

BETRIEBSRAT



Ihre Rechte und Pflichten

So viele Veränderungen in so kurzer Zeit ...

Liebe Betriebsrätin, lieber Betriebsrat,

... das denke ich, wenn ich die letzten 18 Monate Revue passieren lasse. Gerade in der Personalarbeit hat es in den vergangenen 1,5 Jahren massive Veränderungen gegeben.

Das betrifft auch Ihre Arbeit als Betriebsrat stark. Schließlich sind Sie in vielen Angelegenheiten zu beteiligen. Viele Prozesse wurden optimiert und teilweise sogar erst digitalisiert. Plötzlich wurden wöchentliche Konferenzen wie selbstverständlich per Video abgehalten.

Auch Sie profitieren von diesen Neuerungen, weil Sie nun Gremiumssitzungen und sogar Betriebsversammlungen digital durchführen können. Die neue Selbstverständlichkeit bezüglich Arbeit im Homeoffice hat zudem so manch einen Arbeitgeber zum Umdenken in Sachen Familienfreundlichkeit gebracht. Das geht aus einer aktuellen Studie im Auftrag des Bundesfamilienministeriums hervor.

Bei allen positiven Entwicklungen dürfen Sie aber auch die Interessen der Kolleginnen und Kollegen, die mit den technischen Fortschritten nicht so gut zurechtkommen, nicht vergessen. Einige wurden von diesen Entwicklungen überrumpelt und fühlen sich überfordert.

Hier sind Sie als Betriebsrat gefragt. Fordern Sie bei Ihrem Arbeitgeber ein, dass er Ihren Kolleginnen und Kollegen – wo nötig – auch in Zeiten der Pandemie Weiterbildungen ermöglicht.

Ganz aktuell werden Sie sich allerdings unter Umständen eher mit der Frage auseinandersetzen müssen: „Was gilt, wenn Mitarbeiter in Risikogebieten Urlaub machen?“ Die Antwort auf diese Frage lesen Sie in dieser Ausgabe.

Herzliche Grüße

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Inhalt

Änderungskündigung: Arbeitgeber muss Ihren Kollegen vorher kein Homeoffice anbieten	3
Urlaub nachholen? Arbeitgeber muss bei Quarantäne Urlaub nicht nachgewähren	4
Kopftuchverbot: Wann Ihr Arbeitgeber religiöse Symbole verbieten darf	6
Ihre Pflichten: Die 6 wichtigsten Pflichten, die Sie als Betriebsrat haben	8

Mitarbeiterkontrollen: Darf der Arbeitgeber nun wöchentliche Berichte verlangen?	13
Arbeitszeitbetrug: Darf der Arbeitgeber wegen ein paar Minuten fristlos kündigen?	14
Diebstahl: Hier darf Ihr Arbeitgeber kündigen	15
Nichtraucherschutz: Schützen Sie Ihre Kollegen mit dieser Betriebsvereinbarung ..	17
Muster-Betriebsvereinbarung: Nichtraucherschutz	18

Arbeitgeber muss Ihren Kollegen vorher kein Homeoffice anbieten

Ihr Arbeitgeber kann die unternehmerische Entscheidung treffen, einen Kollegen per Änderungskündigung auf einen anderen Arbeitsplatz zu versetzen. Er muss dem Betroffenen in diesem Fall nicht vorrangig eine Tätigkeit aus dem Homeoffice als milderes Mittel anbieten. Das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung klargestellt (24.3.2021, Az. 4 Sa 1243/20).

Arbeitnehmerin war seit fast 30 Jahren in Berliner Niederlassung tätig

Der Fall: Eine Arbeitnehmerin war bereits seit 1992 bei ihrem Arbeitgeber, einer Bank, in der Berliner Niederlassung als Vertriebsassistentin beschäftigt. Der Hauptsitz der Bank lag in Wuppertal. Im Jahr 2019 entschied der Arbeitgeber, den Standort Berlin stillzulegen. Die Vertriebsassistenten sollten nur noch von Wuppertal aus arbeiten.

Arbeitgeber spricht Änderungskündigung aus

Deshalb kündigte der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis der Arbeitnehmerin Ende Oktober 2019 auf Ende Mai 2020 per Änderungskündigung nach § 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG).

Er bot ihr im Zusammenhang mit der Kündigung an, das Arbeitsverhältnis in der Zentrale in Wuppertal fortzusetzen.

Das lehnte die Arbeitnehmerin allerdings ab.

Arbeitnehmerin wehrt sich beim Arbeitsgericht Berlin mit Erfolg

In der Folgezeit erhob sie Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht (ArbG) Berlin gegen die Kündigung. Sie machte geltend, dass die Änderungskündigung sozial ungerechtfertigt und deshalb unwirksam sei.

Dabei berief sie sich darauf, dass der Arbeitgeber ihr vor einer Versetzung nach Wuppertal als milderes Mittel hätte anbieten müssen, ihre Tätigkeit weiterhin in Berlin aus dem Homeoffice auszuüben. Sie stellte klar, dass sie ihre Arbeit unproblematisch auch von dort aus erledigen könne. Außerdem argumentierte sie, dass die Kolleginnen und Kollegen im Außendienst auch im Homeoffice arbeiten würden.

Das ArbG Berlin erklärte die Änderungskündigung für unwirksam und sprach der Arbeitnehmerin einen Anspruch auf Tätigkeit aus dem Homeoffice zu (10.8.2020, Az. 19 Ca 13189/19). Gegen diese Entscheidung legte der Arbeitgeber daraufhin Berufung beim LAG Berlin-Brandenburg ein – mit Erfolg.

Landesarbeitsgericht lehnt Anspruch auf Homeoffice ab

Die Entscheidung: Das LAG Berlin-Brandenburg sah das anders und hob die erstinstanzliche Entscheidung auf.

Es urteilte, dass der Arbeitgeber die Mitarbeiterin aufgrund einer entsprechenden unternehmerischen Entscheidung per Änderungskündigung nach Wuppertal versetzen durfte.

Er sei nicht verpflichtet gewesen, der Arbeitnehmerin zunächst einen Homeoffice-Arbeitsplatz als milderes Mittel anzubieten. Das begründeten die Richter damit, dass es zur unternehmerischen Entscheidungsfreiheit gehöre, festzulegen, ob Mitarbeitende ihre Tätigkeit vor Ort im Betrieb erbringen müssten oder ob man ihnen Homeoffice anbiete.

Ihre Rolle als Betriebsrat

Als Betriebsrat sind Sie bei einer Änderungskündigung wie bei allen anderen Kündigungen anzuhören, § 102 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), bevor Ihr Arbeitgeber diese ausspricht. Sie haben also zumindest die Gelegenheit, Stellung zu beziehen, auch wenn Sie eine entsprechende Kündigung letztlich nicht verhindern können. In einem vergleichbaren Fall könnten Sie einwenden, dass die Arbeit aus dem Homeoffice eine praktikable Lösung wäre, wenn die Kollegin oder der Kollege sich verpflichte, gewisse Tage im Monat in der Zentrale z. B. in Wuppertal vor Ort zu sein.

