

## **Alltagswissen für das Büro**

---

### **Dürfen Arbeitnehmer ihren Hund mit ins Büro nehmen?**

Das kommt darauf an. Es spricht jedenfalls nichts per se dafür oder dagegen. Der Arbeitgeber ist aber jedenfalls auf Grundlage des ihm obliegenden Direktionsrechtes berechtigt, einem Mitarbeiter die Mitnahme eines Hundes zu untersagen. Denn das Direktionsrecht umfasst auch das Ordnungsverhalten im Betrieb, also das betriebliche Zusammenwirken und Zusammenleben. Dabei sind die wesentlichen Umstände des Einzelfalles abzuwägen und die beiderseitigen Interessen angemessen zu berücksichtigen. Auch wenn andere Mitarbeiter einen Hund mit in den Betrieb bringen dürfen, kommt ein Verbot in Betracht, wenn der konkrete Hund die betrieblichen Abläufe stört. Dies ist jedenfalls dann der Fall, wenn sich Mitarbeiter vor dem Hund fürchten.

Natürlich ist auch dort ein Verbot zulässig, wo es aus hygienischen Gründen nicht erlaubt ist, überhaupt ein Tier mitzuführen (OP-Saal, Produktion der Metzgerei oder Bäckerei usw.).

### **Und wie sieht es mit wohnlichen Accessoires aus: Sind Pflanzen, Luftbefeuchter, Spiegel, ... erlaubt?**

Die Betriebsordnung unterliegt dem Arbeitgeber. Ist der Arbeitsplatz für Kunden zugänglich bzw. wird darüber das Unternehmen repräsentiert, kann der Arbeitgeber natürlich eher Vorschriften bezüglich der Einrichtung machen als für das ausschließlich vom Arbeitnehmer genutzte Büro. Teilt sich der Arbeitnehmer das Büro mit Kollegen, muss er auf diese Rücksicht nehmen, z.B. bei Allergien gegen bestimmte Pflanzen. Wünscht der Arbeitgeber ein einheitliches Erscheinungsbild, können individuelle Gestaltungsmöglichkeiten aber auch grundsätzlich untersagt sein.

### **Dürfen Arbeitgeber Raucherpausen unterbinden?**

Es ist zu unterscheiden: Während der normalen Mittagspause darf der Arbeitnehmer außerhalb des Betriebes natürlich rauchen. Das Rauchen während der Arbeit oder zusätzliche Raucherpausen kann der Arbeitgeber aber verbieten bzw. den Umfang und Häufigkeit dieser Raucherpausen einseitig (ggf. mit dem Betriebsrat) festlegen. Ob solche reinen Raucherpausen geduldet werden oder ob die Zeit vom Arbeitnehmer nachzuarbeiten ist, ist von Firma zu Firma unterschiedlich. Hier kann sich durch konkludentes Verhalten des Arbeitgebers eine Regel etabliert haben.

### **Wie groß sollte ein Arbeitsplatz sein und haben Mitarbeiter ein Recht auf einen Fensterplatz?**

Grundsätzlich gilt jedoch, dass nach § 4 des Arbeitsschutzgesetzes der Arbeitgeber die Arbeit so zu gestalten hat, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und verbleibende Gefährdungen möglichst gering gehalten werden.

Nach der aktuellen Arbeitsstättenverordnung müssen Arbeitsräume eine ausreichende Grundfläche und eine, in Abhängigkeit von der Größe der Grundfläche der Räume,

ausreichende lichte Höhe aufweisen, so dass die Beschäftigten ohne Beeinträchtigung ihrer Sicherheit, ihrer Gesundheit oder ihres Wohlbefindens ihre Arbeit verrichten können. Es ist daher unzumutbar, einen Arbeitnehmer in eine 3m<sup>2</sup> große Abstellkammer zu setzen. Andererseits hat ein Arbeitnehmer auch nicht Anspruch auf ein Einzelbüro von 20m<sup>2</sup> Größe - es sei denn, dies ist ihm aufgrund seiner Position im Arbeitsvertrag oder einer Betriebsvereinbarung zugesichert worden.

Für die Frage nach dem Fensterplatz gilt: Gemäß der Arbeitsstättenverordnung müssen Arbeitsstätten möglichst ausreichend Tageslicht erhalten und mit Einrichtungen für eine der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten angemessenen künstlichen Beleuchtung ausgestattet sein. Es gibt also keinen grundsätzlichen Anspruch auf einen Fensterarbeitsplatz, aber auf einen Arbeitsplatz, der Tageslicht erhält.

