

# 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

### Aktueller BAG-Beschluss

## Klartext vom Gericht: Aus diesem Grund darf Ihr Arbeitgeber eine Weiterbildung nicht verweigern!

Der Betriebsrat eines Unternehmens aus der Metallverarbeitung hatte beschlossen, zwei Betriebsratsmitglieder zu einem fünftägigen Seminar „Lärmschutz in Büro und Produktion“ zu entsenden. Grund: Schon seit einigen Jahren stritten Betriebsrat und Arbeitgeber immer wieder über die Erforderlichkeit von zusätzlichen Lärmschutzmaßnahmen im Betrieb. Dann passierte es:

Der Arbeitgeber hielt das Seminar für nicht erforderlich und lehnte die Kostenübernahme ab. Doch inzwischen hatte die Berufsgenossenschaft auf Betreiben des Betriebsrats eine erhebliche Lärmbelastung im Betrieb festgestellt. Der Arbeitgeber lenkte nicht ein. Der Betriebsrat klagte. Und gewann. Der Arbeitgeber muss die Kosten übernehmen.

Nicht gerettet hat ihn übrigens seine Behauptung, dass im Rahmen des fünftägigen Seminars an einem Tag auch Wissen vermittelt wurde, was nun definitiv nichts mit den Problemen im eigenen Betrieb zu tun hat. Doch das hielt das Gericht für unbeachtlich (Beschluss vom 11.6.2024, Az: 5 TaBV 24/22). Im Urteil heißt es wörtlich:

„Die Wahl einer fünftägigen Fortbildungsveranstaltung, bei der an einem Tag nicht betriebsbezogen erforderliches Wissen vermittelt wird, stellt die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers nicht in Abrede.“

### Was entscheidend ist

Für das Gericht steht fest: In der Schulungsveranstaltung wurden für die Betriebsratsarbeit vor Ort erforderliche Kenntnisse vermittelt. Deshalb muss der Arbeitgeber nach §§ 40, 37 Abs. 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) die

### Zwei Top-Themen in dieser Ausgabe:

#### Praxis-Knowhow

#### Nachrücker in den Betriebsrat

Auf diese 8 entscheidenden Fakten kommt es an

Seite 4

#### Datenschutz

#### Überwachung durch einen Detektiv

Achtung, das Auskunftsrecht nach DS-GVO umfasst auch den Detektivbericht

Seite 6

### Nicht öffentlich zerlegen bitte

#### Sehr geehrte Betriebsrätin, sehr geehrter Betriebsrat!

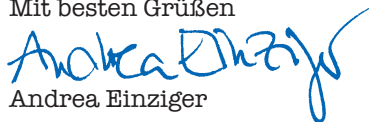
Bei Tesla in Grünheide wird mangels Aufträgen nicht nur die Arbeit knapp. Vor allem macht der Tesla-Standort Schlagzeilen, weil sich der Betriebsrat völlig zerfetzt. Die Gewerkschaftsliste auf der einen, zwei unabhängige Listen auf der anderen Seite stellen das Gremium. Doch statt sich irgendwie zusammenzurufen, werden von beiden Seiten Halbwahrheiten und Vorwürfe über die jeweils andere Seite in den Betrieb und via Presse in die Öffentlichkeit getragen.

Dass dabei auch mit falschen Zahlen und Angaben gespielt wird, scheint zum Programm zu gehören. Aber ist das hilfreich?

Betriebsratsmitglieder werden demokratisch gewählt. Und so, wie sich der jeweilige Betriebsrat zusammensetzt ist das der Ausdruck des Willens der Wählerinnen und der Wähler. Das heißt auch:

Es ist Aufgabe der Gewählten, das Beste für die Wählerinnen und Wähler herauszuholen. Gemeinsam. NICHT Aufgabe des Betriebsrats ist es zu zeigen, wie undemokratisches Verhalten funktioniert. Das, entschuldigen Sie den harten Ausdruck, kotzt die Leute an – und mich auch. Denn es schädigt den Ruf der Mitbestimmung. Gerade aber dieser ist in Zeiten wie diesen wichtiger denn je.

Mit besten Grüßen



Andrea Einziger  
Chefredakteurin



Kosten tragen. Der konkrete Bezug des Themas „Lärm“ zur Betriebsratsarbeit ergibt sich hierbei aus dem Beteiligungsrecht § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Schließlich heißt es dort:

„Der Betriebsrat hat ... mitzubestimmen [bei] Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften.“

Lesen Sie weiter auf Seite 2 ►►

Zwar habe sich die Schulungsveranstaltung nicht ausschließlich dem Thema „Lärm“ gewidmet. Jedoch habe sich lediglich einer von fünf Tagen mit dem Thema „Lasten“, einem nicht einschlägigen Thema gewidmet. Ein Tag sei spezifisch dem Thema „Lärm“ gewidmet gewesen und drei Tage hätten Grundlagenwissen vermittelt, das auch einen Bezug zum Thema „Lärm“ gehabt habe. Damit habe das Seminar im Ganzen überwiegend erforderliche Kenntnisse vermittelt.

### Meine Empfehlung

Immer wieder gibt es Streit um Schulungen, zu denen Betriebsratsmitglieder entsendet werden sollen. Schnell behaupten Arbeitgeber: „Diese Schulung ist nicht erforderlich“. Kontern können Sie mit dem Grundsatzurteil des BAG aus dem Jahr 1997, das heute noch gültig ist. Damals entschied das BAG:

- ➔ Eine Schulungsveranstaltung ist für die Betriebsratsarbeit erforderlich, wenn der Betriebsrat sie unter Berücksichtigung der konkreten betrieblichen Situation benötigt, um seine derzeitigen oder demnächst anfallenden Aufgaben sachgerecht wahrnehmen zu können (Urteil vom 15.1.1997, Az: A7 ABR 14/96, bestätigt durch Beschluss vom 14.1.2015, Az: 7 ABR 95/12).

