

Arbeitsschutz und Mitbestimmung

online unter:
aum-web.de

1. JAHRGANG
ISSN 2511-6002

ARBEITSZEIT, ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

9 | 2017

- 1. TITELTHEMA** *Wearables im Arbeitsverhältnis*
Wie der Datenschutz Grenzen setzt | Seite 2
- 2.** *Betriebsvereinbarung zu Wearables*
Eckpunkte im Sinne der Beschäftigten | Seite 5
- 3.** *7 Fragen zur Ausstattung eines Büroarbeitsplatzes*
Das gilt nach der Arbeitsstättenverordnung | Seite 8
- 4.** *BAG-Urteil zur Arbeitszeit von Betriebsräten*
Ruhepausen gelten strikt | Seite 12



► Ihre Onlineverlängerung finden Sie unter www.aum-web.de mit dem ArbSchR-Kommentar von Prof. Dr. Ralf Pieper, Rechtsprechung und Arbeitshilfen



Marc-Oliver Schulze,
Rechtsanwalt, AfA



Bettina Frowein,
Juristin, Bund-Verlag

Liebe Leserinnen und Leser,

Fitness-Tracken für den Chef – Wearables sind auf dem Vormarsch! Dem Betriebsrat kommt eine entscheidende Rolle zu: Im Rahmen seiner umfangreichen Mitbestimmungsrechte sollte er sicherstellen, dass Beschäftigte nicht leichtfertig sensible Gesundheitsdaten preisgeben.

Im Titelthema erfahren Sie, wie Datenschutz beim Einsatz von Wearables in der betrieblichen Gesundheitsvorsorge gelingen kann und was Betriebsräte in jedem Fall beachten müssen.

Daneben Aktuelles zum Mutterschutz und Entgelttransparenzgesetz. Auch geben wir einen Einblick in die aktuellen Ergebnisse der BAUA zum Umgang mit psychischen Belastungen in

der Arbeitswelt. Und wir beantworten 7 Fragen zum Büroarbeitsplatz – vor dem Hintergrund der neuen Arbeitsstättenverordnung.

Erkenntnisreiche Lektüre wünschen

Marc-Oliver Schulze
Bettina Frowein

Das gilt für Wearables im Arbeitsverhältnis

ARBEITNEHMERDATENSCHUTZ Immer mehr Unternehmen sammeln per Wearables Gesundheitsdaten ihrer Mitarbeiter und erfahren so, ob sie Sport treiben oder gesund essen. Arbeitsrechtlich ist das Erheben dieser Daten heikel. Der Betriebsrat ist gefordert.

Die Arbeitswelt verändert sich schnell. Von den Beschäftigten werden mehr Tempo, Flexibilität, Qualität und hohe Leistungs- und Lernbereitschaft erwartet. Von den Unternehmen innovative Produkte und attraktive Arbeitsbedingungen. Beim Wettstreit um die besten Talente gewinnt, wer ein gutes Arbeitsumfeld bietet und die Gesundheit der Arbeitnehmer im Auge behält.

Gesund im Unternehmen

Für viele Unternehmen stehen die Gesundheitsvorsorge und die Gesundheitsförderung weit oben auf der Tagesordnung. Der ergonomisch richtig gestaltete Arbeitsplatz beispielsweise ist inzwischen in gut 60% der Unternehmen realisiert. Weniger gut sieht es bei Rückenschule, Workshops für gesunde Ernährung oder Fitness-Angeboten aus.

Das Dilemma: Vielen Beschäftigten fällt es wegen der hohen Arbeitsbelastung immer schwerer, auf ihre Gesundheit zu achten und gesundheitsförderliches Verhalten in ihren Tagesablauf zu integrieren. Technische Hilfsmittel können hier in der Tat unterstützend eingreifen und einen besseren Weg weisen.

Trend mit Namen Digital Health

»Digital Health« ist ein neuer Lösungsansatz, der das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) noch besser in der Spur halten möchte. Der Arbeitgeber greift dabei auf meist externe Dienstleister-Angebote zurück. Das sind Apps, Fitness-Tracker oder Gesundheitsportale, die als digitale »Beobachter« das bestehende BGM ergänzen. Und zwar maßgeschneidert. Denn die kleinen digitalen Helfer unterstützen die Beschäftigten gezielt individuell und führen so zu einer gesünderen Ernährungsweise, besseren Stressbewältigung und mehr Bewegung. Und da es sie als Armbänder oder zum Anstecken gibt, nennt man sie Wearables.

Doch die Sache hat auch einen Haken. Denn durch den Einsatz technischer Hilfsmittel werden fortwährend und in großem Umfang Daten wie Herzschlag, Körpertemperatur, Schrittzahl oder Schlafverhalten gesammelt und aufgezeichnet. Dabei handelt es sich um sensitive Gesundheitsdaten – und die sind vor Missbrauch und unberechtigtem Zugriff zu schützen.

Gesundheitsdaten mit Schutzbedarf

Datenschutzrechtlich beleuchtet handelt es sich bei Gesundheitsdaten um sensitive Daten (§ 3 Abs. 9 BDSG). Sie gehören zu den besonderen Arten personenbezogener Daten und sind besonders schützenswert. Vergleichbar den Angaben über die rassische und ethnische Herkunft, politische Meinung, religiöse Überzeugung oder Gewerkschaftszugehörigkeit. Ihre Verarbeitung bedarf einer besonderen Rechtfertigung und ist nur in engen Grenzen erlaubt.

Zu den personenbezogenen Gesundheitsdaten zählt der Gesetzgeber alle Angaben über den früheren, aktuellen und künftigen Gesundheitszustand eines Beschäftigten. Sie können die körperliche wie auch psychische Verfassung des Betroffenen beschreiben.

Werden Gesundheitsdaten des Mitarbeiters nun mit Wearables gesammelt, so ist neben dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) auch das Telemediengesetz (TMG) zu beachten.

Ausdrücklich eingewilligt?

Gesundheitsdaten dürfen nach §§ 4, 4a BDSG nur nach ausdrücklicher Einwilligung der Beschäftigten erhoben, verarbeitet und genutzt werden. An diesem Grundsatz wird sich auch durch die DS-GVO und das BDSG-neu ab 25. Mai 2018 nichts ändern.

