



ZL Aktuell Arbeitsrecht 15/2010

---

I. LAG Rheinland-Pfalz: Arbeitgeber dürfen Nutzung privater Handys während der Arbeitszeit ohne Beteiligung des Betriebsrats verbieten

Mit Beschluss vom 30.10.2009 (Az. 6 TaBV 33/09) hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz zu der Frage Stellung genommen, ob der Arbeitgeber die Nutzung privater Handys während der Arbeitszeit verbieten darf. Das LAG hat entschieden, dass ein solches Verbot mittels einer Dienstanweisung sogar ohne eine Beteiligung des Betriebsrats möglich ist. Das LAG begründet dies damit, dass das Benutzen von privaten Mobiltelefonen kein mitbestimmungspflichtiges Ordnungsverhalten im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) darstellt.

Das Gericht unterschied bei seiner Prüfung – wie es ständige Rechtsprechung auch des Bundesarbeitsgerichts ist – zwischen dem mitbestimmungspflichtigen Ordnungsverhalten, das unter den Beteiligungstatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG fällt, und dem mitbestimmungsfreien Arbeitsverhalten. Letzteres betrifft nach Ausführung des LAG alle Weisungen, die bei der Erbringung der Arbeitsleistung selbst zu beachten sind. Dieses Arbeitsverhalten ist berührt, wenn der Arbeitgeber kraft seiner Organisations- und Leitungsmacht näher bestimmt, welche Arbeiten auszuführen sind und in welcher Weise dies geschehen soll.

Mitbestimmungsfrei sind danach Anordnungen, mit denen die Arbeitspflicht unmittelbar konkretisiert wird. Eine solche Konkretisierung stellt nach zutreffender Ansicht des LAG auch das Verbot der Nutzung privater Handys während der Arbeitszeit dar. Somit ist die Einführung eines solchen Verbots ohne die Beteiligung des Betriebsrats möglich.

---

II. LAG Berlin-Brandenburg: Zeitliche Lage von Betriebsratssitzungen und Abwehrrechte des Arbeitgebers

Der Betriebsrat hat bei der Festlegung der zeitlichen Lage von Betriebsratssitzungen gemäß § 30 S. 2 BetrVG auf die betrieblichen Notwendigkeiten Rücksicht zu nehmen. Soweit dies nach Ansicht des Arbeitgebers nicht in ausreichendem Maße erfolgt, gibt die Regelung dem Arbeitgeber jedoch keinen „Unterlassungsanspruch“ gegenüber dem Betriebsrat. Vielmehr bleibt dem Arbeitgeber nur die Möglichkeit eines Feststellungsantrags, der dann seinerseits Grundlage einer späteren Feststellung eines „groben Verstoßes“ im Sinne des § 23 Abs. 3 BetrVG sein kann.

Dementsprechend hat das LAG Berlin-Brandenburg mit Beschluss vom 18.03.2010 (Az.: 2 TaBV 2694/09) entschieden, dass sich ein allgemeiner Unterlassungsanspruch gegen die Festlegung von Betriebsratssitzungen nicht aus § 23 Abs. 3 BetrVG selbst ergibt. Nicht jeder Rechtspflicht, die die Betriebsparteien aus dem Betriebsverfassungsgesetz trifft, ist auch ein allgemeiner Unterlassungsanspruch zugeordnet. Der Annahme eines solchen Anspruchs steht im vorliegenden Fall gerade entgegen, dass die Rücksichtnahmepflicht aus § 30 Abs. 2 BetrVG nur rahmenmäßig umschrieben ist und im jeweiligen Einzelfall konkretisiert werden muss.

Ein allgemeiner „Unterlassungsanspruch“ besteht nach der Rechtsprechung des BAG z.B. bei drohenden Verstößen des Arbeitgebers gegen Mitbestimmungsrechte aus § 87 Abs. 1 BetrVG (soziale Angelegenheiten).

---

III. Bundeskabinett beschließt Mindestlohn in der Pflegebranche

Qualifizierte Pflege soll nach dem Willen der Koalition angemessen bezahlt werden. Deshalb wird es in der Pflegebranche künftig einen gesetzlichen Mindestlohn geben. Für die Pflegekräfte im Westen sieht die Einigung zunächst Euro 8,50 und für diejenigen im Osten Euro 7,50 vor. Erhöhungen jeweils in Höhe von 25 Cent erfolgen ab Januar 2012 und ab Juli 2013. Hierzu beschloss das Bundeskabinett eine entsprechende Rechtsverordnung, die zum 1. August 2010 in Kraft tritt.

---

Fragen können Sie gerne an die folgenden Ansprechpartner des Teams Arbeitsrecht richten:

Dr. Johann Kurreck, München  
Dr. Barbara Putzhammer, München  
Florian Ziegler, München

Dr. Jan Küpperfahrendberg, München  
Dr. Robert K. Strecker, München

Sven Herweg, München  
Tanja Peraic, M.C.L., Frankfurt

ZIRNGIBL LANGWIESER Rechtsanwälte Partnerschaft, Partnerschaftsregister AG München PR 579

Weitere Pflichtangaben finden Sie auf der Webseite der ZIRNGIBL LANGWIESER Rechtsanwälte Partnerschaft unter <http://zl-legal.de/footer/impressum/>. Der Newsletter richtet sich an Geschäftsfreunde und Bekannte der ZIRNGIBL LANGWIESER Rechtsanwälte Partnerschaft. Sein Inhalt ist nicht als Rechtsrat zu verstehen und ohne vorherige Beratung auch nicht als Entscheidungsgrundlage geeignet. Eine Haftung für den Inhalt der Beiträge kann trotz gewissenhafter Bearbeitung nicht übernommen werden. Sofern der Newsletter Links zu fremden Angeboten enthält, macht sich ZIRNGIBL LANGWIESER diese fremden Seiteninhalte nicht zu Eigen. ZIRNGIBL LANGWIESER hat keinen Einfluss auf die fremden Seiteninhalte, übernimmt dafür keinerlei Verantwortung und distanziert sich ausdrücklich davon. Sollten durch die fremden Inhalte Rechte oder gesetzliche Vorschriften verletzt werden, wird ZIRNGIBL LANGWIESER den Link unverzüglich beseitigen, sobald ihr die Rechtsverletzung bekannt gemacht wurde.

Wenn Sie unseren Newsletter ZL Aktuell nicht mehr erhalten möchten, können Sie ihn unter [munich@zl-legal.de](mailto:munich@zl-legal.de) abbestellen.

---

Büro München  
Brienner Straße 9  
D-80333 München  
Tel: +49 (89) 2 90 50 – 0  
[munich@zl-legal.de](mailto:munich@zl-legal.de)

Büro Berlin  
Kurfürstendamm 54/55  
D-10707 Berlin  
Tel: +49 (39) 88 03 31 – 0  
[berlin@zl-legal.de](mailto:berlin@zl-legal.de)

Büro Frankfurt am Main  
Platz der Republik 6  
D-60325 Frankfurt/Main  
Tel: +49 (69) 5 89 99 58 – 0  
[frankfurt@zl-legal.de](mailto:frankfurt@zl-legal.de)

Büro Wien  
Esslinggasse 9  
A-1010 Wien  
Tel: +43 (1) 90 10 10  
[wien@zl-legal.at](mailto:wien@zl-legal.at)