### Doch Achtung!

In seiner Urteilsbegründung weist das Gericht auch noch einmal hierauf hin:

Mit Blick auf das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit müssen Sie darauf achten, dass sich die Kosten „auf das notwendige Maß beschränken“ (BAG, Urteil vom 27.5.2015, Az: 7 ABR 26/13). Das hatte der Betriebsrat getan. Es gab keine andere, günstigere Veranstaltung. Und da das Thema „Lärm“ unstreitbar das Handeln des Betriebsrats erforderlich machte, war auch die Wahl des Seminars nicht zu beanstanden.

Wenn Sie alle Fragen der Checkliste unten mit „Ja“ beantworten können, kann Ihr Arbeitgeber die Übernahme der Kosten nicht verweigern. Tut er es doch, können Sie sich an das Arbeitsgericht wenden, um die Kostenübernahme zu erzwingen. Und als Argumentationshilfe können Sie auch noch die folgenden Punkte anbringen:

- ➔ Sie sind nicht gezwungen, die mit den geringsten Kosten verbundene Schulungsveranstaltung auszuwählen, wenn es unterschiedliche Angebote gibt.
- ➔ Sie können also auch die Teilnahme an einer Ihrer Ansicht nach qualitativ höherwertigen – wenn auch teureren Schulungsmaßnahme beschließen.
- ➔ Wenn Ihr Arbeitgeber meint, eine andere Schulung sei billiger, muss diese vergleichbar sein. Und zwar in Bezug auf Zeitpunkt, Inhalt, Veranstalter, Länge, Referenzzahl (Landesarbeitsgericht (LA)G Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 20.5.2020, Az: 7 TaBV 11/19). ■

### Impressum

Herausgeber: ultimo! Verlagsgesellschaft mbH, Maarstr. 213, 53227 Bonn, E-Mail: [redaktion@ultimo-verlag.de](mailto: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/Abonnementbetreuung: DataM-Services GmbH, Max-Planck-Str. 7/9, 97082 Würzburg, Tel.: 0931/4170-429, Fax: 0931/4170-497, E-Mail: [info@ultimo-verlag.de](mailto:info@ultimo-verlag.de)

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

## Prüf-Checkliste: Kostenübernahme Seminar

<p><b>Betrifft die Schulung Ihre konkrete Betriebsratstätigkeit?</b></p> <p>Ist das Thema also relevant für den Betrieb und die Kolleginnen und Kollegen? Das heißt: Die Seminarinhalte beziehen sich auf Ihre Aufgaben. Sie müssen die Kenntnisse im Hinblick auf die konkrete betriebliche Situation benötigen, damit Sie aktuell, aber auch künftig anfallende Aufgaben gut und sachgerecht lösen zu können.</p>	<input type="checkbox"/>
<p><b>Halten Sie die Schulung für erforderlich?</b></p> <p>Beispiel: Die wirtschaftliche Krise schlägt auf das Unternehmen Ihres Arbeitgebers durch. Damit sind folgende Themen bzw. Fachwissen dazu für Sie als Betriebsrat besonders wichtig: Kündigungsrecht (vor allem betriebsbedingte Kündigungen, Massenentlassung und Betriebsänderung, Kurzarbeit und vor allem Verhandeln von Interessenausgleich und Sozialplan).</p>	<input type="checkbox"/>
<p><b>Sind die Kosten für die Schulung angemessen?</b></p> <p>Gibt es zum Beispiel die Möglichkeit, an einem Seminar vor Ort teilzunehmen, damit keine Reise- und Übernachtungskosten anfallen? Gibt es einen günstigeren Anbieter, dessen Seminar gleichwertig ist im Vergleich zu dem teureren Angebot, das Ihnen vorliegt?</p>	<input type="checkbox"/>
<p><b>Haben Sie die Entsendung der Gremiumsmitglieder bzw. des Gremiummitglieds und die dadurch entstehenden Kosten ordnungsgemäß beschlossen?</b></p> <p>Sie sind verpflichtet, die Teilnahme eines Mitglieds an einer Schulung Ihrem Arbeitgeber rechtzeitig mitzuteilen. Und zwar in der Form eines Entsendebeschlusses. Dieser muss dem Arbeitgeber vor der Schulung zugehen. Zudem müssen Sie die Formalien der Beschlussfassung, vor allem die ordnungsgemäße Ladung mit Tagesordnung und die Beschlussfähigkeit des Gremiums, einhalten.</p>	<input type="checkbox"/>

## Aktuelles LAG-Urteil

# Altersteilzeit: Vereinbartes Recht lässt sich nicht einfach nehmen

Ein Arbeitgeber hatte mit einem Arbeitnehmer vereinbart, dass dieser später in Altersteilzeit gehen kann. Dazu sollten die Richtlinien des Arbeitgeberverbandes gelten. Diese besagten: Im Rahmen einer Quote (nicht mehr als 2,5 Beschäftigte pro 100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) können Anträge auf Altersteilzeit gestellt werden. Weitere Voraussetzungen:

Antragsteller mussten das 60. Lebensjahr vollendet haben und innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeit an mindestens 1.080 Arbeitskalendertagen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgegangen sein. Diese Voraussetzung erfüllte die Arbeitnehmerin.

Doch der Arbeitgeber lehnte ab. Er hätte keinen „Finanzierungspool“ für die Aufstockungsbeträge (s. u.). Die Arbeitnehmerin klagte – und gewann (Landesarbeitsgericht (LAG) Thüringen, Urteil vom 30.5.2024, Az: 2 Sa 196/23).

