



## INHALT

### Frage des Monats

- » Was gehört eigentlich zur Arbeitszeit?

### Schwerpunktthema

- » BR-Wahl 2018 - Tipps Teil 1

### Aktuelle Entscheidungen

- » I. Nutzung eines Outlook-Gruppenkalenders
- » II. Sachgrund kann eine Befristung rechtfertigen
- » III. Arbeitgeber muss Inanspruchnahme eines bezahlten Jahresurlaubs ermöglichen
- » IV. Versetzung - Verbindlichkeit einer unbilligen Weisung
- » V. Unzulässige Überwachung mittels eines „Keyloggers“

### Wissenswertes

- » Gewerkschaftsmitgliedschaft: Nicht mehr zeitgemäß?

### Der besondere Seminartipp

- » Symposium: Erfolgreiche Betriebsratswahl 2018

### Praxistipp

- » Betriebsratswahl-Handbuch

### Inhouse-Service

- » Das neue Entgelttransparenzgesetz

### Aktuelle Seminare

- » in Kürze
- » für besondere Zielgruppen

### Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » Sommer, Sonne, Hitzefrei?

## Liebe Leserin, lieber Leser,



nächstes Jahr ist Wahljahr für viele Betriebsräte und die Vorbereitungen dafür starten am besten so früh wie möglich. In den nächsten Monaten sollten sich Betriebsräte und Wahlvorstände intensiv mit der Vorbereitung der Wahl beschäftigen. Wir geben Ihnen dafür in der aktuellen Ausgabe wertvolle Tipps und Hinweise.

Wenn Sie unseren Newsletter gelesen haben, dann werfen Sie doch auch mal einen Blick auf die Seite [www.betriebsratswahlen.de](http://www.betriebsratswahlen.de) oder installieren Sie sich unsere kostenlose BR-Wahl-App für Android oder iPhone. Damit haben Sie alle Infos immer dabei und verpassen keinen wichtigen Termin.

Ab Januar 2018 könnte es vorkommen, dass Ihre Kollegen eine Auskunft über die Lohnstruktur im Betrieb wünschen. Das hängt mit dem neuen Entgelttransparenzgesetz zusammen, das im Juli in Kraft getreten ist. Der Betriebsrat ist an dem Auskunftsverfahren umfassend zu beteiligen und muss sich mit dem neuen Gesetz auskennen. Unser Newsletter gibt Ihnen einen ersten Überblick über das Thema.

### Ihr Thomas Ramm

Syndikusrechtsanwalt und Leiter des Bereichs Rechtsreferenten



P. S.: Werden Sie unser Fan bei [facebook](#) und seien Sie immer direkt informiert über Neuigkeiten zu den Themen Arbeitsrecht, Betriebsrat und BR-Wahlen.

## Frage des Monats

Was gehört eigentlich zur Arbeitszeit?



Ein Kollege feiert seinen Geburtstag und hat zum Kuchen in sein Büro eingeladen. Der Gang zur Toilette, die kurze Unterbrechung durch das Rauchen oder auch die Dienstfahrten zwischendurch – mehrfach täglich unterbrechen wir die normale Arbeitszeit durch solche Tätigkeiten.

Häufig ist weder Arbeitnehmern noch Arbeitgebern klar, welche dieser Tätigkeiten zur Arbeitszeit gehören und vergütet werden müssen, zumal unterschiedliche Regelungen zu beachten sind: Arbeitszeitgesetz, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträge. Dies ist auch der Grund, warum das Thema Arbeitszeit nach wie vor ein Top-Thema für alle Betriebsräte ist. In kaum einem anderen Bereich werden Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber so konfliktreich und langwierig geführt wie hier.

Wir möchten an dieser Stelle einen kleinen Überblick geben.

## **Diese Tätigkeiten gehören zur Arbeitszeit**

### **Aufräumen nach Geschäftsöffnungszeiten**

Das Aufräumen oder auch Saubermachen nach Ladenschluss erfolgt auf Veranlassung des Arbeitgebers und gehört in die Arbeitszeit – auch wenn die eigentliche Schicht möglicherweise nur bis Ladenschluss geht. Die zusätzliche Zeit muss darüber hinaus auch vergütet werden. Das gleiche gilt wenn z. B. ein Kunde eine Viertelstunde länger im Geschäft verweilt, schließlich ist dieses Verhalten im Interesse des Arbeitgebers.

### **Rüstzeit**

Zu Arbeitsbeginn in der Firma angekommen, muss erst einmal der Rechner hochgefahren oder die Maschine eingerichtet werden. Dies sind erforderliche Tätigkeiten, ohne die die vom Arbeitgeber vorgelegten Aufgaben nicht erledigt werden können und sind somit eindeutig vergütungspflichtige Arbeitszeit.

### **Toilettengang**

Dieses menschliche Bedürfnis muss von jedem Arbeitgeber geduldet werden und kann nicht von der Arbeitszeit abgezogen werden.

### **Fahrtzeit eines Außendienstmitarbeiters**

Sowohl die Fahrten zu den einzelnen Kunden als auch die Hin- und Rückfahrt gehören zur Arbeitszeit und müssen auch als solche vergütet werden. Voraussetzung ist, dass der Mitarbeiter regelmäßig zu Kunden fährt und er seine vertraglich vereinbarten Aufgaben nicht ohne Reisetätigkeit ausüben kann. Das gleiche gilt auch für Kraftfahrer.

### **Dienstreise**

Fällt eine Dienstreise in die regelmäßige Arbeitszeit gilt sie als Arbeitszeit. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass der Arbeitgeber von den Mitarbeitern erwartet, dass diese während der Reisezeit arbeiten (z. B. Mails beantworten, Unterlagen durcharbeiten). In diesem Fall wird die Reisezeit zur restlichen Arbeitszeit addiert. Die im Arbeitszeitgesetz festgelegte Arbeitszeit darf dadurch nicht überschritten werden. Wird nicht erwartet, dass die Beschäftigten während der Reisezeit arbeiten und sie können beispielsweise schlafen oder ein Buch lesen, gilt die Reisezeit nicht als (zusätzliche) Arbeitszeit.

Dies gilt natürlich auch für die Zeit, die der Beschäftigte vor Ort außerhalb seines Termins verbringt (z. B. im Hotel), es sei denn, es gibt anderslautende individuelle Vereinbarungen.

### **Bereitschaftsdienst**

Bereitschaftsdienst bedeutet, dass ein Mitarbeiter sich im Betrieb oder in unmittelbarer Nähe aufhalten muss, um im Notfall den Dienst direkt aufnehmen zu können.

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) wurde 2004 dahingehend geändert, dass der Bereitschaftsdienst im vollen Umfang als Arbeitszeit zu berücksichtigen ist. Insofern muss er auch vergütet werden. Da der Dienst aber weniger anstrengend ist als die normale Tätigkeit, kann die Vergütung geringer ausfallen, muss aber die Höhe des Mindestlohns erreichen.

### **Der Mitarbeiter hat nichts zu tun und dreht Däumchen?**

Hier trägt der Arbeitgeber das Beschäftigungsrisiko. Der Mitarbeiter ist lediglich verpflichtet, seine Arbeitskraft anzubieten. Hat der Vorgesetzte dann keine Arbeit für den Arbeitnehmer, ist dies trotzdem vergütungspflichtige Arbeitszeit.

## Das gehört nicht zur Arbeitszeit

### Mittagspause

Einfach acht Stunden durchzuarbeiten, ohne Pause, wäre ein Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz. Die Pause selbst muss zur freien Verfügung des Arbeitnehmers stehen. Sie ist somit Freizeit, die nicht vergütet werden muss.

### Zigarettenpause

Hier kann der Arbeitgeber verlangen, dass diese Arbeitszeit nachgeholt wird. Grundsätzlich kann er das Rauchen am Arbeitsplatz auch ganz verbieten.

### Hin- und Rückweg zur Arbeit

Wegezeiten gehören nicht zur Arbeitszeit.

### Geburtsstagsfeier, Ein- oder Ausstand

Diese Zeit ist lediglich eine kommunikative Pause und möglicherweise gut für das Betriebsklima, gehört aber nicht zur Arbeitszeit. Oftmals wird sie aber vom Arbeitgeber geduldet.

## Hier gibt es Sonderregelungen

### Kurze Ruhepausen

Der Kaffee zwischendurch, ein kurzer Schnack mit dem Kollegen oder eine Gymnastikübung für den schmerzenden Rücken. Solche Kurzpausen von bis zu fünf Minuten werden meistens vom Arbeitgeber geduldet, obwohl es eigentlich Pausen sind, die nicht zur Arbeitszeit gehören. Der Arbeitgeber hat jedoch die Möglichkeit, vertraglich festzulegen, wie lang die Zeitspanne pro Tag sein darf, die der Arbeitnehmer mit derartigen Kurzpausen verbringt. Andererseits kann er aber auch die Kurzpausen während der Arbeitszeit untersagen und festlegen, dass diese in die geregelten Pausen verlegt werden müssen.

### Arztermine

Grundsätzlich gehört die Zeit, die der Beschäftigte beim Arzt verbringt, nicht zur Arbeitszeit. Es ist jedoch nicht immer möglich, den Arzttermin in die Freizeit zu legen, sei es bei akuten Beschwerden, Unfällen oder auch bei Routineuntersuchungen. In solchen Fällen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlte Freistellung für die Dauer des Arztaufenthaltes.

