

Rundbrief

ARBEITNEHMERANWÄLTE

Die deutschlandweite Anwaltskooperation für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Betriebs- und Personalräte.

Anwaltsbüro im Hegarhaus

Wilhelmstraße 10

79098 Freiburg

Telefon: 0761 3879211 | Fax: 0761 280024

kanzlei@anwaltsbuero-im-hegarhaus.de

www.anwaltsbuero-im-hegarhaus.de



Betriebsversammlung auch im Schlussverkauf

Keine einstweilige Verfügung für den Arbeitgeber. | Seite 3

Zulässigkeit von Versetzungen

Individual- und kollektivrechtliche Schranken. | Seite 7

Einigungsstelle – öffentlich für die Betriebsparteien

Betriebsratsmitglieder dürfen an Verhandlungen teilnehmen. | Seite 10

Der Arbeitsplatz zieht um ...

... und der Personalrat bestimmt mit. | Seite 13

Arbeit VIER_Punkt_NULL

Konstruktive Beschlüsse auf dem Juristentag. | Seite 17



Arbeitnehmer-
Anwälte

in ganz Deutschland

> Wir haben uns bundesweit zu einer Kooperation von Anwältinnen und Anwälten zusammengeschlossen.

Als Experten mit langjährigen Erfahrungen im Arbeitsrecht beraten und vertreten wir ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Betriebs- und Personalräte, Mitarbeitervertretungen sowie Gewerkschaften. Über die anwaltliche Tätigkeit hinaus bringen sich die Mitglieder der Kooperation auch fallübergreifend in die rechtliche und rechtspolitische Diskussion ein.

Kooperationskanzleien befinden sich in: Berlin, Bremen, Dortmund, Frankfurt am Main, Freiburg im Breisgau, Hamburg/Kiel, Hannover, Mannheim, Nürnberg, Stuttgart und Wiesbaden.

Kontaktdaten finden Sie am Ende dieses Rundbriefs und unter:
www.arbeitnehmer-anwaelte.de

Betriebsversammlung auch im Schlussverkauf

Keine einstweilige Verfügung für den Arbeitgeber



Der Betriebsrat eines Textil-Filialisten wollte in der ersten Woche des Sommerschlussverkaufs eine achtstündige Betriebsversammlung durchführen. Der Arbeitgeber scheiterte mit seinem Versuch, die Betriebsversammlung durch einstweilige Verfügung zu verhindern oder wenigstens zu verkürzen. Das Arbeitsgericht Stuttgart befand, dass ungeachtet des Umsatzausfalls der Betriebsrat nicht das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit verletzt habe.

> Der Fall

Den Termin für die Betriebsversammlung – ursprünglich ein Freitag – teilte der Betriebsrat dem Arbeitgeber drei Monate vorher mit. Daraufhin bat der Arbeitgeber darum, die Betriebsversammlung auf Mittwoch derselben Woche vorzulegen, da der Freitag ein Hauptverkaufstag sei. Der Betriebsrat kam der Bitte nach und legte den Termin der Betriebsversammlung auf Mittwoch fest. Anschließend bereitete er die Betriebsversammlung vor, lud Gäste ein und forderte den Arbeitgeber auf, für die Dauer von acht Stunden Räume anzumieten.

Etwa vier Wochen vor dem Termin bat der Arbeitgeber den Betriebsrat, den Termin abermals zu verschieben, weil der Filialleiter nicht daran teilnehmen könne und es problematisch sei, ein paar Tage nach dem »Sommer-Sale«-Start Kassierer aus anderen Filialen als Vertretung zu finden. Dies lehnte der Betriebsrat ab.

Der Arbeitgeber beantragte deswegen per Eilantrag beim Arbeitsgericht, die Durchführung der Betriebsversammlung an dem festgelegten Tag zu untersagen. Hilfsweise beantragte er, dass die Betriebsversammlung zumindest nicht länger als drei Stunden dauern dürfe. Weiter beantragte der Arbeitgeber allgemein, Betriebsversammlungen innerhalb der »Sommer-Sale-Saison« zu untersagen. Mit allen Anträgen unterlag der Arbeitgeber beim Gericht.



Betriebsversammlung trotz erwarteten hohen Umsatzes

In seinem Beschluss führt das Gericht aus, dass dem Arbeitgeber ein Verfügungsanspruch fehle. Weder die Festlegung auf den konkreten Termin noch auf die veranschlagte Dauer der Versammlung sei unzulässig erfolgt.

Mit Blick auf einen Beschluss des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf von 1984 führt das Gericht zwar aus, dass mit Rücksicht auf die Betriebsbedürfnisse der Betriebsrat dafür zu sorgen habe, dass möglichst wenig Arbeitszeit ausfalle. Doch vorliegend habe der Betriebsrat der ersten Bitte des Arbeitgebers entsprochen, die Versammlung an einem anderen Wochentag durchzuführen. Somit sei der Umstand, dass die Versammlung in einen Zeitraum von hoher Umsatzerwartung falle, unerheblich – zumal auch der zweite Verlegungswunsch des Arbeitgebers ebenso in einen umsatzstarken Zeitraum gefallen wäre. Zudem brauche der Betriebsrat nicht darauf Rücksicht zu nehmen, ob der Arbeitgeber Personal aus anderen Filialen heranziehen könne oder nicht, da er von dem Termin und der saisonalen Lage der Betriebsversammlung schon zu Beginn des Jahres Kenntnis gehabt habe, so dass er sein Personal entsprechend frühzeitig hätte organisieren können.