### Deshalb hat das Gericht so entschieden

Die Arbeitnehmerin erfüllte alle Voraussetzungen. Dass der Arbeitgeber kein Budget zur Verfügung stellen wollte, darf keine Rolle spielen. Vereinbart ist vereinbart. So einfach ist das.

**Wichtig:** Bei der Altersteilzeit handelt es sich um eine Teilzeitbeschäftigung, die durch das Altersteilzeitgesetz (AltTZG) geregelt ist. Sie kann nur freiwillig zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten vereinbart werden – sofern es keine anderen Regelungen (Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung) gibt.

Im Klartext bedeutet eine Altersteilzeit-Vereinbarung, dass Ihr Arbeitgeber mit der oder dem Mitarbeiter einen bis zur Rente befristeten Arbeitsvertrag schließt, wobei die Beschäftigung dabei weiterhin regulär sozialversicherungspflichtig ist.

### Diese Modelle können vereinbart werden

Bei der Altersteilzeit gibt es zwei mögliche Modelle:

#### 1. Teilzeitmodell

Hierbei wird die Arbeitszeit während der Altersteilzeit ganz einfach **halbiert**. Das heißt: Arbeitet z. B. ein Kollege bisher 40 Stunden pro Woche, vereinbart er mit Ihrem Arbeitgeber, während des gesamten Zeitraums der Altersteilzeit nur noch 20 Stunden pro Woche tätig zu sein.

#### Auch das ist möglich:

Bei der **frei vereinbarten Altersteilzeit** (betrifft alle Verträge, die seit dem 1.1.2010 geschlossen wurden) können Ihr Arbeitgeber und der Arbeitnehmer auch frei entscheiden. So können sie z. B. auch vereinbaren, dass der Beschäftigte seine Arbeitszeit nur noch um 30 % reduziert.

#### 2. Blockmodell

Die neuere und in der Praxis fast ausschließlich genutzte Form der Altersteilzeit ist das Blockmodell. Hierbei wird die Altersteilzeit in zwei gleich lange Beschäftigungsphasen unterteilt.

### So läuft die Arbeitsphase

Im 1. Block, der sogenannten Arbeitsphase, arbeitet Ihr Kollege weiter wie bisher. Er sammelt während dieser Zeit Wert- und Zeitguthaben. Aber: Obwohl er voll arbeitet, erhält er nur 70 % seines Arbeitsentgelts – sofern nicht etwas anderes vereinbart wurde.

### So läuft die Freistellungsphase

In der 2. Phase der Altersteilzeit, der Freistellungsphase, muss Ihr Kollege gar nicht mehr arbeiten. Er erhält aber trotzdem sein Gehalt fortgezahlt. Und zwar in der Höhe, in der er es während des 1. Blocks erhalten hat.

### Das ist der Aufstockungsbeitrag

Der Arbeitgeber ist nach dem AltTZG verpflichtet, das Gehalt aufzustocken und zusätzliche Beiträge zur Rentenversicherung zu leisten.

Konkret bedeutet das:

- Ihr Arbeitgeber muss 20 % des vorherigen Gehalts drauflegen (also 70 % Gehalt für 50 % Arbeit bezahlen) sowie für 80 % des vorherigen Gehalts Rentenbeiträge abführen.

### Wer kann in Altersteilzeit gehen?

Grundsätzlich ist das allen Beschäftigten ab dem 55. Lebensjahr möglich, die noch mindestens drei Jahre bis zum gesetzlichen Rentenalter haben. Sie müssen allerdings in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit wenigstens 1.080 Kalendertage sozialversicherungspflichtig – in Voll- oder Teilzeit – beschäftigt gewesen sein.

Sinn der Altersteilzeit ist, dass im Anschluss ein nahtloser Übergang in die gesetzliche Rente erfolgt. Eine Lücke, in der bis zum Renteneintritt nochmals regulär gearbeitet wird, darf nicht entstehen.

### Mein Tipp

Als Betriebsrat können Sie Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung machen. Dazu gehören auch Ideen, die die Altersteilzeit betreffen (§ 92a Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)).

Sie sollten deshalb jetzt versuchen, mit Ihrem Arbeitgeber eine freiwillige Betriebsvereinbarung über Altersteilzeit mit dem Ziel abzuschließen, die gesetzlichen und tariflichen Konditionen zu verbessern.

**Zusatz-Tipp:** Eine Muster-Betriebsvereinbarung habe ich für Sie vorbereitet. Sie können sie jederzeit von mir abfordern, E-Mail an [redaktion@ultimo-verlag.de](mailto:redaktion@ultimo-verlag.de), Betreff: Altersteilzeit reicht aus und ich schicke sie Ihnen kostenlos per E-Mail zu.

## Praxis-Knowhow

## Nachrücker in den Betriebsrat: Die 8 entscheidenden Fakten

Die laufende Amtszeit der Betriebsräte in Deutschland ist in die zweite Halbzeit gegangen, die nächsten regulären Wahlen finden zwischen dem 1. März und dem 31. Mai 2026 statt. Doch während der laufenden Amtszeit kann es natürlich immer wieder vorkommen, dass gewählte Mitglieder ausfallen und durch Nachrückerinnen oder Nachrücker ersetzt werden müssen. Jetzt, in der zweiten Amtshälfte, nicht ungewöhnlich. Hier acht harte und entscheidende Fakten für Sie, damit ein Wechsel reibungslos klappt.

### Fakt 1: Auf die Art der Verhinderung kommt es an

Vorübergehender Einsatz oder nicht? Das ist laut § 25 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) die entscheidende Frage. Denn die temporäre Vertretung (z. B. wenn ein Gremiumsmitglied krank oder in Urlaub ist) beschränkt sich nur auf die Vertretung. Sie umfasst nicht die Wahrnehmung von Ämtern des verhinderten Mitglieds. Nach seiner Rückkehr nimmt das vertretene Betriebsratsmitglied die Arbeit wieder auf.

