

## Gut vernetzt. Das Potsdamer Personalforum



22. Juni 2022

## Gut vernetzt. Das Potsdamer Personalforum

### Tagesordnung

1. Datenschutz beim betrieblichen Eingliederungsmanagement  
(Daniel Kostetzko, UVB Berlin)
2. Moderne Schichtplangestaltung  
(Christoph Lawonn, UVB Berlin)
3. Schulungsansprüche (neugewählter) Betriebsratsmitglieder  
(Sandra Violet, UVB)
4. Die elektronische Personalakte  
(Elmar Stollenwerk, UVB)
5. Rechtsprechungsübersicht  
(Sandra Violet, Elmar Stollenwerk, UVB)

## TOP 1

# Datenschutz beim betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)

Referent: Daniel Kostetzko,  
UVB

## Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg für eine starke Wirtschafts- und Arbeitsmarktregion



Datenschutz beim betrieblichen  
Eingliederungsmanagement (BEM)

22.06.2022 Daniel Kostetzko

## § 167 Abs. 2 Satz 3 SGB IX

Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen.

- 1. Zweck der Datenverarbeitung**
- 2. Art- und Umfang der Datenerhebung und Datenverarbeitung**
  - a) Personal- und Verfahrensdaten**
  - b) Gesundheitsdaten**
- 3. Erlaubnisgrundlage und Zweckbindung**

4. **Besondere Vorkehrungen zum Datenschutz**
5. **Weitergabe der Daten an Interessenvertretungen oder Dritte**
6. **Verarbeitungsdauer**
7. **Hinweis auf das Widerrufsrecht**

## **8. Einwilligungstext**

- **freiwillig**
- **Einsichtnahmerecht**
- **Einschränkung Erforderlichkeit**
- **Aufbewahrung der Gesundheitsdaten in BEM-Akte**
- **Verpflichtung der Beteiligten auf Datengeheimnis**
- **Widerrufsrecht und Widerrufsfolgen**

- **Verwertbarkeit im Kündigungsschutzverfahren**
- **Durchführung durch Personalabteilung**
- **Zugriff auf BEM-Akten**
- **Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten**

- **Aufbewahrungsdauer und –ort**
- **Datenschutzfolgeabschätzung**
- **Technisch-organisatorische Maßnahmen**

## Art. 6 DSGVO-EU

### Rechtmäßigkeit der Verarbeitung

1. Die Verarbeitung ist nur rechtmäßig, wenn mindestens eine der nachstehenden Bedingungen erfüllt ist:

a) Die betroffene Person hat ihre Einwilligung zu der Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten für einen oder mehrere bestimmte Zwecke gegeben;

- b) die Verarbeitung ist für die Erfüllung eines Vertrags, dessen Vertragspartei die betroffene Person ist, oder zur Durchführung vorvertraglicher Maßnahmen erforderlich, die auf Antrag der betroffenen Person erfolgen;
- c) die Verarbeitung ist zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung erforderlich, der der für die Verarbeitung Verantwortliche unterliegt;

## § 26 Abs. 3 BDSG i.V.m. Art. 88 DSGVO-EU

(3) Abweichend von Artikel 9 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 ist die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten im Sinne des Artikels 9 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses zulässig, wenn sie zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse der betroffenen Person an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt. Absatz 2 gilt auch für die Einwilligung in die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten; die Einwilligung muss sich dabei ausdrücklich auf diese Daten beziehen. § 22 Absatz 2 gilt entsprechend.

## Art. 9 DSGVO Abs. 2 lit. b)

Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten - Gesundheitsdaten

b) die Verarbeitung ist erforderlich, damit der Verantwortliche oder die betroffene Person die ihm bzw. ihr aus dem Arbeitsrecht und dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erwachsenden Rechte ausüben und seinen bzw. ihren diesbezüglichen Pflichten nachkommen kann, soweit dies nach Unionsrecht oder dem Recht der Mitgliedstaaten oder einer Kollektivvereinbarung nach dem Recht der Mitgliedstaaten, das geeignete Garantien für die Grundrechte und die Interessen der betroffenen Person vorsieht, zulässig ist,

## § 22 Abs. 2 BDSG

Verpflichtung zu spezifischen Maßnahmen (TOM)

## TOP 2

### Moderne Schichtplangestaltung

Referent: Christoph Lawonn,  
UVB Berlin

## Potsdamer Personalforum

### Moderne Schichtplangestaltung



22. Juni 2022  
Christoph Lawonn

## Agenda

- Arbeitswissenschaftlichen Empfehlungen
- ifaa-Studie: Auswertung von Schichtmodellen nach arbeitswissenschaftlichen Kriterien 2018
- Neue Version des Schicht-Plan-Assistenten von XIMES (SPA 8)
  - Beispiel: Vollkontinuierliches Modell
- Moderne Personaleinsatzplanung / Diensteseinsatzplanung

## Agenda

- **Arbeitswissenschaftlichen Empfehlungen**
- ifaa-Studie: Auswertung von Schichtmodellen nach arbeitswissenschaftlichen Kriterien 2018
- Neue Version des Schicht-Plan-Assistenten von XIMES (SPA 8)
  - Beispiel: Vollkontinuierliches Modell
- Moderne Personaleinsatzplanung / Diensteneinsatzplanung

## Arbeitswissenschaftliche Empfehlungen



Quelle der Abbildung: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin  
Leitfaden zur Einführung und Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit, BAUA,  
2005, Beermann, B. pdf

## Arbeitswissenschaftliche Empfehlungen

- Die Anzahl der aufeinanderfolgenden Nachtschichten sollte möglichst gering sein.
- Nach einer Nachtschichtphase sollte eine möglichst lange Ruhephase folgen. Sie sollte auf keinen Fall weniger als 24 Stunden betragen.
- Geblockte Wochenendfreizeiten sind besser als einzelne freie Tage am Wochenende.
- Ungünstige Schichtfolgen sollten vermieden werden, das heißt immer vorwärts rotieren.
- Die Frühschicht sollte nicht zu früh beginnen.
- Die Nachtschicht sollte möglichst früh enden.
- Zugunsten individueller Vorlieben sollte auf starre Anfangszeiten verzichtet werden.
- Die Massierung von Arbeitstagen oder Arbeitszeiten auf einen Tag sollte begrenzt werden.
- Schichtpläne sollen vorhersagbar und überschaubar sein.



## Agenda

- Arbeitswissenschaftlichen Empfehlungen
- ifaa-Studie: Auswertung von Schichtmodellen nach arbeitswissenschaftlichen Kriterien 2018
- Neue Version des Schicht-Plan-Assistenten von XIMES (SPA 8)
  - Beispiel: Vollkontinuierliches Modell
- Moderne Personaleinsatzplanung / Diensteneinsatzplanung

# ifaa-Studie: Auswertung von Schichtmodellen nach arbeitswissenschaftlichen Kriterien 2018



## ifaa-Studie: Auswertung von Schichtmodellen nach arbeitswissenschaftlichen Kriterien

- 2018
- Veit Hartmann / Sven Hille / Ufuk Altun
- Die Studie beruht auf den vom ifaa für die Mitgliedsunternehmen der Metall- und Elektroindustrie entwickelten Schichtplänen
- Eine Auswahl von 720 Schichtplänen
- Aufgrund der Vielzahl von Schichtplänen konnte somit eine valide Datenlage erstellt werden.
- Impulse für die weitere Entwicklung von Schichtmodellen geben.