Weiter Ermessensspielraum des Betriebsrats im Hinblick auf Dauer und Inhalt der Betriebsversammlung

Erfreulicherweise bestätigt das Arbeitsgericht den weiten Ermessensspielraum des Betriebsrats bei der Planung einer Betriebsversammlung im Hinblick auf Inhalt und Dauer und weist den Versuch des Arbeitgebers, die Dauer zu beschränken, zurück. Das Gericht stellt hierbei auch klar, dass der Arbeitgeber nicht einzelne Tagesordnungspunkte beanstanden darf, um auf diesem Weg die Dauer der Betriebsversammlung mittelbar zu kürzen, sofern sich die Themen im Rahmen des Ermessensspielraums nach § 45 Betriebsverfassungsgesetz bewegen. Danach ist eine Betriebsversammlung inhaltlich keinesfalls auf den Tätigkeitsbericht des Betriebsrats und den Lagebericht des Arbeitgebers zu beschränken. Vielmehr können unter anderem Themen tarifpolitischer, sozialpolitischer, umweltpolitischer und wirtschaftlicher Art, wie es im Gesetz heißt, besprochen werden. Sie müssen lediglich einen betrieblichen Bezug aufweisen, was vorliegend auch der Fall war.

Die Ausgestaltung einer Betriebsversammlung liegt nach ständiger Rechtsprechung grundsätzlich im Ermessen des Betriebsrats. Mit Blick auf den oben erwähnten Beschluss des LAG Düsseldorf betont das Gericht, dass die ungestörte und freie Aussprache einen hohen Stellenwert in der Betriebsverfassung habe. Für die ordnungsgemäße Abwicklung der Tagesordnung dürfe der Betriebsrat die hierfür erforderliche Zeit in Anspruch nehmen. Selbst für den Fall, dass die Tagesordnung nicht innerhalb der täglichen Arbeitszeit abschließend behandelt werden könne, dürfe die Betriebsversammlung am Folgetag fortgeführt werden. Eine zeitliche Beschränkung einer Betriebsversammlung enthalte das Gesetz nicht.

Fazit

Das Arbeitsgericht Stuttgart bestätigt im Einklang mit dem Bundesarbeitsgericht, dass dem Betriebsrat bei der zeitlichen und inhaltlichen Gestaltung einer Betriebsversammlung ein weiter Ermessensspielraum zusteht. Insbesondere darf der Betriebsrat auch zum Beispiel sozialpolitische Themen wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in die Tagesordnung mit aufnehmen und hierzu auch Gäste wie zum Beispiel Vertreter des Jugendamts einladen, solange ein betrieblicher Bezug erkennbar ist.

Der in der Praxis durchaus häufig vorkommende Versuch des Arbeitgebers, von vornherein zumindest die zeitliche Dauer einer Betriebsversammlung auf ein bis zwei Stunden zu begrenzen, ist somit schlicht unzulässig und sollte von den Betriebsräten konsequent abgelehnt werden.

Siehe:

- [Arbeitsgericht Stuttgart, Beschluss vom 23.06.2016, Aktenzeichen 24 BVGa 10/16 \(rechtskräftig\), Entscheidung anfordern beim Autor](#)
- [Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Beschluss vom 10.12.1984, Aktenzeichen 5 TaBV 134/84, NZA 1985, 368](#)




Benja Mausner

Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Stuttgart

Zulässigkeit von Versetzungen

Individual- und kollektivrechtliche Schranken

Eine Bauingenieurin soll auf eine 600 Kilometer entfernte Baustelle wechseln. Ein Verkäufer soll in eine andere Abteilung, in der auch samstags gearbeitet wird. Versetzungen können für Beschäftigte einschneidende Wirkungen haben. Aber kann der Arbeitgeber einfach versetzen, wie er will?



> Grundsätzlich darf der Arbeitgeber im Rahmen des Direktionsrechtes (Weisungsrechtes) einen Beschäftigten versetzen. Das bedeutet, er darf ihn an einem anderen Arbeitsort einsetzen oder ihm andere Tätigkeiten zuweisen. Allerdings nur, wenn der Arbeitsvertrag dies zulässt. Deshalb muss zunächst geschaut werden, welche Tätigkeit im Vertrag vereinbart worden ist und ob ein fester Arbeitsort festgelegt wurde.

Zuerst: Arbeitsvertrag ansehen

Fest vereinbarte **Arbeitsorte** finden sich in Arbeitsverträgen nur noch selten. Es genügt nicht, wenn oben im Vertrag eine feste Adresse des Unternehmens auftaucht. Denn damit soll in der Regel nur der Vertragspartner bezeichnet werden. Es muss vielmehr ausdrücklich im Vertrag stehen, dass jemand gerade an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Betrieb beschäftigt wird. Ist jemand für einen bestimmten Betrieb eingestellt worden, dann kann er auch in Betriebsteile in anderen Orten versetzt werden. Allerdings nicht in weiter entfernte Städte oder Orte, die schwierig zu erreichen sind. Fehlt eine Vereinbarung des Ortes, kann der Arbeitgeber örtliche Versetzungen vornehmen, ohne dass eine spezielle Versetzungsklausel erforderlich wäre.

Fast immer ist die **Tätigkeit** im Arbeitsvertrag festgelegt. Häufig finden sich allerdings nur relativ allgemeine Bezeichnungen, beispielsweise »Sachbearbeiter« oder »Einrichter«. Fehlt eine Änderungsklausel, dürfen nur solche Arbeiten übertragen werden, die Teil dieser Tätigkeit sind. Dabei muss oft ausgelegt werden, ob nach der sogenannten Verkehrsauffassung eine bestimmte Arbeit noch zum Tätigkeitsbild gehört. Bei Kraftfahrern sollen beispielsweise auch Ladetätigkeiten dazugehören.

Keine Konkretisierung?

Auch nach vielen Jahren unveränderter Tätigkeit kann ein Beschäftigter noch versetzt werden. Möglicherweise hat sich seine Arbeitspflicht aber auch auf einen bestimmten Ort oder eine bestimmte Tätigkeit konkretisiert. Dafür genügt allerdings nicht die lange Zeit ohne Versetzung. Es müssen zusätzlich »**besondere Umstände**« hinzukommen, aus denen der Arbeitnehmer schließen durfte, dass er seinen Arbeitsplatz für immer behalten sollte. Solche Umstände können vorliegen, wenn der Arbeitgeber ihn beispielsweise zu aufwendigen Fortbildungen veranlasst hat, die nur für diesen speziellen Arbeitsplatz erforderlich sind.

