



Agroservice & Lohnunternehmerverband e. V.



An die Mitgliedsunternehmen
und Fördermitglieder!

Altlandsberg, 19. Dezember 2017

SONDERINFO 14/2017: **Arbeits- und Sozialrecht**

Sehr geehrte/r Geschäftsführer/in,

in der Anlage erhalten Sie eine Materialsammlung diverser Gerichtsurteile zu ausgewählten Themen des Arbeits- und Sozialrechts.

Gerichtsurteile

- Außerordentliche Kündigung bei sexueller Belästigung
- Keine Angabe zur Entgelthöhe bei internen Stellenausschreibungen
- Außerordentliche Kündigung – Überwachung durch Detektiv
- Überwachung mittels Keylogger – Verwertungsverbot
- Weiterleitung betrieblicher Informationen an privates E-Mail-Account
- Ansprüche von Leiharbeitern
- Einhaltung der Schriftform bei Ablehnung eines Teilzeitbegehrens
- Unpfändbarkeit von Zuschlägen
- AN muss unbilliger Weisung des AG zur Versetzung nicht folgen
- Auslandsdienstreisen kraft Direktionsrecht
- Einsichtnahme des Betriebsrates in Bruttoentgeltlisten

Mit freundlichen Grüßen

H.-Jochen Conrad
Geschäftsführer

Anlage

Materialsammlung Arbeits- und Sozialrecht

Materialsammlung

Arbeits- und Sozialrecht

Außerordentliche Kündigung – sexuelle Belästigung

BAG: Absichtliche Berührung primärer oder sekundärer Geschlechtsmerkmale stellt sexuelle Belästigung i.S.d. AGG dar.

Eine sexuelle Belästigung i.S.v. § 3 Abs. 4 AGG liegt vor, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch sexuell bestimmte körperliche Berührungen und Bemerkungen sexuellen Inhalts gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. **Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts können im Unterschied zu § 3 Abs. 3 AGG auch einmalige sexuell bestimmte Verhaltensweisen den Tatbestand einer sexuellen Belästigung erfüllen.** Schutzgut des § 3 Abs. 4 AGG sei die sexuelle Selbstbestimmung als Konkretisierung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts nach Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG. Das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung werde als das Recht verstanden, selbst darüber zu entscheiden, unter den gegebenen Umständen von einem anderen in ein sexualbezogenes Geschehen involviert zu werden. Das schließe es ein, selbst über einen Eingriff in die Intimsphäre durch körperlichen Kontakt zu bestimmen. Die absichtliche Berührung primärer oder sekundärer Geschlechtsmerkmale eines anderen sei – so das BAG – demnach bereits deshalb sexuell bestimmt i.S.d. § 3 Abs. 4 AGG, weil es sich um einen auf die körperliche Intimsphäre gerichteten Übergriff handele.

Bei anderen Handlungen, die nicht unmittelbar das Geschlechtliche Im Menschen zum Gegenstand hätten, wie z. B. Umarmungen, könne sich eine Sexualbezogenheit aufgrund einer mit ihnen verfolgten sexuellen Absicht ergeben. Ob eine Handlung sexuell bestimmt i.S.v. § 3 Abs. 4 AGG sei, hänge nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts damit nicht allein vom subjektiv erstrebten Ziel des Handelnden ab. Erforderlich sei auch nicht notwendig eine sexuelle Motivation des Täters. **Eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sei vielmehr häufig Ausdruck von Hierarchie und Machtausübung und weniger von sexuell bestimmter Lust.**

Das jeweilige Verhalten des Täters müsse bewirken oder bezwecken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt werden. Relevant sei entweder das Ergebnis oder die Absicht. Für das „Bewirken“ genüge der bloße Eintritt der Belästigung. Gegenteilige Absichten oder Vorstellungen der für dieses Ergebnis aufgrund ihres Verhaltens objektiv verantwortlichen Person spielten keine Rolle. Ebenso wenig komme es auf vorsätzliches Verhalten an.

Das Tatbestandsmerkmal der Unerwünschtheit i.S.d. § 3 Abs. 4 AGG erfordere nicht, dass der Betroffene seine ablehnende Einstellung zu den fraglichen Verhaltensweisen aktiv verdeutlicht habe. **Maßgeblich sei allein, ob die Unerwünschtheit der Verhaltensweise objektiv erkennbar gewesen sei.**

BAG, Urteil vom 29.06.2017 – 2 AZR 302/16 -

Interne Stellenausschreibung – keine Angabe zur Entgelthöhe

LAG: Angabe zur Höhe des Arbeitsentgelts in interner Stellenausschreibung ist nicht erforderlich.