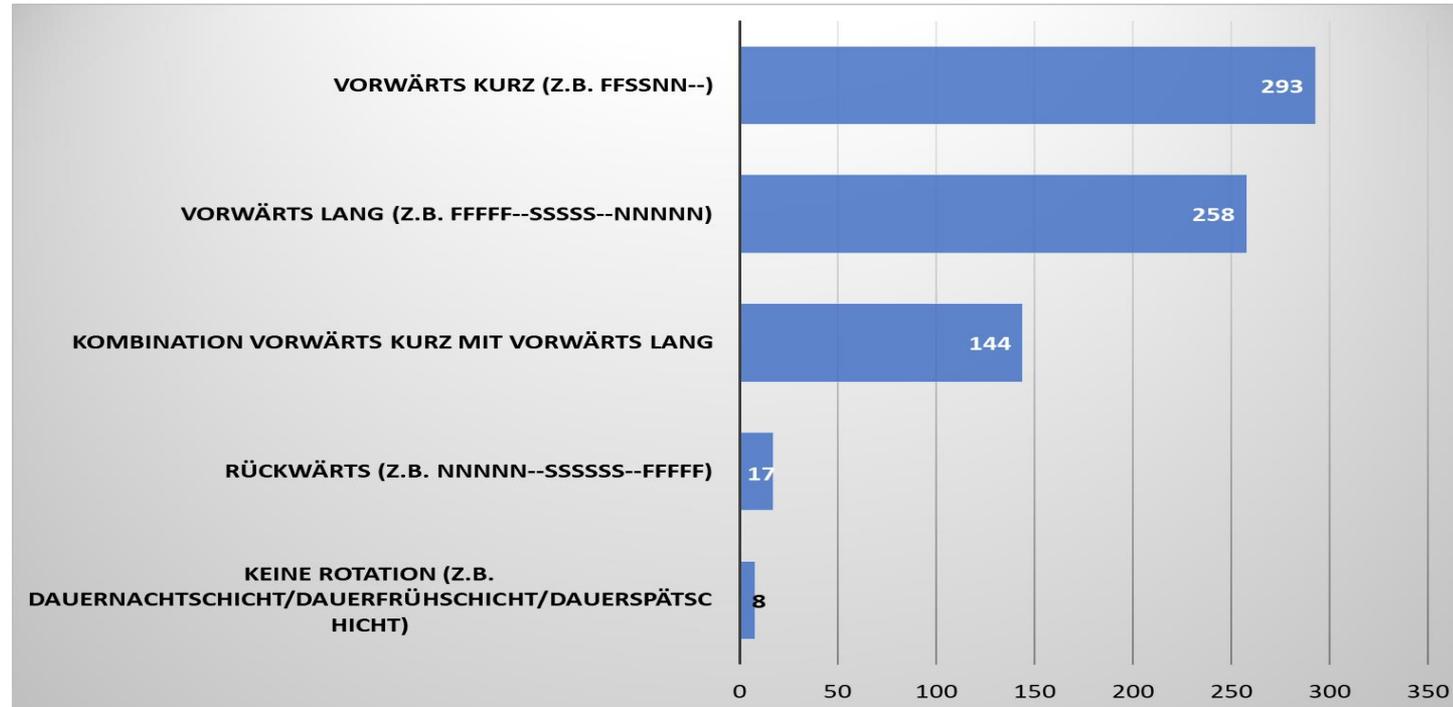


## Ziel der Studie

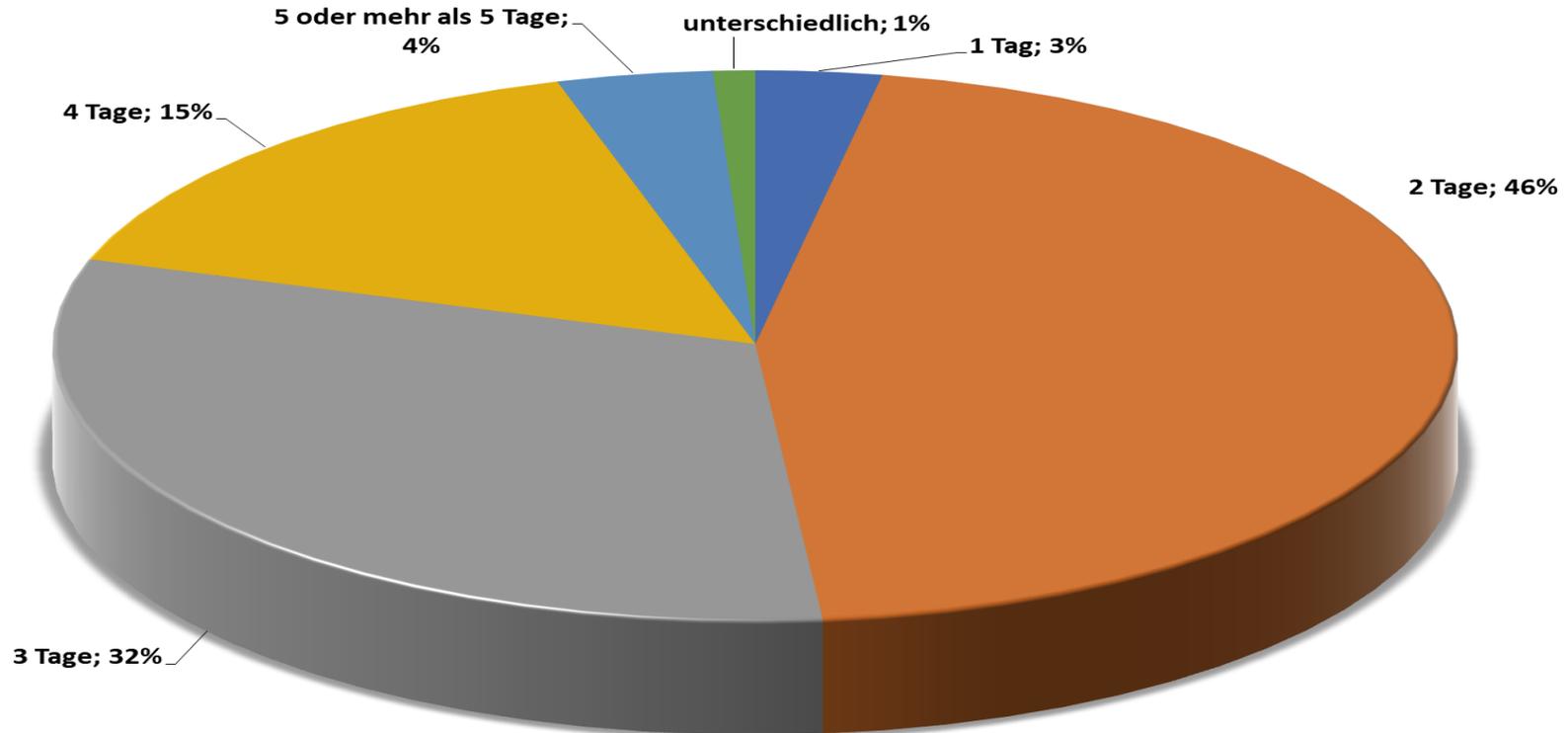
- Ziel der Studie ist es, belastbare Aussagen darüber zu gewinnen, in wie weit die **arbeitswissenschaftlichen Kriterien** in die betriebliche Praxis einfließen können und welche Kriterien sich einerseits sehr gut, andererseits weniger gut mit den betrieblichen Anforderungen und Bedingungen vereinbaren lassen und welche Schlüsse hieraus gezogen werden können.
- Darüber hinaus möchten wir mit der Studie dafür werben, dass Thema der flexiblen und gesundheitsgerechten Schichtplangestaltung im Sinne von Betrieben und Beschäftigten anzugehen.



## Ergebnisse der Studie (z.B. Schichtrotation)



## Ergebnisse der Studie (z.B. freie Tage nach Nachtschicht)



Insgesamt 237 von 720 (32,92 %) Schichtplänen berücksichtigen arbeitswissenschaftlichen Kriterien: (nicht abschließend)

- Die Anzahl der aufeinander folgenden Nachtschichten sollte möglichst gering sein (max.3 )
- Nach einer Nachtschichtphase sollte eine möglichst lange Ruhephase (arbeitsfreie Zeit) folgen (min. zwei freie Tage).
- Die Anzahl der aufeinander folgenden Spätschichten sollte möglichst gering sein (max. drei Spätschichten in Folge).
- Einzelne Arbeitstage sowie einzelne freie Tage sollten vermieden werden.
- Geblockte Freizeit am Wochenende ist besser als einzelne freie Tage am Wochenende (Fr + Sa / Sa + So / So + Mo).
- usw.



