



# WIGADI

Düsseldorf – Köln – Gelsenkirchen

**Geschäftsstelle Düsseldorf**

Achenbachstr. 28, 40237 Düsseldorf  
Telefon: (02 11) 66 908 - 0  
Telefax: (02 11) 66 908 - 30

**Geschäftsstelle Köln**

Saliering 32, 50677 Köln  
Telefon: (02 21) 99 77 - 110  
Telefax: (02 21) 99 77 - 150

**Geschäftsstelle Gelsenkirchen**

Zeppelinallee 51, 45883 Gelsenkirchen  
Telefon: (02 09) 94 504 - 40  
Telefax: (02 09) 94 504 - 30

[www.wigadi.de](http://www.wigadi.de)

## **Arbeitsrecht Nr. 08/2016**

im August 2016 Mü/Vo

### **1. Freigestelltes Betriebsratsmitglied – Ab- und Rückmeldepflicht (BAG, Beschluss v. 24.02.2016 – 7 ABR 20/14; LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss v. 30.01.2014 – 18 TaBV 1052/13)**

#### Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG:

1. Ein nach § 38 I BetrVG von seiner beruflichen Tätigkeit freigestelltes Betriebsratsmitglied ist verpflichtet, während seiner vertraglichen Arbeitszeit im Betrieb anwesend zu sein und sich dort für anfallende Betriebsratsarbeit bereitzuhalten.
2. Verlässt das freigestellte Betriebsratsmitglied zur Wahrnehmung erforderlicher Betriebsratsaufgaben den Betrieb, ist es verpflichtet, sich beim Arbeitgeber unter Angabe der voraussichtlichen Dauer der Abwesenheit abzumelden und bei der Rückkehr in den Betrieb wieder zurückzumelden. Das Betriebsratsmitglied ist jedoch nicht verpflichtet, den Arbeitgeber beim Verlassen des Betriebs über den Ort der beabsichtigten Betriebsrats Tätigkeit zu informieren.

### **2. Änderung des Mindestlohngesetzes – Anhebung des Mindestlohns**

Die Mindestlohnkommission hat am 28.06.2016 einstimmig über die Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns entschieden. Danach wird der Mindestlohn mit Wirkung zum 01.01.2017 von 8,50 EUR auf 8,84 EUR brutto erhöht.

Das seit dem 16.08.2014 geltende Mindestlohngesetz sieht vor, dass eine ständige Mindestlohnkommission regelmäßig über die Anpassung der Höhe des Mindestlohns entscheidet. Aufgrund der gesetzlichen Vorgaben konnte die Mindestlohnkommission erstmalig bis zum 30.06.2016 mit Wirkung zum 01.01.2017 über die Erhöhung des Mindestlohns beschließen.

Zukünftig wird die Mindestlohnkommission alle zwei Jahre über die Anpassung des Mindestlohns entscheiden. Die Mindestlohnkommission hat bei der Anpassung des Mindestlohns entsprechend ihrer Geschäftsordnung und den Regelungen des Mindestlohngesetzes die Berechnung der Höhe des neu festzusetzenden Mindestlohns auf den Tarifindex des Statistischen Bundesamtes zu stützen. Ausgangsbasis für die Anpassung zum 01.01.2017 war deshalb die Veränderung der Tarifverdienste zwischen der Einführung des Mindestlohns und der Entscheidung der Mindestlohnkommission vom 28.06.2016.