Gem. § 93 BetrVG kann der Betriebsrat verlangen, dass **Arbeitsplätze**, die besetzt werden sollen, allgemein oder für bestimmte Arten von Tätigkeiten **vor ihrer Besetzung**

innerhalb des Betriebes ausgeschrieben werden. Nach Ansicht des LAG Schleswig-Holstein obliegt dem Arbeitgeber die konkrete Ausgestaltung der Ausschreibung, da das Gesetz keine ausdrücklichen Bestimmungen dazu enthalte, welche Anforderungen an Inhalt, Form und Frist einer Ausschreibung sowie deren Bekanntmachung zu stellen seien. Als **Mindestangaben** verlange die Ausschreibung die Beschreibung der betreffenden Stelle durch eine zumindest schlagwortartige Bezeichnung der mit ihr verbundenen **Arbeitsaufgaben** und die von den Bewerbern erwartete **Qualifikation**.

Allerdings müsse die interne Stellenausschreibung keine Angaben zur Höhe des Arbeitsentgeltes enthalten. Deshalb müsse die interne Stellenausschreibung **auch keinen Hinweis auf die vorgesehene Entgeltgruppe** haben. Zwar seien solche Angaben zweckmäßig, nach Ansicht des LAG Schleswig-Holstein allerdings nicht erforderlich. Denn auch ohne solche Angaben erfülle die Ausschreibung in vollem Umfang ihre Funktion, die Arbeitnehmer des Betriebs auf die zu besetzende Stelle aufmerksam zu machen. So habe die fehlende Angabe zu einer Tarifgruppe nicht zur Folge, dass die zu besetzenden Arbeitsplätze für die Mitarbeiter im Betrieb nicht erkennbar gewesen seien. Eine Tarifgruppe betreffe nicht den Arbeitsplatz als solchen, sondern erst dessen Wertigkeit.

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 06.07.2017 - 4 TaBV 6/17 -

Außerordentliche Kündigung – Überwachung durch Detektiv

BAG: **Verdeckte Überwachungsmaßnahme** zur Aufdeckung eines Verdachts einer schwerwiegenden Pflichtverletzung des Arbeitnehmers **kann** nach dem Bundesdatenschutzgesetz **zulässig sein**.

Nach Auffassung des BAG handelt es sich bei der **Observation des Arbeitnehmers durch einen Detektiv** im Auftrag der Arbeitgeberin um Datenerhebung i.S.v. § 3 Abs. 1, Abs. 3 und Abs. 7, § 32 Abs. 2 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Durch die Überwachung werden in für die Arbeitgeberin bestimmten Observationsberichten Einzelangaben über persönliche und sachliche Verhältnisse des Arbeitnehmers i.S.d. § 3 Abs. 1 BDSG beschafft. Auf eine automatisierte Verarbeitung der Angaben oder einen Datenbezug kommt es nach § 32 Abs. 2 BDSG bei der Datenerhebung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses nicht an.

Die **Zulässigkeit einer solchen Datenerhebung** durch den Arbeitgeber richtet sich nach Ansicht des BAG aber nicht ausschließlich nach § 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG (Datenerhebung zur Aufdeckung einer im Beschäftigungsverhältnis begangenen Straftat). Vielmehr komme auch eine Zulässigkeit der Maßnahme **nach § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG in Betracht**. Nach dieser Vorschrift dürften personenbezogene **Daten eines Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses u.a. dann erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn dies für dessen Durchführung oder Beendigung erforderlich sei. Zur Durchführung gehöre die Kontrolle, ob der Arbeitnehmer seinen Pflichten nachkomme, zur Beendigung i.S.d. Kündigungsvorbereitung die Aufdeckung einer Pflichtverletzung, die die Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen könne.**

Diene die Datenerhebung – so das BAG weiter – weder der Aufdeckung von Straftaten i.S.d. § 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG noch sonstigen Zwecken des Beschäftigungsverhältnisses i.S.d. § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG, könne sie darüber hinaus „zur Wahrung berechtigter Interessen“ i.S.d. § 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BDSG zulässig sein. Insofern werde § 28 BDSG von § 32 BDSG nicht verdrängt.