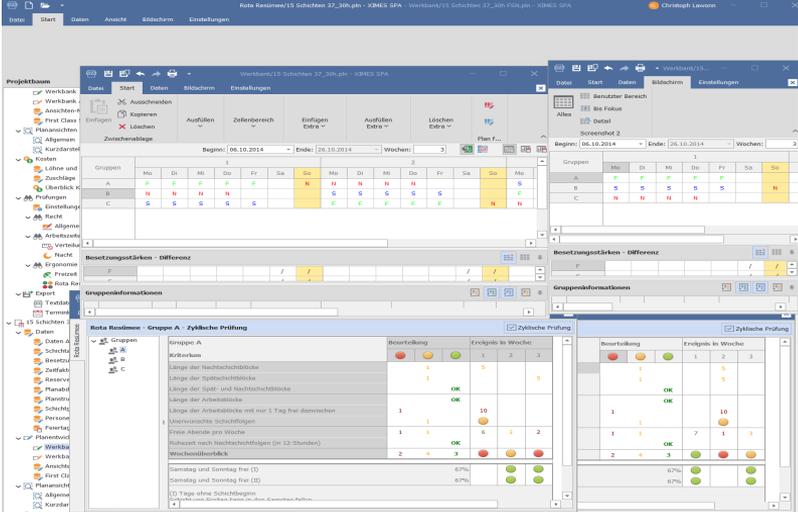
## Agenda

- Arbeitswissenschaftlichen Empfehlungen
- ifaa-Studie: Auswertung von Schichtmodellen nach arbeitswissenschaftlichen Kriterien 2018
- **Neue Version des Schicht-Plan-Assistenten von XIMES (SPA 8)**
  - **Beispiel: Vollkontinuierliches Modell**
- Moderne Personaleinsatzplanung / Diensteneinsatzplanung

# XIMES SPA Version 8

Wir helfen Ihnen mit dem SPA in den Betrieben ...

- wenn Voll- und Teilzeitkräfte gemischt oder bestimmte Qualifikationen besonders berücksichtigt werden sollen
- wenn Reserveschichten benötigt werden
- wenn wechselnde Bedarfe benötigt werden
- wenn bestehend oder neue Pläne auf rechtliche Vorgaben sowie Erkenntnisse aus der Arbeitswissenschaft geprüft werden sollen



Gruppen	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
A	F	F	F	F	F	N	N
B	F	F	F	F	F	N	N
C	S	S	S	S	S	S	S

Reserveenergestärken - Differenz	1	2	3
A	1	1	1
B	1	1	1
C	1	1	1

Gruppenformationskenn	1	2	3
A	1	1	1
B	1	1	1
C	1	1	1

Gruppen	Hourly Work	Results in Week
Gruppe A	1	5
Länge der Nachschichtblöcke	1	5
Länge der Spät- und Nachschichtblöcke	OK	OK
Länge der Arbeitsblöcke	1	10
Überschneidende Schichtfolgen	1	1
Freie Abende pro Woche	1	6
Präsenz nach Nachschichtfolgen (in 12 Stunden)	OK	OK
Wochenrückblick	2	3
Samstag und Sonntag frei (D)	67%	67%
Samstag und Sonntag frei (DD)	67%	67%
10 Tage ohne Schichtbeginn	67%	67%

- Projektbaum**
- Werkbank
  - Werkbank
  - Ansichten-P
  - First Class
  - Planansichten
  - Allgemein
  - Kurzarstellung
  - Kosten
  - Löhne und Zuschläge
  - Überblick K
  - Prüfungen
  - Einstellungen
  - Recht
  - Allgemein
  - Arbeitszeit
  - Verteilung
  - Nacht
  - Ergonomie
  - Freizeit
  - Rota Resümee
  - Export
  - Textdatei
  - Termin
  - 15 Schichten S
  - Daten
  - Daten A
  - Schicht
  - Besetzung
  - Zeitfaktor
  - Reserve
  - Planabdruck
  - Planstruktur
  - Schicht
  - Personen
  - Feiertag
  - Planentwicklung
  - Werkbank
  - Werkbank
  - Ansichten-P
  - First Class
  - Planansicht
  - Allgemein
  - Kurzarstellung

Werkbank/15 Schichten 37\_30h.pln - XIMES SPA

Beginn: 06.10.2014 Ende: 26.10.2014 Wochen: 3

Gruppen	1							2							
	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo
A	F	F	F	F	F		N	N	N	N	N	N			S
B	N	N	N	N				S	S	S	S	S			F
C	S	S	S	S	S			F	F	F	F	F		N	N

**Besetzungsstärken - Differenz**

Gruppen	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
F							/
C							/

**Gruppeninformationen**

Werkbank/15...

Beginn: 06.10.2014 Ende: 26.10.2014 Wochen: 3

Gruppen	1						
	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
A	F	F	F	F	F		
B	S	S	S	S	S		N
C	N	N	N	N			

**Besetzungsstärken - Differenz**

Gruppen	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
F							/
C							/

**Gruppeninformationen**

**Rota Resümee - Gruppe A - Zyklische Prüfung**  Zyklische Prüfung

Kriterium	Beurteilung			Ereignis in Woche		
	●	●	●	1	2	3
Länge der Nachtschichtblöcke	1			5		
Länge der Spätschichtblöcke	1					5
Länge der Spät- und Nachtschichtblöcke			OK			
Länge der Arbeitsblöcke			OK			
Länge der Arbeitsblöcke mit nur 1 Tag frei dazwischen	1			10		
Überwünschte Schichtfolgen		1				
Freie Abende pro Woche	1	1		6	3	2
Ruhezeit nach Nachtschichtfolgen (in 12-Stunden)			OK			
<b>Wochenüberblick</b>	2	4	3	●	●	●
Samstag und Sonntag frei (I)				67%	●	●
Samstag und Sonntag frei (II)				67%	●	●
(I) Tage ohne Schichtbeginn					●	●
Schicht von Freitags kann in den Samstag fallen						

**Rota Resümee - Gruppe A - Zyklische Prüfung**  Zyklische Prüfung

Kriterium	Beurteilung			Ereignis in Woche		
	●	●	●	1	2	3
Länge der Nachtschichtblöcke	1			5		
Länge der Spätschichtblöcke	1					5
Länge der Spät- und Nachtschichtblöcke			OK			
Länge der Arbeitsblöcke			OK			
Länge der Arbeitsblöcke mit nur 1 Tag frei dazwischen	1			10		
Überwünschte Schichtfolgen		1				
Freie Abende pro Woche	1	1		6	3	2
Ruhezeit nach Nachtschichtfolgen (in 12-Stunden)			OK			
<b>Wochenüberblick</b>	2	4	3	●	●	●
Samstag und Sonntag frei (I)				67%	●	●
Samstag und Sonntag frei (II)				67%	●	●
(I) Tage ohne Schichtbeginn					●	●
Schicht von Freitags kann in den Samstag fallen						

## Variante 1 – Kurzer Wechsel

Gruppe	1						
	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
A	F	F	S	S	N	N	N
B			F	F	S	S	S
C	S	S			F	F	F
D	N	N	N	N			

Differenz zu Besetzungsstärken				
Gruppeninformationen				
Gruppe	MA	Saldo Vorperiode	Soll-WAZ	WAZ
A	35		40:00	39:23
B	35		40:00	39:23
C	35		40:00	39:23
D	35		40:00	39:23

- ▶ 4 Gruppen
- ▶ Kurze Wechsel
- ▶ 4 Wochen Laufzeit
- ▶ 1 Wochenende frei pro 4 Wochen