Aufgrund des Machtungleichgewichts zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehen jedoch berechnete Zweifel, inwieweit das



EXPERTENRAT

Lässt sich der Arbeitgeber beim Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) von externen Dienstleistern helfen, hat der Betriebsrat von Anfang an mitzubestimmen. Dies gilt auch für den Einsatz technischer Hilfsmittel, wie etwa Fitness-Tracker, Apps oder Smart-Watches.

für die Wirksamkeit der Einwilligung so wichtige Kriterium der Freiwilligkeit auch stets gegeben ist. Das hat auch der Gesetzgeber gesehen und deshalb in § 26 Abs. 2 BDSG-neu Kriterien für die Beurteilung der Freiwilligkeit der Einwilligung im Arbeitsverhältnis festgeschrieben. Diese sind nach § 26 Abs. 3 BDSG-neu auch auf Gesundheitsdaten anzuwenden.

Hat sich ein Beschäftigter für die Nutzung von Wearables im Rahmen des BGM entschieden, so darf er frei darüber entscheiden, ob und wie er diese nutzt. In jedem Fall muss seine Einwilligung ausdrücklich, vorherig, informiert, freiwillig und widerruflich erfolgen. Nur dann ist sie auch wirksam.

Freiwillig ist die Einwilligung letztlich nur dann, wenn sie ohne Zwang abgegeben wird. Der Arbeitnehmer darf also keinesfalls zur Teilnahme an Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung gezwungen werden, bei denen etwa Wearables oder Fitness-Apps zum Einsatz kommen. Auch muss der Arbeitgeber über den konkreten Zweck der Datenverarbeitung ausführlich aufgeklärt haben. Da es sich um Gesundheitsdaten handelt, muss sich die Einwilligung auch auf genau diese Daten beziehen (§ 4a Abs. 3 BDSG).

Sie bedarf einer aktiven Erklärungshandlung und sollte in jedem Fall schriftlich erfolgen, so § 4a Abs. 1 S. 3 BDSG.

Der Arbeitnehmer hat das Recht, seine erteilte Einwilligung jederzeit zu widerrufen. Mit dem Widerruf entfällt auch der Zweck der Datenerhebung. Der Arbeitgeber hat die bisher gesammelten Daten des Beschäftigten dann umgehend zu löschen.

Ob der Arbeitgeber Kenntnis von den mit Wearables erhobenen Gesundheitsdaten erlangen darf, ist abhängig von Anlass und Zweck der Verarbeitung. Sollen die erhobenen Daten etwa dabei helfen, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, dann darf der Arbeitgeber nur jene Daten erhalten, die eine gesundheitsfördernde Arbeitsplatzgestaltung unterstützen. So können etwa Sensoren am Körper der Beschäftigten Daten liefern, die Empfehlungen für eine bessere Beleuchtung, Belüftung, Beheizung oder Kühlung am Arbeitsplatz liefern. Eine wichtige Spielregel lautet: Für etwaige betriebliche Verbesserungen spielt es keine Rolle, welcher Arbeitnehmer welche Daten beisteuert. Ein Personenbezug ist somit in keinem Fall erforderlich – ein Anonymisieren der Daten folglich oberste Pflicht – vorgenommen etwa



HINTERGRUND

Der Einsatz von Wearables (siehe Definition S. 4) ist nur zulässig, wenn die Beschäftigten freiwillig und ausdrücklich in die Erhebung ihrer Gesundheitsdaten eingewilligt haben. Der Arbeitgeber muss im Vorfeld umfassend aufklären über Umfang, Verwendungszweck und Rechte der Teilnehmer.



EXPERTENRAT

Gesundheitsdaten sind besonders sensible Daten. Achten Sie auf Schutz vor Missbrauch und unberechtigtem Zugriff. Machen Sie von Ihren Mitbestimmungsrechten Gebrauch und erarbeiten Sie mit dem Arbeitgeber ein umfassendes Datenschutzkonzept.

ÜBERSICHT

Mitbestimmung bei Wearables

§ 75 Abs. 2 BetrVG

Schutz des Persönlichkeitsrechts

Arbeitgeber und Betriebsrat müssen das informationelle Selbstbestimmungsrecht der Beschäftigten schützen.

§ 80 BetrVG

Überwachungsfunktion

Der Betriebsrat muss das Einhalten des Datenschutzrechts durch den Arbeitgeber kontrollieren.

§ 87 Abs. 1 Nr. 6

Mitbestimmung

Wearables sind technische Einrichtungen, die objektiv dazu geeignet sind, das Verhalten und die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Daher ist hier die Mitbestimmung zwingend, der Betriebsrat ist frühzeitig einzubeziehen. Eine Betriebsvereinbarung ist sinnvoll (S. Muster S. 5).

§ 87 Abs. 1 Nr. 7

Mitbestimmung bei Gefährdungsbeurteilung

Immer wenn es um Rahmenvorschriften im Arbeitsschutz geht, bei denen der Arbeitgeber einen Handlungsspielraum hat, muss der BR mitbestimmen. Soweit eine Gefährdungsbeurteilung unter Zuhilfenahme von Wearables erfolgen soll, unterliegt deren konkreter Einsatz auch der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.

durch den Betriebsarzt. Dienen die vom Arbeitgeber im Rahmen eines Fitness-Programms ausgehändigten Wearables hingegen lediglich als Anreiz für einen gesünderen Lebensstil der Beschäftigten, dann fehlt den erhobenen Daten bereits der Bezug zum Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber hat dann überhaupt kein Recht auf Kenntnis der erhobenen Gesundheitsdaten – egal in welcher Form. Dies sollte in (freiwilligen) Betriebsvereinbarungen nach § 88 BetrVG entsprechend klar und deutlich formuliert sein (siehe Muster S. 5).

Wearables mit Handicap

Im vergangenen Jahr haben sieben Aufsichtsbehörden gemeinsam deutschlandweit Wearables (Fitness-Armbänder, Smart-Watches und ihre Apps) auf Rechtmäßigkeit überprüft. Von den 16 geprüften Geräten erfüllte keines in allen Punkten die datenschutzrechtlichen Vorgaben, wie insbesondere Datensparsamkeit und Transparenz. Häufig mangelte es auch an korrekten Einwilligungserklärungen oder Löschkonzepten. Wearables sollten daher nur mit ausdrücklichen Garantien im betrieblichen Gesundheitsmanagement zum Einsatz kommen. Der Betriebsrat hat hier seine wichtige Schutzfunktion wahrzunehmen und kann die Geräte-Auswahl beeinflussen. Da es sich um technische Einrichtungen handelt, die objektiv dazu geeignet sind, die Mitarbeiter zu überwachen, ist § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG einschlägig.

