

Newsletter

28. Mai 2019

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Wir möchten auf unsere diesjährige Fachtagung hinweisen. Sie findet unter dem Titel

„Fachtagung, Psychische Belastung in der digitalen Arbeitswelt“

in der Zeit vom 7. Bis 8. Oktober 2019 in Hamburg statt.

Der Anmeldeschluss ist der 23. August 2019.

Diesem Newsletter sind weitere Informationen angehängt.

In unserer Fachtagung werden wir dazu drei inhaltliche Schwerpunkte bearbeiten:

- Wie verändert die Digitalisierung die Belastungs- und Beanspruchungsprofile der Beschäftigten?
- Welche Methoden können bei einer Gefährdungsbeurteilung angewendet werden, um die psychische Belastung in der digitalen Arbeitswelt zu ermitteln?
- Was muss sich an der Ausrichtung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes ändern, damit digitalisierungsbedingte Fehlbeanspruchungen der Beschäftigten vermieden werden?

Informationen für betriebliche Interessenvertretungen:

Außerordentlich wegen Arbeitszeitbetrug kündigen

Der vorsätzliche Verstoß eines Arbeitnehmers gegen seine Verpflichtung, die abgeleistete, vom Arbeitgeber nur schwer zu kontrollierende Arbeitszeit korrekt zu dokumentieren, ist an sich geeignet, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darzustellen. Dies gilt für den vorsätzlichen Missbrauch einer Stempeluhr ebenso wie für das wissentliche und vorsätzliche falsche Ausstellen von Arbeitszeitformularen.

Der Arbeitszeitbetrug kann auch nicht dadurch gerechtfertigt werden, dass andere Arbeitsleistungen erbracht, aber nicht ordnungsgemäß abgerechnet worden sind.

Eine außerordentliche fristlose Kündigung ist allerdings stets nur dann zulässig, wenn in einer Gesamtwürdigung aller Umstände das Interesse des Arbeitgebers an der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Interesse des Arbeitnehmers an dessen Fortbestand überwiegt.

Zu berücksichtigen sind regelmäßig das Gewicht und die Auswirkungen einer Vertragspflichtverletzung, der Grad des Verschuldens des Arbeitnehmers, eine mögliche Wiederholungsgefahr sowie die Dauer des Arbeitsverhältnisses und dessen störungsfreier

Verlauf.

BAG vom 13. Dezember 2018 – 2 AZR 370/18

<https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&sid=320ead9f51f68a9e422b160dbc984b26&nr=21133&pos=0&anz=1>

Betriebsratsmitglied kann bei Interessenkollision verhindert sein

Ein Betriebsratsmitglied kann nicht nur aus tatsächlichen, sondern auch aus rechtlichen Gründen zeitweilig an der Wahrnehmung seines Amtes verhindert sein. Dann muss ein Ersatzmitglied nachrücken. Als ausgeschlossen gilt das Mitglied bei Maßnahmen und Regelungen, die es individuell und unmittelbar betreffen. Doch wann ist das der Fall? Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) setzt eine zeitweilige Verhinderung nicht zwingend eine tatsächliche Verhinderung des Betriebsratsmitglieds voraus. Vielmehr kann es auch aus rechtlichen Gründen zeitweilig an der Wahrnehmung seines Amtes verhindert sein.

Wie das BAG wiederholt entschieden hat, ist ein Betriebsratsmitglied grundsätzlich von seiner Organtätigkeit ausgeschlossen bei Maßnahmen und Regelungen, die es individuell und unmittelbar betreffen.

Betriebsratsmitglieder sind Teil der repräsentierten Belegschaft

Hier muss man genau differenzieren. Denn jedes Betriebsratsmitglied ist auch Arbeitnehmer und Teil der Beschäftigten, deren Interessen der Betriebsrat vertritt. Eine mehr oder weniger starke Betroffenheit der Betriebsratsmitglieder durch Entscheidungen des Betriebsrats ist daher nicht selten.

Um diesem Umstand Rechnung zu tragen, gilt dieser Grundsatz: Es wird erwartet, dass sich die Mitglieder des Betriebsrates bei den Entscheidungen nicht von persönlichen Interessen leiten lassen. Von seinem Amt auszuschließen ist ein Mitglied deshalb erst dann, wenn typischerweise davon ausgegangen werden muss, dass es sein Amt wegen seiner persönlichen Interessen nicht mehr mit der erforderlichen Unabhängigkeit wahrnehmen kann.