## Variante 2 – Langer Wechsel

Gruppe	1						
	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
A	F	F	F	F	F	F	F
B			S	S	S	S	S
C	S	S			N	N	N
D	N	N	N	N			

Differenz zu Besetzungsstärken				
Gruppeninformationen				
Gruppe	MA	Saldo Vorperiode	Soll-WAZ	WAZ
A	35		40:00	39:23
B	35		40:00	39:23
C	35		40:00	39:23
D	35		40:00	39:23

- ▶ 4 Gruppen
- ▶ Langer Wechsel
- ▶ 4 Wochen Laufzeit
- ▶ 1 Wochenende frei pro 4 Wochen
- ▶ Ergonomisch nicht empfehlenswert

## Variante 1 – Kurzer Wechsel

Gruppe	1						
	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
A	F	F	S	S	N	N	N
B			F	F	S	S	S
C	S	S			F	F	F
D	N	N	N	N			

Differenz zu Besetzungsstärken				
Gruppeninformationen				
Gruppe	MA	Saldo Vorperiode	Soll-WAZ	WAZ
A	35		40:00	39:23
B	35		40:00	39:23
C	35		40:00	39:23
D	35		40:00	39:23

## Variante 3 – 12 Std. am Wochenende

Gruppe	1						
	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
A	F	F	S	S	N	N12	N12
B			F	F	S		
C	S	S			F	F12	F12
D	N	N	N	N			

Differenz zu Besetzungsstärken				
Gruppeninformationen				
Gruppe	MA	Saldo Vorperiode	Soll-WAZ	WAZ
A	35		40:00	39:23
B	35		40:00	39:23
C	35		40:00	39:23
D	35		40:00	39:23

Welches Modell ist besser?

### Bewertungskriterien

- ▶ Arbeitsbelastung bei 12-Stunden
- ▶ Ergonomie bzw. alternsgerechter Betrachtung
- ▶ Wünsche der Belegschaft

## Variante 1 – Kurzer Wechsel

Gruppe	1						
	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
A	F	F	S	S	N	N	N
B			F	F	S	S	S
C	S	S			F	F	F
D	N	N	N	N			

Gruppe A Kriterium	Beurteilung			Ereignis in Woche			
	⊖	⚠	✓	1	2	3	4
Länge der Nachtschichtblöcke		1					4
Länge der Spätschichtblöcke		1			5		
Länge der Spät- und Nachtschichtblöcke			OK				
Länge der Arbeitsblöcke		3		7	7	7	
Länge der Arbeitsblöcke mit nur 1 Tag frei dazwischen			OK				
Unerwünschte Schichtenfolgen			OK				
Freie Abende pro Woche	1	2		2	4	5	3
Ruhezeit nach Nachtschichtfolgen (in 12-Stunden)			OK				
<b>Wochenüberblick</b>	1	7	4	⊖	⚠	⚠	⚠
Samstag und Sonntag frei			25%				✓
Samstag und Sonntag frei (exkl. **)			25%				✓

- ▶ 4 Gruppen
- ▶ Kurze Wechsel
- ▶ 4 Wochen Laufzeit
- ▶ 1 Wochenende frei pro 4 Wochen
- ▶ Wochenarbeitszeit: 39:23

## Agenda

- Arbeitswissenschaftlichen Empfehlungen
- ifaa-Studie: Auswertung von Schichtmodellen nach arbeitswissenschaftlichen Kriterien 2018
- Neue Version des Schicht-Plan-Assistenten von XIMES (SPA 8)
  - Beispiel: Vollkontinuierliches Modell
- **Moderne Personaleinsatzplanung / Diensteneinsatzplanung**

# Moderne Personal- und Dienstleistungsplanung

## ▼ # kleine Marktübersicht: Personal- und Einsatzplanungs-Software

Stand 2021

### [Shyftplan \(http://www.shyftplan.com/\)](http://www.shyftplan.com/)

- Urlaubs- und Dienstplan, Zeitstempeluhr und Stundenkontoverwaltung
- Datenübermittlung an Ämter und monatliche Lohnabrechnung
- App für die Mitarbeiter
- Funktionen je nach gebuchtem Paket
- 0,49 / 2,49 / 4,99 / 11,99 EUR pro Mitarbeiter und Monat

### [schichtplaner.de](http://schichtplaner.de)

- Schichtplanung und Ermittlung mitarbeiterbezogener Daten (Ist-/Sollstunden, Urlaubsansprüche, Arbeitszeitzuschläge)
- 61,88 EUR bei 2-9 Lizenzen

### [edpep und edep+](#)

- Schichtplanung mit Kostenaufstellung und mobiler GPS-Stempeluhr
- Organisation von Urlaub, Schichttausch und Krankmeldungen per App
- Zusätzlich Kostenmanagement mit edep+
- 2,50 EUR pro Mitarbeiter und Monat (edep+ zusätzlich 1 EUR)

### [ChronoFair | Personaleinsatzplanung](#)

- ab 2€ pro Monat/ Benutzer

### [Papershift](#)

- Patrick Koschecknick Oktober 2021
- 10 EUR pro Mitarbeiter und Monat
- getestet - übersichtlich Import von Excel Plänen möglich

 shyftplan

 Papershift

## Moderne Personal- und Dienstleistungsplanung

**ifa**  
Institut für  
angewandte Arbeitswissenschaft

**Forschungsvorhaben: Künstliche Intelligenz bei der  
Personaleinsatzplanung und Schicht- und  
Dienstplangestaltung**



In der Dienst- und Schichtplangestaltung kann die Künstliche Intelligenz dazu beitragen, die von Betrieben und Beschäftigten gewünschte Flexibilisierung und die damit einhergehende Komplexität transparenter zu gestalten.

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

## Es gibt nicht den einen optimalen Schichtplan!

Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
F						
		S				
				N		

Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
F	F	F	F	F	F	F
S	S	S	S	S	S	S
N	N	N	N	N	N	N



Christoph Lawonn

030 31005 157

lawonn@uvb-online.de

## TOP 3

### Schulungsansprüche (neugewählter) Betriebsratsmitglieder

Referentin: Sandra Violet,  
UVB

## Gesetzliche Grundlagen

### **§ 37 Abs. 2 i.V.m. § 37 Abs. 6 BetrVG**

„(2) Mitglieder des Betriebsrats sind von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

(6) Die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind.“

## Erforderlichkeit einer Schulung

### Grundlagenschulungen

- allgemeine Grundkenntnisse des Betriebsverfassungsrechts, des allgemeinen Arbeitsrechts sowie im Bereich der Arbeitssicherheit und Unfallverhütung sind für jedes BR Mitglied erforderlich
- es bedarf, insbesondere bei neu gewählten BR Mitgliedern, bezüglich solcher Grundlagenseminare keiner näheren Begründung der Schulungsbedürftigkeit durch den BR

## Erforderlichkeit einer Schulung

### Spezialschulungen

- es bedarf eines aktuellen, betriebsbezogenen Anlasses für die Annahme, dass die Kenntnisse derzeit oder in naher Zukunft von dem zu schulenden BR Mitglied zur sach- und fachgerechten Ausübung der Beteiligungsrechte benötigt werden
- Kenntnisse, die für die Betriebsratsarbeit nur *verwertbar und nützlich* sind, erfüllen diese Voraussetzungen nicht

- werden in einer Schulung *teils erforderliche, teils nicht erforderliche Kenntnisse* vermittelt, so ist eine Arbeitsbefreiung ohne Minderung des Arbeitsentgelts nur insoweit notwendig, als die für die Betriebsratsarbeit notwendigen Themen behandelt werden
- kann dagegen wegen der Themengestaltung oder wegen des Zeitplans keine derartige Aufteilung vorgenommen werden, so kommt es nach der recht großzügigen Ansicht des BAG für die Gesamtschulung darauf an, ob die *erforderlichen Themen überwiegen*

