

Arbeitsschutz und Mitbestimmung

online unter:
aum-web.de

2. JAHRGANG
ISSN 2511-6002

PRAXISWISSEN ZU ARBEITSZEIT, ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

8 | 2018



- 1. ARBEITSSCHUTZ IM BÜRO**
Darauf müssen Sie achten! | Seite 4
- 2. Checkliste zur Gestaltung guter Büroarbeitsplätze** | Seite 7
- 3. Arbeitszeit 4.0: Die 7 wichtigsten Fragen und Antworten** | Seite 8
- 4. Rechtsprechung: Einigungsstelle darf nicht über Mindestbesetzung entscheiden** | Seite 11



► Exklusiv für Sie: Ihre kostenlose Online-Datenbank unter www.aum-web.de



Marc-Oliver Schulze,
Rechtsanwalt, AfA



Franziska Kowalski,
Juristin, Bund-Verlag

Das müssen Sie jetzt wissen

ERGONOMISCHES SITZEN

Damit falsch eingestellte Bürostühle und Tische nicht zu bleibenden Rücken- oder Bandscheibenschäden führen, gibt es einen neuen Online-Rechner. Unter www.blitzrechner.de/ergonomie berechnet er die optimale Schreibtisch-, Armlehnen- und Sitzhöhe. Geben Sie einfach Ihre Körpergröße ein und erfahren Sie mehr!

URLAUBSGELD 2018

Laut Tarifarchiv des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung erhalten im Jahr 2018 mehr Beschäftigte Urlaubsgeld als im Vorjahr. 2018 sind es 50 % der Beschäftigten, 2017 waren es 42,6 %. In 11 von 22 untersuchten Branchen hat sich das tarifliche Urlaubsgeld erhöht.

HÖHERER MINDESTLOHN

Alle 2 Jahre prüft die Mindestlohnkommission, ob der aktuelle Mindestlohn noch angemessen ist. Nach der zweiten Überprüfung veröffentlichte sie am 26.6.2018 ihren Bericht. Sie empfiehlt eine Anhebung in zwei Stufen: auf 9,19 Euro zum 1.1.2019 und 9,35 Euro zum 1.1.2020. Dies wird nun dem Bundeskabinett vorgelegt.

**WICHTIG**

Die Folge einer erneuten, unzulässigen Befristung ist, dass das eigentlich befristete abgeschlossene Arbeitsverhältnis als unbefristet angesehen wird (§ 16 TzBfG). Das muss zur Not mit einer Entfristungsklage vor dem Arbeitsgericht durchgesetzt werden (§ 17 TzBfG).

**HINWEIS**

Das BVerfG lässt Ausnahmen vom Vorbeschäftigungsverbot zu, wenn die Gefahr der Ausnutzung der strukturellen Untergelegenheit durch eine Kettenbefristung nicht besteht. Als Beispiele nennt es:

- bestimmte geringfügige Nebenbeschäftigungen während der Schul- und Studienzeit oder der Familienzeit
- die Tätigkeit von Werkstudierenden
- die lang zurückliegende Beschäftigung von Menschen, die sich später beruflich völlig neu orientieren

Absage an Kettenbefristungen

BEFRISTUNG Ohne Sachgrund dürfen Beschäftigte nur einmalig befristet eingestellt werden. Von diesem Grundsatz hat das BAG bisher eine Ausnahme gemacht: Lag die vorherige Beschäftigung mehr als drei Jahre zurück, durfte erneut befristet werden. Dieser Praxis erteilte das Bundesverfassungsgericht jetzt eine Absage.

Im Fall vor dem Bundesverfassungsgericht (BVerfG) war der Arbeitnehmer von 2007 bis 2009 und erneut von 2012 bis 2013 beim gleichen Arbeitgeber ohne Sachgrund befristet beschäftigt. Da die erste Beschäftigung mehr als drei Jahre zurücklag, war der Arbeitgeber der Meinung, wieder ohne Sachgrund befristet zu dürfen. Der Arbeitnehmer sah das anders – genau wie das BVerfG. Es entschied, dass die erneute Befristung unwirksam war (BVerfG 6.6.2018 – 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14).

Vorbeschäftigungsverbot und BAG

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) erlaubt eine sachgrundlose Befristung nur einmal und nur für bis zu zwei Jahre (§ 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG). Jede weitere sachgrundlose Befristung bei demselben Arbeitgeber ist verboten (Vorbeschäftigungsverbot). Das BAG hatte seit 2011 jedoch eine Ausnahme von diesem Verbot angenommen: Lag die vorherige sachgrundlos befristete Beschäftigung mehr als drei Jahre zurück, durfte erneut ein befristeter Vertrag abgeschlossen werden.

BVerfG kippt Auslegung des BAG

Dieser Praxis des BAG schiebt das BVerfG nun einen Riegel vor. Der Wille des Gesetzgebers sehe gem. § 14 Abs. 2 TzBfG vor, dass eine sachgrundlose Befristung grundsätzlich nur bei der erstmaligen Einstellung zulässig sein soll. Zur Verhinderung von Kettenbefristung soll diese Möglichkeit grundsätzlich nur einmal eröffnet werden. Der strukturell unterlegene Arbeitnehmer soll so vor Kettenbefristungen geschützt und die unbefristete Dauerbeschäftigung zum Regelfall werden. Diesen klar erkennbaren Willen des Gesetzgebers dürfe das BAG nicht einfach übergehen.

Praktische Auswirkungen des Urteils

Das Urteil stärkt den Schutz vor Kettenbefristungen. Wollen Arbeitgeber sachgrundlose Anschlussbefristungen vereinbaren, müssen sie künftig wohl mit Entfristungsklagen rechnen.

Der Betriebsrat hat bei befristeten Arbeitsverhältnissen ein Mitbestimmungsrecht. Er kann seine Zustimmung zur Einstellung verweigern, wenn einer der in § 99 BetrVG genannten Zustimmungsverweigerungsgründe vorliegt. Die Zulässigkeit der Befristung selbst kann er nicht prüfen. Nach der Entscheidung des BVerfG sollte sich der Betriebsrat gut überlegen, ob er einer erneuten Befristung widerspricht. Nach der Entscheidung könnte in bestimmten Fällen die Möglichkeit bestehen, durch Klage nachträglich eine Entfristung zu erreichen. Widerspricht der Betriebsrat der Einstellung, kommt dies nicht in Frage. <

Sander Runkel, Fachanwalt für Arbeitsrecht, AfA Rechtsanwälte Frankfurt.

HINTERGRUND

Reform des Befristungsrechts

Die Bundesregierung plant eine Änderung des Befristungsrechts. Dies wurde bereits im Koalitionsvertrag angekündigt.

