

Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts

Das Bundesverwaltungsgericht (Beschluss vom 19. März 2014 – 6 P 1/13) wies die Rechtsbeschwerde des Personalrates zurück. Es führte aus, dass es nicht erforderlich sei, dass der Personalrat Zugriff auf die namentlich bezeichneten Mitarbeiterdaten habe und so in das Persönlichkeitsrecht der einzelnen Mitarbeiter eingreife. Vielmehr sei ein sog. zweistufiges Verfahren anzuwenden. Auf der ersten Stufe sei bereits ein Zugriff des Personalrates auf anonymisierte Mitarbeiterdaten ausreichend, um überprüfen zu können, ob die Arbeitsagentur Duisburg auch die Vorgaben der gesetzlichen Bestimmungen, tarifvertraglichen Regelungen und der Dienstvereinbarungen einhalte (insbesondere: Tageshöchstarbeitszeiten, Ruhepausen, Ruhezeiten, Wochenarbeitszeit). Sofern die Überprüfung dann Unregelmäßigkeiten bzw. Verstöße aufzeige, könne der Personalrat dann auf der zweiten Stufe die Namensnennung der jeweiligen Personen verlangen, bei denen Unregelmäßigkeiten bzw. Verstöße vorliegen.

Unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts führte das Bundesverwaltungsgericht weiter aus, dass auch das Bundesarbeitsgericht bei der Fragestellung, ob Mitarbeiterdaten mit Namensnennung an den Betriebsrat herausgegeben werden dürfen, auf das Kriterium der Erforderlichkeit abstelle.

Fazit

Für die Auskunftserteilung der Arbeitsagentur an den Personalrat gelten zwar strengere Grundsätze als für die Auskunftserteilung des Arbeitgebers gegenüber seinem Betriebsrat. Dennoch dürfte diese Entscheidung bezüglich der Auskunftsrechte eines Betriebsrates zur Einhaltung der Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes auch vom Bundesarbeitsgericht so entschieden werden, da dieses ebenfalls auf das Kriterium der Erforderlichkeit abstellt. Zwar hatte das Bundesarbeitsgericht 2012 entschieden (Beschluss vom 7. Februar 2012 – 1 ABR 46/10), dass der Betriebsrat bezüglich der Frage, ob der Arbeitgeber erkrankten Mitarbeitern ordnungsgemäß das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) angeboten habe, Anspruch auf Zurverfügungstellung der Mitarbeiterdaten mit Personenbezug habe. Das Bundesarbeitsgericht begründete seine Entscheidung aber damit, dass die Mitteilung der bloßen Anzahl der Mitarbeiter, die für ein BEM in Frage kommen, nicht ausreichend sei, damit der Betriebsrat kontrollieren könne, ob der Arbeitgeber seiner gesetzlichen Initiativlast nachkomme. Denn ohne Namensnennung könne der Betriebsrat nicht überprüfen, ob der Arbeitgeber das BEM tatsächlich angeboten habe. Es stellte somit auf den Grundsatz der Erforderlichkeit ab und bejahte in dem konkreten Fall die Notwendigkeit der Namensnennung. Sofern der Betriebsrat daher die Einsichtnahme oder zur Verfügung Stellung von personenbezogenen Mitarbeiterdaten verlangt, muss ein Arbeitgeber zunächst prüfen, ob es erforderlich ist, dass dem Betriebsrat diese Daten mitgeteilt werden, oder ob er auch mit anonymisierten Daten seine (Kontroll-)Rechte wahrnehmen kann.