Ist ein Betriebsratsmitglied dagegen dauerhaft ausgeschieden (z. B. weil es sein Amt niedergelegt hat), rückt das Ersatzmitglied dauerhaft nach und es wird vollwertiges Mitglied des Betriebsrats.

### Fakt 2: Der Nachrücker oder die Nachrückerin erhält nicht auch die Ämter

Dass eine dauerhafte Nachrückerin oder ein dauerhafter Nachrücker vollwertiges Mitglied im Gremium wird, führt nicht dazu, dass es automatisch alle Ämter der ausgeschiedenen Vorgängerin oder des ausgeschiedenen Vorgängers erhält. In der Konsequenz heißt das:

- ➔ Möchte ein nachrückendes Ersatzmitglied z. B. auch die Ausschusstätigkeit einer Kollegin oder eines Kollegen übernehmen, müssen Sie im Gremium einen entsprechenden Beschluss fassen.

### Fakt 3: Nicht jeder, der will, kann nachrücken

Ich weiß, manchmal wäre es schön, wenn man sich unter den Nachrückern die oder den Wunschkandidaten aussuchen könnte. Geht aber nicht. Die Ersatzmitglieder rücken streng nach der Zahl der erhaltenen Stimmen nach. Das Ersatzmitglied, das nach den Mitgliedern des Gremiums bei der Wahl der meisten Stimmen erhalten hat, ist der „erste“ Nachrücker.

- ➔ Wie bei der Zusammenstellung Ihres Gremiums müssen Sie auch bei den Nachrückerinnen und Nachrückern neben der Anzahl der Stimmen die Geschlechterquote des § 15 Abs. 2 BetrVG sowie das bei der Wahl genutzte Wahlverfahren berücksichtigen.

### Nachrücken bei einer Mehrheitswahl

Hier kommen die Ersatzmitglieder entsprechend ihrer Stimmenzahl zum Einsatz. Zunächst folgt die Kandidatin oder der Kandidat mit der höchsten Stimmenzahl, dann der mit der nächsthöheren etc. Diese Reihenfolge ist zwingend.

- ➔ Haben zwei Ersatzmitglieder die gleiche Stimmenzahl, löst die oder der Vorsitzende des Wahlvorstands deren Platz in der Liste der Ersatzmitglieder aus. ▶▶

- ➔ Wegen der Mindestpräsenz des Minderheitengeschlechts (§ 15 Abs. 2 BetrVG) müssen Sie auch beim Nachrücken darauf achten, dass die im Wahlausschreiben vorgeschriebene Zahl der dem Minderheitengeschlecht angehörigen Betriebsratsmitglieder nicht unterschritten wird.

### Nachrücken bei der Verhältniswahl

Bei der Verhältniswahl geht es stets um mehrere Vorschlagslisten. Aus diesem Grund wird beim Nachrücken auch zunächst die Liste berücksichtigt, auf der das zu vertretende Betriebsratsmitglied stand.

- ➔ Erst wenn die Liste erschöpft ist, kommt ein Ersatzmitglied der nächsten Vorschlagsliste zum Zuge. Das ist die Liste, auf die nach den Grundsätzen der Verhältniswahl der nächste Sitz entfallen würde.
- ➔ Die Regelungen zur Wahrung der Präsenz des Minderheitengeschlechts im Unternehmen entsprechen denen bei der Mehrheitswahl. Das Nachrücken bezieht sich ebenfalls immer zunächst auf die entsprechende Liste. Falls diese keine Vertreter des Minderheitengeschlechts zur Verfügung hat, kommt die nächste Liste zum Zug.

### Fakt 4: Manchmal sind Neuwahlen nicht zu vermeiden

Manchmal tritt leider die Situation ein, dass niemand mehr zur Verfügung steht, der nachrücken könnte. In diesem Fall ist die Funktionsfähigkeit des Gremiums gefährdet. Denn dann bleibt der nachzubesetzende Sitz ja leider unbesetzt. Deshalb besteht Handlungsbedarf.

- ➔ Sinkt die Zahl Ihrer Mitglieder **auf Dauer** unter die im Wahlausschreiben vorgeschriebene Zahl, bleibt Ihnen nur die Einleitung von Neuwahlen (§ 13 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG).

#### Hierbei gilt dann Folgendes:

- ➔ Die Amtszeit des nicht mehr vollzähligen Betriebsrats endet nach § 21 Abs. 5 BetrVG mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses für den neuen Betriebsrat.
- ➔ Bis dahin allerdings nehmen Sie als nicht mehr vollzähliger Betriebsrat ganz normal Ihre gewohnten Aufgaben wahr. So regelt es § 22 BetrVG.

**Doch um es noch einmal klar zu sagen:** Eine vorübergehende Verhinderung löst keine Neuwahlen aus. Vorübergehend kann ein unterbesetzter Betriebsrat vollwertig agieren.

### Fakt 5: Mit dem endgültigen Nachrücken entstehen alle Betriebsratsrechte

Wer endgültig in den Betriebsrat nachrückt, ist fortan ein vollwertiges Betriebsratsmitglied. Nach § 34 Abs. 3 BetrVG haben diese Mitglieder dann auch das Recht, die Unterlagen des Gremiums und seiner Ausschüsse jederzeit einzusehen. Die Nachrückerin oder der Nachrücker muss also kein besonderes Interesse geltend machen.

### Fakt 6: Der Kündigungsschutz wird mit dem Nachrücken „vollwertig“

Wer sich zur Betriebsratswahl aufstellen lässt, genießt als Wahlbewerber den nachwirkenden besonderen Kündigungsschutz. Er erstreckt sich auf die ersten sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses und gilt auch für Ersatzmitglieder (§ 15 Abs. 3 und § 103 BetrVG).