So soll der zulässige Zeitraum sachgrundloser Befristungen von 24 auf 18 Monate verkürzt werden. Statt bislang drei soll in diesem Zeitraum nur noch eine Verlängerung möglich sein. In Betrieben mit mehr als 75 Beschäftigten dürfen sachgrundlose Befristungen nur noch für maximal 2,5 % der Belegschaft vereinbart werden. Wird diese Quote überschritten, sollen alle weiteren befristeten Verträge unzulässig sein und als unbefristet gelten.

Außerdem soll es einen Anspruch auf »befristete Teilzeit« geben. Beschäftigte sollen für ein bis fünf Jahre ihre Arbeitszeit verkürzen und danach garantiert auf die Vollzeitstelle zurückkehren können. Das soll vor allem Frauen, die aufgrund starker Einbindung in die Kindererziehung auf Teilzeit reduzieren, unterstützen. Der Arbeitgeber kann den Anspruch nur ablehnen, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen.

Was bringen »bewegungs-fördernde Arbeitsstationen«?

GESUNDHEITSSCHUTZ Viele Beschäftigte im Büro kennen Bewegungsmangel und Rückenschmerzen. Die übliche Position ist sitzend vor dem PC. Doch sieht man mittlerweile vermehrt Trimm-Dich-Räder unter den Schreibtischen stehen.

Das Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA) und die Sporthochschule Köln haben nun den Nutzen solcher dynamischer Arbeitsstationen überprüft.

»Büro-Sport« findet Anklang

In der gemeinsamen Praxisstudie mit der Deutschen Telekom AG wurde die Schreibtisch- und Computerarbeit mit leichten Radfahrbewegungen kombiniert. Das Ergebnis der Studie: Die Arbeitsstationen wurden genutzt und positiv bewertet. Die Beschäftigten wiesen in der Folge bessere gesundheitliche Werte auf – Stimmung und Arbeitsbereit-

schaft wurden verbessert, Energieumsatz und Herzfrequenz erhöhten sich. Um diese Effekte zu erzielen, müssen Beschäftigte die Arbeitsstationen aber mindestens drei Mal in der Woche nutzen.

Bewegung zur Gesunderhaltung

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) fordert zur Erhaltung der Gesundheit mindestens 150 Minuten moderate bis intensive Aktivität pro Woche. Hierfür müssten die Arbeitsstationen täglich gut eine Stunde benutzt werden. Aus Sicht von Prof. Dr. Rolf Ellegast (stellvertretender IFA-Leiter) haben solche Konzepte das Potenzial, Übergewicht vorzubeugen. ◀

Nationaler Asbestdialog

ARBEITSSCHUTZ Im Mai 2017 startete der »Nationale Asbestdialog«. Ziel war es, die Gefahren von Asbest genauer zu betrachten und für mehr Arbeits- und Gesundheitsschutz im Umgang zu sorgen. Nun liegen die Ergebnisse des Dialogs vor.

Besonders beim Bauen im Bestand kommen Beschäftigte mit Asbestaltlasten in Berührung. Aus dem »Deutschen Asbestprofil« gehen erschreckende Zahlen hervor: Etwa 26.000 Beschäftigte der gewerblichen Wirtschaft starben zwischen 1994 und 2012 an den Folgen von Asbest. Die Teilnehmer des Dialogs (Arbeitgeber- und Bauherrenverbände, Wohneigentümer, Architekten und Ingenieure, Gewerkschaften, Ministerien, Berufsgenossenschaften und andere Interessengruppen) haben daher verschiedene Schutzmaßnahmen erarbeitet.

Neue Technische Regeln

So soll zum Beispiel die Technische Regel für Gefahrstoffe (TRGS 519) »Asbest: Abbruch-, Sanierungs- oder Instandhaltungsarbeiten« aktualisiert werden. Der Begriff Instandhal-

tung soll genauer definiert und ein Grenzwert zur Asbestfreiheit bestimmt werden. Der Ausschuss für Gefahrstoffe (AGS) soll außerdem eine neue Technische Regel erstellen bzw. die TRGS 519 ergänzen und die erforderlichen Schutzmaßnahmen beim Umgang mit Asbest konkretisieren.

Sensibilisierung der Beteiligten

Außerdem stehen Sensibilisierung und Aufklärung im Vordergrund. Eigentümer, Beschäftigte, ausführende Betriebe und Architekten sowie Planer sollen über die Risiken der Asbestaltlasten im Baubestand aufgeklärt werden. ◀

Sander Runkel, Fachanwalt für Arbeitsrecht, AfA Rechtsanwälte Frankfurt.



DOWNLOAD

Alle Ergebnisse des Dialogs finden Sie zum Download unter <http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsschutz/Gesundheit-am-Arbeitsplatz/Nationaler-Asbestdialog/nationaler-asbestdialog.html>.

Arbeitsschutz im Büro – Darauf müssen Sie achten!

BÜROARBEIT Nirgendwo verbringen Arbeitnehmer mehr Zeit als auf der Arbeit. Der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben kommt damit auch im Büro eine wichtige Bedeutung für ein gesundes Arbeitsumfeld zu. Doch welche Regelungen sind einschlägig und was können Sie tun?



TIPP

Ein sicheres und gesundheitsgerechtes Arbeitsumfeld im Büro ist Ergebnis einer vorausschauenden Planung und stetigen Optimierung. Hierbei ist die Durchführung regelmäßiger Gefährdungsbeurteilungen unumgänglich. Der Betriebsrat kann aktiv mitgestalten und so negativen physischen und psychischen Belastungen nachhaltig entgegenwirken.

Wenn es um Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes geht, denkt man meist automatisch an Produktionshallen und schwere körperliche Arbeit. Doch auch die Arbeit im Büro ist mit spezifischen Risiken und Gefahren für die Gesundheit der Beschäftigten verbunden. Die wichtigsten Risikofaktoren, gesetzlichen Vorgaben und technischen Regeln werden nachfolgend dargestellt.

Bildschirmarbeitsplätze (Anhang Ziffer 6 zur ArbStättV)

Eines der wichtigsten Arbeitsmittel am Büroarbeitsplatz ist der Bildschirm. Dessen Qualität ist entscheidend für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter. Ziffer 6 des Anhangs der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) macht daher konkrete Vorgaben für Bildschirmarbeitsplätze.

Bildschirmarbeitsplätze müssen unter Berücksichtigung der Grundsätze der Ergonomie eingerichtet werden. Der Arbeitgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass die Tätigkeiten

der am Bildschirm arbeitenden Beschäftigten durch andere Aufgaben oder regelmäßige Pausen unterbrochen werden. Die Bildschirmgeräte sind so aufzustellen, dass keine störenden Reflexionen und Blendungen entstehen, also möglichst parallel zum Fenster. Das auf dem Bildschirm dargestellte Bild muss flimmerfrei sein und darf keine Verzerrungen aufweisen. Zudem müssen Beleuchtung und Bildschirmgröße an die Art der Arbeitsaufgabe und das Sehvermögen der Beschäftigten angepasst sein. Der Abstand zum Bildschirm muss ausreichend groß sein. Mobiliar und Arbeitsmittel müssen technisch und ergonomisch einwandfrei sein (siehe zur Bildschirmarbeit auch Ausgabe 6/2018, S. 8–10).

