

Mit der gesetzlichen Umsetzung einer Entscheidung des EuGH vom 14.5.2019 – C-55/18 – zur künftigen Erfassung der Arbeitszeiten von Beschäftigten hat sich jüngst der Ausschuss für Arbeit und Soziales in einer öffentlichen Anhörung befasst. Den Sachverständigen lagen dazu Anträge der Unionsfraktion (BT-Drs. 20/6909) und der Linksfraktion (BT-Drs. 20/1852) vor. Auf der Grundlage des Urteils des EuGH hatte das BAG (Beschluss vom 13.9.2022 – 1 ABR 22/21) festgestellt, dass die Arbeitgeber ein System einführen und anwenden müssten, mit dem Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeiten einschließlich der Überstunden erfasst werden. Die Meinungen dazu sind interessen- und erwartungsgemäß vielfältig. Der DGB trat für die taggenaue Aufzeichnung von Arbeitszeit und Ruhepausen ein und plädierte für die Beibehaltung des Achtstundentages. Insbesondere sei auch eine Vertrauensarbeitszeit abzulehnen. Unterstützt wurde diese Position von *Nils Backhaus* von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dagegen unterstrich *Roland Wolf* von der BDA, dass der Erhalt der Vertrauensarbeitszeit ein wichtiges Element der betrieblichen Praxis sei. *Wolf* schlug vor, die Höchstarbeitszeit auf die Woche zu verteilen. *Oliver Zander* vom Verband Gesamtmetall wies auf bereits jetzt von mehreren Berufsgruppen und Arbeitnehmern artikulierte Befreiungersuche mit Blick auf die Arbeitszeiterfassung und ein Interesse an Vertrauensarbeitszeit hin. *Jan Dannenbring* vom ZdH betonte, dass die Arbeitszeiterfassung vor allem branchenbedingt flexibel gehandhabt werden müsse und viele kleinere Unternehmen mit der Erfassung zudem überfordert wären. Unterschiedliche Sichtweisen vertrat auch die Wissenschaft. Professor *Dr. Gregor Thüsing* von der Universität Bonn etwa sprach sich für tarifliche Öffnungsklauseln aus, wohingegen Professor *Dr. Christiane Brors* von der Universität Oldenburg die Notwendigkeit der Begrenzung eines modernen Arbeitsrechts, vor allem eine „taggenaue Aufzeichnungspflicht“ unterstrich und Professor *Dr. Frank Bayreuther* von der Universität Passau für eine klare gesetzliche Vorgabe zur Ahndung von Verstößen plädierte.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Anfechtung einer Betriebsratswahl – Verkennung des Betriebsbegriffs – Zuordnungstarifvertrag – Umstrukturierungen – selbständiger Betriebsteil

1. Ein zur Unwirksamkeit einer Betriebsratswahl führender Verstoß gegen wesentliche Wahlvorschriften liegt vor, wenn bei der Wahl der betriebsverfassungsrechtliche Betriebsbegriff verkannt wurde. Das ist u. a. der Fall, wenn der Wahlvorstand die nach § 3 Abs. 1 BetrVG tarifvertraglich gewillkürte Vertretungsstruktur verkannt hat und die Wahl in einer Organisationseinheit durchgeführt wurde, die nach dem Zuordnungstarifvertrag nicht betriebsratsfähig ist (Rn. 18).
2. Auch bei einer nach § 3 Abs. 1 BetrVG gewillkürten Vertretungsstruktur ist es grundsätzlich zulässig, dass der Arbeitgeber durch organisatorische Veränderungen Betriebe zusammenlegt, spaltet oder zerschlägt. Durch solche Umstrukturierungen kann das Substrat für die durch einen Tarifvertrag nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 bis Nr. 3 BetrVG errichtete betriebsverfassungsrechtliche Organisationseinheit mit der Folge entfallen, dass die tarifliche Regelung insoweit ihre Wirkung verliert (Rn. 30).
3. Das Vorliegen eines Betriebsteils i. S. v. § 4 Abs. 1 BetrVG erfordert ein Mindestmaß an organisatorischer Selbständigkeit der betrieblichen Einheit durch eine den Einsatz der Arbeitnehmer bestimmende Leitung, die Weisungsrechte des Arbeitgebers ausübt. Zu einem als selbständiger Betrieb geltenden Betriebsteil wird ein derartiger Betriebsteil unter den zusätzlichen Voraussetzungen von § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG (räumlich weite Entfernung vom Hauptbetrieb) oder Nr. 2 (Eigenständigkeit durch Aufgabenbereich und Organisation) (Rn. 33).