Außerdem profitieren Ersatzmitglieder vom besonderen Kündigungsschutz, wenn sie ins Gremium aufrücken. Bei einer nur vorübergehenden Vertretung gilt der besondere Kündigungsschutz allerdings zunächst nur für die Dauer der Vertretung. Endet die Vertretung, wirkt der besondere Kündigungsschutz für die Dauer eines Jahres nach (§ 15 Abs. 1 Satz 2 BetrVG).

#### Achtung!

Das mit dem Kündigungsschutz belegte Jahr beginnt nach jedem Einsatz neu (§ 15 Abs. 1 Satz 2 BetrVG). Und zwar ab dem Zeitpunkt des Endes der Vertretung.

### Fakt 7: Das Arbeitsgericht entscheidet, wenn es zum Streit über richtige Nachrücker kommt

Wo gehobelt wird, da fallen Späne. Das heißt auch: Es kann immer mal wieder zu Streit über die Frage der

richtigen Nachrückerin oder des richtigen Nachrückers kommen. Sollte das bei Ihnen passieren, führt kein Weg am Arbeitsgericht vorbei. Dieses wird dann im Beschlussverfahren entschieden (§§ 2 a, 80 ff. Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG)).

Die Kosten für den Streit trägt übrigens Ihr Arbeitgeber. Schließlich handelt es sich um eine betriebsverfassungsrechtliche Angelegenheit (§ 40 BetrVG).

### Fakt 8: Schwätzen verboten

Möglicherweise haben Ersatzmitglieder untereinander einen guten Kontakt. Man redet miteinander. Warum auch nicht. Aber:

„Normale“ Betriebsratsmitglieder sind gegenüber Ersatzmitgliedern an ihre Schweigepflicht gebunden. Das heißt: Was vertraulich ist, bleibt im Gremium und wandert auch nicht zu den Ersatzmitgliedern. Wenn nun ein Ersatzmitglied dauerhaft nachrückt, ist es definitiv kein Fehler, es an seine Verschwiegenheitspflicht und daran zu erinnern, dass diese auch gegenüber den Ersatzmitgliedern besteht.

#### Mein Tipp

Nicht verboten ist es aber, wenn Sie Ersatzmitglieder kontinuierlich informieren und über die laufende Betriebsratsarbeit auf dem neuesten Stand halten. Denn Kolleginnen oder Kollegen, die nachrücken, sollen schließlich schnell voll einsetzbar sein.

#### Fazit

Wenn jemand nachrücken muss, gehen Sie noch einmal im Gremium diese acht Fakten durch und schon sind Sie – aber auch die Nachrückerin oder der Nachrücker – auf der sicheren Seite! ■

### Schnell-Check

## Jetzt prüfen: Welche Schwerpunkte setzen Sie bis Ende 2024?

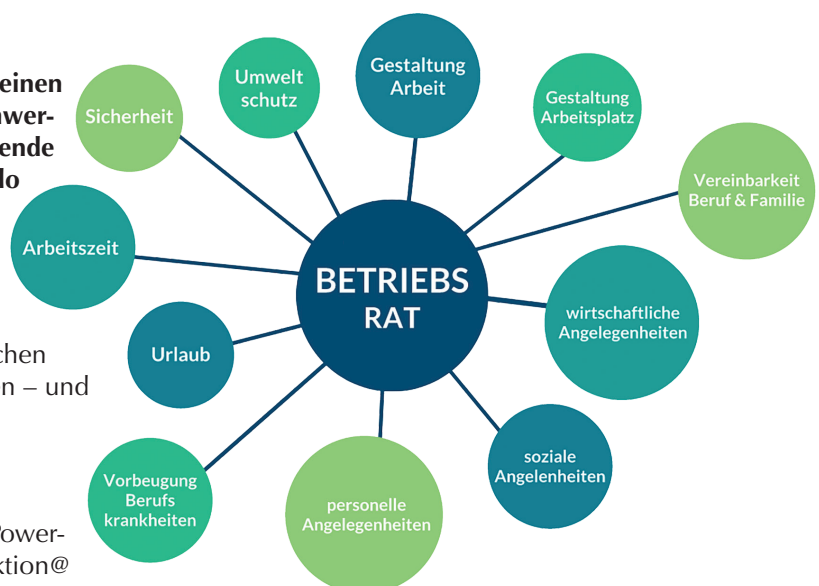
Das Jahr 2024 geht in die Zielgerade. Zeit für einen Rückblick – und höchste Zeit, um über die Schwerpunkte in der Betriebsratsarbeit bis zum Jahresende zu sprechen. Hier kommt die Grafik von clockodo gerade richtig.

Die folgende Übersicht bietet einen perfekten Überblick über Ihre Mitspracherechte als Betriebsrat. Nutzen Sie sie, um im Gremium abzuklopfen, wo Sie in welchem dieser Bereiche in Sachen „Regelungen mit dem Arbeitgeber gefunden“ stehen – und wo noch Regelungsbedarf besteht.

#### Zusatz-Service

Sie können diese Übersicht auch jederzeit als Power-Point-Vorlage von mir abfordern, E-Mail an [redaktion@ultimo-verlag.de](mailto:redaktion@ultimo-verlag.de), Betreff: „BR-Schwerpunkte“ reicht aus.

### Wo Sie als Betriebsrat ein Mitspracherecht haben



© clockodo

## Datenschutz im Fokus

# Wenn der Arbeitgeber Beschäftigte von Detektiven überwachen lässt – Auskunftsrecht nach DS-GVO umfasst auch Detektivbericht

Es kommt in der Praxis immer wieder vor, dass der Arbeitgeber zu drastischen Mitteln greift, um vermeintlichen Betrugsfällen von Beschäftigten auf die Spur zu kommen. Auch wenn sich in den letzten Jahren in solchen Fällen die Technik immer mehr in den Vordergrund drängt, kommt es doch auch noch vor, dass Detektive angeheuert werden, um Kolleginnen und Kollegen auszuspionieren.