Verkehrs- und Fluchtwege (ASR A1.8)

Beengte Räumlichkeiten bergen Verletzungsrisiken (Stoßen, Stolpern, Stürzen) und können in Notfallsituationen (z. B. bei Bränden) dazu führen, dass die Beschäftigten sich nicht schnell genug in Sicherheit bringen können.

ÜBERSICHT

Wichtige Gesetze und Regelwerke

▶ Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

Danach hat der Arbeitgeber die Pflicht, alle erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen, die die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Das gilt auch für Büroarbeitsplätze.

▶ Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)

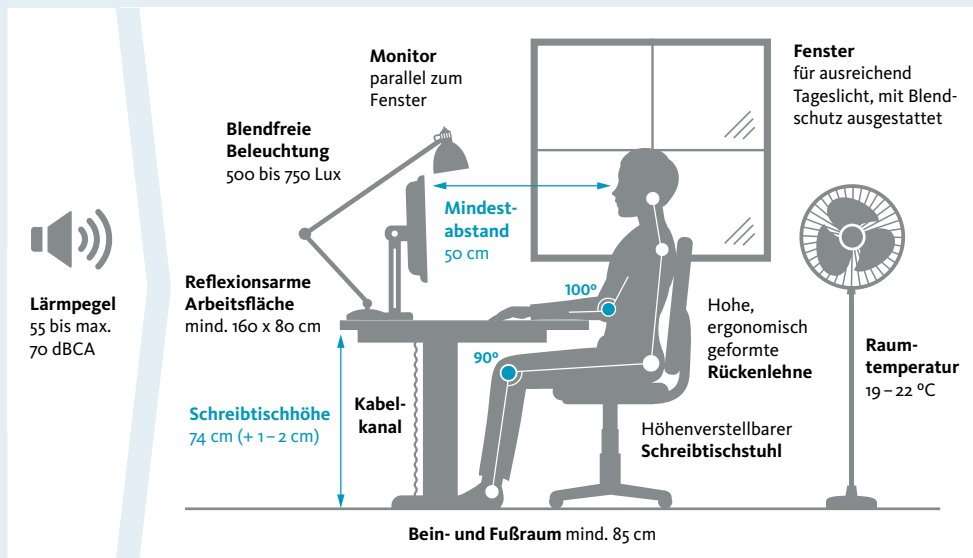
Sie konkretisiert die Vorgaben des ArbSchG. Vor allem ihr Anhang enthält genauere Anforderungen und Maßnahmen für Arbeitsstätten. Für Büroarbeitsplätze ist besonders die Ziffer 6 des Anhangs zu beachten, denn

sie gibt konkrete Bestimmungen für Bildschirmarbeitsplätze vor.

▶ Technische Regeln für Arbeitsstätten (ASR)

Die ASR konkretisieren die Anforderungen der ArbStättV. Sie sind rechtlich nicht verbindlich, stellen aber wichtige praktische Orientierungshilfen dar. Denn die ASR geben den Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Arbeitshygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse für das Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten wieder.

Gestaltung ergonomischer Büroarbeitsplätze



Quelle: Bund-Verlag GmbH

Verkehrs- und Fluchtwege müssen daher breit genug sein:

- bis 5 Benutzer: 0,875 m
- bis 20 Benutzer: 1,00 m
- bis 200 Benutzer: 1,20 m
- bis 300 Benutzer: 1,80 m
- bis 400 Benutzer: 2,40 m

Raumabmessungen und Bewegungsflächen (ASR A1.2)

Beengte Verhältnisse erschweren auch das Arbeiten. Für Bildschirm- und Büroarbeitsplätze gelten daher bestimmte Richtwerte. Ein Einzelbüro sollte mind. 8–10 m² groß sein. Im Großraumbüro (Grundfläche mehr als 400 m²) erhöht sich die Fläche auf 12–15 m² pro Person. Auch für Bewegungsflächen am Arbeitsplatz gibt es Mindestgrößen. Für sitzende und stehende Tätigkeiten muss vor dem Arbeitstisch 1,50 m² freier Platz zur Verfügung stehen. Tiefe und Breite der Bewegungsfläche müssen für Tätigkeiten im Sitzen und Stehen mindestens 1,00 m betragen.

Zudem sind Arbeitsräume so einzurichten, dass der freie, durch das Volumen von Einbauten nicht verringerte Luftraum groß genug ist. Um eine zuträgliche Atemluft zu gewährleisten, sind entsprechende Grundflächen und lichte Höhen der Büros notwendig: für jeden ständig anwesenden Beschäftigten 12 m³ bei überwiegend sitzender Tätigkeit, 15 m³ bei überwiegend nicht sitzender Tätigkeit und 18 m³ bei schwerer körperlicher Arbeit.

Beleuchtung (ASR A3.4)

Arbeitsstätten müssen möglichst ausreichend Tageslicht erhalten. Eine Beleuchtung mit Tageslicht ist der Beleuchtung mit ausschließlich künstlichem Licht vorzuziehen. Helle Wände und Decken unterstützen die Nutzung des Tageslichts. Für unterschiedliche Tätigkeiten und Bereiche ergeben sich unterschiedliche Mindestbeleuchtungsstärken:

- Schreiben, Lesen, Bildschirmarbeit, Erste-Hilfe-Räume: 500 Lux
- Technisches Zeichnen: 750 Lux
- Umgebungsbereich Bildschirmarbeitsplatz, Ablegen, Kopieren, Empfangstheke: 300 Lux
- Verkehrsflächen, Flure: 50 Lux
- Verkehrsflächen, Flure im Bereich von Absätzen und Stufen: 100 Lux
- Archive, Pausenräume, Teeküchen, Toiletten: 200 Lux

Raumtemperatur (ASR A3.5)

Der Mindestwert der Lufttemperatur in Arbeitsräumen ist abhängig von der Art der Tätigkeit (überwiegend sitzend, stehend oder gehend) und der Arbeitsschwere (leicht, mittel, schwer). Im Büro wird die Arbeitsleistung i.d.R. sitzend erbracht. Damit ergibt sich für eine leichte Arbeitsschwere eine Mindestraumtemperatur von 20° C, bei einer mittleren Arbeitsschwere 19° C. Führt die Sonneneinstrahlung durch Fenster, Oberlichter und



TIPP

Wer gute Arbeit leisten möchte, muss sich wohl fühlen. Hierfür kann eine freundliche und individuell gestaltete Arbeitsumgebung sinnvoll sein. Oft genügen schon Kleinigkeiten wie einige Pflanzen, freundliche Farben und ein paar persönliche Dinge wie Familienbilder. Es muss nicht immer aufwendig und teuer sein.

