

The background of the entire page is a blurred industrial scene, likely a factory or manufacturing plant. In the foreground on the right, there are large, metallic gears or rollers, possibly part of a conveyor system or a large machine. The lighting is somewhat dim, with some bright spots from overhead lights, creating a sense of depth and activity. The overall color palette is dominated by blues and greys, with the text providing a sharp contrast in white and dark red.

LOSCHELDER

**Newsletter Arbeitsrecht
Juli 2018**

Inhalt

Neues vom Gesetzgeber

Erforderliche Datenschutz-Folgenabschätzungen im HR-Bereich

Neues vom Gesetzgeber

Bundesregierung beschließt Gesetzesentwurf zur „Brückenteilzeit“ und Abrufarbeit

Neues aus der Rechtsprechung

Bundesverfassungsgericht kippt BAG-Rechtsprechung zum Vorbeschäftigungsverbot

Neues aus der Rechtsprechung

Vorsicht bei der Betriebsratsanhörung zur Probezeitkündigung

Loschelder Praxistipp

Auch während einer Fußball-WM gelten Arbeitspflichten grundsätzlich unverändert

Neues vom Gesetzgeber

Erforderliche Datenschutz-Folgenabschätzungen im HR-Bereich

Bevor ein Unternehmen Technologien einsetzt, die mit datenschutzrechtlichen Risiken einhergehen, muss eine Datenschutz-Folgenabschätzung nach Art. 35 DSGVO durchgeführt und schriftlich dokumentiert werden. Die Datenschutzbehörden haben nun eine Liste veröffentlicht, für welche Technologien das notwendig ist. Können Unternehmen für gelistete Technologien bei datenschutzrechtlichen Betriebsprüfungen keine Datenschutz-Folgenabschätzung vorlegen, obwohl sie diese nutzen, drohen Bußgelder.

Bundesweit haben die Datenschutzbehörden aller Bundesländer Listen veröffentlicht, die zeigen, in welchen Fällen eine Datenschutz-Folgenabschätzung für erforderlich gehalten wird. Diese kann für Nordrhein-Westfalen z.B. [hier](#) abgerufen werden:

Die durch Datenschutzbehörden anderer Bundesländer veröffentlichten Listen stimmen weitgehend überein. Rechtsgrundlage ihrer Veröffentlichung ist Art. 35 Abs. 4 DSGVO. Zu beachten ist, dass die Listen nicht abschließend sind. Es sind weitere, nicht genannte Datenverarbeitungsvorgänge denkbar, die je nach Umständen des Einzelfalls ebenfalls Datenschutz-Folgenabschätzungen erfordern können.

Im Beschäftigtendatenschutz sind insbesondere folgende Datenverarbeitungsvorgänge nach Art. 35 DSGVO zu überprüfen:

- **Automatisierte Aufenthaltsbestimmung** von Mitarbeitern, z.B. durch GPS-Tracking der Fahrzeugflotte oder RFID-Chips. Dies gilt erst Recht, wenn hierdurch Bewegungsprofile erstellt werden können.
- Automatisiertes **Scoring**, z.B. die automatisierte Bewertung der Leistung und des Entwicklungspotentials von Mitarbeitern anhand elektronisch erfasster Kennzahlen, die aus unterschiedlichen Bereichen zusammengeführt werden.
- Automatisierte **Aufzeichnungen** von Aspekten des Arbeitsverhaltens **in derart großem Umfang**, dass sich hieraus Verhaltensprofile erstellen lassen, z.B. die zentrale Aufzeichnung des Internetverlaufs aller Mitarbeiter im Rahmen eines „Data-Loss-Prevention“-Systems (DLP).
- **Systematische Auswertung** des Verhaltens der Beschäftigten anhand von Monitoring und Login-Daten.

Wenn Datenverarbeitungsvorgänge einer Datenschutz-Folgenabschätzung zu unterziehen sind, muss der Arbeitgeber zwingend ein **schriftliches Gutachten** formulieren, das die Art. 35

Abs. 7 DSGVO vorgesehenen Angaben enthält und sich insbesondere mit möglichen Maßnahmen auseinandersetzt, um den Eingriff abzumildern. Typischerweise handelt es sich um einen Prozess im **Grenzbereich des datenschutzrechtlich Zulässigen**, so dass der Arbeitgeber gegenüber den Datenschutzbehörden unter Rechtfertigungsdruck steht.