Dann: Versetzungsklausel vorhanden?

Viele Arbeitsverträge enthalten inzwischen sogenannte Versetzungsklauseln. Der Arbeitnehmer darf dann an andere Orte versetzt werden, selbst wenn im Vertrag eigentlich ein fester Arbeitsort vereinbart ist. Solche Klauseln sind nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichtes auch wirksam, wenn sie keinen maximalen Entfernungsradius angeben. Sie brauchen auch nicht festzulegen, wie lange die Vorankündigungszeit sein muss. Strenger sind die Anforderungen an sachliche Versetzungsklauseln, also Klauseln, die die Übertragung anderer Tätigkeiten regeln. Diese gelten nur, wenn in der Formulierung sichergestellt ist, dass die neue Tätigkeit zumutbar und gleichwertig ist. Behält sich der Arbeitgeber dagegen vor, »**bei betrieblichen Erfordernissen**« oder »**nach Interessenabwägung**« eine andere Tätigkeit zuzuweisen, ist die Klausel unwirksam. Der Arbeitnehmer ist dann nur zu der im Vertrag vereinbarten Arbeit verpflichtet.



Billiges Ermessen und Sozialauswahl

In den 70er-Jahren ist das Bundesarbeitsgericht noch davon ausgegangen, dass eine Versetzung nur im Umkreis von 100 Kilometern zulässig sei. Das ist leider nicht mehr so. Ist kein fester Arbeitsort vereinbart, kann grundsätzlich zumindest deutschlandweit versetzt werden. Doch der Arbeitgeber muss bei seiner Versetzungsentscheidung die Interessen des Arbeitnehmers angemessen berücksichtigen – egal, ob eine Versetzungsklausel vorliegt oder nicht. Auch wenn hinter der Versetzung eine nachvollziehbare unternehmerische Entscheidung steht. Ist eine Versetzung wegen der persönlichen oder familiären Situation oder der Wohnsituation für den Beschäftigten unzumutbar, kann sie unzulässig sein. Zwar muss der Arbeitgeber keine echte Sozialauswahl zwischen den in Frage kommenden Beschäftigten vornehmen wie bei einer Kündigung. Doch 2004 hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass eine Versetzung unzulässig sein kann, wenn ein anderer Arbeitnehmer aufgrund seiner persönlichen Situation deutlich weniger schutzwürdig ist.

Rolle des Betriebsrates

Vor jeder Versetzung hat der Arbeitgeber gemäß § 99 Betriebsverfassungsgesetz die Zustimmung des Betriebsrates einzuholen. Eine »Versetzung« in diesem Sinne ist laut Gesetz die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches. Diese muss länger als einen Monat dauern oder »die Arbeitsumstände erheblich ändern«. Ändern sich die Aufgaben, muss dies über die üblichen Schwankungen hinausgehen, was jedenfalls bei 20–25 % der Gesamttätigkeit angenommen werden kann. Kommen besonders prägende Tätigkeiten dazu oder fallen weg, reicht auch ein geringerer Anteil an der Gesamttätigkeit. Ein zustimmungspflichtiger Wechsel des »Arbeitsbereiches« liegt aber auch vor, wenn sich die Verantwortung eines Beschäftigten, seine Arbeitsabläufe oder seine Einordnung in die betriebliche Organisation spürbar ändern.

Fazit

Auch wenn der Arbeitsvertrag eine Versetzung zulässt, kann diese im Einzelfall unzulässig sein, wenn die Interessen des Arbeitnehmers nicht ausreichend berücksichtigt werden. Da der einzelvertragliche Schutz jedoch häufig gering ist, kommt dem Betriebsrat bei Versetzungen eine wichtige Rolle zu.

Siehe:

- § 315 Bürgerliches Gesetzbuch, § 106 Gewerbeordnung, § 95 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz
- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 28.08.2013, 10 AZR 569/12, NZA-RR 2014, Seite 181
- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23.09.2004, 6 AZR 567/03, NZA 2005, Seite 359



Damiano Valgolio

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Berlin

Einigungsstelle – öffentlich für die Betriebsparteien

LAG Hessen bestätigt:
Betriebsratsmitglieder dürfen
an Verhandlungen teilnehmen

Wenn eine Betriebspartei die Einigungsstelle anruft, wird – neben der Frage des Vorsitzes – die Zahl der Beisitzer oft heftig diskutiert. Häufig werden von vielen Arbeitsgerichten nur zwei Beisitzer je Seite festgesetzt. Dies mag bei einfachen Sachverhalten vor dem Hintergrund der Kostenschonung in Einzelfällen akzeptabel sein, ist jedoch in vielen Fällen nicht angemessen. Problematisch kann es insbesondere werden, wenn neben juristischem Sachverstand und dem betreuenden Gewerkschaftssekretär noch ein technischer oder wirtschaftlicher Sachverständiger in die Einigungsstelle entsandt werden soll. Dann sind die wenigen Beisitzerplätze bereits belegt, und es stellt sich die Frage, ob darüber hinaus auch die Betriebsratsmitglieder noch an der Einigungsstellensitzung teilnehmen dürfen. Das Hessische Landesarbeitsgericht hat dies kürzlich bejaht.