**LINKTIPP**

Die DGUV hat die neue Branchenregel »Bürobetriebe« veröffentlicht (DGUV Regel 115-401). Diese stellt die Arbeitsschutzvorschriften speziell für Bürobetriebe zusammen und gibt für jeden Bereich Beispiele möglicher Gefährdungen und Maßnahmen. Sie kann abgerufen werden unter <http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/115-401.pdf>.

**DOWNLOAD**

Die Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) sind über die Homepage der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAUA) unter <https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/ASR/ASR.html> abrufbar.

Glaswände zu einer Erhöhung der Raumtemperatur auf über 26° C, so sind diese Bauteile mit geeigneten Sonnenschutzsystemen auszurüsten.

Lüftung, Luftfeuchte, Zugluft (ASR A3.6)

In umschlossenen Arbeitsräumen muss gesundheitlich zuträgliche Atemluft in ausreichender Menge vorhanden sein. In der Regel entspricht dies der Außenluftqualität. Treten trotz bestimmungsgemäßer Nutzung des Arbeitsraumes und der Lüftung gemäß den Vorgaben dieser ASR Beschwerden bei Beschäftigten über die Luftqualität auf, ist zu prüfen, ob und ggf. welche weiteren Maßnahmen durchzuführen sind. Geeignete Maßnahmen sind z. B. zeitweise verstärkte Lüftung, Änderung der Raumnutzung, Umsetzen der Beschäftigten in andere Räume.

Die Angaben zur Luftfeuchte formuliert die ASR A3.6 nur als Maximalwerte (höchstens 80 % bei 20°C, 70 % bei 22°C). Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse legen als optimale relative Luftfeuchte aber einen Wert von 40–60% nahe.

Um eine unangenehme Zugluft zu vermeiden, sollte die Luftgeschwindigkeit im Büro zwischen 0,10 m/s – 0,15 m/s liegen.

Lärm (ASR A3.7)

Hintergrundgeräusche und Lärm beeinträchtigen die Konzentration und führen zu Fehleranfälligkeit. Um das zu verhindern, sollten je nach Tätigkeit bestimmte Beurteilungspegel nicht überschritten werden:

- **55 dB(A):** bei überwiegend geistigen Tätigkeiten mit hoher Konzentration/hohere Sprachverständlichkeit
- **55–70 dB(A):** bei einfachen und überwiegend mechanisierten Bürotätigkeiten mit mittlerer Konzentration/mittlerer Sprachverständlichkeit
- **70–80 dB(A):** bei Tätigkeiten mit hohem Routineanteil mit geringer Konzentration/geringer Sprachverständlichkeit (für Beispiele der verschiedenen Kategorien siehe die Übersicht)

Was der Betriebsrat tun kann

Die gesetzlichen Verpflichtungen räumen dem Arbeitgeber bei der Umsetzung des Arbeitsschutzes im Büro einen Handlungsspielraum ein, bei dessen Ausgestaltung der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG zwingend zu beteiligen ist. Darüber hinaus hat er ein Initiativ-

ÜBERSICHT**Beispiele der Tätigkeitskategorien nach der ASR »Lärm«****► Bis 55 dB(A) – hohe Konzentration und Sprachverständlichkeit**

- Besprechungen und Verhandlungen in Konferenzräumen
- Wissenschaftliches und kreatives Arbeiten
- Tätigkeiten im Call-Center
- Treffen verantwortlicher Entscheidungen
- Entwerfen, Übersetzen, Diktieren, Aufnehmen und Korrigieren schwieriger Texte

► 55–70 dB(A) – mittlere Konzentration und Sprachverständlichkeit

- Daten erfassen
- Texte verarbeiten
- Sachbearbeitung im Büro
- Arbeiten im Archiv, Lager- oder Technikraum
- Tätigkeiten mit Publikumsverkehr

► 70–80 dB(A) – geringe Konzentration und Sprachverständlichkeit

- Warten, Instandsetzen und reinigen technischer Anlagen
- Reinigungs- und Hausmeisterarbeiten

recht, kann beim Arbeitgeber also Maßnahmen beantragen, wenn er Handlungsbedarf sieht. Dabei sind gerade die ASR für den Betriebsrat von entscheidender Bedeutung. Auf diese kann er sich stützen, um Maßnahmen vorzuschlagen und zu begründen. Denn bei Einhaltung der ASR kann der Arbeitgeber davon ausgehen, dass er die gesetzlichen Anforderungen zum Gesundheitsschutz erfüllt. Zudem hat der Betriebsrat nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG das Recht und die Pflicht, die Einhaltung der zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und ggf. Betriebsvereinbarungen zu überwachen und sich nach § 89 Abs. 1 S. 1 BetrVG für die Umsetzung der Arbeitsschutzvorschriften einzusetzen. ◀

Sebastian Wurzberger, Wirtschaftsjurist (LL.B.), AfA Rechtsanwälte Nürnberg.

ARBEITSHILFE

Checkliste zum Büroarbeitsplatz

Anordnung der Arbeitsmittel im Raum

- Der Arbeitsplatz ist mit Blickrichtung parallel zum Fenster aufgestellt. Ja Nein
- Die Verkehrs- und Fluchtwege sind ausreichend breit (s. Seite 5). Ja Nein
- Der Fußboden ist sicher begehbar. Ja Nein
- Vor dem Arbeitstisch steht eine freie Benutzerfläche von 1,5 m² mit mindestens 1 m Tiefe zur Verfügung. Ja Nein
- Verbindungsgänge zu Einzelarbeitsplätzen sind mindestens 60 cm breit. Ja Nein
- Alle Kabel im Bewegungsbereich sind weggebunden bzw. auf dem Boden mittels Kabelkanal abgedeckt. Ja Nein

Arbeitstische und Arbeitsfläche

- Die Arbeitsflächen sind mind. 160 cm x 80 cm groß. Ja Nein
- Die Arbeitsfläche ist groß genug, um die Handballen vor der Tastatur aufzulegen. Ja Nein
- Die Höhe des Arbeitstisches beträgt 74 cm (+/- 2 cm) oder ist individuell einstellbar. Ja Nein
- Der Tisch hat eine reflexionsarme Oberfläche. Ja Nein
- Ausreichender Bein- und Fußraum ist vorhanden. Die Beinraumbreite beträgt mind. 85 cm. Ja Nein

Anordnung der Arbeitsmittel am Arbeitsplatz

- Der Abstand zwischen den Augen des Benutzers und dem Bildschirm sollte mind. 50 cm betragen. Ja Nein
- Die oberste Zeile auf dem Bildschirm liegt unter der horizontalen Blicklinie. Ja Nein
- Die Tastatur ist vom Bildschirm getrennt und kann variabel aufgestellt werden. Ja Nein
- Die Tasten sind matt, hell und mit dunklen Buchstaben beschriftet. Die Beschriftung ist deutlich und gut lesbar. Ja Nein
- Der Bürostuhl ist höhenverstellbar, mit einer hohen, ergonomisch geformten Rückenlehne und einer gepolsterte, neigbare Sitzfläche. Ja Nein