Um sich abzusichern, empfehlen wir Arbeitgebern, durch Abschluss einer **Betriebsvereinbarung** nach Art. 88 DSGVO, § 26 Abs. 4 BDSG den Einsatz zu legitimieren. I.d.R. ist der Arbeitgeber nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zur Beteiligung des Betriebsrates verpflichtet.



Neues vom Gesetzgeber

Bundesregierung beschließt Gesetzesentwurf zur „Brückenteilzeit“ und Abrufarbeit

Im Koalitionsvertrag hatten sich die Regierungsparteien auf die Einführung eines Anspruchs auf zeitlich befristete Teilzeitarbeit (sog. „Brückenteilzeit“) und eine stärkere Regulierung der Abrufarbeit geeinigt (vgl. schon unseren [Newsletter im März 2018](#)). Die Bundesregierung hat am 13.06.2018 den Gesetzesentwurf dem Bundestag zur weiteren Behandlung vorgelegt. Höchst kritisch erscheint die neue Regulierung bei der Abrufarbeit. Sie beschädigt Arbeitszeitsysteme mit wöchentlich schwankenden Arbeitszeitvolumina, selbst wenn sie durch Betriebsvereinbarung geregelt sind und sich jahrelang bewährt haben.

Nach dem schon bisher geltenden § 8 TzBfG haben Arbeitnehmer gegen Arbeitgeber, die i.d.R. mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigen, einen Anspruch auf Verringerung ihrer Arbeitszeit (sog. Teilzeit). Einigen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber zur Erfüllung dieses

Anspruchs auf eine **Arbeitszeitverringerung**, gilt diese Einigung bislang **dauerhaft** fort. Zwar kennt das derzeitige Gesetz einen Anspruch auf Rückkehr in Vollzeit (§ 9 TzBfG). Dessen Voraussetzungen sind allerdings so eng, dass er kaum praktische Relevanz erlangen konnte. Will ein Teilzeitarbeitnehmer wieder auf Vollzeit aufstocken, kann der Arbeitgeber diesen Wunsch fast immer zurückweisen. In der politischen Diskussion war deshalb von einer „Teilzeitfalle“ die Rede. Eine **befristete Teilzeit** gibt es bislang nur im Bereich der **Elternzeit** (§ 15 Abs. 5 u. 7 BEEG) und – was die meisten Arbeitnehmer nicht wissen – als **Pflegezeit** (§§ 3, 4 PflegeZG) oder **Familienpflegezeit** (§ 2 FPfZG). Zur Betreuung von Kindern und anderen Angehörigen können Arbeitnehmer aufgrund dieser Vorschriften nach derzeitiger Rechtslage eine befristete Teilzeit von **maximal zwei Jahren** einfordern.

Die Bundesregierung will in einem neuen § 9a TzBfG nun eine befristete Teilzeit von **maximal fünf Jahren** einführen, die an **keinerlei Sachgründe** geknüpft ist. Das ist die sog. **Brückenteilzeit**. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber i.d.R. mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigt und das Arbeitsverhältnis des antragstellenden Arbeitnehmers länger als sechs Monate bestanden hat. Beschäftigt der Arbeitgeber höchstens 200 Arbeitnehmer, wird die Zahl der obligatorischen Arbeitnehmer in befristeter Teilzeit nach einer Staffelung zahlenmäßig begrenzt. Hat die dort bezifferte Zahl von Arbeitnehmern bereits Brückenteilzeit, kann der Arbeitgeber weitergehende Anträge ablehnen. Nach der Staffelung beträgt die Höchstzahl der zu akzeptierenden Beschäftigten in Brückenteilzeit bei Arbeitgebern mit

- mehr als 45 bis 60 Arbeitnehmer mindestens vier,
- mehr als 60 bis 75 mindestens fünf,
- mehr als 75 bis 90 mindestens sechs,
- mehr als 90 bis 105 mindestens sieben,
- mehr als 105 bis 120 mindestens acht,
- mehr als 120 bis 135 mindestens neun,
- mehr als 135 bis 150 mindestens zehn,
- mehr als 150 bis 165 mindestens elf,
- mehr als 165 bis 180 mindestens zwölf,
- mehr als 180 bis 195 mindestens 13,
- mehr als 195 bis 200 mindestens 14.