IHRE ANSPRECHPARTNER IM ARBEITSRECHT



Dr. Holger Thomas
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner
Leiter der deutschen Arbeitsrechtspraxis
+49 (0) 69 27 10 78 018 (t)
holger.thomas@wilmerhale.com



Dr. Golo Weidmann
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Counsel
+49 (0) 69 27 10 78 021 (t)
golo.weidmann@wilmerhale.com



Dr. Ilka Heinemeyer
Fachwältin für Arbeitsrecht
Senior Associate
+49 (0) 69 27 10 78 030 (t)
ilka.heinemeyer@wilmerhale.com

Sollten Sie die weitere Zusendung unseres Updates zum Arbeitsrecht nicht wünschen, so senden Sie bitte eine E-mail mit dem Betreff "Unsubscribe" an webmaster@wilmerhale.com.

Unser Arbeitsrecht Update dient der allgemeinen Information und ersetzt nicht die Beratung im Einzelfall.

wilmerhale.com IntellectualProperty · Litigation/Controversy · RegulatoryandGovernmentAffairs · Securities · Transactional

Wilmer Cutler Pickering Hale and Dorr LLP is a Delaware limited liability partnership. Our United Kingdom offices are operated under a separate Delaware limited liability partnership of solicitors and registered foreign lawyers regulated by the Solicitors Regulation Authority (SRA No. 287488). Our professional rules can be found at www.sra.org.uk/solicitors/code-of-conduct.page. A list of partners and their professional qualifications is available for inspection at our UK offices. In Beijing, we are registered to operate as a Foreign Law Firm Representative Office. WilmerHale principal law offices: 60 State Street, Boston, Massachusetts 02109, +1 617 526 6000; 1875 Pennsylvania Avenue, NW, Washington, DC 20006, +1 202 663 6000. This material is for general informational purposes only and does not represent our legal advice as to any particular set of facts; nor does it represent any undertaking to keep recipients advised of all relevant legal developments. Prior results do not guarantee a similar outcome. © 2014 Wilmer Cutler Pickering Hale and Dorr LLP

Arbeitsrecht

03 | 2014 | UPDATE

In diesem UPDATE geben wir Ihnen einen Überblick über die Regelungen zum gesetzlichen Mindestlohn, der ab dem 1. Januar 2015 in Deutschland gilt. Zudem stellen wir Ihnen ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts zu der Frage, ob der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Verwendung von Google Maps hat, vor. Im Folgenden gehen wir auf die Rechtsprechungsänderung des Bundesarbeitsgerichts zur Heilung von Formfehlern bei der Ladung zur Betriebsratssitzung ein. Wir schließen dieses UPDATE mit einem neuen Urteil des Bundesverwaltungsgerichts zu der Frage, ob ein Personalrat Zugriff auf personenbezogene Daten der Zeiterfassung hat.

DER MINDESTLOHN KOMMT

Am 11. Juli 2014 hat der Bundesrat dem Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie zugestimmt und damit den Weg zum flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn in Deutschland bereitet.

Ab wann gilt der gesetzliche Mindestlohn?

Der gesetzliche Mindestlohn gilt ab dem 1. Januar 2015 flächendeckend und branchenunabhängig in Deutschland.

Für wen gilt der gesetzliche Mindestlohn?

Der gesetzliche Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in Deutschland beschäftigt werden, unabhängig davon, ob sie bei einem ausländischen oder deutschen Arbeitgeber angestellt sind. Der gesetzliche Mindestlohn gilt unabhängig von Arbeitszeit oder Umfang der Beschäftigung und somit auch für Minijobber.

Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 Berufsbildungsgesetzes gelten grundsätzlich als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, so dass auch für sie der gesetzliche Mindestlohn gilt, es sei denn, dass sie

- ein Praktikum verpflichtend auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie leisten,
- ein Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten,
- ein Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat oder
- an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III oder an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 des Berufsbildungsgesetzes teilnehmen.

Diese Regelungen sollen die „Generation Praktikum“ beenden.

