es sogar um besonders sensible Daten.

Aber auf jeden Fall! Auch das gesprochene Wort kann unter die Datenschutzgesetze fallen, wenn es um personenbezogene Daten geht. Wer das immer noch anzweifelt, wurde unlängst erst wieder von der Datenschutz-Aufsichtsbehörde aus Rheinland-Pfalz aufgeklärt. Diese berichtete, dass sie im März 2024 die Beschwerde einer Bankkundin erhalten hatte. Diese hatte mit ihrer Kundenbetreuerin telefoniert.

Im Gespräch ging es um ihr Vermögen, einen bevorstehenden Umzug und den Gesundheitszustand naher Angehöriger. Die Mitarbeiterin der Bank wiederholte Inhalte des Gesprächs immer wieder laut. Wie die Kundin später erfuhr, wurde das Telefonat mit ihr aber nicht in einem Büro, sondern in der öffentlichen Schalterhalle geführt. Alle Besucher konnten mithören.

Ein Datenschutzverstoß! Sorgen Sie also mit dafür, dass alle Kolleginnen und Kollegen sich entsprechend vorsichtig verhalten und auch für Gespräche mit Mithörern sensibilisiert sind. ■

Wie kann eine Regelung zur Altersgrenze in einer Betriebsvereinbarung aussehen?

Ihre Frage bitte: redaktion@ultimo-verlag.de

Frage: *„In einigen älteren Arbeitsverträgen hat unser Arbeitgeber keine Altersgrenze für das Ende der Beschäftigungsverhältnisse bei Erreichen des Renteneintrittsalters festgelegt. Das möchte er nun mit einer Betriebsvereinbarung reparieren. Geht das – und wenn ja, wie sähe eine solche Vereinbarung aus?“*

Andrea Einziger:

Es stimmt: Nach wie vor gibt es keine gesetzliche Altersgrenze für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Die Festlegung von Altersgrenzen in Betriebsvereinbarungen ist aber tatsächlich möglich. Und zwar, wenn es dafür einen sachlichen Grund gibt. Diese könnte wie folgt aussehen:

Muster-Betriebsvereinbarung: „Altersgrenzen“

Zwischen der … (Name des Unternehmens) und dem Betriebsrat der … (Name des Unternehmens) wird folgende **Vereinbarung über Altersgrenzen** geschlossen:

§ 1 – Ziel

Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist es, eine möglichst ausgewogene Altersstruktur der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erreichen.

§ 2 – Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis endet ohne besondere Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem die oder der Beschäftigte das 63. Lebensjahr vollendet.

Damit die oder der Beschäftigte den Betrieb vor Eintritt des gesetzlichen Rentenalters verlassen kann, muss sichergestellt sein, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die Altersrente (flexibles Altersruhegeld) zu diesem Zeitpunkt beanspruchen kann und innerhalb von sechs Monaten nach Vollendung des 60. Lebensjahres die Absicht des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Arbeitsleben verbindlich erklärt hat.

Möchte eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer länger arbeiten und erklärt sie oder er deshalb nicht seine Absicht, vorzeitig aus dem Unternehmen auszuscheiden, gilt das Beschäftigungsverhältnis bis zur Vollendung des Jahres als abgeschlossen, in dem die oder der Beschäftigte das gesetzliche Rentenalter erreicht.

Der Austritt zu einem noch früheren Zeitpunkt kann zudem ausnahmsweise vereinbart werden, wenn ein sachlicher Grund gegeben ist.

§ 3 – Schlussbestimmungen

Die Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann von jeder Seite mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende gekündigt werden. Kündigt einer der Unterzeichnenden die Betriebsvereinbarung, wirkt sie bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung zu diesem Thema nach.

Ort, Datum, Unterschriften

Betriebsratsmitglied arbeitet in Schichtarbeit: Darf es vor Betriebsratssitzungen früher Schluss machen?

Frage: *„Zwei unserer Mitglieder arbeiten im Schichtdienst. Da kann es passieren, dass sie zwischen Schichtende und einer Betriebsratssitzung nur fünf Stunden Pausen bzw. Schlaf haben. Dürfen die Betriebsratsmitglieder in Nächten vor Betriebsratssitzungen nicht früher Schluss machen?“*

Andrea Einziger:

Das dürfen sie. Denn auch Betriebsratsmitglieder müssen vor der Aufnahme einer Betriebsratstätigkeit außerhalb ihrer Arbeitszeit ausreichend Gelegenheit zur Erholung bekommen (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 18.1.2017, Az: 7 AZR 224/15). Denn § 5 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) räumt jedem Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine elfstündige Ruhezeit ein. Sie soll eine angemessene Erholung von den Belastungen durch die Arbeit und eine Entfaltung der Persönlichkeit außerhalb des Berufslebens ermöglichen.