Angewidelt vorgetäuschte Erkrankungen, Arbeitszeitbezug, Diebstähle im Betrieb – die vermeintlichen Gründe für den Einsatz von Detektiven sind vielfältig. Natürlich steht Ihnen als Betriebsrätin oder Betriebsrat beim Einsatz von Detektiven das Recht auf Mitbestimmung nach Betriebsverfassungsgesetz zu (§ 87 BetrVG). Auch § 80 Abs. 1 BetrVG könnte hier zum Tragen kommen – Sie kontrollieren danach, ob der Arbeitgeber die gesetzlichen Vorschriften zum Schutz der Beschäftigten einhält. Zu diesen gesetzlichen Vorschriften gehört auch der Beschäftigtendatenschutz.

Heute soll es gar nicht um die Frage gehen, unter welchen Umständen ein Einsatz von Detektiven durch den Arbeitgeber zulässig ist. Sondern ich möchte Sie auf ein Urteil des Oberlandesgerichts (OLG) Oldenburg hinweisen. Das OLG urteilte im April 2024, dass im Rahmen einer Anfrage nach Art. 15 Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) zu den zu einer Person verarbeiteten Daten auch Auskunft zu einem Observationsbericht erteilt werden muss (Urteil vom 9.4.2024, Az: 13 U 48/23).

## Was für einen Geschädigten gegenüber einer Versicherung gilt, gilt auch für die Kolleginnen und Kollegen

Im vor dem OLG verhandelten Fall ging es allerdings nicht um einen Detektiveinsatz eines Arbeitgebers. Vorausgegangen war vielmehr ein Verkehrsunfall. Bei der Haftpflichtversicherung des Unfallverursachers machte ein Mann bei dem Unfall erlittene Verletzungen geltend. Diese verdächtigte ihn aber, dass die angegebenen Verletzungen nicht den Tatsachen entsprechen würden, beziehungsweise nicht so gravierend seien, wie angegeben.

Sie schaltete eine Detektei ein, die den späteren Kläger mehrere Wochen beobachtete. Leider geht aus der Pressemitteilung des OLG nicht hervor, wie der Observierte von der Sache Wind bekam. Er verlangte aber von der Versicherung Auskunft über die über ihn verarbeiteten Daten und als diese dem nur teilweise nachkam und sich auf ein Geheimhaltungsinteresse berief, klagte der Geschädigte auf den Erhalt einer Kopie aller über ihn verarbeiteten Daten.

Sicher haben Sie auch schon einmal gehört, dass der Auskunftsanspruch über die zu einer Person verarbeiteten Daten in der DS-GVO einen sehr hohen Stellenwert hat.

Dieses Recht steht auch nicht nur Kunden gegenüber einem Onlineshop zu oder, wie in diesem Fall, einem Unfallopfer gegenüber der Versicherung des Verursachers. Nein, es steht selbstverständlich auch allen Kolleginnen und Kollegen gegenüber dem Arbeitgeber zu. Es ist nicht nur Auskunft darüber zu erteilen, was für Daten verarbeitet werden, sondern das Auskunftsrecht beinhaltet auch ein Recht auf den Erhalt einer Kopie aller Daten. Hier gibt es nur sehr begrenzte Möglichkeiten, das zu verweigern.

## Wie argumentierte die Versicherung und wie entschieden die beteiligten Gerichte?

Die Versicherung war der Meinung, dass der von den Detektiven erstellte Bericht klare Hinweise darauf geben würde, dass die Schwere der Verletzungen des Unfallopfers teilweise nur vorgetäuscht sei. Mit dem Einblick in den Bericht habe dieses die Möglichkeit, darauf zu reagieren und Ungereimtheiten zu glätten.

Ganz ähnlich könnte natürlich im gleichen Fall der Arbeitgeber argumentieren. Auch im Beschäftigtenverhältnis könnte der Einblick in einen Observationsbericht wichtige Hinweise für ein Verfahren vor dem Arbeitsgericht liefern. Ich finde auch, dass der Einwand schon eine gewisse Berechtigung hat. Aber wie sieht das das Gericht? In erster Instanz, vor dem Landgericht (LG), war das Gericht dieser Argumentation noch gefolgt. Es sah ein überwiegendes Geheimhaltungsinteresse der Versicherung.

Das OLG in der Berufung aber nicht mehr. Für das OLG überwiegt das Recht auf Auskunft. Nur so kann die Rechtmäßigkeit der Verarbeitung durch einen Betroffenen überprüft werden. Für die Versicherung bestehe kein überwiegendes Geheimhaltungsinteresse, da sie die Erkenntnisse aus den Ermittlungsberichten bei späteren Rechtsstreitigkeiten ohnehin offenlegen und dem Kläger eine Reaktion ermöglichen müsse.

## Mein Datenschutz-Fazit für Sie

Völlig unabhängig davon, ob die Beauftragung von Detektiven zurecht erfolgt ist und ob die Detektive sich bei der Beobachtung auch an die gesetzlichen Vorschriften gehalten haben, umfasst das Recht auf Auskunft nach Art. 15 DS-GVO auch eine Kopie eines Detektivberichts. Sollten sich also in Ihrem Betrieb Kollegen an Sie wenden, weil sie meinen, dass der Arbeitgeber sie beobachten lässt, kann man das gegebenenfalls über eine DS-GVO-Auskunftsanfrage und mit Verweis auf das vorliegende Urteil klären.