Ist das Betriebsratsmitglied nur als Teil der Belegschaft betroffen, fehlt es an einer individuellen Betroffenheit.

Gehört ein Betriebsratsmitglied zu einer Gruppe von Mitbewerbern auf eine Stelle, aus welcher der Arbeitgeber eine andere Person ausgewählt hat, genügt dies regelmäßig nicht für einen Ausschluss.

Dennoch Achtung: Wirkt das betroffene Betriebsratsmitglied trotz einer bestehenden Interessenkollision an der Beratung oder Beschlussfassung in einer eigenen Angelegenheit mit, leidet der Betriebsratsbeschluss an einem erheblichen Mangel und ist unwirksam. Der Betriebsrat sollte sich also im Vorfeld überlegen, ob ein Mitglied persönlicher betroffen ist und wegen rechtlicher Verhinderung ein Ersatzmitglied nachzurücken hat.

BAG vom 24. April 2013 – 7 ABR 82/1

Kündigung von Schwerbehinderten

Die Kündigung eines Schwerbehinderten oder eines Gleichgestellten ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ist nach Paragraph 178 Absatz 2 Satz 3 Sozialgesetzbuch IX unwirksam, entschied das Bundesarbeitsgericht.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Schwerbehindertenvertretung (SBV) vor Ausspruch der Kündigung ordnungsgemäß anzuhören. Diese Anhörung muss nicht erfolgt sein, bevor der Arbeitgeber den Betriebsrat nach Paragraph 102 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) beteiligt hat

oder bevor er das Integrationsamt um Zustimmung zur Kündigung ersucht. Eine ordnungsgemäße Anhörung der SBV liegt nur dann vor, wenn der Arbeitgeber diese ausreichend unterrichtet und ihr genügend Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben hat. Der notwendige Unterrichtsinhalt ist nicht reduziert auf schwerbehindertenspezifische Kündigungsbezüge. Die SBV hat die Behinderten umfassend zu vertreten. Das schließt es ein, auch nicht behindertenspezifische Einwände gegen eine beabsichtigte Kündigung zu erheben. Die Stellungnamefrist für die SBV ist die gleiche, wie die für den Betriebsrat nach Paragraph 102 Absatz 2 BetrVG. Bedenken gegen eine beabsichtigte ordentliche Kündigung müssen also spätestens innerhalb einer Woche und solche gegen eine beabsichtigte außerordentliche Kündigung unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von drei Tagen mitgeteilt werden. BAG vom 13. Dezember 2018 – 2 AZR 378/18

Vergütung von Fahrt- und Reisezeiten

Hat ein Arbeitnehmer seine Tätigkeit außerhalb des Betriebs zu erbringen, gehören zu seiner Arbeitszeit die jeweilige An- und Abreise, unabhängig davon, ob Fahrtantritt und Fahrtende vom Betrieb des Arbeitgebers oder von der Wohnung des Arbeitnehmers erfolgen.

Dasselbe gilt für berufliche Reisezeiten. Auch diese sind fremdnützig und damit Arbeit im vergütungsrechtlichen Sinne. Die erforderlichen Reisezeiten sind mit der für die eigentliche Tätigkeit vereinbarten Vergütung zu bezahlen, sofern nicht durch Arbeits- oder Tarifvertrag eine gesonderte Vergütungsregelung eingreift.

Überlässt der Arbeitgeber die Wahl von Reisemitteln und Reiseverlauf dem Beschäftigten, ist dieser im Rahmen des Zumutbaren verpflichtet, das kostengünstigste Verkehrsmittel beziehungsweise den kostengünstigsten Reiseverlauf zu wählen.

Neben den eigentlichen Beförderungszeiten gehört zur erforderlichen Reisezeit auch der mit der Beförderung zwingend einhergehende Zeitaufwand. Bei Flugreisen sind das etwa die Wegezeiten zum und vom Flughafen sowie die Zeiten für das Einchecken und an der Gepäckausgabe.

Nicht zur erforderlichen Reisezeit zählt dagegen der rein eigennützige Zeitaufwand des Arbeitnehmers im Zusammenhang mit der Reise. Dazu gehört zum Beispiel: Koffer packen, Duschen und dergleichen.