> Das LAG hatte sich mit einem Fall zu befassen, in dem zwei Betriebsratsmitglieder, die nicht Beisitzer der Einigungsstelle waren, bis zum sechsten Sitzungstag an den Verhandlungen der Einigungsstelle teilnahmen und diese erst unmittelbar vor Beginn der Schlussberatung verließen. Die Betriebsparteien hatten zum Regelungsgegenstand Arbeits- und Gesundheitsschutz eine Einigungsstelle gebildet mit je vier Beisitzern. Darüber hinaus nahmen der Betriebsratsvorsitzende und ein weiteres Betriebsratsmitglied bis unmittelbar vor der Schlussberatung an den Sitzungen teil. Der Arbeitgeber hatte bereits am dritten Sitzungstag die Teilnahme der Betriebsratsmitglieder beanstandet. Diese wurden jedoch nicht von den Sitzungen ausgeschlossen, sondern nahmen auch an der letzten Einigungsstellensitzung teil. Sie verließen auf Anregung des Einigungsstellenvorsitzenden vor Beginn der Schlussberatung den Raum. Die Einigungsstelle entschied schließlich durch Spruch zugunsten der Betriebsratsseite.



Der Arbeitgeber machte daraufhin die Unwirksamkeit des Einigungsstellenspruchs geltend. Er begründete seinen Antrag damit, dass die Sitzungen der Einigungsstelle nicht parteiöffentlich seien. Das Arbeitsgericht gab dem Antrag des Arbeitgebers statt.

Anders sah es die nächste Instanz: Das LAG hält in seiner Entscheidung die Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern, die keine Beisitzer der Einigungsstelle sind, nicht nur für sinnvoll, sondern auch für notwendig:

»Deshalb ist es nicht nur sinnvoll, sondern notwendig, dass die Beteiligten vor der Einigungsstelle selbst zu Wort kommen und ihre Positionen darstellen können. Soweit die Einigungsstelle die Einigung der Parteien ersetzt, ist es von besonderer Bedeutung, dass die Betriebsparteien die Möglichkeit haben, ihre unterschiedlichen Auffassungen zu der Rechtsfrage und Lösungsvorschläge zunächst ungefiltert selber darstellen zu können, damit der unparteiische Vorsitzende sich ein Bild über den Streitstoff und die Lösungsmöglichkeiten machen kann. Das ist von besonderer Bedeutung, wenn die von beiden Seiten benannten Beisitzer in der Einigungsstelle betriebsfremd sind.«

Eine Grenze findet die Parteiöffentlichkeit in der Schlussberatung der Einigungsstelle. Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat, nachdem der Regulationsgegenstand und die denkbaren Lösungsmöglichkeiten erschöpfend erörtert wurden, nicht eini-

gen, hat sich der Einigungsstellenvorsitzende mit den Beisitzern zur Schlussberatung und Abstimmung zurückzuziehen. Diese hat in Abwesenheit der Vertreter der Betriebsparteien zu geschehen, was das Gericht mit der Schlichtungsfunktion der Einigungsstelle begründet, da sie, auch wenn sie kein Gericht ist, nach dem Gesetz unabhängig von den unmittelbar betroffenen beteiligten Parteien sein soll. In dem entschiedenen Fall hatten die beiden Betriebsratsmitglieder den Raum vor der Schlussberatung verlassen, so dass die vorgenannten Anforderungen erfüllt waren.



Fazit

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts bestätigt die überwiegende Auffassung, dass die Einigungsstelle parteiöffentlich ist und die Betriebsparteien, unabhängig davon, wen sie als Beisitzer entsenden, an den Sitzungen der Einigungsstelle teilnehmen dürfen bis unmittelbar vor der Schlussberatung. Sie ist zu begrüßen, da es dem Betriebsrat dadurch ermöglicht wird, neben der Entsendung externer Beisitzer das Wissen über die betriebsinternen Abläufe durch seine Mitglieder direkt in die Einigungsstelle zu tragen.

Siehe:

- Hessisches Landesarbeitsgericht, Beschluss vom 03.08.2015, Aktenzeichen 16 TaBV 200/14, www.lareda.hessenrecht.hessen.de



Kathrin Poppelreuter

Rechtsanwältin, Frankfurt am Main



Der Arbeitsplatz zieht um und der Personalrat bestimmt mit

Die Aufgaben wachsen, der Raum wird knapp. Die Beschäftigten müssen zusammenrücken, zum Beispiel in ein Großraumbüro umziehen. Welche Aufgabe kommt dem Personalrat zu? Zwar ist nach dem Bundesverwaltungsgericht nicht jedes »Tischerücken« mitbestimmungspflichtig, aber dennoch gibt es im Gesetz Ansätze für den Personalrat mitzureden.



- > Betroffen sind unproblematisch die Mitbestimmungsrechte zum **Arbeits- und Gesundheitsschutz** gemäß § 75 Absatz 3 Nr. 11 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) und den entsprechenden Ländervorschriften. In nahezu allen Landespersonalvertretungsgesetzen besteht daneben auch eine Mitbestimmung bei der »**Gestaltung der Arbeitsplätze**« wie im § 75 Absatz 3 Nr. 16 BPersVG.

Bei einem Umzug in Büroräume, in denen mehrere Beschäftigte ihren Aufgaben nachgehen müssen, sollte daher auch immer an diese Mitbestimmung im Hinblick auf die Gestaltung von Arbeitsplätzen gedacht werden.

Dazu hat das Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen 2001 in Zitat der Rechtsprechung des BVerwG ausgeführt, dass

» der Begriff des Arbeitsplatzes nicht funktional, sondern **räumlich** zu verstehen [sei]. Er umfasst den räumlichen Bereich, in dem der Beschäftigte tätig ist, sowie seine unmittelbare Umgebung. Als **Arbeitsplatz** im Sinne der Vorschrift kommen danach

alle

innerhalb der Räumlichkeiten einer Dienststelle
nach deren Aufteilung, der Untergliederung ihrer
Räumlichkeiten oder der Zuordnung bestimmter
Raumzonen zu einem Arbeitsgerät

abgrenzbaren Bereiche

in Betracht, in denen von einem Beschäftigten oder mehreren Beschäftigten zugleich oder nacheinander einzelne Arbeitsschritte oder ineinander greifende Arbeitsvorgänge verrichtet werden.«