### **3. Pokémon Go am Arbeitsplatz?**

Pokémon Go hat die deutschen Büros erreicht. Monster werden hinter dem Kopierer oder im Besprechungsraum gefangen. Damit stellen sich auch arbeitsrechtliche Fragen. Generell muss die private Nutzung von Smartphones, unabhängig davon, ob es sich um ein privates oder ein Dienstgerät handelt, unterbleiben, soweit der Arbeitgeber dies nicht ausdrücklich erlaubt hat oder duldet. Für eine Duldung muss der Arbeitgeber auch Kenntnis haben. Duldet der Arbeitgeber privates Surfen und Spielen, beschränkt sich dies auf ein angemessenes Maß. Arbeitnehmer riskieren sonst eine Abmahnung wegen Arbeitsplatzbetrugs bis hin zur Kündigung. Bei einem Diensthandy muss unterschieden werden, ob dieses ausschließlich zu beruflichen Zwecken oder auch privat verwendet werden darf. Soweit die private Nutzung gestattet ist, darf der Arbeitgeber keinen Einblick in Verbindungsdaten oder Mails nehmen, es sei denn, es liegt ein begründeter Missbrauchsverdacht vor. Arbeitgeber sollten Regelungen zur privaten Nutzung des Smartphones während der Arbeitszeit aufstellen. Spiele aus dem Bereich der Augmented Reality (erweiterte Realität) sind ferner dazu geeignet, Geschäftsmodelle zu entwickeln. Konkret auf Pokémon Go bezogen, könnten Unternehmen bereits heute über In-App-Käufe den Spielverlauf beeinflussen und Nutzer in die Nähe ihres Unternehmens locken. Es ist zu erwarten, dass in Zukunft auch sponsored locations möglich sind. Unternehmen könnten dann explizit dafür bezahlen, dass sie im Spiel vorkommen, und potenzielle Kunden zu sich führen.

### **4. Arzttermine vor Arbeitsbeginn**

Wer auf dem Weg zur Arbeit einen Umweg macht, um vor Arbeitsbeginn einen Arzttermin wahrzunehmen, steht nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Das entschied kürzlich das Bundessozialgericht.

Ein Arbeitnehmer hatte mit seinem Arbeitgeber vereinbart, später zur Arbeit zu kommen, weil er noch einen Arzttermin wahrnehmen wollte. Die Praxis befand sich nördlich von seiner Wohnung, seine Arbeitsstelle südwestlich. Auf dem Rückweg zur Firma verunglückte der Arbeitnehmer mit seinem Fahrrad. Zu der Zeit war er einen Kilometer nördlich von der Strecke zwischen seiner Wohnung und der Firma. Die Berufsgenossenschaft erkannte einen Arbeitsunfall nicht an, weil der Arbeitnehmer sich beim Unfall auf einem unversicherten Weg befunden habe. Die Klage des Arbeitnehmers wurde in allen Instanzen abgewiesen, weil ein versicherter Betriebsweg u.a. voraussetzt, dass er im Betriebsinteresse zurückgelegt wird. Dass der Arztbesuch mit Billigung des Arbeitgebers stattfand, ändert hieran nichts. Auch wenn der Arbeitnehmer zur Arbeit fahren wollte, befand er sich zum Zeitpunkt seines Unfalls nicht auf dem unmittelbaren Weg zwischen seiner Wohnung und seiner Arbeitsstätte. Zwar sind Wege von einem anderen Ort in Richtung Arbeitsstätte unter bestimmten Voraussetzungen mitersichert. Das setze aber voraus, dass der geplante Aufenthalt an einem dritten Ort mindestens zwei Stunden dauert. Dies war nicht der Fall.

## 5. Einsicht in die Personalakten unter Hinzuziehung eines Rechtsanwalts

Ein Arbeitnehmer hat das Recht, in die über ihn geführten Personalakten Einsicht zu nehmen und hierzu ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen, jedoch nicht einen Rechtsanwalt. Ein Anspruch auf Hinzuziehung eines Rechtsanwalts besteht jedenfalls dann nicht, wenn der Arbeitnehmer sich zuvor Kopien von den in der Personalakte befindlichen Schriftstücken machen durfte. Dies entschied kürzlich das BAG.

In dem entschiedenen Fall hatte ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer die Einsichtnahme in seine Personalakte im Beisein eines Rechtsanwalts unter Bezug auf sein Hausrecht verweigert. Dem Arbeitnehmer wurde aber gestattet, Kopien anzufertigen und diese zu verwenden, um sich mit seinem Rechtsanwalt zu beraten. Das Gericht entschied, dass der Arbeitnehmer damit ausreichend Gelegenheit hatte, den Inhalt der Personalakte mit seinem Rechtsanwalt zu besprechen.

Mit freundlichen Grüßen



Michael Grütering  
(Geschäftsführer)