Unter Hinweis auf seine Rechtsprechungsgrundsätze stellt das BAG ergänzend fest, dass **Eingriffe in das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer durch beispielsweise eine verdeckte (Video-)Überwachung** nicht nur dann **zulässig seien**, wenn der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung bestehe, sondern ebenso **bei einem entsprechenden Verdacht einer anderen schweren Verfehlung zu Lasten des Arbeitgebers**. Dabei müsse sich der Verdacht aber in Bezug auf die

konkrete strafbare Handlung oder andere schwere Verfehlungen zu Lasten des Arbeitgebers gegen einen zumindest räumlich und funktional abgrenzbaren Kreis von Arbeitnehmern richten. Deshalb sei die verdeckte Überwachung eines einer schweren Pflichtverletzung verdächtigten Arbeitnehmers nur unter den vergleichbaren Voraussetzungen zulässig wie zur Aufdeckung einer Straftat.

BAG, Urteil vom 29.06.2017 - 2 AZR 597/16 -

Überwachung mittels Keylogger - Verwertungsverbot

BAG: Verdeckte Überwachung der PC-Nutzung eines Arbeitnehmers mittels Keylogger ist unzulässig.

Der Einsatz eines Software-Keyloggers, mit dem alle Tastatureingaben an einem dienstlichen Computer für eine verdeckte Überwachung und Kontrolle des Arbeitnehmers aufgezeichnet werden, ist nach § 32 Abs. 1 Bundesdatenschutzgesetz unzulässig, wenn kein auf den Arbeitnehmer bezogener, durch konkrete Tatsachen begründeter Verdacht einer Straftat oder einer anderen schwerwiegenden Pflichtverletzung besteht. Bei dem verdeckten Einsatz eines Keyloggers wird nach Ansicht des BAG der betroffene Arbeitnehmer in der Befugnis, selbst über die Preisgabe und Verwendung persönlicher Daten zu befinden, beschränkt, indem er zum Ziel einer nicht erkennbaren - systematischen - Beobachtung durch den Arbeitgeber gemacht wird und dadurch auf sich beziehbare Daten über sein Verhalten preisgibt, ohne die Überwachung oder gar den mit ihr verfolgten Verwendungszweck zu kennen. Wird der Keylogger offen eingesetzt, liegt ein Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung vor, weil die Aufzeichnung und Speicherung sämtlicher Tastatureingaben unbestimmter Bildschirminhalte der Vorbereitung möglicher belastender Maßnahmen (Ermahnung, Abmahnung, Kündigung) dienen und zugleich abschreckend wirken und insoweit das Verhalten des Betroffenen lenken soll.

Der Einsatz des Keyloggers ist nach § 32 Abs. 1 Bundesdatenschutzgesetz nur dann erlaubt, wenn ein durch konkrete Tatsachen begründeter Anfangsverdacht einer Straftat oder einer anderen schweren Pflichtverletzung vorliegt, weniger einschneidende Mittel zur Aufklärung des Verdachts ergebnislos ausgeschöpft worden sind und die angedachte Maßnahme damit das praktisch einzig verbleibende Mittel darstellt. Unverhältnismäßig ist eine solche Maßnahme, wenn sie aufgrund bloßer Mutmaßungen ergriffen wird.

BAG, Urteil vom 27.07.2017 - 2 AZR 681/16 -

Weiterleitung betrieblicher Informationen an privates E-Mail-Account bei bevorstehendem Arbeitgeberwechsel

LAG Berlin-Brandenburg: Weiterleitung betrieblicher Informationen an privates E-Mail-Account rechtfertigt bei bevorstehendem Arbeitgeberwechsel außerordentliche Kündigung.

Neben der Verletzung vertraglicher Hauptpflichten ist als wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung auch die schuldhafte Verletzung von Nebenpflichten „an sich“ geeignet. Hierzu gehört insbesondere die sich aus § 241 Abs. 2 BGB ergebende Rücksichtnahmepflicht. Aufgrund dieser Rücksichtnahmepflicht ist es nach Auffassung des LAG Berlin-Brandenburg dem Arbeitnehmer verwehrt, sich ohne Einverständnis des Arbeitgebers betriebliche Unterlagen oder Daten anzueignen oder diese für betriebsfremde Zwecke zu vervielfältigen. Die Weiterleitung von Mails mit betrieblichen Informationen auf einen privaten E-Mail-Account zur Vorbereitung einer Tätigkeit bei einem neuen Arbeitgeber stelle eine schwerwiegende Verletzung der vertraglichen Rücksichtnahmepflichten dar. Beträfen die Unterlagen ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis, sei die Herstellung einer verkörperten Wiedergabe gem. § 17 Abs. 2 Nr. 1 b UWG sogar strafbewehrt, wenn dies zu Zwecken des Wettbewerbs, aus Eigennutz, zu Gunsten eines Dritten oder in der Absicht geschehe, den Inhaber des

Unternehmens Schaden zuzufügen.