Unter »Gestaltung« der Arbeitsplätze soll nach dem OVG Münster die »Ausgestaltung vorhandener oder künftig einzurichtender Arbeitsplätze« zu verstehen sein, » also insbesondere ihre räumliche Unterbringung, ihre (körper- und funktionsgerechte) Ausstattung mit Geräten und Einrichtungsgegenständen, ihre Temperierung, Beleuchtung und Belüftung sowie die Berücksichtigung von Umgebungseinflüssen wie z. B. Lärm.«

Damit ist also explizit auch der **künftige** Arbeitsplatz angesprochen. Selbst wenn ein Arbeitsplatz in einem Raum schon existent ist, muss er neu gestaltet werden, wenn sich ein anderer Arbeitnehmer mit anderen körperlichen Maßen und anderen Arbeitsaufgaben an diesem Arbeitsplatz niederlassen soll. Es ändern sich für alle Beschäftigten in dem Raum die Umgebungseinflüsse wie zum Beispiel Lärm, Temperatur und Enge des Raums, also Bewegungsmöglichkeiten.

Die Änderungen dürfen aber nicht unbedeutend sein:

» Unter Berücksichtigung der Zielsetzung des in Rede stehenden Mitbestimmungstatbestandes, die Beschäftigten bei der Arbeit vor Gefährdungen und Überbeanspruchung zu schützen«, sind mitbestimmungspflichtig »deswegen nur Festlegungen in Bezug auf erst einzurichtende Arbeitsplätze oder Änderungen der Anlage und Ausstattung vorhandener Arbeitsplätze, die ihrer Eigenart nach oder wegen ihrer Auswirkungen auf den dort Arbeitenden **objektiv geeignet** sind, **das Wohlbefinden oder die Leistungsfähigkeit** desjenigen Beschäftigten **zu beeinflussen**, der auf dem Arbeitsplatz eingesetzt ist oder werden soll. Aus dieser Sicht unbedeutende Umstellungen an einem Arbeitsplatz unterliegen dagegen nicht der Mitbestimmung des Personalrats, mag sie der Beschäftigte auch als belastend empfinden. (...)

Mit anderen Worten: Das Mitbestimmungsrecht aus § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 10 LPVG NRW findet nach seiner Zielrichtung eine Gesetzesimmanente Schranke darin, dass eine auf der Gestaltung beruhende Belastung des an dem Arbeitsplatz eingesetzten Beschäftigten nach den Gesamtumständen möglich erscheinen muss. (...)

Außerdem wird nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts im Fall der Anmietung neuer Räume die Mitbestimmung davon abhängig gemacht, dass die Dienststelle **Veränderungen** entweder baulicher Art oder hinsichtlich der Einrichtungsgegenstände vornehmen müsse. Übernehme die Dienststelle die angemieteten Räume, ohne irgendwelche Veränderungen durchzuführen, so würde sie die neuen Arbeitsplätze nicht **gestalten**. Ziehe eine Dienststelle in neue Räume um, so hänge es somit von den Verhältnissen des Einzelfalles ab, ob ein Mitbestimmungsrecht des Personalrates bestehe. Das Beteiligungsrecht sei (nur) dann gegeben, wenn die Dienststelle in den neuen Räumen auch im Verhältnis zu den bisherigen Arbeitsplätzen nicht unbedeutende Veränderungen vornehme. Beim Umzug von mehreren Beschäftigten in ein gemeinsames Büro können sich die bisherigen Arbeitsplätze in der Regel aber schon wegen der Änderung der Umgebungsfaktoren wie zum Beispiel wegen erhöhten Lärms durch Telefonate oder dienstliche Besprechungen ändern. **Je mehr Beschäftigte** sich daher einen Raum teilen müssen, umso mehr ändern sich auch die Arbeitsplätze bezüglich ihrer jeweiligen Umgebungssituation. Dann geht es nicht mehr um ein bloßes Tischerücken.



Empfehlung

Kommt es zu Umzügen von Kolleginnen und Kollegen von einem Büro ins andere, sollte der Personalrat immer prüfen, ob sich die Arbeitsplätze verändern oder Belastungen am anderen Arbeitsplatz vorhanden sind, denn mit jedem Umzug kann eine geänderte Gestaltung von Arbeitsplätzen mitbestimmungspflichtig einhergehen.

Siehe:

- Oberverwaltungsgericht Münster, Beschluss vom 31.05.2001, Aktenzeichen 1 A 2277/99.PVL, BeckRS 2001, 30472876: Zum Begriff des Arbeitsplatzes
 - Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 16.12.1992, Aktenzeichen 6 P 29.91, AP BPersVG § 75 Nr. 42: Übernahme von Mieträumen ohne Veränderungen ist keine Gestaltung von Arbeitsplätzen
 - Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 30.08.1985, Aktenzeichen 6 P 20/83, NJW 1986, 1360: Nicht jedes „Tischerücken“ ist mitbestimmungspflichtig
- [Hervorhebungen in den Zitaten nicht im Original]