Fazit: Ihr Arbeitgeber entscheidet, wo Sie und Ihre Kollegen arbeiten

Die Entscheidung darüber, ob Kollegen im Homeoffice arbeiten dürfen, trifft Ihr Arbeit-

geber. Sie können vor allem im Rahmen Ihres Mitbestimmungsrechts bei der betrieblichen Ordnung (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) Einfluss nehmen, wenn es also darum geht, dass Ihr Arbeitgeber durch die Telearbeit die Möglichkeit hat, die Leistung und das Verhalten eines Kollegen zu kontrollieren.

Zudem haben Sie bei der Einführung von Telearbeit umfassende Mitbestimmungsrechte. Ihr Arbeitgeber muss Sie bereits im Planungsstadium zur Einführung der Telearbeit unterrichten und sich mit Ihnen beraten. Die unternehmerische Entscheidung an sich ist jedoch auch nicht von einem Gericht überprüfbar. Ihr Arbeitgeber allein entscheidet vielmehr, wie er die Arbeit organisiert und wie er sie verteilt.

§ 2 Satz 1 KSchG

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und bietet er dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Kündigung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen an, so kann der Arbeitnehmer dieses Angebot unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist (§ 1 Abs. 2 Satz 1 bis 3, Abs. 3 Satz 1 und 2).

Urlaub nachholen?

Arbeitgeber muss bei Quarantäne Urlaub nicht nachgewähren

Können Ihre Kolleginnen und Kollegen und Sie verlorene Urlaubstage nachholen, wenn Sie während des Urlaubs in Quarantäne müssen? Nach einer aktuellen Entscheidung des

Arbeitsgerichts (ArbG) Bonn besteht in diesem Fall kein Anspruch auf Nachgewährung von Urlaubstagen (7.7.2021, Az. 2 Ca 504/21).

Arbeitnehmerin wird von Behörde in Quarantäne geschickt

Der Fall: Der Arbeitgeber gewährte einer Arbeitnehmerin für den Zeitraum vom 30.11.2020 bis zum 12.12.2020 Erholungsurlaub. Allerdings infizierte sich die Arbeitnehmerin kurz vorher mit COVID-19. Sie wurde deshalb per behördliche Anordnung in der Zeit vom 27.11.2020 bis zum 7.12.2020 in Quarantäne geschickt. Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung legte sie nicht vor.

Dennoch verlangte sie von ihrem Arbeitgeber die Nachgewährung von 5 Urlaubstagen. Das verweigerte ihr der Arbeitgeber.

Die Arbeitnehmerin klagte daraufhin die Urlaubstage vor dem ArbG Bonn ein, allerdings ohne Erfolg.

Kein Anspruch auf Nachgewährung von Urlaubstagen

Die Entscheidung: Das Gericht urteilte, dass der Arbeitnehmerin kein Anspruch auf Nachgewährung der Urlaubstage zustehe. Zwar sehe § 9 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) bei einer Arbeitsunfähigkeit die Nachgewährung von Urlaub vor. Hier lägen die entsprechenden Voraussetzungen jedoch nicht vor.

Denn nach § 9 BUrlG müsse ein Arzt die Arbeitsunfähigkeit durch ein Attest bescheinigen, damit die entsprechenden Tage nicht auf den Jahresurlaub angerechnet würden. Daran fehle es hier. Eine behördliche Quarantäneanordnung ersetze das ärztliche Zeugnis nicht. Schließlich obliege die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers allein einem Arzt.

Eine entsprechende Anwendung von § 9 BUrlG bei einer behördlichen Quarantäneanordnung aufgrund einer COVID-19-Infek-

tion schloss das Gericht aus. Das begründete der Richter damit, dass weder eine planwidrige Regelungslücke noch ein mit einer Arbeitsunfähigkeit vergleichbarer Sachverhalt gegeben sei. Denn eine Infektion mit COVID-19 führe nicht unmittelbar zu einer Arbeitsunfähigkeit.

Entscheidung noch nicht rechtskräftig

Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig. Gegen das Urteil kann Berufung beim Landesarbeitsgericht eingelegt werden. Ich werde Sie ggf. auf dem Laufenden halten, sobald ein neues Urteil vorliegt.

MEIN TIPP



Ärztliches Attest ist zwingend nötig

Weisen Sie als Betriebsrat Betroffene in einem vergleichbaren Fall darauf hin, dass Ihr Arbeitgeber ein ärztliches Attest benötigt, damit er eventuell verlorene Urlaubstage nachgewähren kann. Zudem haben Ihre Kolleginnen und Kollegen nur mit einer offiziellen Krankmeldung Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Was gilt, wenn Ihre Kollegen in Risikogebieten Urlaub machen?

Abhängig davon, ob Ihre Kolleginnen und Kollegen aus einem einfachen Risikogebiet, einem Hochrisikogebiet oder einem Virusvariantengebiet einreisen und ob sie geimpft oder genesen sind bzw. bis dato ohne Schutz unterwegs sind, gelten unterschiedliche Regelungen.

Rückkehrer aus Hochrisikogebieten, die nicht geimpft oder genesen sind, sind verpflichtet, sich in eine 10-tägige Quarantäne zu bege-

ben. Diese können sie allerdings durch einen negativen Test bei der Einreise und am 5. Tag um 5 Tage verkürzen.

Wer aus einem Virusvariantengebiet wie z. B. zurzeit Südafrika oder Brasilien einreist, muss 14 Tage in Quarantäne. Das gilt auch für Geimpfte und Genesene. Eine Verkürzung dieser Quarantäne ist nicht möglich.

Kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung

Nehmen Arbeitnehmer wissentlich in Kauf, dass sie nach der Rückkehr aus dem Ausland wegen einer Urlaubsreise in Quarantäne müssen, handeln sie schuldhaft im Sinne der Entgeltfortzahlungsbestimmungen, wenn sie sich letztlich tatsächlich in Quarantäne begeben müssen. In diesem Fall steht ihnen kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen Verhinderung nach § 616 Bürgerliches Gesetzbuch zu.

Davon ist auszugehen, wenn Ihre Kolleginnen und Kollegen in Hochrisiko- bzw. Virusvariantengebiete reisen. Denn für diese gilt seit dem 1.7.2021 grundsätzlich eine Reisewarnung für nicht notwendige touristische Reisen.

Wird ein Urlaubsort allerdings plötzlich nach Antritt der Reise eines Kollegen zum Risikogebiet erklärt, hat dieser nicht schuldhaft gehandelt. Er hat deshalb für einen vorübergehenden Zeitraum einen Anspruch auf Lohnfortzahlung.

§ 9 BUrlG



Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.