Beleuchtung und Lichtverhältnisse

- Die Beleuchtungsstärken sind ausreichend für die jeweilige Tätigkeit (s. Seite 5). Ja Nein
- Der Bildschirm ist rechtwinklig zur Fensterfront oder so aufgestellt, dass Reflexion/Blendung von Fenstern vermieden wird. Ja Nein
- Es treten keine Blendungen durch Leuchten oder helle Flächen auf. Ja Nein
- Die Lichtverhältnisse können durch Außen-/ Innenjalousien bzw. Lamellenvorhänge an die Bedürfnisse angepasst werden. Ja Nein

Lärm

- Lärm und Geräusche entsprechen dem der Tätigkeit angemessenen Beurteilungspegel (s. Seite 6). Ja Nein
- Konzentration und Sprachverständlichkeit werden in der direkten Kommunikation durch Umgebungslärm nicht beeinträchtigt. Ja Nein
- Lärmquellen wie z. B. Drucker sind räumlich getrennt aufgestellt. Ja Nein
- Von außen eindringender Schall (Straßen, benachbarter Raum) wird ausreichend abgeschirmt. Ja Nein

Raumklima

- Die Lufttemperatur liegt (v.a. auch in der kalten Jahreszeit) bei 19 °C – 22 °C. Ja Nein
- In der warmen Jahreszeit wird eine max. Raumtemperatur von 26°C nur in Ausnahmefällen (bei darüber liegenden Außentemperaturen) überschritten. Ja Nein
- Beeinträchtigungen durch Zugluft treten nicht auf (z. B. durch undichte Fenster, Lüftungsgitter usw.). Ja Nein
- Eine ausreichende Luftfeuchtigkeit ist gegeben. Ja Nein

Elektrische Arbeitsmittel und Anlagen

- Es werden nur funktionsfähige und fehlerfreie elektrische Geräte, Anlagen und Leitungen verwendet. Ja Nein
- Elektrische Installationen in Büromöbeln sind sicher gestaltet. Ja Nein
- Alle elektrischen Geräte werden regelmäßig auf ihre Sicherheit hin geprüft. Ja Nein



7 Fragen zur Arbeitszeit 4.0

ARBEITSZEIT Der klassische Nine-to-five-Job im Büro ist out. Mobiles Arbeiten und Home Office sind auf dem Vormarsch. Und jeder ist überall erreichbar. Doch was ist dann noch Arbeitszeit? Und wie kann der Betriebsrat sie kontrollieren? Wir beantworten Ihnen 7 Kernfragen.



HINTERGRUND

Das muss der Betriebsrat bei der Arbeitszeit prüfen:

- Ist die Höchst-arbeitszeit von 48 Stunden pro Woche nach ArbZG eingehalten?
- Sind tarifliche Arbeitszeitgrenzen eingehalten?
- Wurden die Ruhepausen von 11 Stunden eingehalten (§ 5 ArbZG)?

1. Warum ist die Kontrolle der Arbeitszeit durch den Betriebsrat so wichtig?

Zeiterfassung ist eigentlich Sache der Personalabteilung und damit des Arbeitgebers.

Doch der Betriebsrat muss überwachen, dass alle zum Schutz der Beschäftigten geltenden Regelungen im Betrieb vom Arbeitgeber eingehalten werden. Die im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) vorgeschriebenen Höchst-arbeitszeiten (48 Stunden pro Woche) und Ruhepausen (11 Stunden) dienen in besonderem Maß dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten. Die strikte Einhaltung dieser gesetzlichen Vorgaben sollte daher immer im Fokus der Betriebsratsarbeit stehen. Von ähnlicher Bedeutung sind tarifvertragliche Regelungen zur Arbeitszeit, die jeder Betriebsrat kennen muss.

Daher benötigt der Betriebsrat vom Arbeitgeber alle Unterlagen der Zeiterfassung.

Laut BAG ist der Arbeitgeber sogar verpflichtet, seinen Betrieb stets so zu organisieren, dass der Betriebsrat jederzeit die Einhaltung der Arbeitszeit-Tarifverträge und des ArbZG kontrollieren kann. Der Arbeitgeber muss neben Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit auch jede Überschreitung des 8-Stunden-Tages genau dokumentieren (§ 16 Abs. 2 ArbZG).

2. Wie erfolgt die Arbeitszeitkontrolle bei mobiler Arbeit und im Home Office?

Das Arbeitszeitrecht gilt nicht nur für den klassischen Büroalltag, sondern für alle Formen der Arbeitszeitflexibilisierung. Auch wenn Vertrauensarbeitszeit vereinbart ist und der Beschäftigte sein Arbeitszeitkontingent selbstständig steuert, muss der Arbeitgeber Beginn und Ende der Arbeitszeit und jede Überschreitung des 8-Stunden-Tages dokumentieren. Alle Dokumente sind dem Betriebsrat zur Verfügung zu stellen.

Dasselbe gilt für mobile Arbeit und Arbeit im Home Office. Denn auch dabei handelt es sich um »normale« Arbeit, die nur an einem anderen Ort erledigt wird. Das heißt: Auch hier ist das ArbZG anwendbar und auch hier

muss der Betriebsrat über das Einhalten der Höchst-arbeitsgrenzen und der Ruhepausen wachen. Nur ist das für den Betriebsrat ungleich schwerer, da der Beschäftigte weniger greifbar und – leider – häufig nicht in der Zeiterfassung ist.

Umso wichtiger ist es, dass der Arbeitgeber seiner Pflicht nachkommt und den Beschäftigten dazu anhält, Beginn und Ende der Arbeitszeit selbst zu erfassen und diese Daten dann in die Zeiterfassung im Betrieb zu übertragen oder dem Arbeitgeber vorzulegen. Die Betriebsvereinbarungen, die die flexiblen Arbeitszeitmodelle regeln, müssen konkrete Angaben dazu enthalten, wie die Zeiterfassung funktionieren soll und wie sie in die betrieblichen Systeme übertragen wird.

3. Was ist im Home Office Freizeitarbeit, was »echte Arbeit«?

Schwierig wird die Qualifizierung als »echte Arbeit«, wenn der Beschäftigte eigentlich im Ruhezeit-Modus zuhause ist und dennoch per Diensthandy für den Chef tätig wird. Die enorme Verbreitung dienstlicher Handys hat dieses Problem in letzter Zeit massiv verschärft. Fakt ist: Die erforderliche ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden (§ 5 ArbZG) wird durch einen dienstlichen Anruf oder eine dienstliche E-Mail unterbrochen, sie müsste neu beginnen – auch, wenn der Arbeitsbeginn dadurch in den Vormittag des nächsten Tages verschoben würde. In der Praxis führt die Unterbrechung aber vielmehr dazu, dass der Beschäftigte bis zum erneuten Arbeitsbeginn die erforderliche Ruhezeit einfach nicht mehr einhält.