## Teilnehmerauswahl

- obliegt grds. dem BR
  - Ablehnungsgrund kann sein, dass das Betriebsratsmitglied bereits eine derartige Schulung hatte (ggf. kann aber eine Auffrischungsschulung als erforderlich erachtet werden)
  
- Ersatzmitglieder
  - nach der Rechtsprechung des BAG (19.09.2001 – 7 ABR 32/00) ist die Entsendung eines Ersatzmitglieds des Betriebsrats zu einer Grundschulung nur ausnahmsweise möglich
  - zu erwartende Dauer und Häufigkeit der Heranziehung maßgeblich (Tatsachenprognose)

## Beschluss des Betriebsrates

- BR muss über die Teilnahme eines BR Mitgliedes an einer Schulungsveranstaltung einen Beschluss nach § 33 BetrVG fassen
  - konkrete Veranstaltung
  - Anzahl und Auswahl der zu schulenden BR Mitglieder
  - zeitliche Dauer und Lage der Schulung
- Beschluss ist dem Arbeitgeber rechtzeitig mitzuteilen, § 37 Abs. 6 Satz 4 BetrVG
- ein Genehmigungserfordernis durch den Arbeitgeber ist durch das BetrVG nicht vorgesehen

## Kosten der Schulung

Arbeitgeber hat die Kosten der (erforderlichen) Tätigkeit des BR zu tragen, § 40 I BetrVG

- Seminarkosten
- Fahrtkosten
- Kosten für Verpflegung und Übernachtung

## Angemessenheit der Kosten der Schulungsveranstaltung

- BR obliegt Erforderlichkeitsprüfung hinsichtlich der Höhe der Kosten
- Kosten müssen angemessen sein (betriebliche Situation/ finanzielle Belastung)
- BR ist nicht verpflichtet, die für den Arbeitgeber kostengünstigste Veranstaltung auszuwählen
- im Zweifel kann er die kostenintensivere, aber qualitativ hochwertigere Veranstaltung auswählen (Ermessens-/Beurteilungsspielraum)
- bei neu gewählten Mitgliedern kann BR nicht auf zeitlich spätere kostengünstigere Veranstaltungen verwiesen werden, da ein Zuwarten mit der Schulung unzumutbar wäre (BAG – 5 Wochen)

## Rechtsstreitigkeiten

### **Anrufung der Einigungsstelle** bei Streit über

- zeitliche Lage des Seminars
- Nichtbeachtung betrieblicher Notwendigkeiten

*Antragsberechtigt ist nur der Arbeitgeber*, nicht der Betriebsrat; ruft AG die Einigungsstelle nicht an, kann so verfahren werden, wie der Betriebsrat es beschlossen hat

### **Arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren**

- Meinungsverschiedenheiten über die Erforderlichkeit oder die Kosten des Seminars

## Rechtsfolgen bei Anrufung der Einigungsstelle

- *Beschluss* des Betriebsrats über die Teilnahme an Schulung *ist suspendiert*. Das Betriebsratsmitglied ist nicht berechtigt, an der Schulung teilzunehmen, solange kein Spruch der Einigungsstelle vorliegt
- in diesem Fall kann der Betriebsrat idR. nur dann eine *einstweilige Verfügung* beantragen, wenn eine Schulung gerade zum beantragten Zeitpunkt erforderlich ist, etwa eine Schulung zum Betriebsübergang und Sozialplan, wenn entsprechende betriebliche Strukturänderungen unmittelbar bevorstehen

## Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts

- Betriebsratsmitglied ist von seiner beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien
- der Arbeitnehmer hat den Anspruch auf das Arbeitsentgelt, das er erlangt hätte, wenn er während der Zeit der Arbeitsbefreiung gearbeitet hätte
- überschreitet die Dauer der Lehrveranstaltung die Arbeitszeit des AN besteht insoweit grds. kein Anspruch auf Vergütung
- das Gesetz schließt lediglich eine Schmälerung des Arbeitseinkommens aus, eine Besserstellung darf nicht erreicht werden

- das gilt auch für Reise- und Wegezeiten, die ein Betriebsratsmitglied außerhalb seiner Arbeitszeit aufwendet, um zur Schulung an- und abzureisen
- Reisezeiten, die ein **teilzeitbeschäftigtes** Betriebsratsmitglied außerhalb seiner Arbeitszeit aufwendet, um an einer erforderlichen Schulungsveranstaltung teilzunehmen, können nach § 37 Abs. 6 S. 1 u. 2 i.V.m. § 37 Abs. 3 S. 1 einen Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung begründen

- die Teilzeitbeschäftigung muss Ursache dafür sein, dass die Reise außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt wurde
- daran fehlt es, wenn die Reise auch dann außerhalb der Arbeitszeit stattgefunden hätte, wenn das Betriebsratsmitglied vollzeitbeschäftigt gewesen wäre (BAG 11.10.2004, AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 140)

## § 37 Abs. 7 BetrVG

*„<sup>1</sup>Unbeschadet der Vorschrift des Absatzes 6 hat **jedes Mitglied** des Betriebsrats während seiner regelmäßigen Amtszeit **Anspruch auf bezahlte Freistellung** für insgesamt **drei Wochen** zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von der zuständigen obersten Arbeitsbehörde des Landes nach Beratung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände **als geeignet anerkannt** sind. <sup>2</sup>Der Anspruch nach Satz 1 erhöht sich für **Arbeitnehmer, die erstmals** das Amt eines **Betriebsratsmitglieds** übernehmen und auch nicht zuvor Jugend- und Auszubildendenvertreter waren, auf **vier Wochen**. <sup>3</sup>Absatz 6 Satz 2 bis 6 findet Anwendung.*

## Schulungsanspruch nach § 37 Abs. 7 BetrVG

- Individualanspruch des einzelnen Betriebsratsmitglieds, der selbständig neben dem Anspruch aus § 37 Abs. 6 BetrVG steht
- Ersatzmitglieder, die noch nicht endgültig nach § 25 Abs. 1 S. 1 BetrVG in den BR nachgerückt sind, haben keinen Anspruch auf bezahlte Freistellung
- Themenbereiche: z.B. Arbeitsrecht, Arbeitswissenschaften, einschließl. der Arbeitsbewertung, gesellschaftsrechtl. Bezüge der Mitbestimmung, Personalwesen, allgemeines Sozialrecht, Versammlungspraxis und Versammlungsleitung, wirtschaftl. Themen, tarif- und sozialpolitische Themen

## TOP 4

### Die elektronische Personalakte

Referent: Elmar Stollenwerk,  
UVB

Mit den Digitalisierungsbestrebungen in sehr vielen Unternehmen rücken auch **materiell-rechtliche Fragestellungen** rund um die **elektronische Form und die Textform** vermehrt in den Fokus.

Eine Trennung in eine „digitale Prozesswelt“ und eine „materiell-rechtliche Papierwelt“ erscheint wenig sinnvoll.

## **Geltende Formvorschriften für digitale Dokumente:**

1. Elektronische Form (§ 126 a BGB)
2. Textform (§ 126 b BGB)
3. „Schriftliche Niederlegung und Unterzeichnung“ von Betriebsvereinbarungen und Einigungsstellensprüchen

## 1. Elektronische Form (§ 126 a BGB)

Die **elektronische Form** (§ 126 a BGB) kann die gesetzlich vorgeschriebene **Schriftform ersetzen**, sofern das Gesetz keine **Ausnahme** vorsieht (§ 126 III BGB).

Für das Arbeitsrecht wichtigste Fälle einer solchen Ausnahme sind § 623 Hs. 2 BGB und § 109 Abs. 3 GewO, wonach

- **Kündigung,**
- **Aufhebungsvertrag und**
- **Arbeitszeugnis in elektronischer Form nichtig** sind (§ 125 S. 1 BGB).