Kopftuchverbot

Wann Ihr Arbeitgeber religiöse Symbole verbieten darf

Auseinandersetzungen um das Tragen religiöser Symbole am Arbeitsplatz gibt es viele. Dementsprechend gibt es inzwischen auch eine Menge Entscheidungen zu diesem Thema. Nun sind 2 weitere Urteile hinzugekommen.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat entschieden. Danach ist klar: Verbote darf es geben, wenn sie gut und konkret begründet sind (EuGH, 15.7.2021, Az. C-804/18 und C-341/19).

Arbeitgeber verbietet das Tragen sichtbarer religiöser Zeichen

Der Fall: In beiden Fällen ging es um das Verbot des Tragens sichtbarer religiöser Zeichen. Ein Fall ereignete sich in einem Drogeriemarkt in Süddeutschland. Der andere betraf eine Heilerziehungspflegerin in Hamburg.

Die Arbeitgeber hatten es ihren Arbeitnehmerinnen verboten, sichtbare religiöse Zeichen und damit auch ein Kopftuch am Arbeitsplatz

zu tragen. Eine der Beschäftigten wurde abgemahnt. Das begründete der Arbeitgeber damit, dass sie auch gegenüber Dritten eine gewisse Neutralität zu wahren habe.

Beide Arbeitnehmerinnen klagten gegen die arbeitsrechtlichen Maßnahmen. Die nationalen Gerichte legten die Fälle dem EuGH zur Entscheidung entsprechend § 267 Vertrag über die Arbeitsweise der EU (AEUV) vor.

Europäischer Gerichtshof betrachtet die Fälle differenziert

Die Entscheidung: Der EuGH stellte in seiner Entscheidung klar, dass ein Verbot jedweder religiösen Zeichen am Arbeitsplatz unabhängig von der Konfession oder Weltanschauung eine mittelbare Diskriminierung wegen der Religion sei. Er führte aber auch aus, dass es durchaus Fälle geben könne, in denen eine Neutralitätspolitik gerechtfertigt sei.

Wenn Ihr Arbeitgeber neutral auftreten will, kann das vor allem erlaubt sein, wenn er ein wirkliches Bedürfnis an betrieblicher Neutralität hat, z. B. weil ihm ohne deren Befolgung eine Beeinträchtigung der unternehmerischen Freiheit droht. Das könnte gegeben sein, wenn er aufgrund dessen bestimmte Kundenerwartungen nicht erfüllen kann.

Was Ihr Arbeitgeber alles zu beachten hat

Entscheidet sich Ihr Arbeitgeber für ein Verbot religiöser Symbole, sollte er dabei berücksichtigen, dass dieses Verbot Angehörige bestimmte religiöser Gruppen mehr treffen kann als andere. Und zwar vor allem dann, wenn bei diesen das Tragen auffälliger religiöser Zeichen stärker mit der Religion verbunden ist als bei anderen Weltanschauungen.

Eine betriebliche Neutralitätspolitik könne nur wirksam verfolgt werden, wenn überhaupt keine sichtbaren Bekundungen politischer, weltanschaulicher oder auch religiöser Überzeugungen erlaubt seien. Auch ein kleines Symbol setze die Neutralitätsregeln außer Kraft, so der EuGH. So oder so sollte es das Ziel Ihres Arbeitgebers sein, alle Mitarbeiter gleichzubehandeln. Die nationalen Gerichte müssen bei ihrer Entscheidung die Vorgaben des EuGH nun mit in die Abwägung einbeziehen.

So sollten Sie als Betriebsrat sich verhalten

Setzen Sie sich dafür ein, dass Ihr Arbeitgeber sich gegenüber etwaigen religiösen oder weltanschaulichen Symbolen weitestgehend offen zeigt. Dass das nicht in jedem Betrieb bzw. in jeder Einrichtung immer möglich ist, ist klar. Allerdings sollte Ihrem Arbeitgeber bewusst sein, dass er nach dieser Entscheidung nicht mehr einfach beschließen kann, große Symbole zu verbieten, während er kleinere weiterhin erlaubt.

Ist es also für ihn bzw. für Ihren Betrieb insgesamt wichtig, dass Ihre Kolleginnen und Kollegen keine größeren religiösen Symbole tragen, darf er diese verbieten, muss allerdings in diesem Fall dann auch das Tragen anderer religiöser oder weltanschaulicher Symbole im Betrieb untersagen, also auch das Halskettchen mit Kreuz. Andernfalls riskiert er eine Diskriminierung.

Ihr Arbeitgeber muss die Wichtigkeit des Verbots zudem belegen können. So müsste er z. B. nachweisen können, dass Kunden keine Geschäfte mit ihm tätigen möchten, wenn sie von einer Arbeitnehmerin mit Kopftuch bedient werden.

Fazit: Verbote setzen gute Begründung voraus

Ihr Arbeitgeber darf religiöse Symbole nur mit guter Begründung verbieten. Bezogen auf den Fall könnte das heißen, dass der Inhaber des Drogeriemarkts seiner Mitarbeiterin das Tragen eines Kopftuchs nicht verbieten dürfte, da es in Deutschland heute überwiegend unproblematisch ist, wenn eine Frau mit Kopftuch bedient. Bei der Heilerziehungspflegerin könnte der Arbeitgeber sich hingegen mit dem Verbot durchsetzen. Denn sie hat überwiegend mit Kindern zu tun, die häufig Einschränkungen haben. Die endgültige Entscheidung in den beiden Fällen treffen jetzt die jeweiligen nationalen Gerichte.

Ihre Pflichten

Die 6 wichtigsten Pflichten, die Sie als Betriebsrat haben

Als Betriebsrat können Sie gegenüber Ihrem Arbeitgeber Forderungen stellen. So können Sie dringenden Handlungsbedarf anmelden und dabei auf Ihr Recht zur Mitbestimmung verweisen. Allerdings funktioniert das auch in die andere Richtung: Ihr Arbeitgeber kann auch an Sie als Betriebsrat Forderungen stellen. Die wichtigsten 6 Pflichten, die Sie als Gremium haben, habe ich Ihnen im Folgenden zusammengestellt.

1. Pflicht: Friedenspflicht

Der Frieden im Betrieb hat immer Vorrang. Deshalb hat jedes Betriebsratsmitglied eine ganz wichtige Forderung des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) zu erfüllen:

§ 267 AEUV

Der EuGH entscheidet im Wege der Vorabentscheidung

- a) über die Auslegung der Verträge,
- b) über die Gültigkeit und die Auslegung der Handlungen der Organe, Einrichtungen oder sonstigen Stellen der Union.

Wird eine derartige Frage einem Gericht eines Mitgliedstaats gestellt und hält dieses Gericht eine Entscheidung darüber zum Erlass seines Urteils für erforderlich, kann es diese Frage dem Gerichtshof zur Entscheidung vorlegen.