Fazit

Der Einsatz technischer Hilfsmittel im Beschäftigungsverhältnis birgt viele Gefahren für die personenbezogenen Daten der Beschäftigten. Dies gilt umso mehr für sensitive Gesundheitsdaten. Wearables sollten bestehende Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung nur ergänzen. Ersetzen können und dürfen sie das BGM in seiner Gesamtheit aber nicht. Sollte der Arbeitgeber den Einsatz von Fitness-Trackern, Apps und Gesundheitsportalen externer Dienstleister planen, stehen dem Betriebsrat vielfältige Beteiligungsrechte zur Verfügung (siehe Übersicht S. 3). Diese hat er im Interesse der Beschäftigten gezielt zu nutzen und in Betriebsvereinbarungen genaue und rechtssichere Vorgaben zu vereinbaren, um die Mitarbeiterdaten vor unberechtigtem Zugriff und Missbrauch zu schützen. <

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

DEFINITION

Wearables – Was ist das?

Wearables (Wearable Computing Devices) sind Kleinstcomputer, die etwa als Armbänder oder Datenbrillen am Körper getragen werden. Über Sensoren werden Daten über körperliche Aktivitäten und Vorgänge ihres Trägers gesammelt und via Bluetooth oder WLAN an die entsprechende App auf dem Smartphone übertragen.

Mögliche Anwendungsbereiche:

- **Gesundheitsschutz:** Smartwatches, Fitness-Tracker und entsprechende Apps können genutzt werden, um Gesundheitsdaten zu erfassen und aufzuzeichnen. So kann beispielsweise die Herzfrequenz des Nutzers über den gesamten Tag überwacht werden. Wearables sind daher auch für das Gesundheitswesen bei der Behandlung von Patienten interessant.
- **Fitness:** Per Smartwatch kann die gelaufene Zeit der letzten Joggingrunde erfasst, und mit vergangenen Zeiten verglichen werden. Die tägliche Kalorienzahl und andere Ernährungsdaten werden in einer App vermerkt und stetig abgeglichen. Keine Frage: Gerade bei der privaten Selbstoptimierung finden Wearables reißenden Absatz.
- **Verbesserung betrieblicher Abläufe:** Im betrieblichen Zusammenhang sind Wearables vielfältig einsetzbar. Nicht nur im Rahmen des BGM, sondern auch zur Optimierung betrieblicher Abläufe können Datenbrillen / Bodycams beitragen.

Welche Daten werden erhoben?

Mit Wearables können insbesondere folgende Daten erfasst werden:

- Anzahl der gelaufenen Schritte,
- Aufenthaltsort (meist über GPS),
- Puls, Herzfrequenz, Körpertemperatur,
- Kalorienverbrauch,
- Schlafdauer und -qualität.

Die Auswertung dieser Daten ermöglicht es, ein nahezu gesamtheitliches Profil des Gesundheitszustandes des jeweiligen Nutzers zu erstellen. Datenschutzrechtlich ist dies höchst problematisch.



HINTERGRUND

Die gesetzlichen Vorgaben an eine wirksame Einwilligung in die Verarbeitung von Gesundheitsdaten haben sich geändert. Ab 25. Mai 2018 sind Art. 9 DS-GVO und § 26 BDSG-neu und nicht mehr § 4a BDSG-alt einschlägig.

MUSTER

Eckpunkte einer Betriebsvereinbarung zur Einführung von Wearables

Präambel

Das Unternehmen und der Betriebsrat sind sich darüber einig, dass ein erfolgreicher betrieblicher Gesundheitsschutz nur durch einen umfassenden Ansatz gewährleistet werden kann. Als präventive Maßnahme zur Verbesserung der Gesundheit der Belegschaft und um Krankheiten zu vermeiden, kommen Unternehmen und Betriebsrat darüber ein, an jeden Mitarbeiter einen Wearable der Firma ABC auszuhändigen.

§ 1 Zweck

Diese Betriebsvereinbarung regelt die Einführung und Verteilung der Wearable der Firma ABC an die Belegschaft. Ausschließlicher Zweck ist die individuelle Förderung der Gesundheit des einzelnen Mitarbeiters. Die Wearable dienen dabei der Motivation der Mitarbeiter zu mehr Bewegung und gesundheitsförderlichem Verhalten. Die damit einhergehende Datenerhebung erfolgt ausschließlich privatnützig und begründet keinen Anspruch des Unternehmens auf diese Daten. Eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle ist damit gerade ausgeschlossen.

§ 2 Grundsatz der Freiwilligkeit

1. Die Nutzung des Wearables und der damit einhergehenden Funktionen bedarf der Zustimmung des betroffenen Mitarbeiters. Es gilt der Grundsatz der Freiwilligkeit.
2. Die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter sind zu wahren, alle Regelungen des Datenschutzes sind einzuhalten.
3. Die Einwilligung in die Nutzung des Wearables kann jederzeit und ohne Begründung von dem jeweiligen Mitarbeiter widerrufen werden. Der Widerruf ist nicht formgebunden.

§ 3 Einführung

Die Mitarbeiter haben die Möglichkeit, bis zum xx.xx.2017 die Anschaffung eines Wearables der Firma ABC beim Unternehmen zu beantragen. Der Wearable wird dem Mitarbeiter nach Aushändigung zu Eigentum übertragen. Das Unternehmen gewährleistet die ordnungsgemäße Besteuerung. Beschädigung und Verlust des Wearables begründen keine Gewährleistungsansprüche gegenüber dem Unternehmen.

§ 4 Datenschutz

1. Personenbezogene Daten der Mitarbeiter, die sich aus der Nutzung der Wearable ergeben (insbesondere Gesundheitsdaten) dürfen durch den Arbeitgeber nicht erhoben, gespeichert, verarbeitet oder genutzt werden.
2. Unvermeidbar durch technische Vorgaben gesammelte oder erhobene Daten sind durch den Arbeitgeber unverzüglich datenschutzkonform zu vernichten bzw. den betroffenen Mitarbeiter im Original zu übergeben. Kopien sind zu vernichten. Über die Verwendung der Daten entscheiden die betroffenen Mitarbeiter.

§ 5 Rechte des Betriebsrats

Das Unternehmen informiert den Betriebsrat monatlich über die Anzahl der beantragten Wearable. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bleiben unberührt.

Diese Betriebsvereinbarung hat erarbeitet:
Dr. Sérgio F. Fortunato, Fachanwalt für Arbeitsrecht, AfA Rechtsanwälte Nürnberg.



TIPP

Muster-Betriebsvereinbarungen können nur eine allgemeine Orientierung bieten. Unbedingt müssen Sie die Regelungen an Ihre betrieblichen Bedürfnisse anpassen.



► Nützliche Arbeitshilfen finden Sie auch unter aum-web.de.

**EXPERTENRAT**

Schwangere sollten sich nicht unter Druck setzen lassen. Keinesfalls sollten sie aus Angst, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, Mehrarbeit oder Nacharbeit leisten. Für sie gilt der Kündigungsschutz. Ihr Einverständnis zu Mehr- oder Nacharbeit können Schwangere jederzeit widerrufen!