Danach besteht keine quantitative Begrenzung im Unternehmen. Die **Dauer der Befristung** ist zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber genauso zu **verhandeln und zu vereinbaren**, wie dies in bisherigen Teilzeitvereinbarungen schon hinsichtlich der Dauer und Lage der Arbeitszeit erfolgte. Der Arbeitgeber darf Wünsche des Arbeitnehmers in diesen Verhandlungen **nur zurückweisen, soweit betriebliche Gründe entgegenstehen**, an welche die Rechtsprechung allerdings hohe Anforderungen stellt. Allerdings hat der Arbeitgeber eine starke Verhandlungsmacht, da der Arbeitnehmer die befristete Arbeitszeitreduzierung ohne Einigung mit dem Arbeitgeber nur nach erfolgreicher Bestreitung des Rechtsweges erreichen kann, d.h. bei einem Gerichtsverfahren über zwei Instanzen erst nach ca. 1,5 Jahren. Hiervor schrecken die meisten Arbeitnehmer zurück. Wie auch bisher werden in erster Linie die Unternehmenskultur und die Bereitschaft von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sich freiwillig durch wechselseitige

Flexibilität entgegenzukommen, darüber entscheiden, wie die neue Regelung künftig gelebt wird. Unvermeidlich wird die Gewährung befristeter Teilzeit aber **zusätzliche Herausforderungen in der Personalplanung** schaffen.

Sehr kritisch sehen wir die durch die Regierung geplante **Regulierung der** in § 12 TzBfG geregelten sog. **Arbeit auf Abruf**. Bei der Abrufarbeit handelt es sich um alle Formen der Arbeitszeitverteilung, bei der die Arbeitszeit nach Lage und/oder Umfang einseitig durch den Arbeitgeber festgelegt wird, mit Ausnahme von Überstunden und Rufbereitschaft. Nach h.M. gilt die Vorschrift auch für Vollzeitverhältnisse. Dann wäre der Anwendungsbereich der Vorschrift außerordentlich weit. Dennoch genoss die Vorschrift bisher nur eine geringe Bekanntheit, weil sie den Gestaltungsspielraum der Arbeitsvertragsparteien kaum beschränkte. Die wichtigste Regelung besteht bislang darin, dass eine Arbeitszeitanordnung vier Tage im Voraus erfolgen muss, damit sie verbindlich ist (§ 12 Abs. 2 TzBfG).

Der Neuentwurf sieht nun vor, dass künftig die **wöchentlich abrufbare Arbeitszeit maximal 25 Prozent über einer vereinbarten Mindestarbeitszeit oder (alternativ) maximal 20 Prozent unter einer vereinbarten Höchstarbeitszeit liegen** darf. Bei einer Höchstarbeitszeit von 30 Stunden müsste der Arbeitgeber also beispielsweise jede Woche mindestens 24 Stunden abrufen. Ruft der Arbeitgeber eine zu geringe Wochenarbeitszeit ab, gerät er in Annahmeverzug und muss die zu wenig abgerufene Arbeitszeit vergüten, obwohl er für diese keine Arbeitsleistung erhalten hat. Einem zu hohen Arbeitszeitabruf müsste der Arbeitnehmer nicht nachkommen. Dieser Regelungsentwurf – der in der öffentlichen Wahrnehmung bislang kaum Aufmerksamkeit erfahren hat – wäre bei unveränderter Umsetzung äußerst problematisch: Zum einen würde seine Umsetzung Arbeitgeber bei der sauberen rechtlichen Gestaltung typischer Abrufarbeitsverhältnisse wie Springer, Aushilfskräfte und Studentenjobs oftmals überfordern – gerade in rechtlich überwiegend schwach beratenen Branchen wie der mittelständischen Gastronomie. Man muss sich also Sorgen um Biergärten machen. Zum anderen könnte die Regelung die normale **Schichtplanung von Unternehmen mit schwankenden wöchentlichen Arbeitszeitvolumina erheblich erschweren**. Die Regelung ist durch Betriebsvereinbarung nicht abdingbar. Entgegenstehende Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit verlören ihre Wirksamkeit. Wenn der Gesetzgeber nicht nachkorrigiert, könnte sie bewährte betriebliche Arbeitszeitsysteme gefährden, die Arbeitgeber einst mühsam mit ihren Betriebsräten verhandelt haben. Die Begründung des Entwurfes setzt sich mit diesen Problemen leider nicht auseinander. Es bleibt zu hoffen, dass in den Bundestagsausschüssen noch eine Nachkorrektur erfolgt.