### Anlegen von Arbeitskleidung (Rüstzeiten)

Rüstzeiten sorgen immer wieder für Unsicherheit auf allen Seiten. 2012 hat das Bundesarbeitsgericht dazu entschieden, dass ein Arbeitgeber, der bestimmte Arbeitskleidung vorschreibt, die Umkleidezeit zu vergüten hat. Dafür müssen aber folgende Voraussetzungen erfüllt sein: Der Mitarbeiter muss die Arbeitsbekleidung bereits bei Schichtbeginn tragen, er darf sich nicht bereits zu Hause umziehen und es gibt keine vertraglichen Vereinbarungen, die besagen, dass das Umziehen schon mit der Vergütung abgegolten ist.

### Fazit

Als Betriebsrat sind Sie gefordert, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten. Sie tragen daher eine besondere Rolle bei der Überwachung des Arbeitszeitgesetzes. Durch ihre Mitbestimmungsmöglichkeiten ergeben sich viele Gestaltungsspielräume, um Verbesserungen durch- und umsetzen zu können.

Unsere [Seminartipps](#) zum Thema Arbeitszeit und Entlohnung

## Schwerpunktthema

Praktische Tipps zur Planung und Durchführung der Betriebsratswahlen 2018



von **Tilman Anuschek**  
Vorsitzender Richter am LAG

Vom 1. März bis 31. Mai 2018 werden in den Betrieben in Deutschland die Betriebsräte neu gewählt. In vielen Betrieben werden noch in diesem Jahr die Wahlvorstände bestellt, die die Aufgabe haben, die Wahlen vorzubereiten und durchzuführen. Das aktuelle Thema richtet sich daher dieses Mal insbesondere an Wahlvorstände. Es werden typische Probleme in der Planung und Durchführung der Wahl angesprochen.

## **Teil I: Die Planung der Wahl**

Ist der Wahlvorstand gegründet, muss er als Erstes planen, wann und wie der neue Betriebsrat gewählt werden soll. Dabei sind zahlreiche rechtliche Vorgaben aber auch praktische Gesichtspunkte zu berücksichtigen. Oberstes Ziel sollte es sein, für einen nahtlosen Anschluss der Amtszeit des neuen Betriebsrats an die Amtszeit des bisherigen Betriebsrats zu sorgen, um eine betriebsratslose Zeit zu vermeiden. Daneben sollte die Planung noch das Ziel verfolgen, unnötigen Termindruck in der Arbeit des Wahlvorstands zu vermeiden. Wie kann man diese Ziele praktisch umsetzen?

### **1. Bestimmung des Endes der Amtszeit des derzeitigen Betriebsrats**

Zuerst muss man ermitteln, wann genau die Amtszeit des derzeitigen Betriebsrats endet. Ist der Betriebsrat zwischen März und Mai 2014 gewählt worden, beträgt seine Amtszeit auf den Tag genau 4 Jahre (§ 21 BetrVG). Also muss ermittelt werden, wann die Amtszeit des bisherigen Betriebsrats begonnen hat. Am besten ist es, Mitglieder des derzeitigen Betriebsrats nach dem Datum zu befragen. Wichtig ist zu wissen, dass die Amtszeit weder mit dem Tag der Wahl begonnen hat noch mit der ersten Sitzung des Betriebsrats. Entscheidend ist allein, wann die vier Jahre des zuvor amtierenden Betriebsrats abgelaufen waren.

#### **Beispiel:**

Hat also beispielsweise der bestehende Betriebsrat sein Amt am 9. Mai 2014 angetreten, erstreckt sich seine Amtszeit bis Ablauf des 8. Mai 2018 (das sind volle 4 Jahre). Wird der neue Betriebsrat bereits Ende April 2018 gewählt, beginnt die Amtszeit des neuen Betriebsrats dennoch erst am 9. Mai 2018, damit der bestehende Betriebsrat seine volle 4-jährige Amtszeit erreicht.

Die Amtszeit endet unweigerlich nach genau vier Jahren und zwar unabhängig davon, ob die Wahl für den neuen Betriebsrat kurz bevor steht oder nicht.

#### **Beispiel:**

Hat also beispielsweise der bestehende Betriebsrat wie im vorhergehenden Beispiel sein Amt am 9. Mai 2014 angetreten, erstreckt sich seine Amtszeit bis Ablauf des 8. Mai 2018 (das sind volle 4 Jahre). Wird der neue Betriebsrat erst Ende Mai 2018 gewählt, besteht vom 9. Mai bis zur Neuwahl des Betriebsrats eine betriebsratslose Zeit!

In Betrieben, die seit vielen Jahren immer wieder im regulären Wahlzeitraum rechtzeitig einen neuen Betriebsrat wählen, bildet sich auf diese Weise ein fester Tag heraus, an dem alle vier Jahre die Amtszeit des alten Betriebsrats endet und die des neuen Betriebsrats beginnt.

#### **Beispiel:**

Hat die Amtszeit des ersten Betriebsrats im Jahre 1972 am 22. April begonnen, wird jeweils auch die Amtszeit aller nachfolgenden Betriebsräte immer am 22. April beginnen, wenn nur immer im regulären Wahlzeitraum gewählt wird und die Neuwahlen immer vor dem Ablauf der Amtszeit, also vor dem 22. April, abgeschlossen werden.

#### **Hinweis:**

Ist der derzeitige Betriebsrat nicht aus einer Wahl von März bis Mai 2014 hervorgegangen, hat er keine starre Amtszeit. Vielmehr bestimmt der Wahlvorstand durch seine Planung der Wahl mit, wann genau die Amtszeit endet. Denn die Amtszeit endet mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses für den neuen Betriebsrat (§ 21 Satz 2 BetrVG) und gleichzeitig beginnt damit die Amtszeit des neuen Betriebsrats. In diesem Fall kann der Wahlvorstand nach seinem eigenen Gutdünken festlegen, wann es zu dieser Ablösung

des alten Betriebsrats in der Zeit von März bis Mai 2018 kommen soll.

## **2. Festlegung eines geeigneten Wahltags**

Hat man das Ende der Amtszeit des alten Betriebsrats ermittelt, muss von diesem Datum aus der geeignete Wahltag (oder die Wahltag) ermittelt werden. Zwischen dem Wahltag, also dem Tag der Stimmabgabe, und dem Ende der Amtszeit des alten Betriebsrats soll eine Woche liegen (§ 3 Abs. 1 Satz 3 Wahlordnung). Das ist eine Mindestfrist, die man jedenfalls in größeren Betrieben ruhig auf zwei Wochen ausdehnen kann. Denn nach der Schließung der Wahllokale hat der Wahlvorstand noch einmal richtig viel zu tun. Neben der Stimmauszählung und der Feststellung der gewählten Mitglieder des neuen Betriebsrats, muss er bei allen Betriebsratsmitgliedern abfragen, ob sie die Wahl annehmen. Bekommt der Wahlvorstand von den Gewählten keine Rückmeldung, muss er drei Arbeitstage abwarten. Denn so lange dauert die gesetzliche Überlegungsfrist für die Ablehnung des Betriebsratsamts (§ 17 Wahlordnung). Danach ist das Ergebnis der Betriebsratswahl noch bekannt zu machen, und der Wahlvorstand muss dann noch zur ersten Sitzung des neuen Betriebsrats einladen. Das ist normalerweise die Aufgabe des Betriebsratsvorsitzenden, solange dieser aber noch nicht gewählt ist, kann nur der Wahlvorstand einladen.

## **3. Festlegung des Datums der Wahlausschreibung**

Steht auf diese Weise fest, an welchem Tag die Wähler und Wählerinnen ihre Stimme abgeben sollen, steht auch fest, wann man die Wahl spätestens offiziell ausschreiben muss. Denn das Wahlausschreiben muss spätestens 6 Wochen vor dem ersten Tag der Stimmabgabe ausgehängt werden (§ 3 Abs. 1 Satz 1 Wahlordnung). Jedenfalls in größeren Betrieben ist es dringend zu empfehlen, diese Zeitspanne auf ungefähr 10 Wochen (+/- 2 Wochen) auszudehnen. In den ersten zwei Wochen nach dem Aushang des Wahlausschreibens kann die Belegschaft Wahlvorschläge für die Betriebsratswahl machen. Da dafür im Regelfall viel Überzeugungsarbeit notwendig ist und viel Diskussionsbedarf besteht, sollte man darauf achten, dass diese 14 Tage nicht in die Karnevals- oder Osterzeit fallen, in der viele Kolleginnen und Kollegen im Urlaub sind oder gegebenenfalls andere Dinge im Kopf haben.

## **4. Zeitpunkt der Gründung des Wahlvorstands**

Steht fest, wann die Wahl ausgeschrieben werden soll, kann man auch ermitteln, wann spätestens der Wahlvorstand gegründet sein muss. Nach dem Gesetz muss er spätestens 10 Wochen vor dem Ende der Amtszeit des derzeitigen Betriebsrats gegründet werden (§ 16 BetrVG). Ein vorsorglicher Betriebsrat wird den Wahlvorstand allerdings wesentlich früher gründen. Jedenfalls in größeren Betrieben ist es ratsam, den Wahlvorstand bereits ungefähr 10 Wochen (+/- 2 Wochen) vor dem geplanten Tag der Wahlausschreibung zu bestellen. Der Zeitbedarf hängt im Wesentlichen davon ab, ob sich die Mitglieder des Wahlvorstands noch für die Wahl schulen lassen wollen, ob es einen Sprecherausschuss der leitenden Angestellten gibt, mit dem man sich hinsichtlich der Zuordnung der Spitzenangestellten auf die Wählerliste einigen muss (§ 18 a BetrVG) oder ob man mit längeren Schwierigkeiten bei der Zusammenstellung der Wählerliste rechnet.