Das heißt: Ein Arbeitnehmer muss grundsätzlich nach Beendigung der täglichen Arbeit eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. Eine Ausnahme hiervon sieht § 5 ArbZG für besondere Betriebe vor.* Und auch bei den Pausenzeiten heißt es genau hinschauen:

So lange müssen die Pausen sein:

Arbeitszeit	Mindest-Pausendauer
bis zu sechs Stunden	0 Minuten
bis zu neun Stunden	30 Minuten
ab neun Stunden	45 Minuten

* Hierzu zählen Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen, Gaststätten und Hotelbetriebe, Verkehrsbetriebe, Rundfunk und Landwirtschaft. Auch hier ist aber nur eine Verkürzung um bis zu eine Stunde zulässig, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird.

Auch Betriebsratsmitglieder, die in Schichtdienst arbeiten, müssen die Möglichkeit haben, die gesetzlichen Pausen- und Ruhezeiten einzuhalten. ■

Aktuelles BAG-Urteil

Bei Beschäftigungsverboten verfällt der Urlaub nicht

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat eine wegweisende Entscheidung getroffen: Urlaubsansprüche von Arbeitnehmerinnen, die während mehrerer aufeinanderfolgender mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote entstehen, verfallen nicht. Dies betrifft sowohl bereits bestehende Urlaubsansprüche vor Beginn eines Beschäftigungsverbots als auch neu entstandene Ansprüche während der Verbotszeiten (Urteil vom 2.7.2024, Az: 9 AZR 226/23, veröffentlicht am 19.11.2024).

Eine Arbeitnehmerin hatte Anspruch auf 28 Urlaubstage pro Jahr. Zum 1.12.2017 wurde ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen, als sie schwanger war. Zu diesem Zeitpunkt hatte sie noch fünf Resturlaubstage aus 2017.

Aufgrund von Mutterschutzfristen und Stillzeiten für ihre Kinder schlossen sich mehrere Beschäftigungsverbote nahtlos an. Das Arbeitsverhältnis endete, ohne dass der angesammelte Urlaub genommen wurde.

Der Streitpunkt: Der Arbeitgeber verweigerte die Abgeltung von insgesamt 68 Urlaubstagen (fünf aus 2017, je 28 aus 2018 und 2019, sieben aus 2020) und argumentierte, diese Ansprüche seien entweder nicht entstanden oder bereits verfallen.

Die Entscheidung des BAG

Das BAG entschied zugunsten der Arbeitnehmerin. Für Betriebsräte sind die folgenden Punkte besonders wichtig:

1. Urlaub verfällt nicht während Beschäftigungsverboten

Nach § 24 Satz 2 Mutterschutzgesetz (MuSchG) kann Urlaub, der vor Beginn eines Beschäftigungsverbots offen war, im laufenden oder folgenden Urlaubsjahr genommen werden. Das gilt auch für während eines Beschäftigungsverbots entstandene Urlaubsansprüche.

2. Zusammenhängende Beschäftigungsverbote schützen Ansprüche

Urlaubsansprüche bleiben erhalten, auch wenn mehrere Beschäftigungsverbote direkt aufeinanderfolgen.

3. Finanzieller Ausgleich bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Endet das Arbeitsverhältnis, muss der Arbeitgeber angesammelten Urlaub finanziell abgelten. Im Fall der Klägerin führte dies zu einem Anspruch von 68 Tagen, was 13.126,72 Euro entsprach.

Was das in der Praxis bedeutet, zeigen die folgenden Beispiele:

➔ Einzelnes Beschäftigungsverbot

Eine schwangere Mitarbeiterin hat zehn Urlaubstage übrig, bevor ein Beschäftigungsverbot beginnt. Sie kann diese Tage nach dem Ende des Verbots im nächsten Urlaubsjahr nehmen.

➔ Mehrere Schwangerschaften

Eine Arbeitnehmerin sammelt Urlaub aus zwei Schwangerschaften an, weil Beschäftigungsverbote und Mutterschutzzeiten aufeinanderfolgen. Nach der zweiten Schutzfrist hat sie Anspruch auf den gesamten angesammelten Urlaub oder – bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses – auf finanzielle Abgeltung.

Mein Tipp

Prüfen Sie im Betrieb, ob Urlaubsansprüche von Arbeitnehmerinnen durch Beschäftigungsverbote betroffen sind. Und weisen Sie Beteiligte auf die Rechtsprechung hin, damit Urlaubsansprüche während Beschäftigungsverboten nicht (mehr) falsch berechnet werden.

Im Brennpunkt

Gehören Umkleide- und Duschzeiten zur Arbeitszeit …

… muss Ihr Arbeitgeber diese auch bei Urlaub oder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bei der Lohnfindung berücksichtigen. So das Landesarbeitsgericht (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 (Bundesarbeitsgericht (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. ■

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, Max-Planck-Str. 7/9, 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