**HINTERGRUND**

Auch während der Mutterschutzfristen entstehen Urlaubsansprüche, sodass eine nachträgliche Kürzung unzulässig ist.

Der neue Mutterschutz

GESETZESÄNDERUNG Ab 1.1.2018 gilt ein neues Mutterschutzgesetz. Arbeitsverbote gegen den Willen der Mutter sind dann tabu. Auch die Arbeitszeiten werden flexibler. Deutlich mehr Mütter fallen unter den Geltungsbereich.

Bereits seit dem 30.5.2017 gilt: Frauen, die nach der 12. Schwangerschaftswoche eine Fehlgeburt erleiden, stehen unter einem besonderen Kündigungsschutz. Für Mütter, die ein behindertes Kind entbinden, verlängert sich der Mutterschutz von 8 auf 12 Wochen. Diese Regelung galt bislang nur für Mütter von Früh- und Mehrlingsgeburten.

Ab 1.1.2018 gilt das Mutterschutzgesetz auch für Praktikantinnen, Berufsauszubildende sowie Schülerinnen und Studentinnen soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildung vorgibt.

Bislang galt für viele Schwangere ein striktes Beschäftigungsverbot, wenn ihre Arbeit eine Gefahr für ihre Gesundheit oder die des Kindes darstellte. Dieses Verbot gilt nicht mehr. Der Arbeitgeber wird stattdessen zu-

nächst in die Pflicht genommen, den Arbeitsplatz so zu gestalten, dass Schwangere auch weiterhin ohne Gefährdung für Leben und Gesundheit arbeiten können. Das gilt auch für die Zeit nach der Entbindung. Allein der Aufwand einer solchen Umgestaltung rechtfertigt zukünftig kein Beschäftigungsverbot für Schwangere.

Auch die Arbeitszeiten für betroffene Mütter sollen zukünftig flexibler gestaltet werden können. Trotz des weiterhin grundsätzlich bestehenden Beschäftigungsverbots an Sonn- und Feiertagen (Ausnahmen denkbar) und nach 22 Uhr dürfen Mütter und Schwangere künftig auch Mehrarbeit leisten, sofern täglich 8,5 Stunden, (bei Minderjährigen: 8 Stunden) nicht überschritten werden und Arzt und Betroffene einwilligen. ◀

Künftig gleiches Geld für Männer und Frauen?

GESETZGEBUNG Seit 6. Juli 2017 ist das Entgelttransparenzgesetz in Kraft getreten. Mit ihm soll die noch bestehende Gehaltslücke zwischen Männern und Frauen geschlossen werden. Kern des Gesetzes ist ein Auskunftsanspruch.

Frauen verdienen in Deutschland 21 Prozent weniger als Männer. Eine klare Benachteiligung. Sicher: oftmals arbeiten Frauen in Berufen, die von jeher schlechter bezahlt werden. Das gilt für viele Pflegeberufe oder Kinderbetreuung. Doch auch soweit Frauen und Männer in ähnlichen Berufen arbeiten, klafft eine Verdienstlücke von immer noch 6 Prozent. In Führungspositionen sind Frauen trotz des »Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen« unterrepräsentiert.

Mit dem Entgelttransparenzgesetz soll die seit langem bestehende Forderung nach Lohngerechtigkeit zwischen Männern und Frauen für gleiche und gleichwertige Arbeit

nun stärker durchgesetzt werden können als bisher. Hierzu sieht das Gesetz Folgendes vor:

- Kern des Gesetzes ist ein Auskunftsanspruch. Ab 6.1.2018 müssen Beschäftigte Auskunft über Höhe und Ermittlung des Gehalts eines vergleichbaren Kollegen des anderen Geschlechts erhalten.
- Der Anspruch gilt in Betrieben ab 200 Mitarbeiter. Er richtet sich gegen den Betriebsrat, sofern es einen gibt, sonst gegen den Arbeitgeber.
- In Betrieben ab 500 Mitarbeiter gibt es weitergehende Regelungen, sie müssen Berichte über die Gleichstellung und Entgeltgleichheit von Männern und Frauen erstellen. ◀

BAuA zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz

GESUNDHEITSSCHUTZ Der wissenschaftliche Abschlussbericht der BAuA zu den psychischen Belastungen in der Arbeitswelt liegt vor. Für die Arbeit der Betriebsräte bietet er interessante Aspekte.

Der Befund ist erschreckend. Mit dem demographischen Wandel, der Technisierung der Arbeitswelt und Arbeitsverdichtung steigt die Krankheitsrate in den Betrieben. Vor allem psychische Erkrankungen nehmen zu – so die Bilanz der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).

Waren es in der Vergangenheit insbesondere körperliche Beeinträchtigungen, nehmen in der »Arbeitswelt 4.0« psychische Erkrankungen immer mehr zu.

Die BAuA unterscheidet vier Themenfelder, aus denen sich psychische Belastungen ableiten lassen:

- **Arbeitsaufgabe:** Tätigkeitsspielraum, Arbeitsintensität, Störungen und Unterbrechungen, Emotionsarbeit und traumatische Belastungen.
- **Führung und Organisation:** Führung, soziale Beziehungen, gerechte Organisation, atypische Beschäftigung und Arbeitsplatzunsicherheit.
- **Arbeitszeit:** Atypische Arbeitszeiten, Pausen, Abschalten können, Mobilität, Work-Life-Balance und permanente Erreichbarkeit.
- **Technik:** Lärm, Beleuchtung, Klima, Mensch-Maschine-Interaktion und Mensch-Computer-Interaktion.

HINWEIS

Mitbestimmungsrechte

Der Betriebsrat muss seine Mitbestimmungsrechte kennen und wahrnehmen. Eigeninitiative und das Wissen um die Rechte und Pflichten sind hilfreich, um Strukturen, Ressourcen, Vorgehensweisen und Kompetenzen auszuweiten und so die Arbeit besser und gesünder zu gestalten.

Eine zentrale Erkenntnis lautet: Die verschiedenen Faktoren treten nicht isoliert auf. So geht etwa eine hohe Arbeitsintensität mit häufigen Störungen und Unterbrechungen einher. Der Bericht zeigt, dass Überstunden zur Arbeitsrealität vieler Beschäftigter zählen. Lange Arbeitszeiten und Überstunden sind mit Termin- und Leistungsdruck, einer Überforderung durch die Arbeitsmenge und dem Ausfallen von Arbeitspausen verbunden. Gesundheitliche Beschwerden und eine schlechte Work-Life-Balance sind die Folge.