**Strittig** ist hingegen z.B., ob

- elektronische **Betriebsvereinbarungen** und
- **Einigungsstellensprüche** oder auch
- elektronische nachvertragliche **Wettbewerbsverbote** und
- **Vollmachtsurkunden** zulässig sind.

Ist die elektronische Form - wie im Regelfall - zugelassen, muss der Erklärende der Erklärung seinen Namen hinzufügen (so genannte **einfache Signatur**) und das elektronische Dokument mit einer **qualifizierten elektronischen Signatur** versehen (§ 126 a I BGB).

Für Erklärungen von Unternehmen oder Arbeitnehmern gibt es mittlerweile einfach zu handhabende Lösungen.

So kann z.B. auf den **Personalausweis** ein **Signaturzertifikat** geladen werden.

Zudem gibt es inzwischen Anbieter, die qualifiziertes elektronisches Signieren nach vorheriger Identifizierung mittels üblicher internetfähiger Geräte – d.h. auch ohne Signaturkarte und Lesegerät – ermöglichen.

Bei einem **Vertrag** müssen zwar nach dem Gesetzestext die Parteien jeweils ein „**gleichlautendes Dokument**“ qualifiziert **elektronisch signieren** (§ 126 a Abs. 2 BGB).

Indes muss es nach Sinn und Zweck der Vorschrift genügen, dass dieselbe Datei von den Parteien **nacheinander** qualifiziert elektronisch signiert wird (**so genannte Mehrfachsignatur**).

Bei der **Schriftform** ist die Unterzeichnung **derselben Urkunde** sogar der gesetzliche Grundfall (§ 126 II 1 BGB).

Nach systematischer und teleologischer Auslegung handelt es sich bei der bereits **von einer anderen Partei signierten Datei** daher noch immer um ein „**gleichlautendes Dokument**“ i.S.v. § 126 a Abs. 2 BGB.

## 2. Textform (§ 126 b BGB)

Die Erklärung in Textform ist eine **lesbare Erklärung**, in der die Person des **Erklärenden genannt** ist, und die auf einem **dauerhaften Datenträger** abgegeben wird (§ 126 b S. 1 BGB).

Ein „**dauerhafter Datenträger**“ ist gem. § 126 b S. 2 BGB **jedes Medium**, das es dem Empfänger **ermöglicht**, eine auf dem Datenträger befindliche, an ihn persönlich gerichtete **Erklärung so aufzubewahren oder zu speichern**, dass sie ihm während eines für ihren Zweck angemessenen Zeitraums **zugänglich** ist und **geeignet** ist, die **Erklärung unverändert wiederzugeben**.

**Damit fallen** z.B. **E-Mails, SMS** oder „übliche“ **Messenger-Nachrichten** (die sich nicht automatisch nach kurzer Zeit löschen und die der Erklärende nach der Übermittlung nicht mehr löschen kann) **unter § 126 b BGB**, sofern „die Person des Erklärenden genannt ist“.

Wird der **Urheber nicht** ausdrücklich **genannt**, ergibt sich dessen **Identität** jedoch eindeutig **aus** anderen **Umständen** im unmittelbaren Kontext der Nachricht (z.B. aus einer automatischen Namensanzeige in der Kopfzeile), sollte dies dann für **ausreichend** gehalten werden, wenn der Absender berechtigterweise davon ausgehen durfte, dass der Empfänger Kenntnis von der Urheberschaft hat.

## 3. „Schriftliche Niederlegung und Unterzeichnung“ von Betriebsvereinbarungen und Einigungsstellensprüchen

Besonderheiten gelten für **Betriebsvereinbarungen** und **Einigungsstellensprüche**, da diese „**schriftlich niederzulegen**“ und von Arbeitgeber und Betriebsrat (§ 77 II 1, 2 BetrVG) bzw. Einigungsstellenvorsitzendem (§ 76 III 4 BetrVG) „**zu unterzeichnen**“ sind.

Aus diesen Formulierungen wird verbreitet **abgeleitet**, dass damit die **elektronische Form ausgeschlossen** sei.

„**Schriftlich niederlegen**“ bedeutet indes zunächst einmal nicht mehr als „**Verschriftlichung**“.

„Unterzeichnen“ wiederum entspricht der **Schriftform**, lediglich mit der Verschärfung, dass die **Unterzeichnung auf derselben Urkunde** erfolgen muss, § 126 II 2 BGB mithin nicht gilt.

Da § 126 a BGB die elektronische Form in Form der Mehrfachsignatur als Ersatz für die Schriftform auch in der Variante des § 126 Abs. 2 Satz 1 BGB zulässt und unter Berücksichtigung von **Sinn und Zweck des Formzwangs** der §§ 77 Abs. 2 Satz 1, 2 und 76 Abs. 3 Satz 4 BetrVG (Rechtsklarheit und -sicherheit, Erkennbarkeit des Urhebers) spricht viel dafür, die **Rechtsprechung - zukünftig - zu überdenken**.

### **Differenzierung zwischen Willenserklärungen und geschäftsähnlichen Handlungen sowie gesetzlicher und vereinbarter Form**

Ist eine **Formvorschrift** vorhanden, sind **verschiedene Fallgruppen** zu unterscheiden, für die **jeweils andere Maßstäbe** gelten können, selbst wenn das Gesetz etwa von „schriftlich“ spricht. Denn damit ist nicht zwingend auf §§ 126, 126 a BGB Bezug genommen.

Beide Vorschriften gelten in der Regel auch nicht bei nur vereinbarter Form.

Die §§ 125 ff. BGB gelten unmittelbar für **Rechtsgeschäfte** und **einzelne Willenserklärungen**.

So hat das BAG beispielsweise hinsichtlich der „**schriftlichen**“ **Geltendmachung** von Ansprüchen zur Wahrung einer **Ausschlussfrist**

oder

der „**schriftlichen**“ **Konsultation** des Betriebsrats **bei** einer **Massenentlassung** (§ 17 II 1 KSchG) entschieden, dass hierfür die Einhaltung der **Textform genügt**.

**Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen** sind allerdings Rechtsnormen iSd §§ 125 ff. BGB und begründen daher **gesetzliche Formerfordernisse!**

## Übersicht wichtiger Formerfordernisse im Arbeitsrecht

Die Tabelle ermöglicht einen schnellen Überblick, in welchen Fällen

- eine **Erklärung in Textform (§ 126 b BGB)** genügt,
- welchen Anwendungsbereich die **qualifiziert signierte Datei** gem. **§ 126 a BGB** hat und
- wann auch im Zeitalter des elektronischen Rechtsverkehrs weiterhin die **„traditionelle“ Schriftform des § 126 BGB** einzuhalten sein wird.

## Schriftform erforderlich:

- Nachweis der **wesentlichen Arbeitsbedingungen** gemäß **NachwG, BBiG und AÜG** sowie von diesbezüglichen Änderungen
- **Arbeitszeugnis** (als Zwischen- oder Endzeugnis)
- **Aufhebungsvertrag**
- **Kündigung**
- **Auflösungserklärung** des Arbeitnehmers auf Basis einer „Turbo-/Sprinterklausel“

## **Schriftform** erforderlich:

- **Spruch der Einigungsstelle**
- **Betriebsvereinbarung** (streitig)
- **Interessenausgleich und Sozialplan** (streitig)

## Elektronische Form erforderlich:

- Nachvertragliches **Wettbewerbsverbot** (streitig)
- Einseitiger **Verzicht** auf ein nachvertragliches **Wettbewerbsverbot** durch Arbeitnehmer oder Arbeitgeber
- **Elternzeitverlangen**
- **Pflegezeit- oder Familienpflegezeitverlangen**
- **Ablehnung** eines unbefristeten oder befristeten **Teilzeitverlangens** oder der **Verteilung der Arbeitszeit**
- Einwilligung des Arbeitnehmers in **Arbeitszeitverlängerung**