Sicher wird die Detektivbranche das Urteil nicht mit Begeisterung aufgenommen haben. Zumindest für mich stellt sich die Frage, welchen Wert solche Beobachtungen noch haben, wenn Betroffene jederzeit Einblick fordern können. Ich muss aber auch ganz ehrlich sagen, dass ich kein Freund davon bin, solche Auskunftsbegehren nur zu stellen, um dem Arbeitgeber „eins auszuwischen“. Hier wird es sicher irgendwann eine Trendwende auch vor den Gerichten geben. Ich zumindest erlebe in meiner Praxis zunehmend einen Missbrauch dieses Rechts.

## Bei der Frage nach Schwerbehinderung gelogen. Kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis anfechten?

**Frage:** „Wir wissen, dass die Frage nach einer Schwerbehinderung nicht erlaubt ist. Unser Arbeitgeber hat eine Bewerberin trotzdem gefragt. Sie hat gelogen. Kurz nachdem sie die Stelle angetreten hat, hat sie einen Schwerbehindertenausweis vorgelegt. Unser Arbeitgeber will aber nun nicht kündigen – sondern das Arbeitsverhältnis anfechten. Kann er das?“

**Ihre Frage bitte:**  
redaktion@ultimo-verlag.de

### Andrea Einziger:

Die Möglichkeit hat Ihr Arbeitgeber leider tatsächlich. Die falsche Beantwortung der zulässigen Frage nach einer Schwerbehinderung bei der Einstellung kann Grundlage einer Vertragsanfechtung wegen arglistiger Täuschung sein.

**Besonders ärgerlich:** Bei Anfechtungen des Arbeitsvertrags sind Sie außen vor. Voraussetzung ist aber, dass die Täuschung für den Abschluss des Arbeitsvertrags ursächlich war, so das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einem Urteil. Wirkt sich die Täuschung im Arbeitsverhältnis weiterhin aus, kann zudem eine Kündigung gerechtfertigt sein.

### Hier aber hat es nicht funktioniert

Eine Arbeitnehmerin hatte bei der Einstellung die Frage nach dem Bestehen einer Schwerbehinderung unzutreffend verneint. Als der Arbeitgeber – ein größeres Softwareunternehmen – hiervon erfuhr, erklärte er die Anfechtung und Kündigung des Arbeitsvertrags der Außendienstmitarbeiterin. Das BAG erklärte sowohl die Anfechtung als auch die Kündigung des Arbeitgebers für unwirksam (Urteil vom 7.7.2011, Az: AZR 396/10). Denn:

Die Täuschung war in diesem Fall nicht ursächlich für den Abschluss des Arbeitsvertrags. Der Arbeitgeber hatte nämlich ausdrücklich erklärt, er hätte die Mitarbeiterin auch dann eingestellt, wenn sie die Frage wahrheitsgemäß beantwortet hätte.

Der Arbeitgeber konnte die Anfechtung und Kündigung auch nicht darauf stützen, dass die Mitarbeiterin ihn zugleich über ihre Ehrlichkeit getäuscht habe. Die Annahme des Arbeitgebers, die Mitarbeiterin sei ehrlich, beruhte nicht auf deren falscher Antwort.

### Meine Empfehlung

Ist die Schwerbehinderung wirklich ein Hinderungsgrund? Fragen Sie Ihren Arbeitgeber. Wenn die Schwerbehinderung für das Arbeitsverhältnis keine Rolle spielt, hat er doch die Beschäftigte nicht deshalb eingestellt, weil sie angegeben hat, nicht schwerbehindert zu sein. Er hat sie aufgrund ihrer Fähigkeiten und Qualifikationen ausgewählt. Und hier sollte er eine faire Chance geben – zumal, wenn ich richtig gerechnet habe, die Probezeit noch läuft. ■

## Umstrukturierung kommt nicht. Ist eine hierauf gestützte Befristung jetzt unwirksam?

**Frage:** „Unser Arbeitgeber wollte einen Bereich umstrukturieren. Deshalb hat er eine Stelle dort nur befristet ausgeschrieben und besetzt. Damit waren wir auch einverstanden. Nun wurde die Umstrukturierung von ihm abgeblasen. Ist die Befristung damit unwirksam?“

### Andrea Einziger:

Zu dieser Frage gibt es tatsächlich ein recht aktuelles Urteil. Doch der Reihe nach:

Nach § 14 Abs. 1 Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) kann Ihr Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis befristet, sofern es hierfür einen Sachgrund gibt. Eine geplante Umstrukturierung kann ein solcher Grund sein.

### Beispiel

In der Abteilung ist eine Stelle vakant, die im Rahmen der Umstrukturierung aber entfallen wird.

**Folge:** Die Stelle kann befristet besetzt werden. Es gibt einen Sachgrund für die Befristung (Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz, Urteil vom 22.5.2024, Az: 87/23).

**Aber:** Ihr Arbeitgeber muss zum Zeitpunkt der befristeten Einstellung noch klar von der Umstrukturierung ausgegangen sein.

Kommt es dann nicht nur Umsetzung, muss er, sofern der Mitarbeiter Entfristungsklage erhebt, im Einzelnen darlegen, dass die tatsächliche Entwicklung auf Grund unvorhersehbarer Umstände anders verlaufen ist als bei Vertragsschluss prognostiziert. In dem in Rheinland-Pfalz entschiedenen Fall ist das dem Arbeitgeber nicht gelungen.