Als Betriebsratsmitglied sind Sie nach § 2 Abs.1 BetrVG in Verbindung mit § 74 Abs. 2 BetrVG gehalten, die betriebliche Friedenspflicht zu wahren.

BEISPIEL

Heikles Thema Streik

Die Gewerkschaft hat zum Streik aufgerufen. Sie möchte der Forderung nach höheren Löhnen ein stärkeres Gewicht verleihen.

Natürlich dürfen und sollen Sie als Betriebsrat die Interessen Ihrer Kolleginnen und Kollegen vertreten. Sie dürfen sich aber nicht an Spitze eines Streiks stellen, auch wenn er von

der Gewerkschaft organisiert ist. Vor allem dürfen Sie nicht aktiv dazu auffordern bzw. diesen selbst aktiv unterstützen. Als Betriebsrat haben Sie sich vielmehr aus Arbeitsk Kampfmaßnahmen zwischen der Gewerkschaft und dem Arbeitgeberverband herauszuhalten, wenn Ihr Betrieb bestreikt wird. Schließlich sind Sie zur Neutralität verpflichtet.

Ein Aufruf zum Warnstreik ist rechtswidrig, wenn der Streik gegen die tarifliche Friedenspflicht verstößt. Sie sind also verpflichtet, sämtliche Arbeitsk Kampfmaßnahmen zu unterlassen.

MEIN TIPP



Unterlassen Sie die folgenden 3 Verhaltensweisen

1. Nehmen Sie als Betriebsratsmitglied niemals an einem Streik gegen Ihren Arbeitgeber teil oder rufen dazu auf.
2. Beteiligen Sie sich nicht an der Organisation von Arbeitsk Kampfmaßnahmen gegen Ihren Arbeitgeber.
3. Stören Sie niemals den Arbeitsablauf oder Betriebsfrieden.

Möchte einer Ihrer Kollegen, der in der Gewerkschaft organisiert ist, an einer Arbeitsk Kampfmaßnahme teilnehmen, kann er das nur in seiner Funktion als Arbeitnehmer. Sie als Betriebsrat und er sollten darauf achten, dass das Gremium sich davon distanziert. Schließlich bleibt es mit allen Rechten und Pflichten im Amt. Als Gremium haben Sie Ihre Pflichten neutral wahrzunehmen.

Folge eines Verstoßes gegen Neutralitätsgebot

Verstoßen Sie als Gremium oder eines Ihrer Mitglieder gegen das Neutralitätsgebot im

Arbeitskampf aus § 74 Abs. 2 Satz 1 BetrVG, kann Ihr Arbeitgeber wegen der unmittelbaren Auswirkungen auf den Arbeitsk Kampf einen Unterlassungsanspruch gegen einzelne Betriebsratsmitglieder geltend machen.

§ 74 Abs. 2 BetrVG



2) Maßnahmen des Arbeitskampfes zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sind unzulässig; Arbeitgeber und Betriebsrat haben Betätigungen zu unterlassen, durch die der Arbeitsablauf oder der Frieden des Betriebs beeinträchtigt werden. Sie haben jede parteipolitische Betätigung im Betrieb zu unterlassen [...].

2. Pflicht: Vertrauensvolle Zusammenarbeit

Als Betriebsrat sind Sie verpflichtet, für Ihren Arbeitgeber und nicht gegen ihn zu arbeiten. Vertrauensvolle Zusammenarbeit bedeutet weit mehr als nur ein Nebeneinander. Keine Seite darf gegen die andere arbeiten, um sie in ihrer Funktion innerhalb der Betriebsverfassung nicht zu stören. Als Betriebsrat müssen Sie deshalb auch bei der Verfolgung der Arbeitnehmerinteressen auf die betrieblichen Interessen achten. Ein einseitiger Eingriff in die Leitung des Betriebs ist Ihnen nach § 77 Abs. 1 Satz 2 BetrVG nicht erlaubt. Natürlich sind Sie auch verpflichtet, sämtliche Tätigkeiten zu unterlassen, die den betrieblichen Ablauf oder den betrieblichen Frieden stören könnten.

Das bedeutet für Sie: Sie müssen einerseits die Interessen des Betriebs, andererseits aber auch das Wohl der im Betrieb beschäftigten Kolleginnen und Kollegen berücksichtigen.

ACHTUNG



Auch Ihr Arbeitgeber muss Ihre Rechte als Betriebsrat stets beachten

Ihr Arbeitgeber muss umgekehrt Ihre gesetzlich geregelten Beteiligungsrechte achten. Pochen Sie darauf!

Folgen eines Verstoßes

Ein grober Verstoß gegen Ihre gesetzlichen Pflichten z. B. zur vertrauensvollen Zusammenarbeit ist dann anzunehmen, wenn eine Pflichtverletzung objektiv erheblich und offensichtlich schwerwiegend ist. Nach § 23 Abs. 1 BetrVG kann Ihr Arbeitgeber bei einem Verstoß eines Gremiumscollegen dessen Ausschluss aus dem Betriebsrat wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten verlangen. Das setzt voraus, dass unter Berücksichtigung aller Umstände die weitere Amtsausübung des Kollegen untragbar erscheint.

MEIN TIPP



Vermeiden Sie Konflikte

Nach § 2 Abs. 1 BetrVG sind Sie zwar verpflichtet, vertrauensvoll mit Ihrem Arbeitgeber zusammenzuarbeiten. Das bedeutet aber nicht, dass Sie gesetzlich gezwungen sind, sich ihm gegenüber stets kompromissbereit zu zeigen. Allerdings ist eine gemeinsame Kompromisslinie in vielen Fällen auch im Sinne Ihrer Kolleginnen und Kollegen ratsam. Wägen Sie Ihre Kompromissbereitschaft in jedem Einzelfall wohlwollend ab.

Berücksichtigen Sie dabei zudem: Verweigern Sie die Verhandlungen mit Ihrem Arbeitgeber, kann er zur Durchsetzung seiner Pläne

die Einigungsstelle nach § 76 BetrVG anrufen. Deren Spruch ist verbindlich.

§ 23 Abs. 1 BetrVG



Mindestens ein Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer, der Arbeitgeber oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft können beim Arbeitsgericht den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Betriebsrat oder die Auflösung des Betriebsrats wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen. Auch der Betriebsrat kann den Ausschluss eines Mitglieds beantragen.

3. Pflicht: Interessen Ihrer Kollegen wahren

Ihre wichtigste Pflicht und Aufgabe ist es, dass Sie ein Gespür für die Belange Ihrer Kolleginnen und Kollegen haben und diese möglichst durchsetzen. Das fordert das BetrVG auch ganz ausdrücklich von Ihnen:

- » Sie vertreten die Interessen der Belegschaft gegenüber Ihrem Arbeitgeber.
- » Sie sind nach § 85 Abs. 1 BetrVG verpflichtet, Beschwerden aus der Belegschaft entgegenzunehmen, und wenn Sie sie für berechtigt halten, an Ihren Arbeitgeber weiterzuleiten und auf Abhilfe hinzuwirken.
- » Weiterhin müssen Sie nach § 86a BetrVG Vorschläge aus der Belegschaft entgegennehmen und diese innerhalb von 2 Monaten auf die Tagesordnung einer Betriebsratssitzung setzen.