Die BAuA begründet mit ihrem Bericht den Beginn eines politischen Dialogs, der bis 2018 auch zu Änderungen bestehender Gesetze führen soll. Die Herausforderungen der »Arbeitswelt 4.0« sind nämlich schon längst in den Betrieben angekommen. Weshalb die BAuA empfiehlt, erste konkrete Maßnahmen schon jetzt im Betrieb umzusetzen.

Partizipation, also das Einbinden aller betrieblichen Akteure in die Gestaltung von Arbeit, und das Weiterentwickeln der Handlungskompetenzen aller Beteiligten sind ein Gebot der Stunde. Die BAuA erarbeitet hierzu zehn allgemeine Empfehlungen, durch die eine Stärkung des Gesundheitsschutzes gelingen soll. Führungskräfte und Beschäftigte selbst stehen als Akteure des betrieblichen Gesundheitsschutzes im Mittelpunkt. Schon mit der bestehenden Rechtslage hat der Betriebsrat Handlungsmöglichkeiten, die betriebliche Gesundheit zu verbessern.

Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) kann er etwa die psychische Belastung bei Gefährdungsbeurteilungen nach § 5 ArbSchG in den Vordergrund stellen. Eine Begrenzung und Gestaltung von Arbeitszeit unter Beteiligung der Betroffenen kann der Betriebsrat im Rahmen seiner Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2, 3 BetrVG voranbringen und damit Arbeit und Erholung besser in Einklang bringen. ◀

Dr. Sérgio F. Fortunato, Fachanwalt für Arbeitsrecht, AfA Rechtsanwälte Nürnberg.



HINTERGRUND

Die BAuA beschäftigt sich als Bundesbehörde mit den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheit von Beschäftigten. Im Auftrag des BMAS veröffentlichte das BAuA aktuell seine Ergebnisse zum Umgang mit psychischen Belastungen in der Arbeitswelt.



DOWNLOAD

Den vollständigen Abschlussbericht des BAuA können Sie abrufen unter www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Psychische-Gesundheit.html.



TIPP

Nutzen Sie die Veröffentlichungen des BAuA für Ihre Betriebsratsarbeit. Gesicherte arbeitsmedizinische Erkenntnisse und Checklisten für die Praxis helfen Ihnen, mit dem Arbeitgeber über Gesundheitsthemen seriös zu verhandeln.

7 Fragen zur Ausstattung eines Büroarbeitsplatzes

ERGONOMIE Bürojobs können krank machen. Rückenschmerzen, Verspannungen und Augenleiden sind an der Tagesordnung. Schon immer gab es zahlreiche Vorgaben aus dem Arbeitsschutz, die der Arbeitgeber beachten muss. Einige sind durch die am 3.12.2016 neu gefasste Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) hinzugekommen.

1. Gibt es Größenvorgaben für Einzel- und Großraumbüros?

Ja. Arbeitsräume müssen eine »ausreichende Grundfläche« haben, damit die Beschäftigten ohne Beeinträchtigung ihrer Sicherheit und Gesundheit ihre Arbeit verrichten können (Anhang 1.2. der ArbStättV). Konkrete Angaben enthält die Technische Regel für Arbeitsstätten (ASR A 1.2.). Arbeitsräume für eine einzelne Person müssen mindestens 8 m² und für jede weitere Person zusätzliche 6 m² umfassen. Computerarbeitsplätze benötigen mindestens 8–10 m². Für Großraumbüros gilt wegen der größeren Störfaktoren ein Minimum von 12–15 m² pro Arbeitsplatz – einschließlich ausreichend Abstand zu den übrigen Arbeitsplätzen und einer Bewegungsfläche von mindestens 1,50 m.

2. Gibt es Vorgaben für die Höhe der Büroarbeitsräume?

Ja. Die stehen ebenfalls in den Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR A 1.2.). Die erforderliche Höhe ist abhängig von den Bewegungsfreiräumen, der Art der Nutzung und den technischen Anforderungen (Lüftung, Beleuchtung etc.). Die Höhe muss bei Arbeitsräumen grundsätzlich betragen:

- bei Räumen bis zu 50 m²: mindestens 2,50 m
- bei Räumen mit mehr als 50 m²: mindestens 2,75 m
- bei Räumen mit mehr als 100 m²: mindestens 3,00 m
- bei Räumen mit mehr als 2.000 m²: mindestens 3,25 m

Der für jeden Arbeitsplatz einzuhaltende »notwendige Luftraum« (Anhang 1.2. der ArbStättV), der für ein gutes Raumklima sorgt, wird in Abhängigkeit von der Art der physischen Beanspruchung und der Zahl der Mitarbeiter bemessen. Folgende Richtwerte gibt es (ASR A 1.2, hier Nr. 7 Abs. 1):

- 12 m³: bei überwiegend sitzender Tätigkeit
- 15 m³: bei überwiegend nicht-sitzender Tätigkeit
- 18 m³: bei schwerer körperlicher Tätigkeit

Für jede zusätzliche Person in einem Raum, die sich dort mehr als nur vorübergehend aufhält, muss der Arbeitgeber einen Mindestluftraum von 10m³ vorsehen.

3. Müssen Arbeitsräume Tageslicht und eine Sichtverbindung nach außen haben?

Ja. Arbeits- und sonstige Räume müssen laut der neuen, seit 2.12.2016 gültigen ArbStättV neben Tageslicht auch zwingend eine Sichtverbindung nach außen haben. Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht ist erwiesen, dass beide Vorgaben für eine gute Gesundheit wichtig sind. Der »Bunkereffekt« ist zu vermeiden.

Für Arbeitsräume ist die Sichtverbindung ein »Muss«, Pausenräume und Kantinen sollten »möglichst« eine Sichtverbindung nach außen haben (Anhang 3.4 der ArbStättV).

4. Was gilt für Computer- und Bildschirmarbeitsplätze?

Das Arbeiten am Computer stellt eine besondere Gefährdung für die psychische und physische Gesundheit dar. Der Arbeitgeber muss daher Computerarbeitsplätze immer so organisieren, dass Fehlbeanspruchungen und Gesundheitsgefahren vermieden werden. Sämtliche Belastungen sind zu minimieren. Um dies abzusichern, gab es bislang die Bildschirmarbeitsverordnung. Die ist nun außer Kraft. Seit 3.12.2016 sind alle Regelungen für Bildschirmarbeit in die neue ArbStättV integriert (Anhang 6 der ArbStättV).