BAG vom 17. Oktober 2018 – 5 AZR 553/17

Unternehmen müssen die Arbeitszeiten ihrer Mitarbeiter genau erfassen

Die EU-Mitgliedstaaten müssen sicher stellen, dass Arbeitgeber ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann. Dazu sind sie aufgrund der Arbeitszeitrichtlinie und der Charta der Grundrechte verpflichtet. Das hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) in einem aktuellen Urteil festgestellt.

Die Gewerkschaft Comisiones Obreras hatte geltend gemacht, dass Arbeitgeber die täglichen Arbeitszeiten der Beschäftigten erfassen müssten, da nur so der im spanischen Recht vorgesehene Verpflichtung, den Arbeitnehmervertretern die monatlich geleisteten Überstunden zu übermitteln, genüge getan werden könne. Das spanische Gericht Audiencia Nacional hatte Zweifel an der Vereinbarkeit der spanischen Regelung mit der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG und legte die Frage dem EuGH vor.

Der EuGH kommt zu dem Schluss, dass die Arbeitszeitrichtlinie und die Charta der Grundrechte

die Mitgliedstaaten dazu verpflichte, sicher zu stellen, dass Arbeitgeber ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.

Wie genau ein wirksames System auszugestalten ist, elektronisch oder Selbstaufschreibung (in Kleinbetrieben), bleibt den Mitgliedstaaten überlassen. Jedenfalls aber müssen nationale Regelungen durch die nationalen Gerichte so ausgelegt werden, dass die Arbeitgeber verpflichtet sind, ein System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit objektiv, verlässlich und zugänglich gemessen werden kann.

Verflixte Vertrauensarbeitszeit

Die deutsche Rechtslage ist der spanischen vergleichbar. § 16 Abs. 2 ArbZG verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 – 8 Stunden - hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen. Das wurde zwar in der Vergangenheit auch schon so interpretiert, dass das Aufzeichnen der 9. Stunde voraussetzt, zu wissen, wann die 8. Stunde geendet hat (Buschmann/Ulber, ArbZG, § 16, Rn. 5; ErfK/ Wank, 14. Aufl., § 16 ArbZ, Rn. 6).

Auch hat das BAG zu einer Betriebsvereinbarung über Vertrauensarbeitszeit schon 2003 geurteilt, dass der Arbeitgeber sich nicht darauf berufen könne, dem Betriebsrat keine Auskunft über die Arbeitszeiten der Kollegen zu geben, weil der Arbeitgeber sie nicht zur Kenntnis nähme, da der Arbeitgeber die Arbeitszeiten nach § 16 Abs. 2 ArbZG zu erfassen habe (BAG 06.05.2003, 1 ABR 13/02). Daher können Betriebsräte Auskunft über die Arbeitszeiten der Kollegen verlangen.

Ungeklärt war aber, ob ein Arbeitgeber sich darauf berufen kann, dass es schlicht nicht zur Überschreitung der werktäglichen Höchstarbeitszeit kommt, weil er dies so angewiesen habe, bzw. eine Betriebsvereinbarung über Vertrauensarbeitszeit das so vorsieht.

Urteil hilft Betriebsräten

Der EuGH verpflichtet die Mitgliedstaaten ihre Rechtsordnungen entsprechend anzupassen, auch Gerichte werden die Rechtsprechung zu berücksichtigen haben. Bevor der deutsche Gesetzgeber aber tätig geworden ist, sind private Arbeitgeber nicht verpflichtet, morgen eine Stechuhr aufzustellen. Die EuGH Rechtsprechung wird jedoch den Betriebsräten bei der Verhandlung von Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit helfen, die Rechte der Beschäftigten zu stärken.

Von der Entscheidung nicht betroffen ist das Problem der Darlegungslast dafür, dass geleistete Überstunden angeordnet, gebilligt, geduldet oder jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit erforderlich waren (BAG 10.04.2013, 5 AZR 122/12, Rn 15; NZA 2013, 1100-1102).

EuGH vom 14. Mai 2019 – C-55/18

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=214043&pageIndex=0&doclang=DE&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=7749070>

Mit freundlichen Grüßen
das KlärWerk Team

KlärWerk Institut für kritische Sozialforschung und Bildungsarbeit e.V.

Norderreihe 1

22767 Hamburg

Tel.: 040 43 21 63 0

Fax: 040 43 21 63 11

<http://www.institut-klaerwerk.de/>

Diejenigen die den Newsletter nicht mehr bekommen möchten senden uns bitte eine Mail an klaerwerk@institut-klaerwerk.de