Ingelore Stein

Fachanwältin für Arbeitsrecht, Dortmund

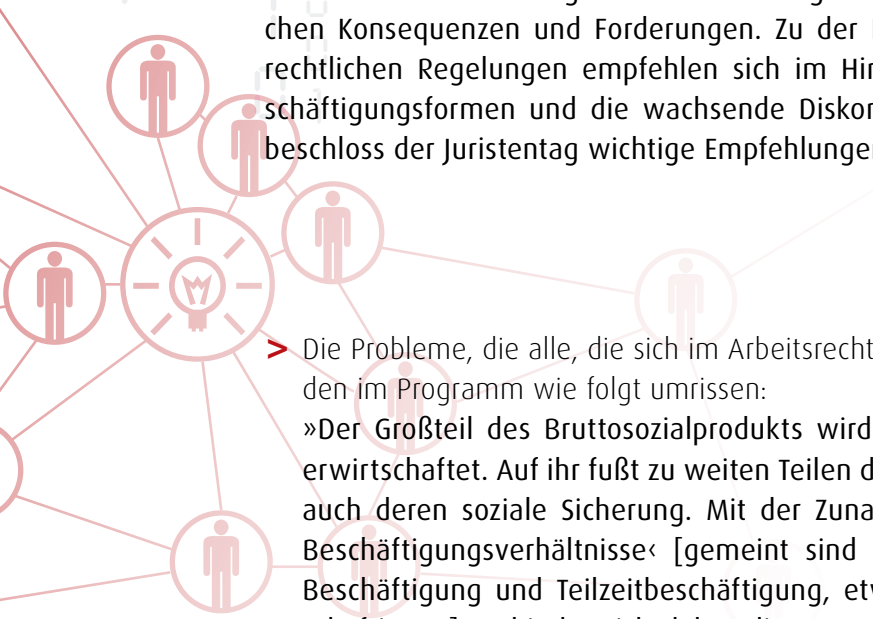


... #ARBEIT4.0... #ARBEIT4.0... #ARBEIT4.0... #ARBEIT4.0... #ARBEIT4.0... #ARBEIT4.0... #ARBEIT4.0...

Arbeit VIER_Punkt_NULL

Konstruktive Beschlüsse auf dem Juristentag

Im September 2016 fand wie alle zwei Jahre der Deutsche Juristentag statt, auf dem Empfehlungen für Rechtsänderungen diskutiert werden. Unter der Überschrift »Abschied vom Normalarbeitsverhältnis?« befasste sich die dortige Fachtagung zum Arbeitsrecht mit den digitalen Veränderungen in der Gesellschaft und den rechtlichen Konsequenzen und Forderungen. Zu der Frage »Welche arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen empfehlen sich im Hinblick auf die Zunahme neuer Beschäftigungsformen und die wachsende Diskontinuität von Erwerbsbiographien?« beschloss der Juristentag wichtige Empfehlungen an die Politik.



- > Die Probleme, die alle, die sich im Arbeitsrecht engagieren, derzeit umtreiben, wurden im Programm wie folgt umrissen:
»Der Großteil des Bruttosozialprodukts wird unverändert in abhängiger Arbeit erwirtschaftet. Auf ihr fußt zu weiten Teilen der Wohlstand der Gesellschaft, aber auch deren soziale Sicherung. Mit der Zunahme der sogenannten »atypischen Beschäftigungsverhältnisse« [gemeint sind insbesondere Zeitarbeit, befristete Beschäftigung und Teilzeitbeschäftigung, etwa in Form der geringfügigen Beschäftigung] verbindet sich daher die Frage, ob diese und die daneben zu beobachtende Zunahme »kleiner Selbständigkeit« sowie die Zunahme gering entlohnter Tätigkeiten zu einer Abkehr vom Normalarbeitsverhältnis im bisherigen prägenden Zuschnitt führen, die man durch Gesetzgebung fördern, verhindern oder gestalten müsste. Die Frage ist nicht nur für die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen von Bedeutung. Weil in Deutschland die sozialversicherungsrechtliche Absicherung seit Bismarck an der Beschäftigung in abhängiger Arbeit anknüpft, stellen sich die Fragen gleichfalls auch im Hinblick auf die Zukunft der sozialen Versorgung. Vor allem die gesetzliche Rentenversicherung vermittelt ihr Sicherungsniveau in Anknüpfung an die Erwerbsbiographien, die einem Normalarbeitsverhältnis zugrunde gelegt werden. Mit kleiner Selbständigkeit verbindet sich vielfach keine hinreichende Absicherung der sozialen Risiken; von der gesetzlichen Sozialversicherung wird sie nach inzwischen verbreiteter Auffassung nicht mehr zeitgemäß erfasst.
Die Abteilung setzt es sich zur Aufgabe, die aus diesem tatsächlichen Befund erwachsenen rechtlichen Folgen zu bewerten und durch konkrete Handlungsaufforderungen zu beantworten (...).«



Zu den aufgeworfenen Fragen und den derzeit absehbaren Entwicklungen im Arbeitsrecht hatte vor der Tagung Prof. Dr. Rüdiger Krause, Göttingen, das ausführliche Hauptgutachten erstellt. Die zusammenfassenden Thesen aus diesem Gutachten hat der Deutsche Juristentag auf seiner Internetseite veröffentlicht.

Nach ausführlicher Diskussion fasste der Deutsche Juristentag mehrheitlich die folgenden Beschlüsse als Empfehlungen an die Politik:

» **1. Digitalisierung und neue Formen der Arbeitsorganisation**

1. Als selbstständige Crowdworker sollten nur diejenigen gelten, die wirtschaftlich unabhängig sind. Zur besseren Durchsetzung des Schutzes der Crowdworker ist eine Umkehr der Beweislast erforderlich.
2. Crowdwork sollte im Sinne eines Mindestschutzes gesetzlich geregelt werden.
 - a) Auch selbstständige Crowdworker benötigen einen gesetzlichen Mindestschutz, etwa für Entgelt, Arbeitserholung, Arbeitsschutz sowie Vertragsbeendigung.
 - b) Die Gewerkschaften benötigen Zutritts- und Kommunikationsrechte auf elektronischer Basis wie etwa die Nutzung des betrieblichen Intranets und des Mailverteilers der für den Arbeitgeber tätigen Personen.
3. Alle selbstständigen Crowdworker sollten über das geltende Recht hinaus (zum Beispiel § 2 Nr. 9 SGB VI) in die Sozialversicherung einbezogen werden.