Sendet ein Arbeitnehmer, der nach durchgeführten Vertragsverhandlungen unmittelbar vor Abschluss eines Arbeitsvertrages mit einem Konkurrenten steht, in ungewöhnlichem Umfang Mails mit betrieblichen Informationen an sein privates E-Mail-Account, so kann Ansicht des LAG Berlin-Brandenburg die damit einhergehende unmittelbare Gefährdung der Geschäftsinteressen des Arbeitgebers in der Interessenabwägung bei der außerordentlichen Kündigung zu Gunsten des Arbeitgebers wirken.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 16.05.2017 - 7 Sa 38/17 -

Essensgeldzuschuss und Firmenwagen sind keine Gemeinschaftseinrichtungen oder -dienste nach AÜG

LAG Hessen: Leiharbeiter haben gegenüber dem Entleiher keinen Anspruch auf Essensgeldzuschuss und Firmenwagen

Während ihrer Überlassung haben Leiharbeiter umfassende Ansprüche auf Gleichbehandlung. Während der Verleiher insbesondere Equal Pay zu zahlen hat, ist der Entleiher nach § 13 b AÜG zur Gewährung des Zugangs zu Gemeinschaftseinrichtungen bzw. -diensten verpflichtet.

Nach Ansicht des LAG Hessen muss der Begriff der Gemeinschaftseinrichtung einschränkend dahingehend ausgelegt werden, dass eine gewisse Institutionalisierung und Organisation erforderlich sind. Eine solche institutionalisierte Einrichtung stellen weder das Essensgeld noch der Firmenwagen bei dem Entleiher dar, sondern vielmehr seien sie Gegenleistung für die geschuldete Hauptleistung. Gerade die Überlassung von Firmenwagen erfolge in der Praxis regelmäßig im Wege einer gesonderten Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, so dass der „Zugang“ zu einem Firmenwagen ein Arbeitsverhältnis erfordere. Es handele sich dabei auch nicht um Gemeinschaftsdienste, da hierunter nur die tatsächlichen Dienst-Serviceleistungen des Arbeitgebers gegenüber allen oder einer Vielzahl von Arbeitnehmern zu verstehen seien.

LAG Hessen, Urteil vom 09.09.2016 - 10 Sa 474/16 -

Einhaltung der Schriftform bei Ablehnung eines Teilzeitbegehrens

BAG: Die Ablehnung eines Teilzeitbegehrens durch den Arbeitgeber erfordert Schriftform nach § 126 BGB

Die Ablehnung eines Antrages auf Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 Abs. 5 TzBfG muss fristgerecht und schriftlich erfolgen. Wenn der Gesetzgeber den Begriff „schriftlich“ im Zusammenhang mit einer Willenserklärung verwendet, meint er nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts regelmäßig die Schriftform des §126 Abs. 1 BGB, die voraussetzt, dass die Urkunde von dem Aussteller **eigenhändig durch Namensunterschrift unterzeichnet** worden ist.

Fordere das Gesetz, dass etwas „schriftlich“ mitzuteilen sei, sei - so das Bundesarbeitsgericht - die Schriftform jedenfalls dann einzuhalten, wenn es sich bei der Erklärung um ein Rechtsgeschäft, insbesondere um eine Willenserklärung handle. Die Ablehnung des Arbeitgebers, der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen, sei eine empfangsbedürftige, an den Arbeitnehmer gerichtete Willenserklärung. Insofern müsse der Arbeitgeber die Schriftform nach § 126 Abs.1 BGB einhalten; **eine Ablehnung in Textform (§ 126 b BGB) - also ohne Originalunterschrift - genüge daher nicht.**

Sollte der Arbeitgeber diese Schriftform bei der Ablehnung des Antrages auf Verringerung der Arbeitszeit nicht beachten, gelte der Antrag als angenommen. Dies gelte auch dann, wenn das Verringerungsverlangen des Arbeitnehmers rechtsmissbräuchlich sei.