Machen Sie sich diese Anforderungen zunutze. Suchen Sie das Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber.

4. Pflicht: Politik bleibt privat

Nur eine kollegiale Zusammenarbeit mit allen Betriebsparteien sichert die Unternehmensexistenz und damit auch die Arbeitsplätze. Deshalb sollte die Politik außen vor bleiben. Dass die Politik Privatsache ist, regelt auch das BetrVG. Denn nach § 74 Abs. 2 Satz 3 BetrVG haben Sie als Betriebsrat je de parteipolitische Betätigung zu unterlassen.

ACHTUNG



Arbeitgeber kann Ausschluss einzelner Kollegen forcieren

Bei einem besonders groben Verstoß gegen das Verbot der parteipolitischen Werbung kann Ihr Arbeitgeber nach § 23 Abs. 1 BetrVG auch die Entfernung einzelner Mitglieder oder sogar die Auflösung des kompletten Betriebsrats beim Arbeitsgericht beantragen. Verletzt einer Ihrer Gremiatskollegen dabei gleichzeitig auch noch seine arbeitsvertraglichen Pflichten, kann Ihr Arbeitgeber sogar eine fristlose Kündigung in Betracht ziehen.

5. Pflicht: Verschwiegenheit ist oberstes Gebot

Der Gesetzgeber hat Ihnen nach § 79 Abs. 1 BetrVG eine besondere Geheimhaltungspflicht auferlegt. Je enger und vertrauensvoller die Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber ist, desto mehr Einzelheiten erfahren Sie zwangsläufig über den Betrieb, die außerhalb niemanden etwas angehen. Deshalb sind Sie alle aus dem Gremium und auch die Ersatzmitglieder verpflichtet, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, die Ihnen im Zusammenhang mit Ihrer Betriebsrats-

tätigkeit bekannt geworden sind, nicht zu offenbaren oder zu verwerten.

Die folgenden 10 Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse unterliegen beispielsweise Ihrer Verschwiegenheitspflicht:

1. Auftragslage,
2. Umsatzhöhe,
3. Liquidität des Unternehmens,
4. Jahresabschlüsse (auch unveröffentlichte),
5. Erfindungen,
6. Rezepturen, Herstellungsmethoden, Konstruktionszeichnungen,
7. Vorzugspreise,
8. Kundenlisten,
9. Preiskalkulationen,
10. Verträge und Vertragsverhandlungen.

ACHTUNG



Hinweis auf Geheimhaltung muss erfolgt sein

Ihr Arbeitgeber muss nicht nur ein berechtigtes Interesse an der Geheimhaltung haben, sondern Sie in der betreffenden Angelegenheit auch ausdrücklich auf Ihre Geheimhaltungspflicht bezüglich des jeweiligen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisses hinweisen. Diese Geheimhaltungserklärung kann dabei auch mündlich erfolgen, sollte aber aus Beweisgründen sicherheitshalber schriftlich mitgeteilt werden. Außerdem muss sie zwingend die geheim zu haltende Angelegenheit eindeutig benennen.

Was noch der Verschwiegenheitspflicht unterliegt

Nicht nur Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse unterliegen der Verschwiegenheitspflicht.

Daneben treffen Sie und Ihre Betriebsratsmitglieder weitere Schweigepflichten gegenüber den Kollegen. Konkret müssen Sie nach § 99 Abs. 1 Satz 3 und § 102 Abs. 2 Satz 5 BetrVG auch Stillschweigen über persönliche Geheimnisse von Kolleginnen und Kollegen wahren, von denen Sie etwa im Rahmen von personellen Einzelmaßnahmen wie

- » Einstellungen,
- » Kündigungen,
- » Änderungskündigungen,
- » Versetzungen oder
- » Eingruppierungen

erfahren. Einer noch weiter gehenden Verschwiegenheitspflicht unterliegen Sie und Ihre Gremiums Kollegen, wenn einer Ihrer Kollegen Sie nach § 82 Abs. 2 BetrVG oder § 83 Abs. 1 BetrVG im Rahmen Ihrer Mitwirkungsrechte hinzuzieht.

Was nur eingeschränkt der Geheimhaltung unterliegt

Lohn- und Gehaltsdaten von Kollegen sind allgemein keine Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse im Sinne des § 79 Abs. 1 BetrVG. Das gilt zumindest dann, wenn diese nicht an außerbetriebliche Stellen weitergegeben werden. Allerdings müssen Sie dann Stillschweigen über Löhne und Gehälter wahren, wenn diese ein wesentlicher Kalkulationsfaktor für die Gesamtkosten des Betriebs sind.

Folgen eines Verstoßes

Ein Verrat dieser Geheimnisse kann schwerwiegende Konsequenzen haben.

1. Ihr Arbeitgeber kann einen Antrag auf Ausschluss des betreffenden Betriebsratsmitglieds aus seinem Amt nach § 23 Abs. 1 Satz 1 BetrVG stellen.

2. Er kann darüber hinaus eine Unterlassungsklage vor dem Arbeitsgericht einreichen.

§ 79 Abs. 1 Satz 1 BetrVG



Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrats sind verpflichtet, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zum Betriebsrat bekannt geworden und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind, nicht zu offenbaren und nicht zu verwerten.

6. Pflicht: Meldepflicht einhalten

Beschäftigt Ihr Arbeitgeber in dem Betrieb mehr als 200 Arbeitnehmer, muss er nach § 38 Abs. 1 BetrVG mindestens ein Betriebsratsmitglied von seinen nach dem Arbeitsvertrag geschuldeten Pflichten entbinden und freistellen. Dieser Kollege kümmert sich dann nur um die Betriebsratsarbeit.

Wie alle anderen Kollegen, die sich nur zeitweise für Betriebsratsangelegenheiten freistellen lassen, sollte er auch penibel darauf achten, dass er sich in jedem Fall ab- und wieder anmeldet. Während die nicht freigestellten Kollegen sich üblicherweise bei ihren Vorgesetzten ab- bzw. anmelden müssen, muss der freigestellte Kollege klären, bei wem er das für Tätigkeiten außerhalb des Betriebs tun muss. Denn auch er muss seine Abwesenheit anmelden.

Nutzen Sie im Betrieb ein Zeiterfassungsgerät, haben die freigestellten Kolleginnen und Kollegen dieses ebenfalls zu bedienen.

Auch wenn Sie als freigestelltes Betriebsratsmitglied nicht mehr dem Weisungsrecht Ihres Arbeitgebers unterliegen, müssen Sie

die nicht unmittelbar mit der Arbeitsleistung zusammenhängenden Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis sowie allgemeine Regelungen über das Verhalten und die Ordnung im Betrieb natürlich trotzdem beachten.