4. Arbeitnehmerähnliche Personen sollten über das geltende Recht hinaus (§ 5 Abs. 1 S. 2 BetrVG) in die Betriebsverfassung einbezogen werden.
5. § 3 Abs. 1 und Abs. 5 BetrVG sollte geändert werden, mit dem Ziel, dass durch Tarifverträge von Vorschriften des BetrVG zur Organisationsstruktur abgewichen werden kann.
Hierdurch sollten zusätzliche Arbeitnehmer-Vertretungsgremien mit Rechten, wie sie bei Betriebsräten vorgesehen sind, eingerichtet werden können.
6. Das Mitbestimmungsrecht des § 91 BetrVG bei Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung sollte durch Streichung des Worts »offensichtlich« gestärkt werden.
7. Bei Wahlen zum Betriebsrat, Personalrat und zur Schwerbehindertenvertretung ist eine zusätzliche Bekanntmachung durch Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) vorzuschreiben.

II. Digitalisierung und Arbeitszeit

1. Das öffentlich-rechtliche Arbeitszeitrecht sollte aus Gründen des Arbeitsschutzes unangetastet bleiben. Die Arbeitszeit bei IKT-gestützter Arbeit außerhalb des Betriebs und in Homeoffice wird dokumentiert.
3. Der Arbeitnehmer sollte unabhängig von § 8 TzBfG das Recht auf Bestimmung der zeitlichen Lage der Arbeitszeit haben, sofern keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.
4. Es sollte eine Rechtsverordnung i.S. von § 18 ArbSchG erlassen werden, die das Thema der psychischen Belastung bei der Arbeit zum Gegenstand hat.

III. Digitalisierung und Arbeitsort

1. Bei mobilisierbaren Tätigkeiten sollte ein Recht auf »Homeoffice« eingeführt werden, sofern betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.
2. Die Regelungen des Arbeitsstättenrechts sollten auf vom Arbeitgeber eingerichtete häusliche Arbeitsplätze ausgedehnt werden, mit dem Ziel, dass die Arbeitsbedingungen gesundheitlich unbedenklich sind.
Dem Arbeitgeber sollten Zugangs- und Kontrollrechte unter Beachtung von Art. 13 GG eingeräumt werden.

IV. Weiterbildung

Das Thema »Weiterbildung von Arbeitnehmern« sollte durch ein Bundesgesetz umfassend geregelt werden.

- a) Ein Beratungsanspruch auf Qualifizierung durch den Arbeitgeber, ausgeführt durch eine unabhängige Person, ist für alle Beschäftigten vorzusehen.
- b) Bei tätigkeitsbezogener Qualifizierung sollte der Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt werden.

Für weitere Weiterbildungsmaßnahmen ist die Entgeltfortzahlung und die Finanzierung der Bildungsmaßnahme abgestuft zu regeln, je nachdem, welchen Bezug die Bildungsmaßnahme zum Betrieb oder zur Tätigkeit aufweist. Ein Ausgleich für Vergütungseinbußen ist vorzusehen.
c) Die Mitbestimmungsrechte sind zu verbessern.

V. Datenschutz

1. Das Inkrafttreten der Datenschutz-Grundverordnung sollte zum Anlass genommen werden, das Recht des Arbeitnehmerdatenschutzes über § 32 BDSG hinaus umfassend neu zu regeln.
2. Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ist auch auf die nicht automatisierte Datenverarbeitung zu erstrecken. ‹‹

Die Beschlüsse zeigen, dass auf dem Deutschen Juristentag 2016 die Fragen der Zukunft der Arbeit, wie sie derzeit unter dem Stichwort Arbeit 4.0 diskutiert werden, zu konstruktiven Vorschlägen geführt haben, die es wert sind, nicht in der Versenkung zu verschwinden, sondern die im Rahmen der weiteren Diskussion zu diesem Thema mit berücksichtigt werden sollten.

Siehe:

- Thesen aus dem Hauptgutachten von Rüdiger Krause:
http://www.djt.de/fileadmin/downloads/71/71_Thesen_web.pdf
- Beschlüsse: http://www.djt.de/fileadmin/downloads/71/Beschluesse_gesamt.pdf



Ewald Bartl

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Stuttgart

Zur Beachtung

- » Soweit in diesem Rundbrief rechtliche Hinweise gegeben werden, ist dies nur als allgemeine, vereinfachende Orientierung zu verstehen und kann keine rechtliche Beratung im konkreten Fall ersetzen. Für rechtliche Beratung und Vertretung wenden Sie sich bitte an eine der im Folgenden aufgeführten Kanzleien.

Unsere Kanzleien

10405 Berlin | dka Rechtsanwälte | Fachanwälte

Marion Burghardt*, Christian Fraatz*, Dieter Hummel*, Mechtild Kuby*, Nils Kummert*, Sebastian Baunack*, Dr. Lukas Middel, Sandra Kunze*, Dr. Silvia Velikova*, Damiano Valgolio*, Anne Weidner*, Gerd Denzel, Norbert Schuster, Mara Neele Künkel, Daniel Weidmann*, Dr. Raphaël Callsen
Immanuelkirchstraße 3-4
10405 Berlin
Telefon: 030 446792-0
Fax: 030 446792-20
info@dka-kanzlei.de | www.dka-kanzlei.de

22303 Hamburg | Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft

Klaus Müller-Knapp*, Jens Peter Hjort*, Manfred Wulff*, Andreas Bufalica*, Dr. Julian Richter*, Dr. Lisa Moos, Heiner Fechner, Christopher Kaempf, Dr. Ragnhild Christiansen, Charlotte Kleveman
Kaemmererufer 20
22303 Hamburg
Telefon: 040 65066690 | Fax: 040 650666999
kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de
www.arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de

24103 Kiel | Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft (Zweigstelle)

Dr. Julian Richter*
Kleiner Kuhberg 2-6
24103 Kiel
Telefon: 0431 90880123 | Fax: 0431 90880124
kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-kiel.de | www.arbeitsrechtsanwaelte-kiel.de

28195 Bremen | Kanzlei Sieling · Winter · Dette · Nacken

Tilo Winter*, Dieter Dette*, Michael Nacken*, Sonja Litzig*, Dr. jur. Pelin Ögüt*, Dilek Ergün*, Markus Barton, Simon Wionski, Christoph Gottbehüt
Am Wall 190
28195 Bremen
Telefon: 0421 337570 | Fax: 0421 325836
kooperation@arbeitsrecht-bremen.de | www.arbeitsrecht-bremen.de