BAG, Beschluss vom 21.6.2023 – 7 ABR 19/22
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2023-2483-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Betriebsrat – Auskunftsanspruch – schwerbehinderte Menschen – leitende Angestellte – Datenschutz

1. Der Betriebsrat hat nach § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG und § 176 Satz 1 SGB IX die Aufgabe, die Eingliederung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Arbeitnehmer zu fördern. Diese einheitliche Förderaufgabe wird durch seine in § 176 Satz 2 SGB IX beispielhaft genannten Aufgaben – die Erfüllung der Verpflichtungen des Arbeitgebers nach den §§ 154, 155 und 164 bis 167 SGB IX zu überwachen und auf die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung hinzuwirken – konkretisiert (Rn. 20).
2. Die Förderaufgabe des Betriebsrats nach § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG i. V. m. § 176 SGB IX erstreckt sich auch auf schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte leitende Angestellte (Rn. 24 ff.).
3. Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG die Erteilung von Auskünften verlangen, die für die Wahrnehmung der konkret darzulegenden Förderaufgabe nach § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG i. V. m. § 176 SGB IX (hier: Überwachung der Verpflichtungen nach § 164 SGB IX) erforderlich sind (Rn. 16, 44).
4. Der Auskunftsanspruch des Betriebsrats ist nicht davon abhängig, dass die betroffenen Arbeitnehmer ihr Einverständnis erteilt haben (Rn. 45).
5. Die gesetzliche Zuweisung der Verantwortlichkeit für die Verarbeitung personenbezogener Daten durch den Betriebsrat an den Arbeitgeber (§ 79a Satz 2 BetrVG) führt nicht dazu, dass bei der Weitergabe sensibler personenbezogener Daten an den Betriebsrat nach § 26 Abs. 3 BDSG

das nach Art. 9 Abs. 2 Buchst. b DSGVO notwendige Datenschutzniveau nicht mehr gewährleistet wäre. Auf die Frage, ob § 79a Satz 2 BetrVG mit Art. 4 Nr. 7 Halbs. 2 DSGVO vereinbar ist, kommt es dabei nicht an (Rn. 57).

6. § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG stellt eine unionsrechtskonforme Rechtsgrundlage i. S. v. Art. 6 Abs. 3 i. V. m. Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. c DSGVO dar, soweit danach personenbezogene Daten von Beschäftigten verarbeitet werden dürfen, wenn dies zur Erfüllung eines sich aus dem Gesetz ergebenden Rechts der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich ist. Da die Norm teilbar ist, steht der Umstand, dass § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG den Vorgaben der Öffnungsklausel in Art. 88 DSGVO nicht genügt, seiner Anwendbarkeit insoweit nicht entgegen (Rn. 62 ff.).

7. Macht der Betriebsrat einen auf personenbezogene Daten besonderer Kategorie gerichteten Auskunftsanspruch geltend, hat er darzulegen, dass er Maßnahmen vorhält, die die berechtigten Interessen der betroffenen Arbeitnehmer i. S. v. § 26 Abs. 3 Satz 3 i. V. m. § 22 Abs. 2 BDSG wahren. Das Fehlen oder die Unzulänglichkeit solcher Schutzmaßnahmen schließen seinen Informationsanspruch aus (Rn. 70).

8. Der Begriff der angemessenen und spezifischen Maßnahmen ist ein unbestimmter Rechtsbegriff. Ob die im Einzelfall getroffenen Schutzmaßnahmen datenschutzrechtlich ausreichend sind, unterliegt deshalb der rechtsbeschwerde-rechtlich nur eingeschränkt überprüfbaren Würdigung der Tatsachengerichte (Rn. 72).

BAG, Beschluss vom 9.5.2023 – 1 ABR 14/22
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2023-2483-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)