BAG, Urteil vom 27.06.2017 - 9 AZR 368/16 -

Unpfändbarkeit von Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschlägen

BAG: Wer an Sonn- oder Feiertagen oder nachts arbeitet, kann sich seiner Zulagen sicher sein. Gläubiger haben auf diese Zulagen keinen Zugriff.

Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts handelt es sich bei Zulagen für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit um Erschwerniszulagen i.S.v. § 850 a Nr. 3 ZPO. Dagegen seien Zulagen für Schicht-, Samstags- oder sog. Vorfestarbeit der Pfändung nicht entzogen.

Zur Begründung verweist das Bundesarbeitsgericht auf den gesetzlichen Schutz der Nachtruhe und auf den verfassungsrechtlichen Schutz der Sonn- und Feiertage. Der Gesetzgeber habe in § 6 Abs. 5 ArbZG die Ausgleichspflichtigkeit von Nachtarbeit geregelt, die von ihm als besonders erschwerend bewertet worden sei. Sonntage und gesetzliche Feiertage stünden kraft Verfassung unter besonderem Schutz - § 9 Abs. 1 ArbZG ordne an diesen Tagen ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot an.

In diesem Zusammenhang betont das Bundesarbeitsgericht weiter, dass nach § 850 a Nr. 3 ZPO **Erschwerniszulagen allerdings nur dann unpfändbar seien, soweit sie „den Rahmen des Üblichen“ nicht überstiegen.** Zur Bestimmung dieses Rahmens verweist das Bundesarbeitsgericht auf § 3 b EStG, der Nachtzuschläge i.H.v. 25% oder 40% (abhängig von der jeweiligen Uhrzeit, zu der die Arbeit nachts geleistet wurde) und Sonntagszuschläge i.H.v. 50% des Grundlohns steuerfrei stellt. Zuschläge auf Feiertagsarbeit sind hiernach i.H.v. 125% oder 150% steuerfrei.

BAG, Urteil vom 28.03.2017 - 10 AZR 859/16 -

Verbindlichkeit einer unbilligen Weisung zur Versetzung

Rechtsprechungsänderung: Unbillige Weisung des Arbeitgebers zur Versetzung muss Arbeitnehmer nicht befolgen.

Bisher hatte das Bundesarbeitsgericht durch den 5. Senat angenommen, dass sich ein Arbeitnehmer über eine unbillige Ausübung des Weisungsrechts - sofern sie nicht aus anderen Gründen unwirksam sei - nicht hinwegsetzen dürfe. Er müsse vielmehr nach § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB über die Bestimmung der Leistung durch eine Partei die Gerichte für Arbeitssachen anrufen. Wegen der das Arbeitsverhältnis prägenden Weisungsgebundenheit sei der Arbeitnehmer an die durch die Ausübung des Weisungsrechts erfolgte Konkretisierung vorläufig gebunden, bis durch eine rechtskräftige Entscheidung die Unverbindlichkeit der Leistungsbestimmung feststehe.

Von dieser Rechtsprechung ist nunmehr der 10. Senat des Bundesarbeitsgerichts abgerückt, nachdem der 5. Senat erklärt hat, dass er an seiner Rechtsauffassung nicht mehr festhält. **Damit steht jetzt fest, dass ein Arbeitnehmer nach § 106 Satz 1 GewO, § 315 BGB nicht - auch nicht vorläufig - an eine Weisung des Arbeitgebers gebunden ist, die die Grenzen billigen Ermessens nicht wahrt (unbillige Weisung).** Dies folge nach Auffassung des 10. Senats insbesondere aus dem Wortlaut des § 106 Satz 1 GewO, der keine Regelung über die Rechtsfolgen unbilliger Weisungen treffe. Darüber hinaus sei zu berücksichtigen, dass die Ausübung eines Leistungsbestimmungsrechtes gem. § 315 BGB weder mit der Situation eines vorläufig vollziehbaren Verwaltungsakts noch mit der Situation nach Ausspruch einer Änderungskündigung vergleichbar sei.