Die Pflicht zur Abmeldung trifft Sie immer dann, wenn Sie Ihren normalen Arbeitsplatz verlassen, um Ihre erforderlichen gesetzlichen Aufgaben als Gremiumsmitglied zu erfüllen. Erforderlich ist eine Arbeitsbefreiung etwa für

- » Betriebsratssitzungen,
- » Betriebsversammlungen,
- » Sprechstunden des Betriebsrats,
- » Einigungsstellenverfahren oder
- » anwaltliche Beratungsgespräche.

Für Gerichtsverhandlungen muss Ihr Arbeitgeber Sie nur dann bezahlt von der Arbeit freistellen, wenn Sie selbst an dem Verfahren

beteiligt sind, also beispielsweise als Zeuge geladen sind.

Folgen eines Pflichtverstoßes

Kommen Sie oder ein Kollege seiner Pflicht zur ordnungsgemäßen Ab- und Anmeldung nicht nach, kann Ihr Arbeitgeber nicht nur die Entgeltfortzahlung für die Zeit Ihrer Abwesenheit streichen, sondern das Verhalten auch mit einer Abmahnung ahnden.

MEIN TIPP



Sorgen Sie für klare Regeln

In den meisten Betrieben ist es schon aus organisatorischen Gründen nicht möglich, dass Sie sich bei Ihrem Arbeitgeber persönlich abmelden. Sorgen Sie deshalb für klare Regeln und sprechen Sie mit Ihrem Arbeitgeber ab, bei wem Sie sich ab- und wieder anmelden sollen, wenn Sie Betriebsratsarbeit zu erledigen haben.

Frage aus der Praxis – Mitarbeiterkontrollen

Darf der Arbeitgeber nun wöchentliche Berichte verlangen?

Frage: Unser Arbeitgeber hat uns kürzlich mitgeteilt, dass er alle Arbeitnehmer dazu verpflichten möchte, am Ende der Woche eine Art Tätigkeitsbericht abzuliefern. Er möchte ein Formular erstellen, auf dem unsere Kolleginnen und Kollegen kurz eintragen sollen, welche Tätigkeiten sie während der Woche erledigt haben, wie weit sie jeweils fortgeschritten sind, wie sie die nächsten Schritte planen und wo es Probleme gibt. Wir sehen darin eine unzulässige Leistungskontrolle. Wie ist die Rechtslage?

Mitarbeiterkontrollen: was erlaubt ist und was nicht

Antwort: Ihr Arbeitgeber hat grundsätzlich das Recht, die Einhaltung der arbeitsvertraglichen Pflichten und die Erledigung übernommener Aufgaben mit geeigneten Mitteln zu überprüfen. Hierzu zählt grundsätzlich auch eine Änderung im Berichtswesen.

Ob die Berichte in Ihrem Fall okay sind oder nicht, hängt davon ab, welche Angaben er verlangt und wie er die Informationen nutzt.

Ihr Arbeitgeber dürfte die Informationen nicht grundsätzlich nutzen, um die Leistungen bzw. die Qualität einzelner Arbeitnehmer einzuschätzen. Könnte er hingegen nachweisen, dass er die Erkenntnisse, die er

aus den Berichten gewinnt, ausschließlich nutzt, um die Effizienz und Rentabilität des Unternehmens zu steigern, könnte er die wöchentlichen Berichte unter Umständen verlangen.

MEIN TIPP



Einen Bericht pro Abteilung

Am besten setzen Sie sich mal mit Ihrem Arbeitgeber zusammen, um herauszufinden, was sein wahres Anliegen ist. Möchte er tatsächlich vor allem wissen, wo es in einzelnen Abteilungen hakt, versuchen Sie, ihn davon zu überzeugen, dass pro Abteilung ein Bericht z. B. pro Monat erstellt wird. Dann müsste sich eine Person aus der Abteilung hinsetzen und den Status quo bei den wichtigsten Projekten mitteilen. Das würde dazu führen, dass Ihr Arbeitgeber sich einen Überblick über den Fortschritt verschaffen kann, ohne die Leistungen Einzelner kontrollieren zu können.

Frage aus der Praxis – Arbeitszeitbetrug

Darf der Arbeitgeber wegen ein paar Minuten fristlos kündigen?

Frage: Einige Kollegen in unserem Betrieb sind viel unterwegs. Sie halten ihre Arbeitszeit in Excel-Tabellen fest. Bei einer bereits seit Langem im Unternehmen tätigen Kollegin sind jetzt Unregelmäßigkeiten aufgefallen. Es geht allerdings immer nur um ein paar Minuten. Unser Arbeitgeber möchte trotzdem ohne vorherige Abmahnung kündigen. Wir als Betriebsrat denken, er müsste zunächst eine Abmahnung aussprechen. Wie schaut die Situation aus, haben wir recht?

Erst die Abmahnung, dann die Kündigung

Antwort: Ich sehe es genauso wie Sie: Raten Sie Ihrem Arbeitgeber, die Kollegin zunächst

abzumahnern. Eine Kündigung wäre sonst eventuell unwirksam.

Zwar ist ein Arbeitszeitbetrug ein wichtiger Kündigungsgrund. Allerdings muss Ihr Arbeitgeber in jedem Fall eine Interessenabwägung vornehmen. Diese müsste meines Erachtens dahin gehend ausfallen, dass die lange Betriebszugehörigkeit und der geringe Umfang der Abweichung bei der Arbeitszeiterfassung eher für Ihre Kollegin sprechen.

Berücksichtigen Sie, dass es sich nur um wenige Minuten handelt

Argumentiert Ihr Arbeitgeber damit, dass das Verhalten wegen der langen Beschäftigungszeit als schwerwiegender Vertrauensbruch zu

bewerten sei, sollten Sie dem entgegenhalten, dass es sich bei den Unregelmäßigkeiten lediglich um einige Minuten gehandelt habe. Weisen Sie ihn zudem darauf hin, dass eine Abmahnung voraussichtlich wirkungsvoll sei. Außerdem würden Sie davon ausgehen, die Abmahnung würde dazu führen, dass die Kollegin solche Verhaltensweisen in Zukunft unterlasse.

MEIN TIPP



Formulieren Sie die Argumente gegen die Kündigung in Ihrer Stellungnahme

Hört Ihr Arbeitgeber Sie dennoch zu einer entsprechenden Kündigung an nach § 102 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), nutzen Sie die Stellungnahme, um Ihre Sicht der Dinge darzustellen. Tragen Sie möglichst detailliert alle Argumente vor, die gegen eine Kündigung sprechen. Sollte

Ihre Kollegin gerichtlich gegen eine entsprechende Kündigung vorgehen, werden die Richter bei ihrer Entscheidung Ihre Argumente in die Abwägung einfließen lassen. Das ist das Beste, was Sie für Ihre Kollegin jetzt tun können. Ich empfehle Ihnen zudem, Kollegen, die an die Erfassung ihrer Arbeitszeit zu lässig herangehen, im passenden Moment einmal zur Seite zu nehmen und sie über die eventuellen Konsequenzen aufzuklären.