Neues aus der Rechtsprechung Bundesverfassungsgericht kippt BAG-Rechtsprechung zum Vorbeschäftigungsverbot

Bei der sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverhältnissen ist künftig wieder mehr Vorsicht geboten: Nach § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG ist die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsverhältnisses nur zulässig, wenn in der Vergangenheit nicht mit demselben Arbeitgeber bereits ein Arbeitsverhältnis bestanden hatte. Dieses sog. Vorbeschäftigungsverbot hatte das BAG bislang – sinnvollerweise – einschränkend ausgelegt und Arbeitsverhältnisse nicht berücksichtigt, die länger als drei Jahre zurückliegen. Wie schon in unserem Newsletter im November 2017 prophezeit, hat das Bundesverfassungsgericht diese BAG-Rechtsprechung nun leider gekippt.

Das BAG ist ein pragmatisches Gericht. Als der Gesetzgeber das Vorbeschäftigungsverbot in § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG einfügte, wollte er – ohne überzeugende Begründung – dessen Geltung für die Ewigkeit. Das BAG setzte sich über den gesetzgeberischen Willen einfach hinweg und begrenzte das Vorbeschäftigungsverbot auf drei Jahre. Die Rechtsprechung des BAG war sachlich absolut sinnvoll. Sie stand aber schon lange in der Kritik, gegen den Grundsatz der Gewaltenteilung zu verstoßen. Das **Bundesverfassungsgericht** schloss sich dieser Kritik an und **gab** einer arbeitsgerichtlichen Vorlage sowie einer **Verfassungsbeschwerde** gegen einen Beschluss des BAG **statt** (Beschl. v. 06.06.2018, 1 BvL 7/14). Nur wenn eine Vorbeschäftigung sehr lang zurückliege, ganz anders geartet oder von sehr kurzer Dauer gewesen sei, dürfe sie ohne Berücksichtigung bleiben. Eine starre Grenze von drei Jahren dürften Gerichte dem Vorbeschäftigungsverbot jedoch nicht ohne gesetzliche Grundlage ziehen. Gerichte dürften sich nicht über den eindeutigen Willen des Gesetzgebers hinwegsetzen.

In Reaktion auf diese Entscheidung empfehlen wir Arbeitgebern, die Mitarbeiter befristet einstellen wollen, **im Einstellungsfragebogen schriftlich nach einer Vorbeschäftigung** im eigenen Unternehmen zu **fragen** und die Angaben in der Personalakte aufzubewahren. Beruft sich der Arbeitnehmer später doch auf eine verheimlichte Vorbeschäftigung, dürfte sich der Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung anfechten lassen (§ 123 BGB).

Arbeitgeber sollten außerdem erwägen, zum routinemäßigen Abruf in Bewerbungsverfahren **Listen mit allen ehemaligen Mitarbeitern** und den Zeiträumen ihrer Beschäftigung wenigstens 20 Jahre zu speichern. Dies mag wegen Art. 17 DSGVO auf datenschutzrechtliche Bedenken stoßen. Wir sehen in dem Wegfall der zeitlichen Grenzen des Vorbeschäftigungsverbots aber ausreichende berechnigte Interessen des Arbeitgebers.

Die Regierungskoalition hat im **Koalitionsvertrag** übrigens vereinbart, das **Recht der sachgrundlosen Befristung neu zu regeln**. U.a. soll die Höchstgrenze auf 18 Monate begrenzt werden. Es bleibt abzuwarten, wie sich der Gesetzgeber in seiner Neuregelung positioniert. Wir unterrichten Sie rechtzeitig.



Neues aus der Rechtsprechung

Vorsicht bei der Betriebsratsanhörung zur Probezeitkündigung

In der Probezeit (rechtlich: „Wartezeit“), also den ersten sechs Monaten nach Einstellung eines Arbeitnehmers, kann der Arbeitgeber ohne Kündigungsgrund kündigen. Allerdings muss der Betriebsrat vor Kündigungsausspruch unbedingt angehört und hierbei ausreichend unterrichtet werden (§ 102 BetrVG). Macht der Arbeitgeber Fehler, ist

die Kündigung unwirksam. Klagt der Arbeitnehmer gegen die Kündigung und fällt der Fehler erst während des gerichtlichen Verfahrens auf, ist die Probezeit oft schon vorbei und der Arbeitnehmer hat Kündigungsschutz erworben. Wie das Anhörungsverfahren ordnungsgemäß durchgeführt werden kann, zeigt ein gerade veröffentlichtes Urteil des LAG Mecklenburg-Vorpommern vom 14.03.2018 (3 Sa 196/17).