Im Ergebnis wird der Rechtsprechungswechsel des Bundesarbeitsgerichts nur für unbillige Weisungen relevant, also solchen, die sich im rechtlich zulässigen arbeitsrechtlichen Rahmen bewegen, aber die Grenzen der Billigkeit nicht wahren. Wählt beispielsweise der Arbeitgeber für eine örtliche Versetzung bei jeweils wirksam vereinbartem Versetzungsvorbehalt aus fünf von ihrer Tätigkeit her vergleichbaren Arbeitnehmern die einzig alleinerziehende Arbeitnehmerin aus und schickt der Arbeitgeber diese von Hamburg nach Frankfurt, steht die Unbilligkeit der Arbeitsanweisung im Raum. Sollte sich die Weisung später als unbillig erweisen, muss die

Arbeitnehmerin diese - anders als bisher - auch nicht zunächst befolgen. Nach der bisherigen Rechtsprechung wäre die Weisung von der Arbeitnehmerin - zur Vermeidung des mit einer fristlosen Kündigung bewährten Vorwurfs der Arbeitsverweigerung - zu befolgen gewesen, bis ein Arbeitsgericht die Unbilligkeit der Weisung festgestellt hätte.

BAG, Urteil vom 18.10.2017 - 10 AZR 330/16 -

Auslandsdienstreisen kraft Direktionsrecht

LAG Baden-Württemberg: **Anordnung von gelegentlichen Auslandseinsätzen kann je nach Berufsbild und Tätigkeitsprofil angesichts der zunehmenden Internationalisierung im Wirtschaftsleben gerechtfertigt sein.**

Nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg gilt grundsätzlich eine bundesweit unbeschränkte örtliche Versetzungsmöglichkeit, wenn das Direktionsrecht des Arbeitgebers hinsichtlich des Orts der Arbeitsleistung vertraglich nicht eingeschränkt ist. **Ob dagegen auch Auslandsdienstreisen kraft Direktionsrechts angeordnet werden dürften, hänge davon ab, ob die im Arbeitsvertrag gem. § 611 Abs. 1 BGB „versprochenen Dienste“ ihrer Natur nach mit gelegentlichen Auslandseinsätzen verbunden sein könnten.** Abzustellen sei - so das Landesarbeitsgericht - auf das Berufsbild und das Tätigkeitsprofil. Bei Arbeitnehmern, die z.B. als Fahrer, Schiffs- und Flugbesatzungen oder Vertriebsmitarbeiter eingestellt seien, sei dies nicht fraglich. **Angesichts der seit Jahren verstärkt zu beobachtenden Entwicklungen im Wirtschaftsleben, die eine erhöhte Flexibilität erforderten und die von verstärkter internationaler Ausrichtung geprägt seien, sei jedoch auch ein Großteil der übrigen Mitarbeiter zu gelegentlichen Auslandsdienstreisen verpflichtet.** Dies gelte aufgrund des Wandels der Berufsbilder auch dann, wenn eine Arbeitnehmer vor vielleicht 10 Jahren oder länger noch nicht mit solchen Dienstreisen habe rechnen müssen.

Insofern liege es auch in der Natur der Sache, dass ein **Arbeitnehmer, der als Projekt- und Konstruktionsingenieur eingesetzt sei**, für seinen Arbeitgeber, der Maschinen entwickle und konstruiere, die in die ganze Welt geliefert werden würden, **auch Auslandsdienstreisen unternehmen müsse.**

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 06.09.2017 - 4 Sa 3/17 - (nicht rechtskräftig)

Einsichtsrecht des örtlichen Betriebsrats in unternehmensweite Bruttoentgeltlisten

BAG: Örtlicher Betriebsrat kann Einsichtsrecht in unternehmensweite Bruttoentgeltlisten nicht fordern.

Nach § 80 Abs. 2 BetrVG sind dem Betriebsrat auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. In diesem Rahmen ist der **Betriebsrat berechtigt, in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter Einblick zu nehmen.** Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts setzt das Einsichtsrecht voraus, dass es zur Durchführung einer Aufgabe des Betriebsrats erforderlich ist. Aufgabe des Betriebsrats sei es, auf die Herstellung innerbetrieblicher Lohngerechtigkeiten hinzuwirken. Dazu benötige er die Kenntnis effektiv gezahlter Vergütungen, um sich ein Urteil darüber bilden zu können, ob insoweit ein Zustand innerbetrieblicher Lohngerechtigkeit existiere oder nur durch eine andere betriebliche Lohngestaltung erreicht werden könne.

Dem Betriebsrat stehe allerdings kein betriebsübergreifendes Einsichtsrecht zu. Das bloße Ermitteln einer Rechtsgrundlage für mögliche Entgeltklagen einzelner Arbeitnehmer „ins Blaue hinein“ sei nicht Teil der Überwachungsbefugnisse nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Die Mitbestimmungs- und Überwachungsrechte des Betriebsrates

seien auf den Betrieb begrenzt.

BAG, Beschluss vom 26.09.2017 - 1 ABR 27/16 -