Die ArbStättV enthält nun zahlreiche Detailregelungen für das Arbeiten am PC: Ergonomisch müssen die Computerarbeitsplätze entsprechend den arbeitsmedizinischen Standards eingerichtet sein. Um Sehstörungen



TIPP

Im Grundsatz gilt: hat der Arbeitgeber die Anforderungen der ASR erfüllt, dann hat er seinen Pflichten aus dem Arbeitsschutz Genüge getan. Dennoch können Sie als Betriebsrat weitergehende Maßnahmen verlangen. Zur Not müssen Sie die Einigungsstelle anrufen.

und Augenbeschwerden zu vermeiden, sind eine hohe Bildschirmauflösung und insgesamt eine gute Qualität des Bildschirms unerlässlich (siehe Details in den ASR): Die Stellung des PCs muss gesundheitsgerecht sein, die Oberflächen der Schreibtische dürfen nicht spiegeln. Der Arbeitgeber muss bei Bildschirm-Arbeiten für ausreichend Erholungspausen sorgen, damit gerade die Augen sich immer wieder entspannen können.

Strikte Vorgaben gibt es auch für tragbare, sprich mobile Bildschirmgeräte, sofern sie am Arbeitsplatz eingesetzt werden. Auch hier gilt es, die Gesundheit der Beschäftigten zu schonen. Allerdings gelten die Vorgaben nicht für den Umgang mit mobilen Geräten außerhalb des Betriebs und damit nicht für die zunehmende mobile Arbeit.

5. Was ist mit der Raumtemperatur im Büro? Gibt es Vorgaben?

Ja. Die ArbStättV verlangt, dass der Arbeitgeber für eine »zuträgliche« Raumtemperatur sorgen muss. Nach den ASR sollte eine Raumhöchsttemperatur von 26 Grad herrschen. Bei deutlich höheren Temperaturen muss der Arbeitgeber Abhilfe schaffen. Er muss für genügend Getränke und durch nächtliches Lüften für ein Auskühlen der Räume sorgen.

Sind geeignete Sonnenschutzmaßnahmen vorhanden, haben Betriebe zunächst ausreichende Schritte unternommen, um Abhilfe zu schaffen. Ungeeignet sind Arbeitsräume, deren Innenraumtemperatur über 35 Grad Celsius liegt.

6. Was gilt bei Telearbeit oder bei mobiler Arbeit?

Heimarbeitplätze (= Telearbeitsplätze) im Privatbereich der Beschäftigten müssen so eingerichtet sein, dass die Gesundheit der Beschäftigten nicht gefährdet wird. Die Anforderungen für Bildschirmarbeitsplätze in Anhang Nr. 6 der neu gefassten ArbStättV gelten ausdrücklich auch für diese Arbeitsplätze. Das heißt im Klartext: Bei Einrichten eines festen Arbeitsplatzes zuhause muss der Arbeitgeber sicherstellen, dass die ergonomischen und sonstigen Vorgaben für Bildschirmarbeitsplätze eingehalten sind.

Für das mobile Arbeiten mit tragbaren Bildschirmgeräten, das nicht am Arbeitsplatz erfolgt, findet die ArbStättV keine Anwendung. Mögliche Gefährdungen durch mobiles Arbeiten sind im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 ArbSchG

IHRE ONLINEVERLÄNGERUNG



Mehr dazu finden Sie in der Onlineverlängerung Ihres Informationsdienstes unter www.aum-web.de!

Melden Sie sich mit Ihrem Passwort an und nutzen Sie Ihre Musterschreiben, Arbeitshilfen, Gesetzestexte. Wichtige Entscheidungen finden Sie in der Rubrik Rechtsprechung und klare Aussagen zu jeder Rechtsfrage im Onlinekommentar Arbeitschutzrecht von Prof. Dr. Ralf Pieper. Die Inhalte dieses Beitrags sind der Kommentierung zur Arbeitsstättenverordnung entnommen.

zu ermitteln, entsprechende Maßnahmen des Arbeitsschutzes sind auf dieser Basis festzulegen. Außerdem gelten die Regelungen der Betriebssicherheitsverordnung im Hinblick auf die Verwendung von Arbeitsmitteln.

7. Was gilt für die Beteiligungsrechte des Betriebsrats?

Der Betriebsrat hat bei allem, was die Ausgestaltung der Arbeitsplätze im Betrieb betrifft, ein wichtiges Wörtchen mitzureden. Die dafür gesonderte Vorschrift des § 90 BetrVG bestimmt, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat bereits im Planungsstadium über alle geplanten Maßnahmen bei der Arbeitsplatzgestaltung informieren und ihm alle erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellen muss. Der Arbeitgeber muss sich mit dem Betriebsrat beraten, seine Bedenken anhören und seine Vorschläge berücksichtigen.

Ob es um einen Umzug einer Abteilung, das Einrichten von Großraumbüros, die Änderung der Arbeitsplatzverteilung im Großraumbüro, die Anschaffung neuer PCs oder ähnliche Maßnahmen geht – die umfassenden Informations- und Beratungsrechte des Betriebsrats sind zu beachten.

Will der Arbeitgeber in diesem Bereich Maßnahmen ergreifen, die schädlich und in klarem Widerspruch zu arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen stehen, kann der Betriebsrat Gegenmaßnahmen verlangen (§ 91 BetrVG). Und im Zweifelsfalle die Einigungsstelle anrufen. ◀

Bettina Frowein, Juristin,
Programmleitung, Bund-Verlag.



EXPERTENRAT

Sie können Ihr Beratungsrecht (§ 90 BetrVG) beim Einrichten von Arbeitsplätzen im Eilfalle dadurch sichern, dass Sie die vom Arbeitgeber beabsichtigte Maßnahme durch eine einstweilige Verfügung stoppen lassen. Dafür kommt es neben dem Verfügungsgrund nur darauf an, ob ein Beteiligungsrecht (eben § 90 BetrVG), besteht (DKKW-BetrVG, § 90 Rn. 38). Auf einen Unterlassungsanspruch kommt es nicht an.

**EXPERTENRAT**

Sie sollten wissen: Eine Betriebsvereinbarung kann keinesfalls Ihre Rechte nach § 90 BetrVG als Betriebsrat einschränken. Vielmehr können die bestehenden Rechte – vor allem der Information und Beratung – erweitert bzw. konkretisiert werden. Eine Konkretisierung empfiehlt sich vor allem in Großbetrieben mit einer Vielzahl parallel verlaufender Planungsprozesse. Eine Betriebsvereinbarung kann hier für alle Beteiligten zu einer erheblichen Arbeits erleichterung führen.