Zudem ist eine weitere Gruppe vom gesetzlichen Mindestlohn ausgeschlossen. So gelten junge Arbeitnehmer unter 18 Jahre

ohne abgeschlossene Berufsausbildung nicht als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und haben somit keinen Anspruch auf Zahlung des gesetzlichen Mindestlohnes. Diese Regelung soll verhindern, dass junge Schulabgänger einen ungelerten Job ergreifen (für den sie den Mindestlohn erhalten würden) und dadurch davon abgehalten werden, eine Ausbildung zu machen.

Für Langzeitarbeitslose, d. h. für Personen, die länger als zwölf Monate arbeitslos waren, gilt der Mindestlohn in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung nicht. Die Politik erhofft sich dadurch, Langzeitarbeitslosen eine Brücke zurück ins Berufsleben zu bauen. Ob diese Regelung tatsächlich den gewünschten Erfolg haben wird, wird Mitte 2016 überprüft.

Gibt es Ausnahmen zum gesetzlichen Mindestlohn?

U.a. für Erntehelfer wurde eine auf vier Jahre befristete Sonderregelung getroffen, da diese Branche ansonsten sehr hart von der unmittelbaren Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes betroffen wäre. Die Grenze für die sozialabgabenfreie kurzfristige Beschäftigung wurde dabei von 50 auf 70 Tage angehoben. Diese Regelung beeinflusst allerdings nicht die Höhe des Mindestlohns.

Wie hoch ist der gesetzliche Mindestlohn?

Der Mindestlohn beträgt ab dem 1. Januar 2015 8,50 Euro brutto pro Stunde. Die Einhaltung des Mindestlohnes wird der Zoll kontrollieren.

Zu beachten ist, dass der Mindestlohn unabdingbar ist. Vereinbarungen, die den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind insoweit unwirksam. Mitarbeiter können auf einen entstandenen Anspruch nur durch einen gerichtlichen Vergleich verzichten.

Gibt es Übergangsregelungen?

Für Branchen, die bereits allgemeinverbindlich erklärte Mindestlöhne haben (dies sind zurzeit 13 Branchen, u. a. das Bauhauptgewerbe, das Dachdecker-, das Maler- und Lackierer-

Arbeitsrecht

sowie das Elektrohandwerk, die Gebäudereinigung und die Abfallwirtschaft sowie die Zeitarbeitsbranche), gehen abweichende Regelungen des für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages dem Mindestlohn bis Ende 2017 vor. Allerdings müssen auch diese Branchen ab dem 1. Januar 2017 den Mindestlohn von 8,50 Euro die Stunde an ihre Mitarbeiter zahlen.

Eine etwaige Erhöhung des Mindestlohnes, die erstmalig bis zum 30. Juni 2016 mit Wirkung zum 1. Januar 2017 von der Mindestlohnkommission beschlossen werden kann, greift dann allerdings nicht für diese Branchen, sondern erst ab dem 1. Januar 2018. Ab dem 1. Januar 2018 gilt der gesetzliche Mindestlohn, der von der Mindestlohnkommission festgesetzt wurde dann ausnahmslos für alle Branchen. Die Mindestlohnkommission wird über eine mögliche Anpassung des Mindestlohnes alle zwei Jahre beraten und sich dabei an den tariflichen Entgeltanpassungen orientieren.

Wie setzt sich die Mindestlohnkommission zusammen?

Die Mindestlohnkommission besteht aus einem oder einer Vorsitzenden und sechs stimmberechtigten sowie zwei beratenden Mitgliedern. Die Spitzenverbände von Arbeitgebern und Arbeitnehmern schlagen alle fünf Jahre je drei Vertreter für die Kommission vor. Die zwei beratenden und nicht stimmberechtigten Mitglieder sollen ihren wissenschaftlichen Sachverstand in die Verhandlungen der Mindestlohnkommission einbringen. Alle Mitglieder werden von den Tarifpartnern benannt und von der Bundesregierung berufen.

Welche Sanktionen drohen bei einem Verstoß gegen die Einhaltung des Mindestlohns?