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

30159 Hannover | Kanzlei Detlef Fricke und Joachim Klug

Detlef Fricke, Joachim Klug*, Olivia Günter
Goseriede 12
30159 Hannover
Telefon: 0511 70074-0 | Fax: 0511 70074-22
post@fricke-klug.de | www.fricke-klug.de

44137 Dortmund | Kanzlei für Arbeitsrecht Ingelore Stein

Ingelore Stein*, Iris Woerner*, Kerstin Rogalla
Kampstraße 4A (Krügerpassage)
44137 Dortmund
Telefon: 0231 822013 | Fax: 0231 822014
arbeitsrecht@ingelore-stein.de | www.ingelore-stein.de

60313 Frankfurt am Main | Büdel Rechtsanwälte

Detlef Büdel*, Udo Rein*, Nina Krüger*, Dr. Patrick Fütterer*, Christine Zedler
Petersstraße 4
60313 Frankfurt am Main
Telefon: 069 1338581-0 | Fax: 069 1338581-14
anwaelte@fbb-arbeitsrecht.de | www.fbb-arbeitsrecht.de

**60318 Frankfurt am Main | franzmann. geilen. brückmann.
fachanwälte für arbeitsrecht**

Armin Franzmann*, Yvonne Geilen*, Jan Brückmann*,
Kathrin Poppelreuter, Kathrin Schlegel*
Scheffelstraße 11
60318 Frankfurt
Telefon: 069 15392820 | Fax: 069 15392821
mail@arbeitnehmer-kanzlei.de | www.arbeitnehmer-kanzlei.de

65185 Wiesbaden | Schütte & Kollegen

Reinhard Schütte*, Jakob T. Lange*, Simon Kalck*
In Bürogemeinschaft mit: Brigitte Strubel-Mattes*
Adolfsallee 22
65185 Wiesbaden
Telefon: 0611 950011-0 | Fax: 0611 950011-20
rae@wiesbaden-arbeitsrecht.com | www.wiesbaden-arbeitsrecht.com

68161 Mannheim | Kanzlei für Arbeitsrecht – Dr. Growe & Kollegen

Dr. Dietrich Growe*, Stefan Gild-Weber*, Andrea von Zelewski, Mirjam Scherm
P 7, 6–7 (ÖVA-Passage)
68161 Mannheim
Telefon: 0621 862461-0 | Fax: 0621 862461-29
mail@kanzlei-growe.de | www.kanzlei-growe.de

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

70176 Stuttgart | Bartl & Weise – Anwaltskanzlei

Ewald Bartl*, Dirk Weise, Benja Mausner*, Maike Hellweg, Katharina Grenz,
Diana Arndt-Riffler* (in Bürogemeinschaft)

Johannesstraße 75

70176 Stuttgart

Telefon: 0711 6332430 | Fax: 0711 63324320

info@kanzlei-bww.de | www.kanzlei-bww.de

79098 Freiburg | Anwaltsbüro im Hegarhaus

Michael Schubert*, Ricarda Ulbrich* (auch Fachanwältin für Sozialrecht und
Mediatorin), Cornelia Czuratis

Wilhelmstraße 10

79098 Freiburg

Telefon: 0761 3879211 | Fax: 0761 280024

kanzlei@anwaltsbuero-im-hegarhaus.de | www.anwaltsbuero-im-hegarhaus.de

90429 Nürnberg | Manske & Partner

Jürgen Markowski*, Ute Baumann-Stadler*, Beate Schoknecht*, Sabine Feichtinger*,
Thomas Müller*, Dr. Sandra B. Carlson*, LL.M., Judith Briegel*, Andreas Bartelmeß*,
Georg Sendelbeck*, Axel Angerer, Magdalena Wagner, Sebastian Lohneis;

Berater der Kanzlei: Wolfgang Manske

Bärenschanzstraße 4

90429 Nürnberg

Telefon: 0911 307310 | Fax: 0911 265150

kanzlei@manske-partner.de | www.manske-partner.de

* Fachanwältin für Arbeitsrecht

Impressum

- » Der Rundbrief der Anwaltskooperation **ArbeitnehmerAnwälte** wird herausgegeben von dem Rechtsanwaltsbüro
- **Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft**
Kaemmererufer 20
22303 Hamburg
Telefon: 040 65066690 | Fax: 040 650666999
kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de
www.arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de
Partnerschaftsregister: AG Hamburg, PR 816
- Verantwortlicher Redakteur: Rechtsanwalt Dr. Julian Richter

Die Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte des Rechtsanwaltsbüros Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft sind Mitglieder der Hanseatischen Rechtsanwaltskammer (Hamburg) und führen die Berufsbezeichnung Rechtsanwältin bzw. Rechtsanwalt, die ihnen in Deutschland verliehen wurde. Aufsichtsbehörde ist gemäß § 73 Abs. 2 Nr. 4 BRAO die Hanseatische Rechtsanwaltskammer, Bleichenbrücke 9, D-20354 Hamburg.

Die für die Berufsausübung maßgeblichen Regelungen – Bundesrechtsanwaltsordnung (BRAO), Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (RVG), Berufsordnung der Rechtsanwälte (BORA), Berufsregeln der Rechtsanwälte der Europäischen Gemeinschaft, Fachanwaltsordnung – können im Internetangebot der Bundesrechtsanwaltskammer (www.brak.de) eingesehen werden.

Dieser Rundbrief enthält in seiner elektronischen Fassung externe Hyperlinks zu Internetangeboten, die nicht von uns zur Verfügung gestellt werden.

- Gestaltung, Layout & Fotos: formation_01 · netzwerk für digitale gestaltung
www.formation01.com
- Autorenportraits: Autoren