**LESETIPP**

Diese Betriebsvereinbarung ist entnommen aus: Däubler/Kittner/Klebe/Wedde **Arbeitshilfen für den Betriebsrat** 3. Auflage 2015 ISBN 978-3-7663-6306-0

MUSTER

Musterbetriebsvereinbarung zur Unterrichtung und Beratung bei der Einrichtung und Umgestaltung von Arbeitsplätzen (§ 90 BetrVG).

Hinweis: Die nach § 90 BetrVG für den Arbeitgeber zwingende Unterrichts- und Beratungspflicht führt in der Praxis oft zu Konflikten. Es kann daher hilfreich sein, eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, die Abläufe und Details der Beratung konkretisiert. Hier ein Beispiel.

§ 1 Zielsetzung

Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist die Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Betriebsrat. Durch die rechtzeitige und umfassende Information soll die Beteiligung der Arbeitnehmer und die Berücksichtigung der Interessen der Arbeitnehmer bei Planungen und Entscheidungen des Unternehmens gefördert werden.

§ 2 Unterrichtung des Betriebsrats

Der Betriebsrat wird bereits im Planungsstadium unterrichtet über

- mögliche Neu-, Um- und Erweiterungsbauten
- die Anschaffung, Veränderung bzw. Stilllegung von EDV-Anlagen
- die Einführung von neuen und die Veränderung bestehender Arbeitsverfahren
- die Gestaltung und Veränderung von Arbeitsplätzen

Die Unterrichtung muss frühzeitig und zu einem Zeitpunkt erfolgen, bevor sich das Unternehmen auf einen Plan zur Erreichung des Ziels festgelegt hat. Dem Betriebsrat sind alle Unterlagen, Berechnungen, Benchmark-Untersuchungen usw., die im Planungsstadium erarbeitet bzw. benutzt werden, zu überlassen.

Die Unterrichtung erfolgt insbesondere im Hinblick auf

- Ziel des Vorhabens
- Mögliche personelle Auswirkungen (Personalabbau, Versetzungen, Einstellungen etc.)
- Mögliche Änderungen der Qualifikationen sowie Schulungsbedarf
- Mögliche Auswirkungen der Alternativen auf Arbeitsinhalte, Arbeitsumfang, Arbeitsverfahren
- Mögliche Auswirkungen auf Gestaltung der Arbeitsplätze

Die Unterrichtung erfolgt sowohl durch die Personalabteilung als auch direkt durch Arbeitnehmer, die an dem Projekt bzw. dem Vorhaben beteiligt sind, in der Regel den Projektverantwortlichen. Dem Betriebsrat steht das Recht zu, an den Sitzungen etwaiger Projektteams, Planungsgruppen usw. teilzunehmen. Weitergehende Rechte des Betriebsrats auf Unterrichtung, Beratung, Mitbestimmung bleiben unberührt.

§ 3 Beratung

Arbeitgeber und Betriebsrat werden nach erfolgter Unterrichtung gem. dieser Betriebsvereinbarung über das Vorhaben und seine Ziele beraten. Alternativvorschläge des Betriebsrats sind in die Planung einzubeziehen und von den Projekt- bzw. Planungsteams in die Planung als Alternative einzubeziehen. Dies umfasst auch die Überprüfung der Realisierungschancen sowie die Berechnung der Kosten.

§ 4 Auswertung

Die Betriebsparteien werden mindestens einmal jährlich ihre Zusammenarbeit im Hinblick auf diese Betriebsvereinbarung bewerten und ggf. Ergänzungen und Präzisierungen vornehmen.

§ 5 Recht des Betriebsrats

Keine Maßnahme darf ohne Einhaltung dieses Ablaufs durchgeführt werden. Der Betriebsrat kann verlangen, dass die Maßnahme rückgängig gemacht wird, wenn der Ablauf nicht eingehalten wird.

LAG schränkt Mitbestimmung bei Bildschirmarbeit ein

LAG Niedersachsen 11.1.2017 – 13 TaBV 109/15

ERGONOMIE Wie weit reicht die Mitbestimmung bei Bildschirmarbeit? Hier hat das LAG Niedersachsen die Grenzen aufgezeigt. Befinden sich die PC-Arbeitsplätze bei externen Kunden, so gelte die Mitbestimmung nicht – so das LAG.

Bildschirmarbeitsplätze müssen gesundheitsgerecht ausgestattet sein. Regelungen dazu enthielt bis vor kurzem die Bildschirmarbeitsverordnung. Sie ist nun in die Arbeitsstättenverordnung integriert – und zwar inhaltsgleich. Der Arbeitgeber muss diese Regelungen zur Bildschirmarbeit beachten und die Technik so einrichten, dass die Gesundheit der Beschäftigten nicht gefährdet ist. Zahlreiche Vorschriften zur Ergonomie, Bildschirmqualität und zur Einrichtung des PC sind zu beachten.

Wann der Betriebsrat mitbestimmen kann

Fragt sich nun, in welchem Umfang der Betriebsrat mitbestimmen kann. Im Arbeitsschutz gilt gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) – der wichtigsten Mitbestimmungsvorschrift für diesen Bereich – der Grundsatz, dass der Betriebsrat dann zwingend ein Wörtchen mit zu reden hat, wenn es bei den vom Arbeitgeber umzusetzenden Maßnahmen um solche mit einem gewissen Handlungsspielraum geht. Dies ist bei den meisten Vorschriften der Bildschirmarbeitsverordnung der Fall. Auch der ehemalige § 4 Bildschirmarbeitsverordnung (BildschArbV) ist eine Rahmenvorschrift, bei deren Ausfüllung der Betriebsrat mitzubestimmen hat. Die BildschArbV ist zum 3.12.2016 außer Kraft

getreten. Seitdem sind die Anforderungen an gesunde Bildschirmarbeit in Anhang 6 der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) geregelt.

Gefährdungsbeurteilung nicht notwendig

Fragt sich ob – wie hier im Urteil auf dem Prüfstand – eine vorherige Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung zwingende Voraussetzung für das Ergreifen von Maßnahmen nach § 4 BildschArbV ist? Zwar ist die Gefährdungsbeurteilung nach §§ 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), 3 BildschArbV das zentrale Element für Sicherheit und Gesundheitsschutz sowie notwendige Voraussetzung für die betriebliche Umsetzung der Arbeitsschutzpflichten des Arbeitgebers. Dennoch ist eine Gefährdungsbeurteilung – so die Richter – nicht zwingend.

Denn der Arbeitgeber könne als Adressat der Handlungspflicht aufgrund anderweitig gewonnener Erkenntnisse (z. B. einfache Arbeitsplatzbegehung, Mitarbeiterbefragung etc.) die geeigneten Maßnahmen im Sinne des § 4 Abs. 1 BildschArbV ergreifen oder unabhängig von konkreten Erkenntnissen auf technische Normen und Handlungshilfen zur Konkretisierung des Anhangs zurückgreifen.