### Fazit

Einer der häufigsten Befristungsgründe ist die Einstellung eines Mitarbeiters zur Vertretung eines anderen Mitarbeiters, § 14 Absatz 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG. Auch die Befristung, bis ein dafür vorgesehener Mitarbeiter den Arbeitsplatz dauerhaft übernimmt oder weil ein Arbeitsplatz in Folge einer **konkret geplanten** Umstrukturierung bald wegfallen wird, kann ein erlaubter Sachgrund sein. Oder anders ausgedrückt:

Nur dann, wenn Ihrem Arbeitgeber ein widerspruchsfreier, „als richtig festzustellender Tatsachenvortrag“ gelingt, ist die Befristung trotz des Auseinanderfallens von Prognose und tatsächlichem Verlauf wirksam.

Andernfalls ist davon auszugehen, dass der Sachgrund für die Befristung nur vorgeschoben ist (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 13.10.2004, Az: 7 AZR 218/04). Wenn Ihr Kollege hierfür Indizien hat, wird er mit seiner Entfristungsklage erfolgreich sein. ■

## Im Brennpunkt

# Betriebsratsmitglied konsumiert Kokain. Verdachtskündigung erlaubt

„Der Konsum von Kokain während der Arbeitszeit und in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers stellt einen schwerwiegenden Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten dar, der einen wichtigen Grund i. S. d. § 626 Abs. 1 BGB abgeben kann.“ Klare Worte im Fall eines Betriebsratsvorsitzenden, die das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen mit Urteil vom 6.5.2024, Az: 4 Sa 446/23 gefunden hat.

Im entschiedenen Fall hatte ein Mitglied des Betriebsrats den Betriebsratsvorsitzenden dabei beobachtet, wie dieser weißes Pulver im Betriebsratsbüro mit einer Karte zu einer Linie formte und sodann mit einem Röhrchen durch die Nase konsumierte. Das Betriebsratsmitglied informierte den Arbeitgeber. Dieser forderte den Betriebsratsvorsitzenden zur Stellungnahme auf.

## Wirre Ausreden

Gegenüber dem Arbeitgeber erklärte der Betriebsratsvorsitzende, dass es sich nur um Schnupftabak mit Traubenzucker gehandelt habe. Das glaubte der Arbeitgeber ihm nicht. Er schlug einen Drogentest vor. Die Kosten würde er als Arbeitgeber übernehmen. Eine Reaktion des Betriebsratsvorsitzenden auf diesen Vorschlag erfolgte nicht.

Der Arbeitgeber kündigte schließlich (mit Zustimmung des Betriebsrats) aufgrund des seiner Meinung nach erhärteten Verdachts. Der Gekündigte erhob Kündigungsschutzklage.

## So hat das Gericht entschieden

Die (Verdachts-)Kündigung ist wirksam. Hier gab es Zeugen, starke Verdachtsmomente – und einen Betroffenen, der nicht mitwirkte. Deshalb konnte der Arbeitgeber seine Kündigung auf den Verdacht stützen.

### Wichtig:

- Ein solcher Verdacht muss auf konkrete – vom Kündigenden, also Ihrem Arbeitgeber ggf. zu beweisende – Tatsachen gestützt sein.
- Der Verdacht muss ferner dringend sein. Es muss eine große Wahrscheinlichkeit dafür bestehen, dass er zutrifft.
- Die Umstände, die ihn begründen, dürfen nach allgemeiner Lebenserfahrung nicht ebenso gut durch ein Geschehen zu erklären sein, das eine außerordentliche Kündigung nicht rechtfertigt.
- Schließlich muss Ihr Arbeitgeber alles ihm Zumutbare zur Aufklärung des Sachverhalts getan, insbesondere muss er dem oder der Betroffenen Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben haben. Alle diese Punkte waren hier erfüllt.

## Achtung!

Auch wenn Drogenkonsum ein Kündigungsgrund sein kann, ist immer zu prüfen, ob bereits eine Sucht, also Krankheit vorliegt. Ist zu erwarten, dass die oder der Betroffene bald wieder einwandfrei die vertragsgemäße Arbeit erbringt, kommt eine Kündigung nicht in Betracht.

Davon ist vor allem auszugehen, wenn die Kollegin oder Kollege erfolgsversprechende Therapieversuche unternimmt. Anders liegt der Fall, wenn sich jemand einer Kur verweigert oder die Kurteilnahme keinen Erfolg hatte (Rückfall). ■

## Aktueller LAG-Beschluss

# Diese Zahlen muss Ihnen Ihr Arbeitgeber geben

Ein Arbeitgeber erhielt von seinem Betriebsrat die Mitteilung, dass sich dieser künftig verstärkt dem Thema „Berufsbildung“ zuwenden will. Zugleich forderte er den Arbeitgeber auf, gemäß § 96 Abs. 1 S. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) den betrieblichen Berufsbildungsbedarf zu ermitteln. Das möge bitte anhand einer Ist- und Sollanalyse stattfinden. Zudem müsse er nach § 92 Abs. 1 BetrVG den Betriebsrat über seine Personalplanung rechtzeitig und umfassend unterrichten. Der Arbeitgeber tat ... nichts. Der Betriebsrat klagte.

So hat das LAG München entschieden (Beschluss vom 27.5.2024, Az: 4 TaBV 68/23):

Zwar haben Sie als Betriebsrat bei der Personalplanung keine erzwingbaren Mitbestimmungsrechte. Aber:

Ihr Arbeitgeber hat Sie über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen und Maßnahmen der Berufsbildung anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten (§ 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG).

Aus § 92 BetrVG haben Sie als Betriebsrat das Recht, von Ihrem Arbeitgeber

- über den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf,
- über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen, beispielsweise
  - Einstellungen,
  - Kündigungen,
  - Versetzungen und
  - Ein- beziehungsweise Umgruppierungen,
- und über damit verbundene Maßnahmen der Berufsbildung

rechtzeitig und umfassend anhand von Unterlagen unterrichtet zu werden.

Meint Ihr Arbeitgeber, er könne mauern, zeigt der Beschluss aus München: Dann können Sie erfolgreich klagen. ■