Ein Arbeitgeber, der seinen Arbeitnehmern nicht den gesetzlichen Mindestlohn zahlt, handelt ordnungswidrig. Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu 500.000 Euro geahndet werden. Gleiches gilt auch für einen Unternehmer, der einen anderen Unternehmer Werk- oder Dienstleistungen in erheblichem Umfang ausführen lässt, von dem er weiß oder fahrlässig nicht weiß, dass dieser seinen Mitarbeitern nicht den gesetzlichen Mindestlohn zahlt bzw. dass dieser Unternehmer selbst einen Nachunternehmer einsetzt, der seinen Mitarbeitern nicht den gesetzlichen Mindestlohn zahlt.

MITBESTIMMUNGSRECHT DES BETRIEBSRATES BEI EINSATZ EINES ROUTENPLANERS?

Sachverhalt

Ein Arbeitnehmer reichte bei seinem Arbeitgeber einen Antrag auf Erstattung von Reisekosten für die Teilnahme an einer Betriebsversammlung ein. Da dem Niederlassungsleiter die angegebene Fahrtstrecke als zu hoch erschien, ermittelte er mit Hilfe von Google Maps (Routenplaner) die Fahrtstrecke zwischen der Wohnanschrift des Arbeitnehmers und dem Ort der Betriebsversammlung. Die Überprüfung ergab, dass der Arbeitnehmer eine überhöhte Kilometerangabe gemacht hatte, die mit einer Abmahnung geahndet wurde. Als der Betriebsrat

dies erfuhr, verlangte er vom Arbeitgeber, die Anwendung von Google Maps (Routenplaner) im Betrieb zu unterlassen und berief sich auf sein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.

Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht (BAG, Beschluss vom 10. Dezember 2013 – 1 ABR 43/12) wies die Rechtsbeschwerde des Betriebsrates zurück und verneinte das Vorliegen eines Mitbestimmungsrechtes gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Das Mitbestimmungsrecht greife nur ein, wenn technische Einrichtungen verwendet werden, die dazu bestimmt seien, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Diese Informationen müssen allerdings auf technische Weise ermittelt und dokumentiert werden. Zudem müsse die Überwachung durch die technische Einrichtung selbst bewirkt werden. Dies setze voraus, dass die technische Einrichtung die Daten über bestimmte Vorgänge selbst und automatisch verarbeite. Diese Voraussetzungen sind nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts bei der Verwendung des Routenplaners jedoch nicht erfüllt. Denn Google Maps schlage nur verschiedene Wegstrecken vor. Die tatsächlich zurückgelegte Wegstrecke hingegen werde durch den Einsatz des Routenplaners nicht ermittelt, im Unterschied zu GPS-Systemen. Des Weiteren liege keine Leistungs- und Verhaltenskontrolle durch eine technische Einrichtung vor, da die Überprüfung der in den Reisekostenanträgen angegebenen Entfernungsangaben ausschließlich durch menschliches Handeln in Gang gesetzt werde und nicht durch den Routenplaner. Dies beruhe darauf, dass der mit der Fahrtkostenabrechnung betraute Mitarbeiter erst entscheiden müsse, ob er die Entfernungsangaben überprüft oder der Berechnung der Reisekostenerstattung ungeprüft zu Grunde legt. Auch eine Reaktion bei Unstimmigkeiten führe nicht automatisch zu Sanktionen, sondern nur, wenn der jeweilige Bearbeiter weitere Schritte einleitet.

Fazit

Das Bundesarbeitsgericht hat unmissverständlich entschieden, dass der Einsatz eines Routenplaners bei der Überprüfung von Reisekostenabrechnungen nicht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates unterliegt. Dies folgt insbesondere daraus, dass der Routenplaner keine konkreten Angaben zu der tatsächlich gewählten Route des Arbeitnehmers gibt. Anders ist dies jedoch bei dem Einsatz von GPS-Geräten, die gerade bei Außendienstmitarbeitern verstärkt eingesetzt werden. Hier sind neben dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG insbesondere datenschutzrechtliche Vorgaben einzuhalten.