## Elektronische Form erforderlich:

- **Befristung oder auflösende Bedingung** eines Arbeitsvertrags gemäß TzBfG
- **Kündigung eines Berufsausbildungsverhältnisses** einschließlich ihrer Begründung (**streitig**)
- **Mitteilung** des Arbeitgebers über die **Zweckerreichung** bei zweckbefristetem oder auflösend bedingtem Arbeitsvertrag (**streitig**)
- **Vollmachtsurkunde für Kündigungsausspruch** oder sonstiges einseitiges Rechtsgeschäft (zB Zurückweisung einer Kündigung ohne Vollmachtsurkunde) (**streitig**)
- **Tarifvertrag**
- **Richtlinien für leitende Angestellte** (**streitig**)

## Elektronische Form erforderlich:

- **Verweigerung der Weiterbeschäftigung** gem. **§ 78 a** Abs. 1 Satz 1 **BetrVG** durch den Arbeitgeber
- **Weiterbeschäftigungsverlangen** gem. **§ 78 a** Abs. 2 Satz 1 **BetrVG** durch den Auszubildenden
- **Arbeitnehmerüberlassungsvertrag** einschließlich ausdrücklicher Bezeichnung der Arbeitnehmerüberlassung als solche (**streitig**)
- **Übertragung von arbeitsschutzrechtlichen Unternehmerpflichten**
- Bestellung von **Betriebsärzten, Fachkräften für Arbeitssicherheit** und **verschiedener Betriebsbeauftragter**

## Textform ausreichend:

- **Entgeltabrechnung**
- **Mitteilung** über Anwartschaft auf **betriebliche Altersversorgung**
- Tarifvertragliche oder arbeitsvertragliche **Ausschlussfrist**, die eine „**schriftliche Geltendmachung**“ von Ansprüchen verlangt
- Anspruchsanmeldung gemäß **AGG**
- Unbefristetes oder befristetes **Teilzeitverlangen**
- Mitteilung der **Kündigungsgründe** auf Verlangen bei **außerordentlicher Kündigung**

## Textform ausreichend:

- **Unterrichtung** der Arbeitnehmer über die **wirtschaftliche Lage und** Entwicklung des Unternehmens (**streitig**)
- **Stellungnahme** des Betriebsrats bei **personellen Einzelmaßnahmen** und nach seiner Anhörung zu einer beabsichtigten **Kündigung**
- **Konsultation** des Betriebsrats bei **Massenentlassung**
- **Massenentlassungsanzeige (streitig)**
- **Unterrichtung über einen Betriebsübergang**

## Mitbestimmungsrechte des BR

Bei der Einführung einer elektronischen Personalaktenführung wird regelmäßig ein **Mitbestimmungsrecht** des Betriebsrates nach **§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG** in Betracht kommen.

Aber auch unabhängig von einem bestehenden Mitbestimmungsrecht wird es sich schon zur Förderung der **betrieblichen Akzeptanz** empfehlen, über die Einführung und Anwendung eines solchen Verfahrens eine **Betriebsvereinbarung** mit dem Betriebsrat **abzuschließen**, in der insbesondere die Fragen der **Zugriffsberechtigungen**, der **Zulässigkeit** und **Zweckbestimmung von Auswertungen** und die **Durchführung von Kontrollen** für alle Beteiligten eindeutig und klar geregelt werden.

## Fazit:

**Personalakten** können **digital** geführt werden.

Bei der Ausgestaltung sind die **Grundsätze** der Rechtsprechung zur **Personalaktenführung** digital abzubilden und das **Datenschutzrecht** zu beachten.

Allein aus möglichen **Beweisproblemen** ergibt sich die Notwendigkeit, das Risiko der Nichterweislichkeit bestimmter Tatsachen mit den durch eine rein elektronische Aktenführung entstehenden Vorteilen **abzuwägen**.

Ist für ein Dokument **Schriftform vorgeschrieben**, erhöht sich bei Vernichtung des zuvor digitalisierten Originals das Risiko eines Prozessverlusts, da ein **Urkundsbeweis** nur mittels **Vorlage des Originals** geführt werden kann.

Damit ist die (zugriffsgeschützte) **Archivierung** der schriftformgebundenen Dokumente **in Papierform datenschutzrechtlich zulässig**, selbst wenn die eigentliche Personalakte vollständig digital geführt wird.

Sofern hingegen schon bei Ausstellung des Dokuments die **elektronische Form gewählt** wird, finden gem. § 46 II 1 ArbGG, § 371 a I 1 ZPO die Vorschriften über die **Beweisführung mittels Urkunden entsprechende Anwendung**.

Die Anbringung der **qualifizierten elektronischen Signatur** durch den Erklärenden hat gem. § 371 a I 2 ZPO eine **sehr hohe Beweiskraft**.

Um diese dauerhaft zu erhalten, ist durch die technische Gestaltung der digitalen Personalakte sicherzustellen, dass auch die **qualifizierte elektronische Signatur sicher mitarchiviert** wird.

Steht beispielsweise die Einhaltung der **elektronischen Form** im Zusammenhang mit der **Vereinbarung einer Altersgrenze** im Streit, muss noch **nach Jahrzehnten** der **Beweis** möglich sein, dass der Arbeitsvertrag von **beiden Parteien qualifiziert signiert** wurde und dass er dem Arbeitnehmer **vor Vertragsbeginn formgerecht übermittelt** wurde.

Da die **konstitutive elektronische Form** im Bereich des Individualarbeitsrechts **nur bei Dokumenten** im Zusammenhang mit der **Beendigung** des Arbeitsverhältnisses (**Zeugnis, Kündigung, Aufhebungsvertrag**) **vollständig ausgeschlossen** ist, spricht nichts gegen eine rein digitale Personalaktenführung.

Die **Originale von Kündigung und Zeugnis** ebenso wie den Nachweis der **Arbeitsbedingungen** gemäß **NachwG, BBiG und AÜG** erhält lediglich der **Arbeitnehmer**, während der **Arbeitgeber Kopien** dieser Dokumente nach Zustellung an den Arbeitnehmer ausschließlich **digital vorhalten** kann.

Die einzigen personalaktenrelevanten **Ausnahmen** bilden der **Aufhebungsvertrag**, sowie **Eigenkündigungen** des Arbeitnehmers, die aus **Beweisgründen in der Regel im Original** archiviert werden sollten.

Will der Arbeitgeber auch ein solches Dokument **nach Digitalisierung vernichten**, so könnte er

- (1) einen **Scan des Originals** mit Unterschrift(en) fertigen,
- (2) in die **Datei eine gesonderte** (vom übrigen Text deutlich abgesetzte) **Bestätigung** aufnehmen, wonach der **Scan** mit dem unterzeichneten **Original übereinstimmt** und
- (3) die **Datei** anschließend ebenso wie der Arbeitnehmer **qualifiziert elektronisch signieren**.

## TOP 5

### Rechtsprechungsübersicht

Referenten: Sandra Violet, Elmar Stollenwerk,  
UVB

## Verlegung einer betrieblichen Einheit um 12 km – keine mitbestimmungspflichtige Versetzung

**BAG, Beschluss vom 17.11.2021 – 7 ABR 18/20**

### **Sachverhalt:**

Die Beteiligten stritten über die *Aufhebung der Verlagerung* des Beschäftigungsortes innerhalb Berlins und darüber, ob es sich um **Versetzungen** nach **§ 99 Abs. 1 BetrVG** handelt.

Die Entfernung zwischen den Standorten betrug **12,1 km**.

Der Arbeitgeber setzte den **Umzug ohne Beteiligung des Betriebsrates** nach § 99 BetrVG um.

Der BR beantragte die Aufhebung der Versetzung.

Der BR unterlag in der 1. Instanz (Arbeitsgericht Hannover) und in der 2. Instanz (LAG Niedersachsen).

## Entscheidung:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrates hatte keinen Erfolg.

Versetzung im Sinne des Gesetzes ist die **Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches**, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet, oder die mit einer **erheblichen Änderung der Umstände** verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist.