Es kommt immer wieder vor, dass Arbeitnehmer gerichtlich gegen Probezeitkündigungen vorgehen. Meist geht es darum, wenigstens noch eine kleine Abfindung „rauszuschlagen“. Arbeitnehmeranwälte suchen dann nach allen erdenklichen Fehlern und konzentrieren sich vor allem auf drei Punkte:

- Mängel in der **Betriebsratsanhörung**,
- (auch schwache) Anhaltspunkte für Verstöße gegen das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** und
- die Zurückweisung der Kündigung gemäß § 174 BGB mangels ausreichenden **Vollmachtenachweises** des Unterzeichners.

Das **LAG Mecklenburg-Vorpommern** hatte über folgenden Fall zu entscheiden: Die Arbeitgeberin stellte einen Leiter für den Rettungsdienst ein, ohne den Betriebsrat nach § 99 BetrVG zu beteiligen. Der Betriebsrat ging gegen die Einstellung im gerichtlichen Verfahren nach § 101 BetrVG vor. Das Verfahren mündete in einen Vergleich, in dem sich Arbeitgeberin und Betriebsrat einigten, das Verfahren nach § 99 BetrVG nachzuholen. Dies tat die Arbeitgeberin aber nicht. Sie hörte den Betriebsrat stattdessen zu einer Probezeitkündigung des Rettungsdienstleiters an. Hierbei teilte die Arbeitgeberin die Sozialdaten mit und gab für die Kündigung folgende Begründung an:

„Die Kündigung ist erforderlich, weil sich Herr A. aus unserer Sicht in der Probezeit nicht bewährt und die in ihn gesetzten Erwartungen nicht erfüllt hat.“

Weitere Ausführungen machte sie nicht. Anschließend kündigte die Arbeitgeberin den Leiter des Rettungsdienstes. Dieser klagte gegen die Kündigung und argumentierte, die Anhörung sei fehlerhaft. Die Anhörungsbegründung sei zu pauschal. Außerdem bestünden Anhaltspunkte, dass die behauptete Begründung vorgeschoben und irreführend sei.

Die LAG Mecklenburg-Vorpommern **wies die Klage ab**. Die Begründung hielt es für ausreichend. Ausreichende Anhaltspunkte für eine irreführende Kündigungsbegründung sah es nicht.

Aus der Entscheidung lassen sich einigen Lehren für das Anhörungsverfahren ziehen. Folgendes ist zu beachten:

1. Dem Betriebsrat ist nach § 102 Abs. 1 S. 1 BetrVG eine **Stellungnahmefrist von einer Woche** einzuräumen. Das Verfahren muss also rechtzeitig eingeleitet werden. Am letzten

Tag der Probezeit ist es zu spät. Wiedervorlagefristen sind hier sinnvoll.

2. Der Betriebsrat ist zu Nachweiszwecken – wie auch sonst – unbedingt **schriftlich** über den Kündigungssachverhalt zu **unterrichten**.
3. Dem Betriebsrat müssen im Unterrichtungsschreiben zutreffende vollständige **Sozialdaten** mitgeteilt werden.
4. Ist der Arbeitgeber mit der **Leistung des Arbeitnehmers unzufrieden**, genügt als Kündigungsbegründung für dieses Werturteil der kurze Hinweis, dass der Arbeitnehmer sich aus Arbeitgebersicht in der Probezeit nicht bewährt und die in ihn gesetzten Erwartungen nicht erfüllt habe. Wie der Arbeitgeber zu diesem Werturteil gelangt ist, muss er nicht begründen (so auch BAG, Urt. v. 12.09.2013 – 6 AZR 121/12).
5. Bei einer Kündigung wegen Leistungsmängeln **sollten darüber hinausgehende, weitergehende Ausführungen vermieden werden**. Der Arbeitnehmeranwalt wird nämlich versuchen, aus jeder weitergehenden Information, die er enthält, Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen das AGG abzuleiten, z.B.:
 - Charakterisiert der Arbeitgeber das Sozialverhalten einer Arbeitnehmerin als „hysterisch und zickig“ droht der Vorwurf einer Diskriminierung wegen des Geschlechts.
 - Den Verweis auf „fehlende Flexibilität und Initiative“ oder „ständige Krankheit“ würde ein Arbeitnehmeranwalt als Anhaltspunkt für eine Altersdiskriminierung oder Behindertendiskriminierung deuten.

Bestehen aus Sicht des Gerichts ausreichende Anhaltspunkte für eine Diskriminierung, kehrt sich die Beweislast nach § 22 AGG um, d.h. der Arbeitgeber müsste beweisen, dass die Kündigung nicht aus diskriminierenden Motiven ausgesprochen wurde. Das ist fast unmöglich. Besser schreibt man also so wenig wie möglich.