§ 102 BetrVG



Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören. Der Arbeitgeber hat ihm die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

Diebstahl

Hier darf Ihr Arbeitgeber kündigen

Nicht alle Arbeitnehmer wahren immer die Eigentumsverhältnisse. Der Trend zum Diebstahl geringwertiger Sachen am Arbeitsplatz ist ungebrochen. Um einer weiteren Verbreitung entgegenzuwirken, greifen viele Arbeitgeber zur Kündigung. Immer wieder haben sie damit Erfolg. So auch der Arbeitgeber im folgenden vom Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg entschiedenen Fall (28.4.2021, Az. 23 Sa 1629/20).

Arbeitnehmer ist für die Entsorgung alter Geräte zuständig

Der Fall: Der Arbeitnehmer eines IT-Dienstleisters war auch für die Entsorgung alter

Geräte verantwortlich. Aus den zur Verschrottung bestimmten Geräten baute er 2 Netzteile sowie ein DVD-Laufwerk aus und bot diese über seine eigene Internetplattform zum Verkauf an. Der Arbeitgeber kündigte ihm deshalb nach § 626 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) fristlos, hilfsweise fristgerecht.

Arbeitnehmer erhebt Kündigungsschutzklage

Der Arbeitnehmer wehrte sich mit einer Kündigungsschutzklage gegen die Kündigung. Er berief sich darauf, dass es sich schließlich um ausgemusterte Geräte gehandelt habe. Der Arbeitgeber habe diese entsorgen wollen.

Außerdem sei er nie darauf hingewiesen worden, dass der Ausbau und private Verkauf von Hardware-Komponenten unzulässig sei. Das sei für ihn zudem auch nicht eindeutig ersichtlich gewesen. Schließlich habe sich auch der Vorgesetzte selbst einmal einen Drucker mit nach Hause genommen.

Auch ausgemusterte Geräte stehen noch im Eigentum des Arbeitgebers

Die Entscheidung: Das Gericht entschied zugunsten des Arbeitgebers. Es stellte klar, dass das Vorgehen des Arbeitnehmers ein Diebstahl sei. Die fristlose Kündigung sei deshalb gerechtfertigt. Daran ändere auch die Tatsache nichts, dass die ausgemusterten Geräte für den Arbeitgeber wertlos seien. Schließlich heiße „ausgemustert“ nicht, dass die Gegenstände zur freien Verfügung der Beschäftigten stünden. Der Arbeitnehmer sei zumindest verpflichtet gewesen, bei seinem Arbeitgeber nachzufragen, ob er die Geräte für andere Zwecke verwenden dürfe. Das habe er nicht getan.

Der Diebstahl erschüttere das Vertrauensverhältnis besonders schwer. Denn er stehe im unmittelbaren Zusammenhang mit der typischen Arbeitsaufgabe des Mitarbeiters. Die Wiederholungsgefahr sei deshalb groß, begründeten die Richter ihre Entscheidung.



So verhalten Sie als Betriebsrat sich am besten

Werden Sie zu einer solchen Kündigung angehört, nehmen Sie eine Interessenabwägung vor. Denn diese ist im Einzelfall maßgeblich. Die Reaktion Ihres Arbeitgebers muss stets im Verhältnis stehen. Darauf sollten Sie als Betriebsrat im Zusammenhang mit Ihrer Anhörung achten.

Prüfen Sie, ob Ihr Arbeitgeber auch die Punkte berücksichtigt, die für Ihren Kollegen sprechen, z. B. wie lange er bereits vertrauensvoll mit Ihrem Arbeitgeber zusammengearbeitet hat. Tragen Sie Ihre Argumente besonders ausführlich in Ihrer Stellungnahme vor.

Erfolgsaussichten per Checkliste prüfen

Anhand der für Sie vorbereiteten Checkliste unten können Sie prüfen, welche Erfolgsaussichten bei der Abwehr einer Bagatelldündigung gegeben sind. In einem vergleichbaren Fall werden Sie einer Kündigung allerdings wenig entgegensetzen können. Schließlich hat der Arbeitnehmer durchaus kriminelle Verhaltensweisen gezeigt. Hier war nach Meinung der Richter sogar eine Abmahnung entbehrlich.

§ 626 Abs. 1 BGB

Das Dienstverhältnis kann [...] aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist [...] nicht zugemutet werden kann.

Checkliste: Erfolgsaussichten der Abwehr einer Kündigung wegen eines Bagatelldelikts

Prüfpunkte	Ja	Nein
Ist der Kollege bereits sehr lange im Unternehmen (10 Jahre und mehr)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verlief die bisherige Beschäftigungszeit beanstandungsfrei?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist der Kollege älter als 50 Jahre?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterliegt er einem besonderen Kündigungsschutz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betrifft die Tat nicht den Kern der Tätigkeit des Kollegen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Können Sie mehrere Fragen mit Ja beantworten, sollten Sie sich gegen eine Kündigung aussprechen. Ihr Kollege hat dann gute Chancen, sich erfolgreich gegen eine solche Kündigung zu wenden.

Nichtraucherschutz

Schützen Sie Ihre Kollegen mit dieser Betriebsvereinbarung

Trotz ständig steigender Kosten bereitet deutschen Arbeitgebern das Rauchen weiterhin Kopfzerbrechen. Einerseits müssen sie den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer gewährleisten, andererseits sollen Raucher nicht zu viel Arbeitszeit durch längere Aufenthalte zum Rauchen im Freien verlieren. Schließlich haben Ihre nicht rauchenden Kolleginnen und Kollegen grundsätzlich Anspruch auf einen rauchfreien Arbeitsplatz. Ihr Arbeitgeber muss dafür Sorge tragen, dass die Nichtraucher an ihrem Arbeitsplatz vor den Gefahren des Tabakrauchs geschützt werden. Aber auch die Rechte der Raucher muss er wahren.

Eine Kompromisslösung muss her

Das stellt Ihren Arbeitgeber vor die Schwierigkeit, dass rauchende Kollegen auf eine

Raucherecke bestehen. Denn auch sie werden von der Rechtsprechung geschützt. Ihnen wird auf der Grundlage des Persönlichkeitsrechts zugestanden, während der Arbeitszeit zu rauchen, sofern sie die betrieblichen Abläufe nicht stören.

Raucherhäuschen auf dem Betriebsgelände

Als Betriebsrat können Sie sich dafür einsetzen, dass Ihr Arbeitgeber auf dem Betriebsgelände ein Raucherhäuschen aufstellt, § 87 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Allerdings kommt auch immer mal wieder der Vorschlag, doch ein Raucherzimmer einzurichten.