### **Muss der Arbeitgeber für einen ergonomisch eingerichteten Arbeitsplatz sorgen?**

Ja, der Arbeitgeber muss – wie oben bereits erläutert - dafür sorgen, dass die Gefährdung von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz ausgeschlossen wird. Er muss daher den Arbeitsplatz so einrichten, dass sich dieser an den Arbeitnehmer anpasst. Dies muss nicht nur physiologisch (z.B. durch Stellung eines ergonomischen Bürostuhls), sondern kann auch auf psychologischer Ebene erfolgen.

### **Müssen Mitarbeiter Pausen machen oder darf diese ab und zu auch ausfallen, wenn ein Arbeitnehmer beispielsweise lieber früher gehen möchte?**

Grundsätzlich sind die gesetzlich zwingend vorgesehenen Pausen (30 Minuten bei einer Arbeitszeit von 6 bis 9 Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von über 9 Stunden) zu nehmen und zwar während der Arbeitszeit und nicht z.B. erst an deren Ende. Denn eine Pause muss die Arbeitszeit auch wirklich unterbrechen. Es ist zwar oft gelebte Praxis, dass Arbeitnehmer ihre Pausen nicht nehmen, um früher nach Hause gehen zu können. Die Nichtgewährung der Pausen stellt für den Arbeitgeber aber eine Ordnungswidrigkeit oder sogar eine Straftat dar. Der Arbeitnehmer selbst hat allerdings keine strafrechtlichen Konsequenzen zu befürchten, wenn er die Pause tatsächlich nicht nimmt.

### **Über 26 Grad und keine Klimaanlage: Muss der Arbeitgeber Hitzefrei geben?**

Nein, es gibt kein „Hitzefrei“ für Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber muss vielmehr dafür Sorge tragen, dass die Raumtemperatur abgesenkt wird oder die Arbeitnehmer Linderung erfahren. So muss z.B. geeigneter Sonnenschutz an den Fenstern angebracht, sollen nicht benötigte elektrische Geräte ausgeschaltet, die Räume in den frühen Morgenstunden gelüftet oder vermehrt Getränke angeboten werden. Ebenso kann der Arbeitgeber durch Lockerung des Kleidungsstils (kurze Hose und T-Shirt statt Anzug) oder der Einführung von Gleitzeit (Arbeit in den frühen Morgenstunden, statt am späten Nachmittag) der Hitze entgegenwirken. Nur wenn die Abkühlungsmaßnahmen nicht ausreichen und die Arbeit unzumutbar wird, kann der Arbeitnehmer ggf. die Arbeit verweigern. Dies sollte er jedoch nicht ohne Rücksprache mit seinem Arbeitgeber und nicht ohne vorherige Abmahnung tun.

### **Dürfen Arbeitnehmer ihr privates Handy im Büro aufladen?**

Nein, hierbei handelt es sich streng genommen um Diebstahl von Strom. Die betrieblichen Ressourcen dürfen nicht vom Arbeitnehmer für private Zwecke verwendet werden. Das Aufladen des privaten Handys kann den Arbeitgeber daher – jedenfalls im Wiederholungsfall - zur Kündigung berechtigen. Nur dann, wenn der Arbeitgeber das (kurze) Aufladen ausdrücklich erlaubt oder dies durch langgelebte Praxis im Betrieb konkludent geduldet wird, besteht kein Problem. Arbeitnehmer sollten sich daher vorsichtshalber immer erkundigen, ob das Aufladen erlaubt ist.

### **Und wie sieht es mit der privaten Internetnutzung aus?**

Grundsätzlich gilt, dass das private Surfen während der Arbeitszeit einen Arbeitszeitbetrug darstellt, weil der Arbeitnehmer währenddessen tatsächlich nicht gearbeitet hat, aber trotzdem die vereinbarte Vergütung erhält. Ob die Privatnutzung des Internets an sich – während der Pausen - erlaubt ist, ist dann eine weitere Frage. Dem Grunde nach ist die private Nutzung des Internets nicht erlaubt, da betriebliche Ressourcen für private Zwecke benutzt werden. Jedoch kann die private Nutzung über den Firmen-PC ausdrücklich oder konkludent erlaubt sein. Wie gesagt, darf dann die Nutzung aber nur während der Pausenzeit erfolgen, nicht während der Arbeitszeit. Ansonsten kann – nach Abmahnung –im Einzelfall eine Kündigung drohen, jedenfalls im Wiederholungsfall.