6. Der Arbeitgeber darf den Betriebsrat allerdings **nicht bewusst irreführend, unwahr oder unvollständig unterrichten**. Nach dem Grundsatz der „subjektiven Determination“ muss der Arbeitgeber diejenigen Gründe angeben, die ihn tatsächlich zum Ausspruch der Kündigung motiviert haben. Die im Betriebsratsanhörungsschreiben angegebene Motivation kann der Arbeitnehmer aber nicht pauschal in Frage stellen, sondern nur, wenn er ausreichend konkrete Anhaltspunkte dafür hat, dass sie vorgeschoben ist.
7. Stützt der Arbeitgeber die Kündigung nicht auf Leistungsmängel, sondern **konkrete Vorfälle**, müssen die zugrundeliegenden Tatsachen **konkret und nachvollziehbar geschildert** werden. Z.B. genügt der Hinweis, der Arbeitnehmer habe „gestohlen“, für sich genommen nicht. Stattdessen müssen die Tatumstände bzw. die Verdachtsmomente konkret geschildert werden.



Loschelder Praxistipp

Auch während einer Fußball-WM gelten Arbeitspflichten grundsätzlich unverändert

Nach dem deutschen Vorrundenaus ist die Fußballbegeisterung zwar etwas abgeklungen. Doch auch ohne die deutsche Mannschaft findet am 6.7.2018 ab 16:00 Uhr ein spannendes Viertelfinale statt. Und spätestens zur Europameisterschaft werden sich Arbeitgeber wieder positionieren müssen: Können die Arbeitspflichten für einen Monat zurücktreten, damit die Belegschaft kein wichtiges Spiel verpasst? Oder muss Fußball wie jedes andere Privatvergnügen in die Pausen und den Feierabend weichen? Aus rechtlicher Sicht gilt: Diese Entscheidung trifft der Arbeitgeber.

Viele Arbeitgeber teilen die Begeisterung ihrer Belegschaft und haben während einer Fußball-WM großes Verständnis für manche Ausnahme von den Arbeitspflichten. „Automatisch“ suspendiert das Sportereignis die arbeitsvertraglichen Pflichte aber keinesfalls. Ohne (auch konkludente) Anordnung des Arbeitgebers gilt Folgendes:

- Die **Arbeitszeit** darf nicht eigenmächtig unterbrochen werden, um Spiele anzusehen, selbst dann nicht, wenn es Spiele der deutschen Nationalmannschaft (2018 irrelevant) oder Endspiele sind.
- Während der Arbeitszeit muss der Arbeitnehmer seine **Aufmerksamkeit auf die Arbeitstätigkeit konzentrieren**. Mit konzentrierter Arbeit ist es i.d.R. nicht zu vereinbaren, nebenbei Fußballspiele live im Radio anzuhören. Auch wenn die Privatnutzung des Internets erlaubt ist, bedeutet dies nicht, dass ein Mitarbeiter sämtliche Spiele im Liveticker mitverfolgen darf. Eine kurze Abfrage von Ergebnissen liegt aber noch im Rahmen.

- Existieren feste (mit dem Betriebsrat vereinbarte) Bekleidungsvorschriften, sind diese auch während der WM verbindlich. **Trikots und Fußballschals** dürfen dann nicht getragen werden. An Arbeitsplätzen mit Kundenverkehr muss der Arbeitgeber keine Fanbekleidung dulden, wenn sie nach den branchenüblichen Vorstellungen von Kunden als unangemessen wahrgenommen würde.
- Ohne besondere Anordnung besteht im Arbeitsverhältnis zwar kein absolutes Alkoholverbot. **Alkoholkonsum**, der die Arbeitsfähigkeit beeinträchtigt, ist allerdings pflichtwidrig. Dies kann auch Restalkohol vom Vorabend sein. Mit Zustimmung des Betriebsrates kann ein generelles Alkoholverbot angeordnet werden.

Der Arbeitgeber kann Konflikte vermeiden, wenn er frühzeitig Regelungen trifft (in der Fußballsprache: „klare Ansage“). Da Fragen der Ordnung des Betriebes (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) oder der Arbeitszeitgestaltung (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG) im Raum stehen und um die Akzeptanz bei der Belegschaft zu erhöhen, empfiehlt es sich, den Betriebsrat zu beteiligen.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Dr. Jonas Kühne
+49 (0) 221 650 65-348
jonas.kuehne@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de