Um der Thematik in der Praxis Herr zu werden, wird häufig die Meinung vertreten, eine »geringfügige« Unterbrechung der Freizeit sei unschädlich. Ein kurzer Anruf des Chefs, der in wenigen Minuten erledigt ist oder eine spontane Mail von zuhause aus, könnten den Erholungswert der Ruhepause nicht schmälern und stellten keine echte Unterbrechung der vorgeschriebenen Ruhepause dar. Diese Meinung kann problematisch wer-



Digitalisierung und Arbeitsrecht,

Internet, Arbeit 4.0 und Crowdwork, Wolfgang Däubler, Bund-Verlag 2018, ISBN: 978-3-7663-6690-0 29,90 €

www.bund-verlag.de > Buchshop > Suchbegriff: Digitalisierung und Arbeitsrecht

den, da die Abgrenzung zwischen einer unschädlichen und einer die Ruhepause fühlbar beeinträchtigenden Unterbrechung schwierig sein dürfte. Im Gesetz findet sich zudem keinerlei Hinweis, dass nur »fühlbare« Unterbrechungen der Ruhezeit verboten sein sollen.

Zweifelsfrei keine Arbeit liegt allerdings dann vor, wenn der Arbeitnehmer aus eigenem Antrieb außerhalb der Arbeitszeit – etwa aus Neugierde – seine Mails zuhause anschaut oder durch einen kurzen Anruf einem Kollegen eine Gefälligkeit erweist. Nur dann wird man von Freizeitarbeit sprechen, die freiwillig ist und nicht zur echten Arbeit gehört.

4. Kann der Arbeitgeber verlangen, dass jeder Beschäftigte permanent erreichbar ist?

Nein. Vor allem das Überlassen eines dienstlichen Handys führt noch lange nicht dazu, dass der Beschäftigte permanent erreichbar sein muss. Es kommt vielmehr auf die konkreten Regelungen im Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung an. In Arbeitsverträgen finden sich allerdings vermehrt Klauseln, die eine permanente Erreichbarkeit des Beschäftigten – auch an freien Tagen – zur

Pflicht machen. Eine gern verwendete Klausel besagt, dass der Beschäftigte einmal täglich die Mailbox abhören oder während einer bestimmten Zeit telefonisch erreichbar sein muss. Diese pauschale Vorgehensweise ist jedoch nicht zulässig, entschied das BAG (20.6.2000 – 9 AZR 405/99).

Die Erreichbarkeitszeiten müssen daher genau geregelt werden. Beispielsweise kann es sinnvoll sein, dass der Beschäftigte zwischen 7.00 und 20.00 Uhr erreichbar sein muss.

5. Ist die Erreichbarkeitszeit selbst auch Arbeitszeit?

Nein. Zwar reicht häufig das bloße Wissen aus, man könne jederzeit angerufen und für bestimmte Arbeitseinsätze vorgesehen werden, um den Erholungswert der Freizeit und des Urlaubs erheblich zu schmälern. Abschalten mit eingeschaltetem Smartphone funktioniert eben doch nicht wirklich gut.

Doch wird man die Zeit der Erreichbarkeit sicherlich nicht als Arbeitszeit werten können. Ähnlich wie die Rufbereitschaft, die auch keine Arbeitszeit bedeutet, muss sich der Angestellte in diesem Fall nur zum Arbeitseinsatz »bereithalten«.



HINWEIS

Als Faustregel gilt für die Erreichbarkeitszeiten, dass diese ein Viertel der vereinbarten Gesamt-Arbeitszeit nicht übersteigen dürfen. Beträgt die vereinbarte Arbeitszeit z. B. 40 Stunden, dürfen maximal 10 zusätzliche Stunden »aus der Erreichbarkeit« geleistet werden.

RECHTSPRECHUNG



Darf der Arbeitgeber von Mitarbeitern die private Handynummer verlangen?

Das LAG hat ganz klar entschieden: Nein!

Thüringer LAG 16.5.2018 – 6 Sa 442/17 und 6 Sa 444/17

Ein kommunaler Arbeitgeber hatte das System seiner Rufbereitschaft zur Einrichtung eines Notdienstes geändert. Er verlangte daher von den Arbeitnehmern ihre privaten Mobilfunknummern, um sie außerhalb des Bereitschaftsdienstes im Notfall erreichen zu können. Dagegen wehrten sich Mitarbeiterinnen und teilten nur ihre Festnetznummern mit. Die daraufhin erteilten Abmahnungen wollten sie mit der Klage aus der Personalakte entfernen lassen – und hatten Erfolg.

Das Gericht stützte seine Entscheidung auf das Thüringer Landesdatenschutzgesetz. Die Pflicht zur Herausgabe der privaten Mobil-

funknummer stelle einen erheblichen Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung dar, der vorliegend nicht durch ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers gerechtfertigt sei.

Der Arbeitgeber habe die Problemlage nämlich selbst herbeigeführt, indem er die Organisation der Rufbereitschaft änderte; zur Absicherung gegen Notfälle stünden ihm auch andere Möglichkeiten zur Verfügung. Die Bekanntgabe der Handynummer sei dagegen ein besonders schwerer Eingriff, der zur Folge habe, dass sich der Arbeitnehmer wegen der ständigen Erreichbarkeit seinem Arbeitgeber ohne Rechtfertigungsdruck nicht mehr entziehen könne und so nicht zur Ruhe käme. Auf die Wahrscheinlichkeit, tatsächlich kontaktiert zu werden, komme es nicht an.

Allerdings hat das BAG die Rufbereitschaft sowie ihren Umfang und ihre zeitliche Lage aus gutem Grund in das Mitbestimmungsrecht zur Arbeitszeit einbezogen. Ähnlich wird man es auch für die Erreichbarkeit sehen müssen. Das heißt vor allem: Betriebsräte sollten klare Regeln vereinbaren, wie es mit der Erreichbarkeit im Betrieb aussehen soll.

6. Was kann der Betriebsrat tun?

Der Betriebsrat muss vor allem darauf achten, dass eine Überforderung oder Gefährdung der Gesundheit der Beschäftigten vermieden wird. Gerade die Entgrenzung der Arbeit führt zunehmend zur Gefahr der Überlastung. Betriebsräte müssen dafür sorgen, dass niemand ungewollt außerhalb der regulären Arbeitszeit in Anspruch genommen wird.

Es muss sichergestellt werden, dass jede Arbeit – egal, wo sie stattfindet – digital erfasst und dem Zeitkonto gutgeschrieben wird. Die Zeiten der Erreichbarkeit müssen klar begrenzt sein. Jeder Arbeitnehmer hat ein Recht auf Nichterreichbarkeit. Das muss geregelt werden. Eine solche Regelung könnte neben dem Urlaub auch die Zeit zwischen 20.00 Uhr abends und 7.00 Uhr morgens als »erreichbarkeitsfrei« festlegen, wenn der Beschäftigte arbeits- oder tarifvertraglich nicht zur Nacharbeit verpflichtet ist.