Den betroffenen AN ist mit dem Umzug **kein anderer Arbeitsbereich** zugewiesen worden.

Die funktionellen **Beziehungen der AN untereinander**, die **Art der Tätigkeit**, die **Einordnung**, die **Arbeitsabläufe** des Betriebs und die **Zuständigkeiten** von Vorgesetzten haben sich in Folge der örtlichen Verlagerung **nicht geändert**.

Die örtliche **Verlagerung** einer Betriebsabteilung um **wenige Kilometer** innerhalb einer politischen Gemeinde ist daher regelmäßig **keine** nach § 99 Abs. 1 BetrVG beteiligungspflichtige **Versetzung**, wenn sich infolge der Umsetzung

- die **funktionalen Beziehungen** der AN untereinander,
- die **Art ihrer Tätigkeit**,
- die Einordnung in die **Arbeitsabläufe** des Betriebs und
- die **Zuständigkeiten von Vorgesetzten nicht geändert** haben.

Der 7. Senat bestätigt die bisherige Rechtsprechung, wonach die räumliche Verlagerung eines Betriebs **ohne Hinzutreten** der **Änderung der Tätigkeit** der AN, der **innerbetrieblichen Umgebung** oder der **Organisation** keine mitbestimmungspflichtige Versetzung nach §§ 95 Abs. 3, 99 Abs. 1 BetrVG darstelle.

Anders kann dies im Einzelfall zu beurteilen sein, wenn Gemeindegrenzen überschritten werden oder es sich um größere Entfernungen handelt.

## Ersatzruhetag für auf Werktag fallenden Feiertag

**BAG, Urteil vom 08.12.2021 – 10 AZR 641/19**

### **Sachverhalt:**

Der Kläger war in Vollzeit und ausschließlich in der Nachtschicht beschäftigt.

Er nimmt regelmäßig an **fünf Tagen** in der Woche, beginnend mit dem Sonntag, **zwischen 18:00 Uhr und 19:00 Uhr** die Arbeit auf und beendet sie am Folgetag zwischen **02:00 Uhr und 03:30 Uhr**.

An einem wechselnden Werktag wurde dem Kläger **in jeder Woche ein freier Arbeitstag** gewährt, einem sog. „Rolltag“ gewährt.

Er hat dann nach Schichtende frei und nimmt seine Arbeit erst **am Abend des darauffolgenden Werktags** wieder auf.

Der Kläger war dabei regelmäßig an werktäglichen Feiertagen eingesetzt.

Die Parteien streiten über die **zeitliche Lage der Ersatzruhetage**, die für die Beschäftigung an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag gewährt werden (§ 11 Abs. 3 Satz 2 ArbZG).

Die Beklagte war der Auffassung, dass der Kläger durch die oben genannte Regelung **24 Stunden frei** hatte und im übrigen sei mit der Zahlung eines **Feiertagszuschlags** dieser Zuschlag anstelle eines Ersatzruhetages bezahlt worden.

Der Kläger obsiegte in den ersten beiden Instanzen.

## Entscheidung:

Die Revision der Beklagten hatte keinen Erfolg.

Allein die Regelung eines Feiertagszuschlags rechtfertigt nicht die Annahme, der Zuschlag solle „anstelle“ eines Ersatzruhetages gezahlt werden.

Ausgehend vom Gesetzeswortlaut ergibt die Auslegung von § 11 Abs. 3 Satz 2 ArbZG, dass als „**Ersatzruhetag**“ ein **Kalendertag** von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr und **nicht ein individueller Zeitraum** mit einer Dauer **von 24 Stunden** zu verstehen ist.

Werden Arbeitnehmer in einer 5-Tage-Woche beschäftigt, kann ein **ohnein arbeitsfreier Werktag** (z.B. Samstag) der (nicht zu vergütende) **Ersatzruhetag** im Sinne von § 11 Abs. 2 Satz 3 ArbZG sein.

Das BAG stellt klar - durch einen Schichtplan kann ein **Ersatzruhetag** „gewährt“ werden, **ohne** dass er **ausdrücklich** als solcher **bezeichnet** werden müsste.

**Fazit:** Ein **Ersatzruhetag** ist ein **Kalendertag** – 24 Stunden sind **keine** „Ruhetag“.

## Rechtsmissbräuchliche Arbeitszeitverringerung (Teilzeit) nach § 8 TzBfG

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 14.10.2021 – 5 Sa 707/21

### **Sachverhalt:**

Die Beklagte produziert rund um die Uhr an 365/366 Tagen im Jahr in einem laufenden Fünf-Schicht-System.

Der Kläger war in diesem Schichtsystem bei einer regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit von 39 Stunden/Woche aufgrund betrieblicher Regelung tatsächlich an 36 Stunden/Woche beschäftigt.

Die wöchentlich verbleibenden 3 Stunden wurden auf einem Arbeitszeitkonto erfasst und konnten vom Arbeitgeber aufgrund einer Betriebsvereinbarung in sogenannten Einbringungsschichten abgerufen werden (im Regelfall bei Urlaub oder Krankheit anderer Mitarbeiter).

Der Kläger beantragte eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit von 39 auf 36 Stunden sowie die Verteilung auf eine bestimmte Schicht **ohne Einbringungsschichten**.

Der Arbeitgeber lehnte dies unter Hinweis auf das bestehende betriebliche Organisationskonzept ab.

Der Kläger verfolgte seinen Teilzeitantrag durch Einreichung einer Klage weiter.

Die Klage wurde in der 1. Instanz (Arbeitsgericht Neuruppin) abgewiesen – hiergegen legte der Kläger Berufung ein.

### **Entscheidung:**

Die Berufung des Klägers hatte keinen Erfolg.

Die Beklagte hatte im Rahmen des Organisationskonzeptes unter anderem exakt berechnet, wie viele Personalstunden benötigt werden, um

- die Anlage ganzjährig zu betreiben,
- den Urlaubsanspruch der AN zu erfüllen und
- die durchschnittlichen sonstigen Fehl- und Weiterbildungszeiten der AN auszugleichen

Das LAG sah keine Verpflichtung des Arbeitgebers, für den Ausgleich der Unterkapazität eine Neueinstellung vorzunehmen (hier lediglich zum Ausgleich von etwa 9 Arbeitstagen).

Das Organisationskonzept sah auch den Einsatz von Leiharbeitnehmern nicht vor, so dass auch diesbezüglich keine Verpflichtung des Arbeitgebers gesehen wurde.

Das LAG befand weiter, dass der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, im Rahmen des Organisationskonzeptes Mehrarbeit für die anderen in der Schicht beschäftigten AN anzuordnen.

Vielmehr war das Teilzeitverlangen des Klägers gem. § 242 BGB rechtsmissbräuchlich, da der Kläger durch das vordergründige Verlangen einer verhältnismäßig geringfügigen Arbeitszeitverringerung in genau dem Umfang der vorgesehenen Einbringungsstunden erreichen wollte, nicht mehr in den Einbringungsschichten eingesetzt zu werden.

Die Rechtsmissbräuchlichkeit eines geringfügigen Arbeitszeitverringersungsverlangens sei gegeben, wenn der AN seine Rechte aus § 8 TzBfG dazu missbraucht, eine bestimmte Verteilung der Arbeitszeit zu erreichen, auf die er ohne die Arbeitszeitverringerung keinen Anspruch hätte.

Dem Teilzeitverlangen des Klägers stünden aufgrund des Organisationskonzeptes des Arbeitgebers zudem betriebliche Gründe im Sinne des § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG entgegen.

Fazit: Der grundsätzliche Anspruch auf Arbeitszeitverringerung soll nicht dazu missbraucht werden können, die betriebliche Organisationshoheit des Arbeitgebers zu umgehen.

**Vielen Dank  
für Ihre Aufmerksamkeit!**