PC-Arbeitsplätze bei Kunden

Bildschirmarbeitsplätze, die in Kundenbetrieben eingerichtet sind, fallen nicht unter § 4 Abs. 1 BildschArbV. Insoweit ist der Arbeitgeber des jeweiligen Kundenbetriebs selbständig aus dieser Vorschrift verpflichtet. § 8 Abs. 1 ArbSchG verpflichtet die Antragstellerin, unter den dort genannten Voraussetzungen mit dem jeweiligen Kundenbetrieb bei der Durchführung von Sicherheits- und Gesundheitsbestimmungen zusammenzuarbeiten. Dies betrifft insbesondere eine wechselseitige Information und Abstimmung. Eine weitergehende gesetzliche Verpflichtung ist diesbezüglich aber nicht ersichtlich. <



HINTERGRUND

Wichtige Voraussetzung für die Mitbestimmung im Arbeitsschutz nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ist, dass der Arbeitgeber bei der Wahl seiner Maßnahmen einen gewissen Handlungsspielraum hat. Besteht das Handeln rein im Vollzug bestimmter Gesetzesvorschriften, so gibt es keine Mitbestimmung. Sie würde auch keinen Sinn machen.

HINTERGRUND

Die hier in dem Urteil angewandte Bildschirmarbeitsverordnung gilt seit 3.12.2016 nicht mehr. Die Richter mussten sie anwenden, weil der zu prüfende Sachverhalt vor diesem Datum lag. Die Inhalte der Verordnung sind in die seit 3.12.2016 geltende Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) inhaltsgleich eingegangen. Bildschirme müssen so eingerichtet sein, dass die Gesundheit der Beschäftigten gefährdet wird.

BAG zur Arbeitszeit von Betriebsräten

BAG 18.1.2017 – 7 AZR 224/15

ARBEITSZEIT Für Betriebsratstätigkeit gilt die 11stündige Ruhezeit zwischen Arbeitseinsätzen. Der Betriebsrat darf die normale Arbeit früher abbrechen. Mehrarbeit darf nicht bezahlt, stattdessen muss Freizeitausgleich gewährt werden. So das BAG in einer Grundsatzentscheidung.

Immer wieder ist die Frage streitig, ob Betriebsratstätigkeit Arbeitszeit i.S. des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) ist. Dazu hat das BAG in dem Grundsatzurteil, dessen Volltext nun vorliegt, leider nach wie vor nicht Stellung genommen. Es ließ diese Frage offen, hat aber dennoch wichtige Regeln für die Betriebsratstätigkeit aufgestellt.

Fakt ist: Betriebsratstätigkeit ist ein Ehrenamt. Doch wichtige Regeln zu Arbeitszeit, Ruhepausen und Freizeitausgleich gelten auch für den Betriebsrat.

Ruhezeit von 11 Stunden zwingend

Auch für Betriebsräte gilt die in § 5 ArbZG festgeschriebene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zwischen zwei Arbeitseinsätzen. Denn Betriebsratsarbeit hat im Grundsatz einen engen Bezug zum Arbeitsverhältnis. Vor allem arbeitet der Betriebsrat im Interesse der Belegschaft und damit auch des Unternehmens. Liegen aber zwischen der regulären Arbeit des Betriebsrats (etwa dem Schichtende) und dem Beginn der Betriebsratstätigkeit (am nächsten Morgen) weniger als die in § 5 ArbZG geforderten 11 Stunden, so ist der Betriebsrat berechtigt, die Arbeit früher abzubrechen. Er darf die Schicht verlassen. Die ausgefallene Arbeitszeit bekommt er bezahlt oder gutgeschrieben.

Freizeitausgleich bei Mehrarbeit

Bei Mehrarbeit des Betriebsrats muss der Arbeitgeber diesem im Grundsatz immer Freizeitausgleich gewähren. Eine Bezahlung ist nach § 37 Absatz 3 Satz 3 des BetrVG nur gerechtfertigt, wenn es aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich war, dem Betriebsratsmitglied binnen Monatsfrist einen Freizeitausgleich zu gewähren. Solange es keine betrieblichen Gründe gibt, die dem Freizeitausgleich entgegenstehen, muss der Betriebsrat den Freizeitausgleich einfordern und bei Nichtgewährung durch den Arbeitgeber diesen gerichtlich einklagen.

Der Freizeitausgleich muss nicht innerhalb eines Monats in Anspruch genommen oder geltend gemacht werden. Er kann auch später erfolgen. Dies ist insoweit anders als der Wortlaut des § 37 Abs. 3 Satz 3 vermuten lässt. Die Monatsfrist ist keine Ausschlussfrist.

Erhält der Betriebsrat für seine geleistete Mehrarbeit eine Bezahlung als Ausgleich, so führt diese nicht automatisch dazu, dass der Anspruch auf Freizeitausgleich erlischt. Durch die Bezahlung wird der Freizeitausgleichsanspruch nämlich nicht erfüllt. Die Vorschriften der Urlaubsgewährung gelten für den Freizeitausgleich nach § 37 Abs. 3 BetrVG nicht entsprechend. ◀



EXPERTENRAT

Auch wenn Sie mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass Sie Mehrarbeit in Geld ausgleichen möchten, so ist es rechtlich nicht wirksam. Ein Geldausgleich kann nur ausnahmsweise bei betriebsbedingten Gründen gewährt werden (§ 37 Abs. 3 S. 3 BetrVG),

Impressum

Arbeitsschutz- und Mitbestimmung

Redaktion: Bettina Frowein

Autoren: Dr. Sérgio F. Fortunato, Bettina Frowein, Nadja Häfner-Beil, Philipp Nacke, Marc-Oliver Schulze, Sebastian Wurzberger

Verleger: Bund-Verlag GmbH

Geschäftsführer: Rainer Jöde

Geschäftsbereich Zeitschriften: Bettina Frowein (Leitung)

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

Abonnement:

Arbeitsschutz- und Mitbestimmung
umfasst jährlich
· 12 Ausgaben Infodienst
· Online-Kommentar ArbSchR
· Arbeitshilfen Online

Preis pro Quartal: 64,70 €

Gestaltung und Satz:

fsvk.design, Bochum

Druck:

Konrad Tritsch GmbH, Ochsenfurt

Urheber- und Verlagsrechte:

Alle in dieser Ausgabe veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung – auch auszugsweise – bedarf der vorherigen Genehmigung des Verlages.

Bildnachweis:

Titelbild: © iStock.com, mikkelwilliam

ISSN 2511-6002