## **5. Besonderheiten des vereinfachten Wahlverfahrens**

Im vereinfachten Wahlverfahren für Betriebe mit bis zu 50 Arbeitnehmern muss für die Planung der Wahl unterschieden werden. Gibt es im Betrieb derzeit keinen Betriebsrat, muss der Wahlvorstand gewählt werden. Dies geschieht in einer Betriebsversammlung. In einer weiteren Betriebsversammlung eine Woche später, wird dann der Betriebsrat gewählt (zweistufiges Verfahren, § 14 a Absatz 1 BetrVG). Wird der Wahlvorstand dagegen vom bestehenden Betriebsrat oder einem Gesamt- oder Konzernbetriebsrat bestellt, findet nur eine Betriebsversammlung zur Wahl des Betriebsrats statt. Man spricht vom einstufigen Wahlverfahren (§ 14 a Absatz 3 BetrVG).

### **Zweistufiges Wahlverfahren:**

Werden die Wahlen in einem betriebsratslosen Betrieb durchgeführt, muss die Wahl des Wahlvorstands eine Woche vor der Betriebsversammlung zur Wahl eines Betriebsrats durchgeführt werden. Zu diesem Zeitpunkt sollte die Initiativegruppe Wahlen bereits das Wahlausschreiben und die Wählerliste bereit haben und am besten auch bereits dafür gesorgt haben, dass auf der Versammlung Wahlvorschläge gemacht werden. Denn Wahlvorschläge sind bis zum Ende der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands beim Wahlvorstand einzureichen. Um diese Dinge vorzubereiten, werden etwa 4 Wochen zu veranschlagen sein. Außerdem ist die einwöchige Ladungsfrist zur Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstands zu beachten (§ 28 WahlO).

### **Beispiel:**

Strebt man an, die Wahl am 22. März 2018 (Donnerstag) im Rahmen einer Wahlbetriebsversammlung durchzuführen, muss die Betriebsversammlung zur Wahl eines Wahlvorstands am 15. März 2018 (Donnerstag) durchgeführt werden. Damit diese Versammlung und die sich daran zwingend anschließende erste Sitzung des Wahlvorstands erfolgreich durchgeführt werden kann, sollten zu diesem Zeitpunkt schon das Wahlausschreiben und die Wählerliste als unterschrittsreife Entwürfe vorliegen. Außerdem sollte man bereits Kandidaten für die Betriebsratswahl geworben haben. Also sollte sich die Initiativegruppe Wahlen

spätestens ab Mitte Januar 2018 um diese Dinge kümmern. Außerdem ist zu beachten, dass die Belegschaft zu der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstands spätestens am 8. März 2018 (Donnerstag) geladen werden muss.

### Einstufiges Wahlverfahren:

Ist der Wahlvorstand bestellt worden, ergeben sich fast keine Besonderheiten gegenüber dem allgemeinen Wahlverfahren. Der bestellte Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich einzuleiten und durchzuführen. Allerdings gibt es nicht die Mindestfrist von 6 Wochen zwischen der Einleitung der Wahl durch Erlass des Wahlausschreibens und dem Tag der Wahl. Dieser eigentliche Wahlzeitraum kann daher nach dem Ermessen des Wahlvorstands selbst festgelegt werden. Dabei ist nur zu beachten, dass die Wahlvorschläge spätestens eine Woche vor Beginn der Stimmabgabe eingegangen sein müssen. Das Wahlausschreiben sollte aber mindestens zwei bis drei Wochen ausgehängt sein, damit die Belegschaft ausreichend Zeit hat, Wahlvorschläge einzureichen. Zur Vorbereitung des Wahlausschreibens und der Wählerliste wird man im Regelfall etwa weitere 4 Wochen veranschlagen müssen. Damit kommt man zu einem Vorlauf von etwa 7 – 8 Wochen, den man vom Tag der Wahlbetriebsversammlung an zurück rechnen muss.

### Beispiel:

Strebt man an, die Wahl am 23. März 2018 (Freitag) im Rahmen einer Wahlbetriebsversammlung durchzuführen, sollte das Wahlausschreiben etwa drei Wochen vorher, also ab dem 2. März 2018 aushängen, damit die Belegschaft genügend Zeit hat, Wahlvorschläge zu entwickeln. Zu diesem Zeitpunkt muss dann auch das Wählerverzeichnis ausgelegt sein. Zur Herstellung von Wählerverzeichnis und Wahlausschreiben sollte man nebst der Selbstfindungsphase des Wahlvorstands ebenfalls nochmals 4 Wochen veranschlagen. Daher sollte der Wahlvorstand, wenn man Ende März 2018 wählen will, spätestens um den 9. Februar 2018 bestellt werden.

**Den 2. Teil unserer praktischen Tipps zur Betriebsratswahl lesen Sie in unserem Oktober-Newsletter.**



#### » Betriebsratswahl 2018 Erfolgreich wählen – Fehler vermeiden

15.08.2017 - 17.08.2017 Köln  
29.08.2017 - 31.08.2017 Boltenhagen/Ostsee  
05.09.2017 - 07.09.2017 Heidelberg  
12.09.2017 - 14.09.2017 Dortmund  
13.09.2017 - 15.09.2017 Berlin  
19.09.2017 - 21.09.2017 Nürnberg

#### » Weitere Termine ...

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

## Aktuelle Entscheidungen

### I. Nutzung eines Outlook-Gruppenkalenders

Ein Outlook-Gruppenkalender ist eine technische Einrichtung i. S. v. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG und bedarf zu seiner wirksamen Einführung der Zustimmung des Betriebsrats.

**LAG Nürnberg, Urteil vom 21.2.2017, 7 Sa 441/16**

### Seminartipp:

» **EDV-Einsatz im Betrieb I  
Arbeitnehmer schützen - Mitbestimmung sichern.**

26.09.2017 - 29.09.2017 Sellin/Rügen

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Fehlt es daran, ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet, der Weisung zu folgen, den Kalender zu nutzen.

### Der Fall:

Der Kläger ist bei der Beklagten als Arbeitnehmer beschäftigt. Im Unternehmen wird Microsoft Outlook verwendet. Im November 2015 richtete die Beklagte ohne vorherige Beteiligung des Betriebsrats unter Outlook einen Gruppenkalender ein, auf den neben dem Kläger noch drei weitere Mitarbeiter, darunter auch Vorgesetzte, Zugriff haben. Der Kläger erhielt von seinem Vorgesetzten die Anweisung, den Gruppenkalender für die Verwaltung betrieblicher Termine zu benutzen. Er lehnte dies ab. Daraufhin



erteilte die Beklagte dem Kläger eine Abmahnung und wies darauf hin, der Kläger habe den Weisungen seiner Führungskraft zu folgen. Der Kläger klagte u. a. auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte.

#### **Die Lösung:**

Die Klage hatte in beiden Instanzen Erfolg.

Der Kläger kann die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte verlangen. Die Abmahnung wurde dem Kläger zu Unrecht erteilt. Denn ein rechts- oder vertragswidriges Verhalten des Klägers lag nicht vor.

Der Kläger war nicht verpflichtet, der Weisung, den Gruppenkalender für die Verwaltung betrieblicher Termine zu benutzen, zu folgen, da die Einrichtung des Gruppenkalenders ohne die erforderliche Beteiligung des Betriebsrats erfolgt ist.

Denn die betriebliche Nutzung einer Software stellt eine technische Einrichtung i. S. v. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG dar, da sie – was ausreicht - geeignet ist, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. So ermöglicht der Gruppenkalender es der Beklagten, eine Auswertung der Leistungen des Klägers im Hinblick auf die Koordination seiner Termine und seiner Termindichte vorzunehmen (vgl. aktuell: BAG, Beschluss vom 13. Dezember 2016 - 1 ABR 7/15 zur facebook Seite als technische Einrichtung).

Somit bedurfte die Einführung des Gruppenkalenders der Zustimmung des örtlichen Betriebsrats. Fehlt es daran, ist die Weisung, den Kalender zu nutzen, für den Kläger unverbindlich bzw. unwirksam. Nach der „Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung“ ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet, einer mitbestimmungswidrigen Weisung des Arbeitgebers zu folgen.

#### **Hinweis für die Praxis:**

Der Entscheidung ist vollinhaltlich zuzustimmen. Der Arbeitgeber hat das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht beachtet, mit der Folge, dass der Kläger nicht verpflichtet war, der rechtswidrigen Weisung nachzukommen. Dies ergibt sich aus der vom BAG entwickelten „Theorie von der Wirksamkeitsvoraussetzung“.

#### **Weitere Fälle aus diesem Zusammenhang:**

Einseitig vom Arbeitgeber verhängtes **Rauch- oder Alkoholverbot**.

Ist der Betriebsrat zuvor nicht beteiligt worden (§ 87 Absatz 1 Nr. 1 BetrVG), liegt ein rechtswidriger Verstoß des Arbeitnehmers gegen das Rauch- oder Alkoholverbot nicht vor. Eine vom Arbeitgeber ausgesprochene Abmahnung oder Kündigung ist unwirksam.

Weigerung des Arbeitnehmers, an einem „**Krankenrückkehrgespräch**“ teilzunehmen. Auch solche Gespräche sind mitbestimmungspflichtig (§ 87 Absatz 1 Nr. 1 BetrVG), sofern der Arbeitgeber ein gewisses formalisiertes Verfahren geschaffen hat, nach dem er einlädt und die Gespräche führt (vgl. LAG München, Beschluss vom 13.2.2014 -3 TaBV 84/13).

Weigerung des Arbeitnehmers, **Überstunden bzw. zusätzliche Schichten** zu leisten, weil der Betriebsrat entgegen § 87 Absatz I Nr. 2 und 3 BetrVG nicht beteiligt wurde. Eine daraufhin ausgesprochene Abmahnung oder Kündigung ist unwirksam.

Eine Änderung der betrieblichen – mitbestimmten - **Vergütungsordnung** (§ 87 Absatz 1 Nr. 10 und 11 BetrVG) bedarf der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats mit der Folge, dass das einseitige „Streichen“ bestimmter Sonderzahlungen durch den Arbeitgeber im Verhältnis zu den Arbeitnehmern unwirksam sein kann und diese die Leistung weiterhin beanspruchen können (vgl. statt aller BAG, Urteil vom 24. Januar 2017 - 1 AZR 772/14).

## **II. Sachgrund kann eine Befristung rechtfertigen**

Ein vorübergehender Mehrbedarf an Arbeitsleistungen kann auch durch den zeitweiligen Anstieg der Arbeitsbelastung im Bereich der Daueraufgaben des Arbeitgebers entstehen.

**BAG, Urteil vom 14.12.2016 -7 AZR 688/14**

### **Seminartipp:**

#### **» Arbeitsrecht III Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

29.08.2017 - 01.09.2017 München  
05.09.2017 - 08.09.2017 Münster  
12.09.2017 - 15.09.2017 Berlin  
19.09.2017 - 22.09.2017 Köln  
26.09.2017 - 29.09.2017 Nürnberg

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!

Die Sachgrundbefristung wegen vorübergehenden Bedarfs wird nicht dadurch unwirksam, dass der Zeitraum des prognostizierten Mehrbedarfs hinter der Dauer des befristeten Vertrags zurück bleibt. Es steht dem Arbeitgeber grundsätzlich frei, ob er den Zeitraum des Mehrbedarfs ganz oder teilweise

abdecken möchte.

#### **Der Fall:**

Die Klägerin war bei dem beklagten Logistikunternehmen u. a. vom 13.08.2012 bis zum 31.01.2013 als Aushilfe im Bereich Versand befristet eingestellt. Am 31.12.2012 schlossen beide Parteien eine Zusatzvereinbarung zum bestehenden befristeten Arbeitsvertrag. Danach wurde der befristete Arbeitsvertrag bis zum 31.03.2013 verlängert. Die Klägerin wurde zur Wareneinlagerung eingesetzt.

Die Klägerin erhob am 17.04.2013 Entfristungsklage vor dem Arbeitsgericht. Sie meint, der Sachgrund des vorübergehenden Bedarfs nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG läge nicht vor, und bestritt die Prognose eines nur vorübergehenden Mehrbedarfs an Versandmitarbeitern.

#### **Die Lösung:**

Die Klage hatte beim ArbG und LAG Erfolg. Das BAG hob die Entscheidung des LAG auf und verwies den Rechtsstreit an das LAG zurück.

Ein sachlicher Grund für eine wirksame Befristung liegt nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht. Ein vorübergehender Bedarf kann dabei sowohl durch den vorübergehenden Anstieg der zu erbringenden Arbeitsleistung im Bereich der Daueraufgaben entstehen als auch durch die Aufnahme zusätzlicher Projekte oder Aufgaben, für deren Erledigung die angestellte Stammbesetzung nicht ausreicht. Bei dem Bedarf muss es sich um einen tatsächlich nur zeitweiligen Bedarf handeln und nicht um einen objektiv dauerhaften - etwa zur dauerhaften Aufstockung des für die Erledigung der Daueraufgaben unterbesetzten Personals.

Der Arbeitgeber hat bei Abschluss des befristeten Vertrags eine Prognose über den vorübergehenden Arbeitskräftebedarf anhand konkreter Anhaltspunkte zu erstellen. Die Prognose ist Teil des Sachgrunds und muss im Prozess vom Arbeitgeber dargelegt werden. Wird die Befristung auf einen zusätzlichen Bedarf im Bereich der Daueraufgaben gestützt, dann muss der Arbeitgeber darlegen,

- woher der zusätzliche Bedarf entsteht und
- warum er nach der Befristung damit rechnet, die Daueraufgaben wieder mit seinem Stammpersonal erledigen zu können.

Der Wirksamkeit der Befristungsabrede steht es nicht entgegen, wenn der Zeitraum des prognostizierten zusätzlichen Bedarfs länger angesetzt wird, als die Dauer des befristeten Arbeitsvertrags.

Zudem muss der Arbeitnehmer gerade zur Deckung des Mehrbedarfs eingestellt werden. Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer zwar auch in anderen Bereichen einsetzen und seinen Betrieb frei organisieren. Ihm ist es jedoch verwehrt, den zeitweiligen Mehrbedarf zum Anlass zu nehmen, beliebig viele Mitarbeiter einzustellen. Dabei muss er allerdings nicht die Arbeitnehmer namentlich benennen. Eine zahlenmäßig konkretisierte Angabe und ein schlüssiges Gesamtkonzept, aus denen sich die Gründe für den vorübergehenden Mehrbedarf ergeben, reichen aus.

### **III. Arbeitgeber muss Inanspruchnahme eines bezahlten Jahresurlaubs ermöglichen**

Nach Ansicht von Generalanwalt Tanchev ist es mit dem Unionsrecht unvereinbar, wenn von einem Arbeitnehmer verlangt wird, dass er zunächst Urlaub nimmt, ehe er feststellen kann, ob er für den Urlaub Anspruch auf Bezahlung hat.

#### **EuGH-Generalanwalt 8.6.2017, C-214/16**

#### **Der Fall:**

Die Klägerin war bei dem beklagten Logistikunternehmen u. a. vom 13.08.2012 bis zum 31.01.2013 als Aushilfe im Bereich Versand befristet eingestellt. Am 31.12.2012 schlossen beide Parteien eine Zusatzvereinbarung zum bestehenden befristeten Arbeitsvertrag. Danach wurde der befristete Arbeitsvertrag bis zum 31.03.2013 verlängert. Die Klägerin wurde zur Wareneinlagerung eingesetzt. Die Klägerin erhob am 17.04.2013 Entfristungsklage vor dem Arbeitsgericht. Sie meint, der Sachgrund des vorübergehenden Bedarfs nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG läge nicht vor, und bestritt die Prognose eines nur vorübergehenden Mehrbedarfs an Versandmitarbeitern.

#### **Seminartipp:**

» [Europäisches Arbeitsrecht für Betriebsräte](#)

09.10.2017 - 13.10.2017 Trier

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!



## Die Lösung:

Die Klage hatte beim ArbG und LAG Erfolg. Das BAG hob die Entscheidung des LAG auf und verwies den Rechtsstreit an das LAG zurück.

Ein sachlicher Grund für eine wirksame Befristung liegt nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht. Ein vorübergehender Bedarf kann dabei sowohl durch den vorübergehenden Anstieg der zu erbringenden Arbeitsleistung im Bereich der Daueraufgaben entstehen als auch durch die Aufnahme zusätzlicher Projekte oder Aufgaben, für deren Erledigung die angestellte Stammebelegschaft nicht ausreicht. Bei dem Bedarf muss es sich um einen tatsächlich nur zeitweiligen Bedarf handeln und nicht um einen objektiv dauerhaften - etwa zur dauerhaften Aufstockung des für die Erledigung der Daueraufgaben unterbesetzten Personals.

Der Arbeitgeber hat bei Abschluss des befristeten Vertrags eine Prognose über den vorübergehenden Arbeitskräftebedarf anhand konkreter Anhaltspunkte zu erstellen. Die Prognose ist Teil des Sachgrunds und muss im Prozess vom Arbeitgeber dargelegt werden. Wird die Befristung auf einen zusätzlichen Bedarf im Bereich der Daueraufgaben gestützt, dann muss der Arbeitgeber darlegen,

- woher der zusätzliche Bedarf entsteht und
- warum er nach der Befristung damit rechnet, die Daueraufgaben wieder mit seinem Stammpersonal erledigen zu können.

Der Wirksamkeit der Befristungsabrede steht es nicht entgegen, wenn der Zeitraum des prognostizierten zusätzlichen Bedarfs länger angesetzt wird, als die Dauer des befristeten Arbeitsvertrags.

Zudem muss der Arbeitnehmer gerade zur Deckung des Mehrbedarfs eingestellt werden. Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer zwar auch in anderen Bereichen einsetzen und seinen Betrieb frei organisieren. Ihm ist es jedoch verwehrt, den zeitweiligen Mehrbedarf zum Anlass zu nehmen, beliebig viele Mitarbeiter einzustellen. Dabei muss er allerdings nicht die Arbeitnehmer namentlich benennen. Eine zahlenmäßig konkretisierte Angabe und ein schlüssiges Gesamtkonzept, aus denen sich die Gründe für den vorübergehenden Mehrbedarf ergeben, reichen aus.

## IV. Versetzung - Verbindlichkeit einer unbilligen Weisung

Der Zehnte Senat möchte die Auffassung vertreten, dass der Arbeitnehmer im Anwendungsbereich des § 106 GewO eine unbillige Weisung des Arbeitgebers auch dann nicht befolgen muss, wenn keine dementsprechende rechtskräftige Entscheidung der Gerichte für Arbeits­sachen vorliegt.

### BAG, Beschluss vom 14. Juni 2017 - 10 AZR 330/16 -

Damit weicht der Senat von der Rechtsprechung des Fünften Senats (22. Februar 2012 - 5 AZR 249/11) ab. Der Zehnte Senat fragt deshalb an, ob der Fünfte Senat an seiner Rechtsauffassung festhält.

#### Der Fall:

Der Kläger ist seit 2001 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigt, zuletzt als Immobilienkaufmann am Standort Dortmund.

Zwischen den Parteien war in den Jahren 2013/14 ein Kündigungsrechtsstreit anhängig, der zugunsten des Klägers ausging. Nachdem Mitarbeiter im März 2014 eine weitere Zusammenarbeit mit dem Kläger abgelehnt hatten, teilte die Beklagte ihm mit Schreiben vom 23.02.2015 mit, dass sie ihn für die Zeit vom 16.03. bis zum 30.09.2015 am Standort Berlin einsetzen werde. Eine Beschäftigungsmöglichkeit in Dortmund außerhalb dieses Teams bestehe nicht. Nachdem der Kläger seine Arbeit am Standort Berlin nicht aufgenommen hatte, mahnte ihn die Beklagte mit Schreiben vom 26.03.2015 ab. Im April erfolgte eine weitere Abmahnung. Mit Schreiben vom 28.05. 2015 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos.

Mit der Klage begehrt der Kläger u. a. die Feststellung, dass er nicht verpflichtet war, der Weisung vom 23.02.2015 Folge zu leisten sowie die Entfernung der Abmahnungen aus seiner Personalakte. In einem weiteren, z. Zt. beim BAG anhängigen Verfahren (- 2 AZR 329/16) wendet er sich gegen die Wirksamkeit der ausgesprochenen Kündigung.

#### Die Lösung:

Arbeitsgericht und LAG haben der Klage mit der Begründung stattgegeben, die Versetzung von Dortmund nach Berlin habe nicht billigem Ermessen entsprochen und sei deshalb unwirksam. Dementsprechend sei der Kläger auch nicht verpflichtet gewesen, seine Arbeitsleistung in Berlin zu erbringen. Eine

#### Seminartipp:

» [Direktionsrecht, Versetzung und Änderungskündigung](#)  
[Grenzen des Weisungsrechts des Arbeitgebers](#)

29.11.2017 - 01.12.2017 Hamburg

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

„Arbeitsverweigerung“ liege nicht vor. Das LAG Hamm (Urteil vom 17.03.2016, 17 Sa 1660/15) führt in seinem – lesenswerten - Urteil aus, dass eine Bindung an unbillige Weisungen dem Wortlaut der § 106 GewO bzw. § 315 Abs. 3 S. 1 BGB widerspreche. Eine unbillige Weisung sei nicht mit einem Verwaltungsakt vergleichbar, der zunächst Bestandskraft hat, bis er angegriffen wird. Ferner führe, so das LAG, die Rechtsprechung des 5. Senats des BAG zu nicht hinnehmbaren Konsequenzen für den Arbeitnehmer und zu einer untragbaren Risikoverlagerung. Werde die vorläufige Verbindlichkeit bejaht, würde in letzter Konsequenz ein Urteil erst im Nachhinein die Verbindlichkeit aufheben. Damit liegt eine abmahnfähige Pflichtverletzung vor, wenn der Arbeitnehmer den Weisungen des Arbeitgebers nicht nachkommt. Arbeitnehmer, die unbillige Weisungen des Arbeitgebers nicht beachten, laufen also Gefahr, wegen Arbeitsverweigerung gekündigt zu werden. Überdies gerate der Arbeitnehmer in Schuldnerverzug mit der Folge, dass ihm keine Vergütungsansprüche zustehen, obwohl die Arbeitgeberweisung in Widerspruch zu den gesetzlichen Bestimmungen steht, die die Billigkeit voraussetzt. Demgegenüber hat der 5. Senat des BAG (vgl. Urteil vom 22.02.2012 - 5 AZR 249/11) entschieden, dass der Arbeitnehmer an eine Weisung des Arbeitgebers, die nicht aus sonstigen Gründen unwirksam ist, vorläufig gebunden ist, bis durch ein rechtskräftiges Urteil die Unverbindlichkeit der Leistungsbestimmung festgestellt wird. Folgt er der Weisung nicht, hat er keine Ansprüche auf Arbeitsvergütung, selbst wenn später rechtskräftig festgestellt werden sollte, dass die Weisung unzulässig war. Der 10. Senat des BAG möchte der Auffassung des LAG Hamm folgen. Dies setzt jedoch voraus, dass der 5. Senat seine o. g. bisherige Rechtsprechung aufgibt oder dass der große Senat des BAG abschließend entscheidet.

#### Hinweis für die Praxis:

Es bleibt abzuwarten, wie der Streit beim BAG ausgeht. Bis dahin kann jedem Arbeitnehmer nur dringend geraten werden, auch bei einer möglicherweise unzulässigen Weisung des Arbeitgebers dieser zunächst nachzukommen und

zu versuchen, im Wege der **einstweiligen Verfügung** kurzfristig und rechtskräftig beim Arbeitsgericht die Feststellung zu begehren, dass er nicht verpflichtet ist, der Weisung des Arbeitgebers zu folgen.

Der **Antrag** könnte wie folgt formuliert werden: „Der Verfügungskläger beantragt, der Verfügungsbeklagten aufzugeben, ihre Versetzungsanordnung vom ... für die Zeit bis zur erstinstanzlichen Entscheidung in der Hauptsache über die streitgegenständliche Versetzungsanordnung vom ... nicht aufrecht zu erhalten.“

## V. Unzulässige Überwachung mittels eines „Keyloggers“

Die Erhebung, Speicherung und Auswertung von PC-Daten mittels eines heimlich installierten sog. „Keyloggers“ durch den Arbeitgeber ist unzulässig, sofern kein begründeter Verdacht einer Straftat gegen den Arbeitnehmer besteht.

### **BAG, Entscheidung vom 27. Juli 2017 - 2 AZR 681/16 -**

Das BAG stellte mit Entscheidung vom **27. Juli 2017 – 2 AZR 681/16** fest, dass die Erhebung, Speicherung und Auswertung der Nutzung auch eines ausschließlich dienstlich zur Verfügung gestellten PC durch einen heimlich installierten „Keylogger“, mit dem alle Tastatureingaben an einem dienstlichen Computer für eine verdeckte Überwachung und Kontrolle des Arbeitnehmers aufgezeichnet werden, nach § 32 Abs. 1 BDSG grundsätzlich unzulässig ist, wenn kein auf den Arbeitnehmer bezogener, durch konkrete Tatsachen begründeter Verdacht einer Straftat oder einer anderen schwerwiegenden Pflichtverletzung besteht. Dies ist beruhigend für den Arbeitnehmer und richtig so, denn die heimliche Installation eines sogenannten Keyloggers greift ganz erheblich in das Recht des Arbeitnehmers auf informationelle Selbstbestimmung gemäß Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs.1 GG ein. Der Fall sollte aber näher betrachtet werden: Der Kläger ist bei dem beklagten Arbeitgeber als Webentwickler tätig. Ausweislich seines Arbeitsvertrags ist ihm die Nutzung von Hardware, Software und Information nur zur Erfüllung der vereinbarten Aufgaben erlaubt.

Unter dem 19. April 2015 sandte die Beklagte an ihre Mitarbeiter eine E-Mail, in welcher sie mitteilte, dass zukünftig, anlässlich der Einrichtung eines schnellen WLAN-Internetanschlusses für jeden Mitarbeiter, „sämtlicher Internet Traffic und die Benutzung der Systeme der C mitgelogged und dauerhaft gespeichert wird“, da ein rechtlicher Missbrauch auf denjenigen zurückfallen solle, der verantwortlich dafür sei. Das neue Netzwerk werde versteckt sein. Dagegen wandten sich die Mitarbeiter, auch der Kläger nicht. Der beklagte Arbeitgeber installierte auf dem Dienst-PC des Klägers einen Keylogger, der **sämtliche Tastatureingaben am PC protokolliert und auch regelmäßige Screenshots** erstellt.

Mit einem Anhörungsschreiben hörte der Arbeitgeber den Kläger darüber an, bei einer Kontrolle festgestellt zu haben, dass der Kläger über längere Zeit während der Arbeitszeit wohl für eine Drittfirma tätig sei und an einem wohl von ihm entwickelten Computerspiel gearbeitet habe.

Der Kläger äußerte sich dazu dahingehend, dass er das Spiel von Januar 2015 bis April 2015 im Rahmen einer Nebenbeschäftigung, die er als Weiterbildung für sich selbst empfand, programmiert habe, jedoch nur geschätzte drei Stunden während der Arbeitszeit, die übrigen ca. 20 Stunden habe er in seiner Freizeit von zu Hause getätigt. Angesprochen auf die Tätigkeit für eine Drittfirma teilte der Kläger mit, er habe seit Mitte



2013 regelmäßig seinen Vater unterstützt, der als Dienstleister im Bereich Logistik, Planung, Beratung tätig sei, aber arbeitstäglich höchstens 10 Minuten. Im Übrigen habe er alle seine Arbeitsaufträge stets pünktlich und korrekt erfüllt.