FEHLENDE TAGESORDNUNG BEI LADUNG ZUR BETRIEBSRATSSITZUNG

Sachverhalt

Der Betriebsrat und der Arbeitgeber stritten über die Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung zu Taschenkontrollen, die der frühere Betriebsrat abgeschlossen hatte. Der Betriebsrat war der Ansicht, dass die Betriebsvereinbarung nicht wirksam zustande

gekommen war, weil die Zustimmung zur Betriebsvereinbarung in einer Betriebsratssitzung getroffen worden war, zu welcher der Betriebsrat ohne Mitteilung der Tagesordnung geladen worden war. Eine Heilung dieses Formfehlers schied nach Ansicht des Betriebsrates aus, weil bei der Betriebsratssitzung nicht alle Betriebsratsmitglieder anwesend waren.

Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Nach bisheriger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts stellt das Fehlen einer Tagesordnung bei der Einladung zur Betriebsratsversammlung bzw. eine nur unvollständige Tagesordnung einen Verfahrensmangel i.S.d. § 29 Abs. 2 S. 3 BetrVG dar. Der 7. Senat des Bundesarbeitsgerichts war bislang davon ausgegangen, dass eine Änderung oder Ergänzung einer festgesetzten Tagesordnung auf einer Betriebsratssitzung nur dann möglich sei, wenn (i) der Betriebsrat vollzählig erschienen ist, (ii) und einstimmig sein Einverständnis erklärt, den Beratungspunkt in die Tagesordnung aufzunehmen und (iii) darüber dann beschließt. Der 7. Senat des Bundesarbeitsgerichts hatte seine Auffassung bislang damit begründet, dass die Mitteilung der Tagesordnung auch dazu diene, dem in der Betriebsratssitzung verhinderten Betriebsratsmitglied zu ermöglichen, seine Betriebsratskollegen vor der Sitzung zu bestimmten Themen anzusprechen und so die Chance zu haben, auf die Meinungsbildung in der Betriebsratssitzung einzuwirken. Diese Chance würde einem verhinderten Betriebsratsmitglied jedoch genommen, wenn die Tagesordnung durch einen Beschluss der anwesenden Betriebsratsmitglieder ergänzt oder gar erst erstellt würde. Des Weiteren hätten die Betriebsratsmitglieder nur bei vorheriger Mitteilung der Tagesordnungspunkte die Möglichkeit, bei Terminkollisionen selbst zu entscheiden, welchen Termin sie priorisieren.

Da der 1. Senat des Bundesarbeitsgerichts von dieser Rechtsprechung abweichen wollte, fragte er gemäß § 45 Abs. 3 S. 1 ArbGG beim 7. Senat des Bundesarbeitsgerichts an (BAG, Beschluss vom 9. Juli 2013 – 1 ABR 2/13), ob dieser an seiner Rechtsprechung festhalten wolle oder nicht.

Der 7. Senat des Bundesarbeitsgerichts (Beschluss vom 22. Januar 2014 – 7 AS 6/13) teilte daraufhin mit, dass er seine bisherige Rechtsprechung nicht mehr aufrecht erhalte und schloss sich den Ausführungen des 1. Senates des Bundesarbeitsgerichts an.