7. Ausblick: Welche Flexibilisierungen schlägt die Arbeitgeber-Seite vor?

Vielfach ist zu hören, das aktuelle Arbeitszeitrecht sei unzeitgemäß. Kritiker verweisen hierbei vor allem auf die im ArbZG vorgeschriebene Höchstarbeitszeit von 8 Stunden pro Tag (die für einen gewissen Zeitraum auf 10 Stunden ausgedehnt werden kann) und die Ruhepause von 11 Stunden zwischen den Arbeitseinsätzen. Diese ist vor allem ein Problem, wenn kurze Arbeitseinsätze zuhause (z. B. das sofortige Antworten auf eine dienstliche E-Mail) als Arbeit qualifiziert werden und damit die eigentlich laufende Ruhepause unterbrechen. Dann kann die 11-Stundenvorgabe nicht eingehalten werden.

Allerdings ist zu bedenken: Der 8-Stundentag stellt eine historische Errungenschaft dar. Schon jetzt kann er auf 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn ein Ausgleich erfolgt und sichergestellt ist, dass die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden nicht überschritten wird. Es ist keinesfalls erwiesen, dass eine weitere Flexibilisierung der Königsweg ist. Bislang hat das Bundesministerium

ÜBERSICHT

Regelungsbeispiele aus der Praxis zur Erreichbarkeit

► **VW:** Zwischen 18.15 Uhr abends und 7.00 Uhr morgens sowie am Wochenende ist der Zugriff auf den dienstlichen Server gesperrt, dienstliche Smartphones können nur noch zum Telefonieren verwendet werden. Für 4.000 Tarifbeschäftigte ist das Schreiben von E-Mails und Arbeiten im Internet in dieser Zeit unmöglich.

► **BMW:** Das Unternehmen hat mit dem Betriebsrat vereinbart, dass Büromitarbeiter zwar zuhause in gewissem Umfang arbeiten können, sie haben aber ein Recht auf Unerreichbarkeit.

► **Daimler:** Seit das Unternehmen eine Richtlinie zum Umgang mit beruflichen E-Mails in der Freizeit verabschiedet hat, können Mitarbeiter eingehende E-Mails während einer längeren Abwesenheit automatisch löschen lassen. Der Absender erhält eine Abwesenheitsnotiz mit Angabe, an wen er sich ersatzweise wenden kann.

► **Porsche:** Tarifbeschäftigte können in der Woche zwischen 18 Uhr abends und 6 Uhr morgens sowie an Wochenenden ihre Dienstmails weder erhalten noch senden. Diese werden nicht gelöscht, sondern sind am nächsten Morgen im Postfach.

► **Alternativer Regelungsvorschlag:** Feste zeitliche Grenzen zur Erreichbarkeit oder die temporäre Serverabschaltung können einen Beitrag zur Work-Life-Balance leisten, andererseits aber dazu führen, dass Arbeit »aufläuft« und den Arbeitsdruck für den nächsten Tag erhöht. Einige Unternehmen (z. B. BMW oder Bosch) schlagen daher einen anderen Weg ein. Hier wurde der Zeitraum der Nichterreichbarkeit den Absprachen in den Teams überlassen und den Vorgesetzten auferlegt, die Mitarbeiter vor Überforderung zu schützen.

für Arbeit und Soziales (BMAS) am 8-Stundentag festgehalten und eine Öffnung des ArbZG abgelehnt. ◀

Die Inhalte des Beitrags stammen aus dem Ratgeber »Digitalisierung und Arbeitsrecht«.



HINWEIS

In Betracht könnte laut BMAS ein neues »Wahlarbeitszeitgesetz« kommen, das bestimmte Kompromisse mit Blick auf den 8-Stundentag und die Ruhezeit zulassen sollte. Ein solches Gesetz solle zunächst auf eine Experimentierphase von 2 Jahren befristet werden. Bislang handelt es sich hierbei aber nur um einen Vorschlag.

Keine Vorgaben zur Personalbesetzung durch die Einigungsstelle

LAG Schleswig-Holstein 25.4.2018 – 6 TaBV 21/17

GESUNDHEITSSCHUTZ Die Einigungsstelle darf einem Arbeitgeber keine Vorgaben zur personellen Mindestbesetzung machen – auch nicht im Rahmen der Mitbestimmung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.

Eine Klinikbetreiberin und ihr Betriebsrat stritten über die Frage der Mindestbesetzung für den Pflegedienst auf bestimmten Stationen. Im Rahmen einer hierzu gebildeten Einigungsstelle wurden mehrere Gutachten zur Belastungs- und Gefährdungssituation des auf diesen Stationen tätigen Pflegepersonals eingeholt. Diese stellten eine grenzwertige physische und psychische Regelbelastung der Mitarbeiter fest, welche bei Krisensituationen mit Wahrscheinlichkeit überschritten werde. Die Einigungsstelle endete durch einen viel beachteten Spruch, der eine Mindestschichtbesetzung für bestimmte Belegungssituationen vorgab. Hiergegen wandte sich die Arbeitgeberin. Nachdem das Arbeitsgericht den Spruch noch als wirksam ansah, gab das LAG in der Beschwerdeinstanz nun der Arbeitgeberin Recht.

Das sagt das Gericht

Das LAG hielt den Spruch der Einigungsstelle sowohl formal als auch inhaltlich für unwirksam.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei Maßnahmen zur Verhütung von Gesundheitsschäden – und damit auch die Zuständigkeit und Spruchkompetenz der Einigungsstelle – setzen voraus, dass das Bestehen von Gefährdungen feststeht oder im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung konkret festgestellt wurde. Die Einigungsstelle selbst könne nicht feststellen, dass Gefährdungen bestehen. Sie dürfe ihre Entscheidung nur dann auf selbst eingeholte Gutachten zu Gesundheitsgefährdungen stützen, wenn diese die Anforderungen an eine Gefährdungsbeurteilung erfüllen. Das Gutachten, mit dem die Gefährdung vorliegend begründet wurde, erfülle diese Voraussetzung nicht.

Der Spruch überschreite zudem auch inhaltlich die Grenzen dessen, was nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG i.V.m. § 3 Abs. 1 S. 1

ArbSchG erzwingbar sei. Bei der Personalplanung könne der Betriebsrat lediglich Unterrichtung und Beratung verlangen, die Entscheidungsbefugnis in der Personalplanung habe aber allein der Arbeitgeber. Die Festlegung und Durchführung der Schutzmaßnahmen müsse dann von der vom Arbeitgeber festgelegten Beschäftigtenzahl ausgehen. Überlastungsschutz müsse auf dieser Basis also durch andere – z.B. organisatorische – Maßnahmen gewährleistet werden.