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis außerordentlich und hilfsweise ordentlich. Im arbeitsgerichtlichen Verfahren stützte sich die Beklagte auf die von ihr erhobenen LOG-Dateien. Nach den dortigen Aufzeichnungen hatte der Kläger über mehrere Stunden arbeitstäglich andere Tätigkeiten erfüllt. Zunächst ist deutlich darauf hinzuweisen, dass der Kläger in jedem Fall, also auch mit den von ihm eingeräumten privaten Tätigkeiten, gegen seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen verstoßen hat. Könnte der Arbeitgeber darüber hinaus die von dem Arbeitgeber vorgetragene weiteren Vertragsverstöße nachweisen, wäre dies auch ein ausreichender Grund an sich für den Ausspruch sogar einer außerordentlichen Kündigung.

Alle Instanzen, jetzt auch das BAG haben aber festgestellt, dass die heimliche Installation des sogenannten Keyloggers ganz erheblich in das Recht des Klägers auf informationelle Selbstbestimmung gemäß Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs.1 GG eingreift. Es war deshalb zu prüfen, ob insbesondere nach den Kriterien des § 32 Abs.1 S.1 BDSG, der den Schutz des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung im Rahmen des Arbeitsverhältnisses konkretisiert, die prozessuale Verwertung dieser heimlich beschafften Daten zulässig ist. Hier bestätigt nun das BAG das Ergebnis der Vorinstanzen, dass das von der Beklagten heimlich gewonnene Beweismaterial nicht verwertbar ist. Es bestand kein ausreichender Anlass für die verdeckte Überwachung des Klägers, weil der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Überwachung eben keine Anhaltspunkte für ein strafbares Verhalten oder einer schweren Pflichtverletzung des Klägers hatte. Diese ausdrückliche Klarstellung ist wichtig. Der Arbeitgeber darf seine Arbeitnehmer unter keinen Umständen durch Videoüberwachung, E-Mailscreening oder andere technische Vorkehrungen heimlich und ohne Veranlassung überwachen.

Der Kläger hat zu einer Installation des Keyloggers auch nicht eingewilligt. Zum einen bedarf eine Einwilligung nach § 4a Abs.1 S.2 BDSG der Schriftform, die nicht vorlag. Bloßes Schweigen ist keine Zustimmung. Zum anderen hatte der Arbeitgeber den tatsächlichen Umfang der Überwachung nicht ausreichend mitgeteilt.

Es war nun für die Entscheidung des Rechtsstreits eine Wertungsfrage, ob die von dem Kläger eingeräumten privaten Tätigkeiten einen ausreichenden außerordentlichen oder ordentlichen Kündigungsgrund darstellten. Hier entschied das BAG ebenso wie die Vorinstanzen, dass eine Abmahnung als milderer Mittel ausgereicht hätte, um die zugestandenen Vorwürfe zu ahnden.

Also aufgepasst! Natürlich hatte der Kläger bereits durch die von ihm eingeräumten privaten Tätigkeiten erheblich gegen sein Arbeitsverhältnis verstoßen. Hätte die Beklagte die von ihr behaupteten Vertragsverstöße nachweisen können, so wäre auch eine außerordentliche Kündigung begründet gewesen. Mitarbeiter sollten deshalb auf nicht mehr angemessene Privattätigkeiten während ihrer Arbeitszeit verzichten. Es stellt sich die Frage, was noch angemessen ist. Hier kommt es immer sehr auf den konkreten Arbeitsplatz, die Gewohnheiten im Betrieb und das konkrete Arbeitsumfeld an. Deshalb sind allgemeine Aussagen nicht möglich. Manche Arbeitsplätze lassen bereits aufgrund ihrer Einbindung in das Arbeitsumfeld, z.B. Produktion, Tätigkeit im OP etc. keine Privattätigkeiten zu. Dagegen gehen Arbeitgeber gerade bei „Schreibtischtätigkeiten“ selbst immer mehr dazu über, den Mitarbeiter zur kurzzeitigen Pause während der Arbeitszeit zu ermuntern, weil dies die weitere Arbeitsleistung fördert. Man sollte aber solche Zugeständnisse nicht ausufernd nutzen. Regelmäßig ist jeder Arbeitnehmer selbst recht gut in der Lage einzuschätzen, wann seine private Tätigkeit unangemessen ist, den Kollegen schadet und zur Pflichtverletzung wird.

## Wissenswertes

### Gewerkschaftsmitgliedschaft: Nicht mehr zeitgemäß?



Ist es in Deutschland nicht mehr en vogue, der Gewerkschaft anzugehören - oder versprechen sich die Beschäftigten dadurch keinen Vorteil mehr? Diesen Eindruck bekommt man auf jeden Fall, betrachtet man die **Studie** des Instituts der deutschen Wirtschaft in Köln.

Ist es in Deutschland nicht mehr en vogue, der Gewerkschaft anzugehören - oder versprechen sich die Beschäftigten dadurch keinen Vorteil mehr? Diesen Eindruck bekommt man auf jeden Fall, betrachtet man die **Studie** des Instituts der deutschen Wirtschaft in Köln.

Bei dieser Studie wurden Arbeitslose und Rentner nicht berücksichtigt. Allerdings hat man die Zahlen aller Gewerkschaften, auch Spartengewerkschaften und Mitglieder im Beamtenbund ausgewertet. Die Ergebnisse zeigen, dass nur noch 15,7 % der deutschen Arbeitnehmer Gewerkschaftsmitglied sind. Am stärksten ist der

Gewerkschafts-Organisationsgrad im Saarland mit 28 %, gefolgt von Bremen mit 24,8 %. Das wird damit erklärt, dass dort die Arbeitnehmer gesetzlich verpflichtet seien, Mitglied in den Arbeitskammern (öffentlich-rechtliche Körperschaften) zu sein, die eng mit den Gewerkschaften kooperieren.

Die schwächsten Bundesländer hinsichtlich des Organisationsgrads sind Bayern (12,5 %) und Mecklenburg-Vorpommern (11,6 %). In Bayern scheine es traditionell wenig Neigung zu geben, sich kollektiv zu organisieren. In Mecklenburg-Vorpommern liege die Ursache in der kaum vorhandenen Industrie. Die dort verbreitete Landwirtschaft und Gastronomie seien gewerkschaftlich eher schlecht organisiert. In Nordrhein-Westfalen liege der Mitgliederanteil der Beschäftigten in einer Gewerkschaft über dem Durchschnitt, er betrage 17,6 %. Dort gebe es traditionell immer schon eine Vielzahl von Gewerkschaftern in der Montanindustrie. Das sorge vermutlich dafür, dass auch Gewerkschaften anderer Branchen dort vermehrt Zulauf haben. 1989 lag der Anteil in NRW allerdings noch bei 30,8 %.

Betrachtet man die amtliche **Streikstatistik 2016**, liegen die 235.000 ausgefallenen Arbeitstage durchaus im langfristigen Durchschnitt. Wenn auch 80 % niedriger als noch im Rekordjahr 2015. Das am stärksten betroffene Bundesland war NRW. Ein weiterer Rückgang der Ausfalltage wird für 2017 erwartet. Große Tarifrunden - vor allem im Dienstleistungssektor - finden erst im zweiten Halbjahr statt. Diese Branche verhandele aber erfahrungsgemäß nicht so konfliktreich wie andere.

Was bedeutet die Auswertung der Zahlen jetzt für die Gewerkschaften selbst? Um dem Rückgang entgegenzuwirken, sei es sicherlich notwendig, dass die Gewerkschaften die Mitgliederwerbung verstärken und sich nicht darauf ausruhen, zu verlangen, dass der Staat Tarifverträge für allgemeinverbindlich erkläre. Vielleicht ist es aber mittlerweile auch so, dass die starken Arbeitnehmervertretungen in den Unternehmen erkannt haben, dass Fortschritt und gute Arbeitsbedingungen sich nicht ausschließen, aber nur erreicht werden können, wenn beide Betriebspartner vertrauensvoll gemeinsam agieren. D. h. Konfrontation scheint nicht mehr das Mittel der Wahl zu sein.



#### **Seminartipp:**

» **Konstruktive Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber  
Auch bei kontroversen Standpunkten betriebliche Synergien erzeugen**

17.10.2017 - 19.10.2017 Würzburg

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

## **Der besondere Seminartipp**

### **Symposium: Erfolgreiche Betriebsratswahl 2018**



#### **Alles im Blick – von der Strategie bis zum Wahlablauf**

Die Betriebsratswahl 2018 steht vor der Tür. Spätestens im Herbst sollten sich Betriebsräte und Wahlvorstände intensiv mit der Vorbereitung der Wahl beschäftigen. Das Wahlverfahren birgt viele Unwägbarkeiten und das Bundesarbeitsgericht hat eine Vielzahl neuer Entscheidungen zur Betriebsratswahl veröffentlicht, die berücksichtigt werden müssen.

In unserem Symposium

» **Erfolgreiche Betriebsratswahl 2018  
vom 27.09.2017 - 28.09.2017 in Hamburg**

bringen wir Sie auf den neuesten Stand zur erfolgreichen Durchführung der anstehenden Wahl. Neben der Auffrischung der grundlegenden Kenntnisse des Wahlverfahrens lernen Sie die aktuelle Rechtsprechung dieses anspruchsvollen Themenbereichs kennen.

Nützliche Tipps, um die Betriebsratswahl 2018 zu einem Erfolg zu machen, runden diese Veranstaltung ab.

» **Termine, reservieren und anmelden**



### Betriebsratswahl - Handbuch zur fehlerfreien Wahldurchführung



Anuschek, Tilman

inkl. CD-ROM (mit elektronischem Wahlhelfer)

Auflage: 5. Auflage, Mai 2017

Verlag: Rieder Verlag

ISBN: 978-3-945260-46-3

Preis: € 35,00

Mit diesem Buch geben wir Ihnen einen aktuellen rechtssicheren Leitfaden für die Wahldurchführung an die Hand - mit Checklisten und Musterformularen für alle unterschiedlichen Wahlmöglichkeiten. Themen des Buchs mit vielen Hinweisen und Tipps sind u. a.:

- Ausführliche Erläuterungen zum Wahlrecht, auch zum vereinfachten Wahlverfahren
- Ein rechtssicherer Leitfaden für die erfolgreiche Wahldurchführung in sieben Schritten
- Rechtsprechung des BAG zur Betriebsratswahl
- Tipps zum richtigen Timing der Wahl
- Effektiver Rechtsschutz bei Wahlverfahrensfehlern

Die beiliegende CD-ROM dient der weiteren Arbeitserleichterung: Sie enthält den kompletten Buchtext mit einer umfassenden Formularsammlung. Diese liegen im weit verbreiteten RTF-Format als Einzeldateien zur individuellen Bearbeitung vor. Außerdem finden Sie den Text der Wahlordnung auf der CD.

**Neu:** Profitieren Sie auch von unseren elektronischen Wahlhelfern wie dem Wahlkalender, Quoten- oder Sitzverteilungsrechner.

» [Der direkte Link zum Buch.](#)

Mehr Informationen und Online-Bestellmöglichkeiten finden Sie auf den Webseiten des » [Rieder Verlages.](#)

## Inhouse-Service

### Auskunftsanspruch für 14 Millionen: Das neue Entgelttransparenzgesetz

Seit dem 6. Juli 2017 gilt das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (EntGTranspG). Damit haben schätzungsweise 14 Millionen Beschäftigte neuerdings das Recht auf eine individuelle Auskunft über die Lohnstrukturen in ihrem Betrieb. Der Betriebsrat ist an dem Auskunftsverfahren umfassend zu beteiligen und muss sich daher mit dem neuen Gesetz und dessen Implementierung auseinandersetzen - schon jetzt, auch wenn der Auskunftsanspruch erst ab Januar 2018 geltend gemacht werden kann.

**Mit dem Gesetz ergeben sich viele neue Pflichten für Betriebsrat und Arbeitgeber.**

**Ziel des** Entgelttransparenzgesetzes ist es, die Entgeltungleichheit zwischen Männern und Frauen zu beseitigen, indem eine Ungleichbehandlung der Bezahlung aufgrund des Geschlechts verboten wird - allerdings nur in **Betrieben ab einer gewissen Größe, nämlich ab 200 Mitarbeitern**. Um herauszufinden, ob eine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung vorliegt, erhalten Beschäftigte einen Auskunftsanspruch, den sie **ab Januar 2018** geltend machen können. Jeder Beschäftigte hat dann einen Anspruch, die Höhe des Entgelts eines "vergleichbar arbeitenden" Kollegen des anderen Geschlechts zu erfahren. Außerdem muss er, wenn er dies wünscht, über das Verfahren der Entgeltmittlung Aufschluss erhalten. Damit sollen für die Beschäftigten die Gehaltsstrukturen des Unternehmens transparenter werden. **Der Verfahrensablauf in groben Zügen:** In tarifgebundenen Unternehmen soll der Auskunftsanspruch über die Betriebsräte wahrgenommen werden, d. h. der Betriebsrat ist erster Adressat des Auskunftsanspruchs. In Betrieben ohne Betriebsrat und ohne Tarifvertrag können sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer direkt an den Arbeitgeber wenden.

Der Arbeitnehmer muss seine Anfrage - schriftlich - an den Betriebsrat (bzw. Arbeitgeber) richten und eine Vergleichsperson des jeweils anderen Geschlechts benennen, die eine "vergleichbare" Tätigkeit ausübt. Innerhalb von drei Monaten müssen Betriebsrat (oder Arbeitgeber) dem Beschäftigten schriftlich Antwort geben. Diese umfasst das durchschnittliche Bruttoentgelt (bezogen auf ein Kalenderjahr) der vergleichbaren

Person des anderen Geschlechts und, wenn gewünscht, auch Details zum Verfahren der Entgeltermittlung. Unterlässt der Arbeitgeber die Auskunft oder verhindert er, dass der Betriebsrat antwortet, so ist der Arbeitgeber in der Beweislast, dass kein Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgesetz vorliegt.

**Einwände und Bedenken** gibt es so einige. Das Gesetz schaffe **weder Transparenz noch Lohngerechtigkeit**. Es sei **lebensfremd und ineffizient**. Vom Geltungsbereich des Auskunftsanspruchs (warum erst ab 200 Beschäftigten?) über die Schwerfälligkeit des Verfahrens (**Kosten!**) und unverhältnismäßige Verantwortungsverlagerung auf den Betriebsrat (**Belastung und Kosten!**) bis hin zum **Datenschutz und Betriebsfrieden**. Letztere Aspekte werden zwar im Gesetz berücksichtigt, indem per Ausnahmeregelung keine Auskunft zum Vergleichsentgelt gegeben werden muss, wenn nicht wenigstens sechs Beschäftigte des jeweils anderen Geschlechts in die Vergleichsgruppe fallen. Allerdings drängt sich dabei doch die Frage auf, ob nicht z. B. bei sieben Vergleichsgruppenmitgliedern auch noch Rückschlüsse auf einzelne Personen gezogen werden können?

Und auch das noch weitergehend vorgeschriebene **betriebliche Prüfverfahren und die Berichtspflicht** des Arbeitgebers bei mehr als 500 Arbeitnehmern wurde bereits während der Diskussion zum Gesetzentwurf von Vertretern aus der Wirtschaft scharf kritisiert. Den ohnehin schon bürokratiegeplagten Unternehmen würden damit erneut übermäßige Dokumentationspflichten aufgebürdet werden - **"im Kampf gegen einen Popanz"**. Wie sich das **Auskunftsverfahren in der Praxis** bewährt, bleibt insgesamt abzuwarten. Allerdings sind Sie als Betriebsrat aktiv zu beteiligen und sollten daher Ihren Handlungsrahmen ganz genau kennen! Sie wollen mehr wissen zum Verfahren des Auskunftsanspruchs und zur Beteiligung des Betriebsrats? Wir unterstützen Sie gerne, z. B. mit einem **Tagesseminar Das neue Entgelttransparenzgesetz** als Inhouse-Veranstaltung, in dem Sie mit unserem Referenten noch einmal die Abläufe und Zuständigkeiten klären und eine Strategie entwickeln, wie Sie sich als Betriebsrat einbringen!

Das Poko-Institut bietet Ihnen professionelle Unterstützung für Inhouse-Veranstaltungen zu Spezialthemen. Genaue Ziele und Inhalte der Veranstaltung entwickeln wir in enger Abstimmung mit Ihnen. Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!

Ihre Ansprechpartnerinnen:  
**Heike Holtmann, Ass. jur.**  
**Gerlinde Rau, Diplom-Pädagogin**  
Telefon 0251 1350-6666  
Telefax 0251 1350-6999  
[inhouse@poko.de](mailto:inhouse@poko.de)



Fordern Sie jetzt  
Ihr individuelles  
Angebot an!

Sie wollen mehr wissen zum Verfahren des Auskunftsanspruchs und zur Beteiligung des Betriebsrats?

Wir unterstützen Sie gerne, z. B. mit einem Tagesseminar » **Das neue Entgelttransparenzgesetz** als Inhouse-Veranstaltung, in dem Sie mit unserem Referenten noch einmal die Abläufe und Zuständigkeiten klären und eine Strategie entwickeln, wie Sie sich als Betriebsrat einbringen!

» **Schreiben Sie uns! Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!**

» **Der Weg zu Ihrem (ersten) Inhouse-Seminar ...**

**Aktuelle Seminare**

Seminare in Kürze



**»Einführung in das Arbeitsrecht I  
Ihr erfolgreicher Einstieg in das Arbeitsrecht**

08.08.2017 - 11.08.2017 München  
15.08.2017 - 18.08.2017 Berlin  
22.08.2017 - 25.08.2017 Köln  
05.09.2017 - 08.09.2017 Titisee-Neustadt  
12.09.2017 - 15.09.2017 Dresden

**» Für weitere Termine bitte hier klicken**

**»Einführung BetrVG II  
Betriebsverfassungsrecht sicher anwenden**

22.08.2017 - 25.08.2017 Berlin  
05.09.2017 - 08.09.2017 Mainz  
12.09.2017 - 15.09.2017 Timmendorfer Strand  
19.09.2017 - 22.09.2017 Bernried/Starnberger See  
26.09.2017 - 29.09.2017 Wernigerode/Harz

**» Für weitere Termine bitte hier klicken**

**»Arbeits- und Gesundheitsschutz I**

28.08.2017 - 01.09.2017 Warnemünde/Ostsee  
25.09.2017 - 29.09.2017 Köln  
16.10.2017 - 20.10.2017 Garmisch-Partenkirchen  
06.11.2017 - 10.11.2017 Berlin  
04.12.2017 - 08.12.2017 Münster

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den  
Seminarartikel anklicken!