Der 1. Senat (Beschluss vom 15. April 2014 – 1 ABR 2/13) führte in seinem Beschluss sodann aus, dass er nicht an der bisherigen Rechtsprechung festhalte, nach der das Fehlen einer Tagesordnung bei der Ladung zur Betriebsratssitzung bzw. eine unvollständige Tagesordnung nur dann geheilt werden könne, wenn der Betriebsrat vollzählig zur Betriebsratssitzung erschienen sei. Ausreichend sei vielmehr, dass (i) alle Betriebsratsmitglieder einschließlich etwaiger Ersatzmitglieder rechtzeitig zur Betriebsratssitzung geladen worden sind und (ii) die i.S.v. § 33 Abs. 2 BetrVG beschlussfähig erschienenen Betriebsratsmitglieder in der Betriebsratssitzung einstimmig eine Ergänzung oder Erstellung der Tagesordnung beschließen. Die Anwesenheit aller Betriebsratsmitglieder bei der Betriebsratssitzung ist demnach nicht mehr Voraussetzung für die Heilung des Formmangels.

Der 1. Senat des Bundesarbeitsgerichts begründete seine Auffassung damit, dass die Willensbildung des Betriebsrats durch das Erfordernis der Einstimmigkeit des Beschlusses für die Ergänzung bzw. Aufstellung der Tagesordnung bereits ausreichend geschützt sei. Die Anwesenheit aller Betriebsratsmitglieder sei daher nicht erforderlich. Zudem würde die Mitteilung der Tagesordnung bei der Ladung nicht dazu dienen, einem verhinderten Betriebsratsmitglied Gelegenheit zu geben, auf andere Betriebsratsmitglieder Einfluss auszuüben. Denn im Verhinderungsfall habe nach § 25 BetrVG ein Ersatzmitglied an der Betriebsratssitzung für das verhinderte Betriebsratsmitglied teilzunehmen und dieses unterliege keinen Weisungen, sondern könne vielmehr frei entscheiden. Im Übrigen diene die Mitteilung der Tagesordnung auch nicht dazu, Terminkollisionen zu lösen. Dies ergebe sich schon daraus, dass das Betriebsverfassungsgesetz nicht zwischen wichtigen und unwichtigen Betriebsratssitzungen differenziere.

Fazit

Die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hatte dazu geführt, dass eine Heilung der fehlerhaften Ladung (Ladung ohne Mitteilung der Tagesordnung bzw. unvollständige Tagesordnung) nur bei Anwesenheit aller originär gewählter Betriebsratsmitglieder möglich war. Bei der Heranziehung von Ersatzmitgliedern wegen Verhinderung eines originär gewählten Betriebsratsmitglieds hingegen schied eine Heilung aus. Der 7. Senat des Bundesarbeitsgerichts hatte daher in seinem Beschluss vom 22. Januar 2014 (Az.: 7 AS 6/13) zu Recht darauf hingewiesen, dass insbesondere bei größeren Betrieben, bei denen häufiger Betriebsratsmitglieder bei der Betriebsratssitzung verhindert seien, eine Ergänzung bzw. Erstellung einer Tagesordnung praktisch nahezu unmöglich sei. Die Kritik bezog sich insbesondere auf die Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen, bei denen der Betriebsrat innerhalb einer Woche nach seiner Unterrichtung entscheiden muss, da ansonsten seine Zustimmung fingiert wird.

Die Rechtsprechungsänderung ist zu begrüßen. In Zukunft kann die bereits vorhandene Tagesordnung einfacher abgeändert oder ergänzt werden und somit den aktuellen Ereignissen vor Ort angepasst werden.

KEIN ZUGRIFFSRECHT DES PERSONALRATS AUF DATEN DER ELEKTRONISCHEN ZEITERFASSUNG

Sachverhalt

Die Arbeitsagentur Duisburg erfasste die Arbeitszeiten ihrer Mitarbeiter elektronisch. Der Personalrat verlangte einen sog. lesenden Zugriff auf diese Mitarbeiterdaten und begründete dies damit, dass er nur so effektiv kontrollieren könne, ob die Arbeitsagentur die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes einhalte. Hilfsweise verlangte der Personalrat, dass ihm bis zum 15. des Folgemonats für jeden Beschäftigten der Dienststelle unter Namensnennung Auskunft über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit an jedem Arbeitstag des Vormonats einschließlich der Pausen erteilt werde.