Das bedeutet die Entscheidung für Sie

Die Entscheidung des LAG stimmt mit der Rechtsprechung des BAG überein, soweit für die Erzwingbarkeit von Maßnahmen des Gesundheitsschutzes die (vorherige) Feststellung der Gefährdungen voraussetzt wird. Das geschieht regelmäßig durch eine Gefährdungsbeurteilung (BAG 28.3.2017 – 1 ABR 25/15). Das sollten Betriebsräte beachten, wenn sie in diesem Bereich ihre Mitbestimmungsrechte nutzen müssen. Die Entscheidung des LAG nimmt aber den Wind der Hoffnung aus den Segeln vieler Betriebsräte, einen Ansatzpunkt etabliert zu haben, um Mitarbeiter in Fällen von (planmäßiger) Unterbesetzung vor dauerhafter Überlastung zu schützen.

Die Rechtsbeschwerde zum BAG wurde allerdings ausdrücklich zugelassen. Den Betriebsräten (gerade im Bereich der Kranken- und Altenpflege), die seit Jahren nach Mitteln suchen, dauerhafter Überlastung der Mitarbeiter gepaart mit dem enormen psychischen Druck, objektiv vorhandenen Hilfsbedarf der Patienten nicht adäquat decken zu können, entgegenzutreten, verbleibt daher noch Hoffnung auf eine positivere Entscheidung des BAG. Vorerst kann Abhilfe durch einen Einigungsstellenspruch zur Mindestbesetzung jedoch nicht mehr erwartet werden. <

Claudia Isabell Grothe, Fachanwältin für Arbeitsrecht, AfA Rechtsanwälte Nürnberg.



HINWEIS

Die Einigungsstelle ist eine betriebsverfassungsrechtliche Einrichtung zur Lösung von Konflikten zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber. Sie kann überall dort tätig werden, wo der Betriebsrat ein (echtes) Mitbestimmungsrecht hat. Werden sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht einig, ersetzt die Entscheidung der Einigungsstelle (=Spruch) die Einigung.

**HINWEIS**

Nach Ansicht des BVerwG ist diese Entscheidung auch mit der Arbeitszeitrichtlinie der EU vereinbar. Diese lege für die Mitgliedstaaten bindend nur einen Mindeststandard fest. Günstigere nationale Regelungen seien aber zulässig.

Kein Ausgleich überdurchschnittlicher Arbeitszeit durch Urlaubs- und Feiertage

BVerwG 11.5.2018 – 8 C 13.17

ARBEITSZEIT Urlaubstage und gesetzliche Feiertage dürfen bei der Berechnung der durchschnittlichen Höchstarbeitszeit nicht als Ausgleichstage herangezogen werden. Das gilt auch für Urlaubstage, die den gesetzlichen Mindesturlaub überschreiten.

Das Arbeitszeitgesetz und auch tarifvertragliche Regelungen lassen ein begrenztes Überschreiten der täglichen Regelarbeitszeiten zu, soweit innerhalb eines festgelegten Ausgleichszeitraums die werktägliche Regelarbeitszeit im Durchschnitt gewahrt bleibt. Überdurchschnittlich lange Arbeitszeiten können daher durch entsprechend freie Werktage (Ausgleichstage) oder verkürzte Arbeitszeiten kompensiert werden. Das im vorliegenden Fall klagende Universitätsklinikum hatte auch tarifvertragliche Urlaubstage, die den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigen, und auf Werktage fallende gesetzliche Feiertage als solche Ausgleichstage mit einer Arbeitszeit von null Stunden gewertet. Die Bezirksregierung hatte diese Handhabung untersagt.

Das sagt das Gericht

Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) bestätigte die Untersagung der Bezirksregierung und bewertete die Handhabung des Universitätsklinikums als Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz. Aus dem systematischen Zusammenhang des Arbeitszeitgesetzes und des Bundesurlaubsgesetzes ergebe sich, dass als Ausgleichstage für überdurchschnittlich lange Arbeitszeiten nur solche Tage dienen

könnten, an denen die Arbeitspflicht nicht bereits durch Urlaubsgewährung entfallen sei. Dies gelte nicht nur für den gesetzlichen Mindesturlaub, sondern für jede Form des Erholungsurlaubs – egal ob aus Gesetz, Tarif oder Arbeitsvertrag. Auch gesetzliche Feiertage seien grundsätzlich beschäftigungsfrei und nicht als Ausgleichstage heranziehbar.

Das bedeutet die Entscheidung für Sie

Die Entscheidung stellt eine Argumentationshilfe für Betriebsräte bei etwaigen Meinungsverschiedenheiten mit dem Arbeitgeber im Rahmen der Überwachungsaufgabe gem. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG dar. Erfreulich ist zudem die Klarstellung, dass im Rahmen des geltenden Arbeitszeitrechts ein »Mehr« an Urlaubs- oder Feiertagen nicht zu einer höheren Arbeitsbelastung während der verbleibenden Werktage führen darf. Das nämlich war die Folge der Praxis des Klinikums. Durch freie Werktage auf Grund von Urlaub oder Feiertagen würde letztlich eine regelmäßige überdurchschnittliche Arbeitszeit während der übrigen Werktage arbeitszeitrechtlich zulässig. <

Claudia Isabell Grothe, Fachanwältin für Arbeitsrecht, AfA Rechtsanwälte Nürnberg.

IMPRESSUM

Arbeitsschutz und Mitbestimmung

Redaktion: Bettina Frowein,
Franziska Kowalski

Kontakt: redaktion@aum-web.de

Autoren: Claudia Isabell Grothe,
Sander Runkel, Marc-Oliver Schulze,
Sebastian Wurzberger

Verleger: Bund-Verlag GmbH

Geschäftsführer: Rainer Jöde

Geschäftsbereich Zeitschriften:
Bettina Frowein (Leitung)

ISSN 2511-6002

Anschrift Verlag und Redaktion:

Bund-Verlag GmbH
Heddernheimer Landstraße 144
60439 Frankfurt/Main
(ladungsfähige Anschrift)
Tel. +49 (0)69/79 50 10-0
Fax +49 (0)69/79 50 10-18
abodienste@bund-verlag.de

Abonnement:

Arbeitsschutz und Mitbestimmung
umfasst jährlich
· 12 Ausgaben Infodienst
· Online-Kommentar ArbSchR
· Arbeitshilfen Online
Preis pro Quartal: 64,65 €
einschließlich MwSt.

Das Abonnement kann mit
sechswöchiger Frist zum Jahresende
gekündigt werden.

Gestaltung und Satz:

fsvk.design

Druck:

Druckerei Marquart GmbH, Aulendorf

Urheber- und Verlagsrechte:

Alle in dieser Ausgabe veröffentlichten
Beiträge und Abbildungen sind urheber-
rechtlich geschützt. Jede Verwertung –
auch auszugsweise – bedarf der vor-
herigen Genehmigung des Verlages.

Datenschutz:

Die zur Abwicklung des Abonnements
erforderlichen Daten werden nach den
Bestimmungen der EU-DSGVO und des
BDSG verwaltet.

Bildnachweis:

Titelbild: © iStock.com, DNY59