**» Alle Seminare in München**

**»Rhetorik I  
Die Kunst, wirkungsvoll zu reden und zu überzeugen**

29.08.2017 - 01.09.2017 Traben-Trarbach/Mosel  
26.09.2017 - 29.09.2017 Titisee-Neustadt  
17.10.2017 - 20.10.2017 Hamburg  
07.11.2017 - 10.11.2017 Weimar  
28.11.2017 - 01.12.2017 Bonn-Bad Godesberg

**»Datenschutz und Mitarbeiterkontrolle I  
Ausspähen unterbinden – Rechte der Kollegen sichern**

29.08.2017 - 01.09.2017 Köln  
26.09.2017 - 29.09.2017 Timmendorfer Strand  
21.11.2017 - 24.11.2017 Dresden

**»Kündigung - Kompakt  
Alle Fragen zu Kündigung und Abmahnung - kompakt erklärt**

30.08.2017 - 01.09.2017 Frankfurt/Main

**Seminare für besondere Zielgruppen**

**»Einführung BetrVG I  
Ihr Einstieg in das Betriebsverfassungsrecht**

15.08.2017 - 18.08.2017 Köln  
22.08.2017 - 25.08.2017 Hamburg  
29.08.2017 - 01.09.2017 Münster  
05.09.2017 - 08.09.2017 Stuttgart

**» Für weitere Termine bitte hier klicken**

**» Die Schwerbehindertenvertretung II**

28.08.2017 - 01.09.2017 Köln  
18.09.2017 - 22.09.2017 Sonthofen/Allgäu  
09.10.2017 - 13.10.2017 Bremerhaven  
06.11.2017 - 10.11.2017 Berlin  
11.12.2017 - 15.12.2017 Düsseldorf

**» Wirtschaftsausschuss - Kompakt  
Ihr Schnell-Einstieg in die Arbeit des  
Wirtschaftsausschusses**

28.08.2017 - 01.09.2017 Düsseldorf  
23.10.2017 - 27.10.2017 Berlin

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den  
Seminarartikel anklicken!



**» Alle Seminare in Freiburg**

**»Jugend- und Auszubildendenvertretung I  
Rechtssicher und überzeugend Interessen vertreten**

29.08.2017 - 01.09.2017 Berlin  
05.09.2017 - 08.09.2017 München  
12.09.2017 - 15.09.2017 Bremen  
19.09.2017 - 22.09.2017 Dresden  
26.09.2017 - 29.09.2017 Hamburg

**»Für weitere Termine bitte hier klicken**

## »Arbeitsrecht - Kompakt I Ihr Schnell-Einstieg in das Arbeitsrecht

29.08.2017 - 31.08.2017 Hamburg  
26.09.2017 - 28.09.2017 Dortmund  
10.10.2017 - 12.10.2017 Freiburg  
24.10.2017 - 26.10.2017 Lüneburg  
21.11.2017 - 23.11.2017 Würzburg  
12.12.2017 - 14.12.2017 Düsseldorf

## »Protokoll- und Schriftführung des Betriebsrats I - mit PC Niederschriften, Beschlüsse, Widersprüche – schnell und effektiv dank PC

04.09.2017 - 08.09.2017 Berlin  
25.09.2017 - 29.09.2017 Würzburg  
23.10.2017 - 27.10.2017 Düsseldorf  
04.12.2017 - 08.12.2017 Hamburg

## Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

### Sommer, Sonne, Hitzefrei?



Endlich ist er da, der Sommer 2017! Im Sommer stellt sich für viele Arbeitnehmer die Frage, welche Rechte sie bei hohen Temperaturen geltend machen können. Mit einigen dieser Fragen beschäftigen wir uns in unseren "heißen" Fragen des Monats:

#### Welche Vorschriften gibt es für die Temperaturen am Arbeitsplatz?

Erst einmal eines vorweg: Gesetzliche Vorschriften, die dem Arbeitgeber zwingend einzuhaltende Vorschriften vorschreiben, gibt es nicht.

Selbst im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) findet man keine klaren Angaben zu den erlaubten Temperaturen am Arbeitsplatz. Vielmehr formuliert § 3 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) relativ offen, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes in Bezug auf die Gesundheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz zu treffen. Genauere Angaben hierzu finden sich in der Arbeitsstättenverordnung (zu finden u.a. unter [www.gesetze-im-internet.de](http://www.gesetze-im-internet.de)): Hiernach soll die Temperatur in Arbeitsräumen grundsätzlich nicht über 26 Grad Celsius liegen. In besonderen Fällen, zu denen auch Sommertage zählen, müssen die Beschäftigten aber auch bei Temperaturen von bis zu 35 Grad und mehr arbeiten. Selbst bei Temperaturen von über 35 Grad Celsius besteht kein automatisches Recht, den Arbeitsplatz zu verlassen. Hitzefrei kann es nur geben, wenn der Arbeitgeber Maßnahmen zur Milderung der Hitze verweigert.

#### Gibt es ein Recht auf Schutz vor direkter Sonneneinstrahlung?

Ja. Zwar muss der Arbeitgeber nicht generell die gesamte Arbeitsstätte gegen übermäßige Sonneneinstrahlung schützen, um die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der beruflichen Tätigkeit zu gewährleisten, jedoch müssen die entsprechenden Fenster, Oberlichter und Glaswände in den Räumen geeignete Maßnahmen (Abschirmung) gegen übermäßige Sonneneinstrahlung ermöglichen (bspw. durch Jalousien).

Auch draußen arbeitende Arbeitnehmer müssen vor direkter Sonne geschützt werden. Beispielsweise könnte der Arbeitgeber ein Sonnensegel spannen oder Schutzkleidung wie Mützen bereitstellen. Auch die kostenlose Bereitstellung von Sonnencreme mit einem hohen Lichtschutzfaktor oder Sonnenbrillen können neben der Bereitstellung kostenlosen Wassers geeignete Maßnahmen darstellen.

#### Können Mitarbeiter mit Gesundheitsproblemen oder Schwangere Ausnahmen erwirken?

Schwangere, stillende Mütter und Mitarbeiter, die per Attest gesundheitliche Probleme nachweisen, können vom Arbeitgeber die Einhaltung bestimmter Raumtemperaturen verlangen. Gelingt es dem Arbeitgeber dennoch nicht für Kühlung am Arbeitsplatz zu sorgen, haben sie ein Recht auf Freistellung an besonders heißen Tagen.

#### Dürfen Eltern betreuungspflichtiger Kinder nach Hause?

Wenn die betreuungspflichtigen Kinder der Arbeitnehmer plötzlich hitzefrei bekommen, haben ihre Eltern meist ein Problem. Die Kinder werden nach Hause geschickt, aber ihnen fehlt die Betreuung. In einem solchen Falle ist es zunächst einmal die Sache der Eltern, eine Betreuung zu suchen. Gelingt dieses nicht, muss der

Arbeitgeber die Eltern im Zweifelsfall bezahlt freistellen. Dies ist allerdings nur die letzte Option.

### **Können Arbeitszeiten angepasst werden?**

Falls die betrieblichen Gegebenheiten es ermöglichen, wäre es auch denkbar, die Arbeits- und Pausenzeiten an die Hitze anzupassen. So können Arbeiten in den kühleren Morgen oder den späten Abend verlegt werden. Eine weitere Möglichkeit wäre auch die Anordnung der Pausenzeiten zu überdenken. So rät die Bundesanstalt für Bauschutz und Arbeitsmedizin zu mehreren kurzen Pausen, die in kühleren Firmenbereichen verbracht werden sollen.

### **Kann der Betriebsrat bei den "Kühlungsmaßnahmen" mitreden?**

Und ob! Gemäß § 87 Abs.1 S.1 Nr.7 BetrVG hat der Betriebsrat bei Regelungen über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften ein zwingendes Mitbestimmungsrecht. Dies umfasst auch die Beteiligung bei der Auswahl der geeigneten Mittel um eine übermäßige Hitze am Arbeitsplatz zu verhindern. Darüber hinaus ist der Betriebsrat nach § 89 Abs.1 S.1 BetrVG dazu verpflichtet, sich für die Umsetzung der Vorschriften über den Arbeitsschutz einzusetzen. Hierzu gehören auch die Handlungsempfehlungen in der Arbeitsstättenverordnung.

**Eva-Maria Bendick**  
Ass. jur.

## **Kontakt & Impressum**

### **Haben Sie noch Fragen?**

Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail:  
[admin@poko.de](mailto:admin@poko.de)

**Hat Ihnen unser Newsletter gefallen?** Dann empfehlen Sie ihn weiter.

[Hier anmelden für diesen Newsletter](#)

Im [Newsletter-Archiv](#) finden Sie die aktuelle und ältere Ausgaben im PDF-Format.

Alle Angaben sind ohne Gewähr. Nachdruck und Weiterverbreitung nur für den persönlichen Gebrauch. Dieser Newsletter darf an Kollegen und Bekannte weitergeleitet werden, aber nicht nachgedruckt, auf CD-ROMs oder in Online-Angebote übernommen werden.



Um die Bilder unseres Newsletters direkt angezeigt zu bekommen, fügen Sie die Absender-Adresse zu Ihren Kontakten hinzu.

Sollten Sie kein Interesse an weiteren Newslettern haben, können Sie sich » [hier abmelden](#)

### **Impressum**

Poko Newsletter für Betriebsräte

Poko-Institut  
Heidrun und Hans Dieter Rieder  
Kaiser-Wilhelm-Ring 3a  
48145 Münster

» [info@poko.de](mailto:info@poko.de)  
» [www.poko.de](http://www.poko.de)

### **Redaktionsteam Poko Newsletter für Betriebsräte:**

» [redaktion@poko.de](mailto:redaktion@poko.de)

Tel. 0251 1350-1414  
Fax 0251 1350-500

Erscheinungstag: 01.08.2017  
Nächste Ausgabe: 01.09.2017