Das sehe ich persönlich problematisch. Denn abgesehen davon, dass ein nicht rauchender

Beschäftigter das Zimmer aus irgendeinem Grund auch mal betreten muss, wird es sich nicht verhindern lassen, dass sich die Rauchschwaden auf die Dauer zumindest auf den angrenzenden Fluren verteilen. Sollte auch nur ein Kollege darunter leiden, hat Ihr Arbeitgeber die Voraussetzungen des Nichtraucherschutzes nicht erfüllt.

Welche Regelungen für E-Zigaretten gelten

Ein Problem, das sich erst in den letzten Jahren ergeben hat, ist der Umgang mit E-Zigaretten. Wer E-Zigaretten raucht, ist kein Raucher im klassischen Sinne. Der Nichtraucherschutz, der in der Arbeitsstättenverordnung festgelegt ist, greift deshalb nicht. Ihr Arbeitgeber darf das Rauchen einer E-Zigarette deshalb nicht verbieten.

Dennoch gehen auch von E-Zigaretten Dämpfe aus. Zudem gibt es bis dato keine gesicherten Erkenntnisse, welche Folgen das Passivrauchen insoweit haben kann. Appellieren Sie als Betriebsrat an Ihre Kollegin-

nen und Kollegen, auch solche Zigaretten nur im Freien bzw. in den dafür vorgesehenen Bereichen zu konsumieren.

Schließen Sie eine Betriebsvereinbarung

Am sinnvollsten ist meist die Vereinbarung eines generellen Rauchverbots im Betrieb und die Einrichtung von Raucherecken. Denn so setzt Ihr Arbeitgeber ein Rauchverbot durch, ohne die Raucher quasi zwangszuentwöhnen. Setzen Sie sich für eine Betriebsvereinbarung zum Nichtraucherschutz ein. Nachfolgend ein Muster zur Orientierung.

§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG



Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzustimmen:

1. Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb;

Muster -Betriebsvereinbarung : Nichtraucherschutz

Zwischen dem Betriebsrat der _____ (Name des Unternehmens), vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden, und dem Arbeitgeber _____ (Name des Unternehmens), vertreten durch _____,

wird die folgende Betriebsvereinbarung zum Nichtraucherschutz geschlossen:

Präambel

Rauchen schadet der Gesundheit. Aufgrund der zunehmenden Bedeutung des Nichtraucherschutzes, im Interesse der betrieblichen Gesundheitsvorsorge und Gesundheitsförderung sowie zur Vermeidung von Konflikten zwischen Rauchern und Nichtrauchern, aber ebenso zum Schutz der Persönlichkeitsrechte der Raucher haben sich die Unternehmensleitung und der Betriebsrat dazu entschlossen, folgende Regelungen zu vereinbaren:

§ 1 Geltungsbereich

Die in dieser Betriebsvereinbarung getroffenen Regelungen gelten für alle bei dem Arbeitgeber beschäftigten Mitarbeiter/-innen einschließlich der Auszubildenden.

§ 2 Generelles Rauchverbot

Aufgrund des höherrangigen Schutzbedürfnisses der Nichtraucher/-innen kommen der Arbeitgeber und der Betriebsrat überein, dass das Rauchen in allen geschlossenen Räumen der Firma untersagt ist.

Neue Mitarbeiter werden auf dieses bestehende generelle Rauchverbot ausdrücklich hingewiesen.

Das Rauchverbot in allen geschlossenen Räumen gilt auch für Kunden und Besucher/-innen. Sie werden ebenfalls von den sie betreuenden Mitarbeiter/-innen darauf hingewiesen.

§ 3 Einrichtung von Raucherecken

Damit die rauchenden Arbeitnehmer/-innen des Betriebs weiterhin die Möglichkeit haben zu rauchen, werden gesondert gekennzeichnete Raucherecken eingerichtet. Die Standorte werden durch Aushang am Schwarzen Brett bekannt gegeben.

§ 4 Rauchpausen

Den rauchenden Arbeitnehmer/-innen wird eingeräumt, bis zu 3-mal (4-mal) je Arbeitstag für die Dauer von jeweils 5 Minuten, insgesamt aber nicht länger als 15 (20) Minuten eine Raucherecke aufzusuchen.

Bei der Wahl des Zeitpunkts sind die betrieblichen Umstände zu berücksichtigen; vor allem darf die Produktion nicht beeinträchtigt werden.

Verlassen Raucher/-innen ihren Arbeitsplatz, notieren sie im am Arbeitsplatz ausliegenden Heft den Zeitpunkt des Weggangs und der Rückkehr.

Raucher/-innen werden gebeten, die in den Raucherecken aufgestellten Standaschenbecher zu benutzen.

§ 5 Ausnahmeregelung

Von der Raucherlaubnis darf kein Gebrauch gemacht werden:

- in der ersten Stunde nach Arbeitsaufnahme,
- jeweils in der Stunde vor und nach der Pause,
- in der Stunde vor Schichtende.

§ 6 Bezahlung

Die für das Rauchen aufgewandte Zeit wird im Allgemeinen bezahlt.

Wird dieser Vorteil gegenüber Nichtrauchern in übertriebener Weise genutzt, erfolgt Lohnabzug. Hat sich ein Arbeitnehmer innerhalb von 60 Minuten mehr als einmal in einer Raucherecke aufgehalten, beträgt der Lohnabzug ein Drittel des Stundenlohns für jeden Einzelfall.

§ 7 Zuwiderhandlungen

Der Verstoß eines Mitarbeiters gegen das generelle Rauchverbot in den geschlossenen Räumen des Unternehmens hat disziplinarische Folgen. Im Fall des Verstoßes muss er zunächst mit einer Ermahnung rechnen. Im Wiederholungsfall droht eine Abmahnung und in einem weiteren Wiederholungsfall sogar eine verhaltensbedingte Kündigung.

§ 8 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen dieser Vereinbarung nicht berührt. Die Parteien werden in diesem Fall unverzüglich Verhandlungen aufnehmen, um die unwirksame Bestimmung durch eine wirksame zu ersetzen.

§ 9 Schlussbestimmungen

Die Betriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft.

Sie kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende des Kalenderjahres gekündigt werden.

Im Fall der Kündigung wirkt sie nach bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung über denselben Gegenstand.

(Ort, Datum)

(Ort, Datum)

(Unterschrift des Betriebsratsvorsitzenden)

(Unterschrift des Arbeitgebers)

IMPRESSUM

ADIUVA Verlag – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn

TELEFON: 0228-9 55 01 50 | FAX: 0228-3 69 64 80 | E-Mail: service@adiuva-verlag.de | Internet: www.adiuva-verlag.de

VORSTAND: Richard Rentrop

REDAKTIONELL VERANTWORTLICHE: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben

CHEFREDAKTEUR: Friederike Lerchner

SATZ: Hold. Verlags- & Werbeservice, Weilerswist

Alle Angaben wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden.

© 2021 by Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn