



INHALT

Frage des Monats

- » Einigungsstelle bei Streit über die zeitliche Lage einer Schulung?

Schwerpunktthema

- » Mobbing

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Freigestelltes Betriebsratsmitglied
- » II. Gesetzlicher Mindestlohn für Bereitschaftszeiten
- » III. Reinigungskosten für Hygienekleidung
- » IV. Befristeter Arbeitsvertrag und Betriebsratsmitglied
- » V. Geringerer Mindestlohn
- » VI. Langjährige Befristungskette im Hochschulbereich

Wissenswertes

- » Betriebsratskenntnisse als Sprungbrett

Der besondere Seminartipp

- » Sozialplan und Interessenausgleich

Praxistipp

- » Hier sitze ich und schwitze

Inhouse-Service

- » Schöne neue Arbeitswelt - oder: Industrie 4.0., das Ende der Menschlichkeit?

Aktuelle Seminare

- » in Kürze
- » für besondere Zielgruppen

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » Betriebsratssitzungen per Videokonferenz?



Besuchen Sie uns auf facebook!

Liebe Leserin, lieber Leser,



insbesondere, aber nicht nur für freigestellte Betriebsräte dürfte die Entscheidung zum Umfang der An- und Abmeldepflicht zur Betriebsratsarbeit sowie unser „Sprungbrett“ unter Wissenswertes von Interesse sein.

Der Sprung führt dort zwar nicht ins kühle Nass, wie an vielen Arbeitsstätten in der Sommerhitze heiß ersehnt. Was allerdings bei Hitze am Arbeitsplatz nötig und möglich ist, verrät unser Praxistipp.

In diesem Sinne wünschen wir Ihnen eine angenehme Sommerzeit und Newsletter-Lektüre und schöne Grüße aus Münster

Kerstin Heinz, Ass. jur.

» Fragen und Antworten zur Betriebsratsarbeit



In der täglichen Betriebsratsarbeit tauchen immer wieder Fragen auf, die mit einem Blick ins Gesetzbuch nicht so leicht beantwortet werden können. Wir geben Ihnen Antworten auf viele praktische Fragen der täglichen Arbeit als Betriebsrat.

Frage des Monats

Kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen, wenn es Streit mit dem Arbeitgeber über die zeitliche Lage einer Schulung gibt?



Nein! Nach § 37 Abs. 6 Satz 5 BetrVG ist ausschließlich der Arbeitgeber berechtigt, eine Einigungsstelle anzurufen - und auch nur dann, wenn es Streit über die zeitliche Lage gibt. Zum Beispiel, wenn der Arbeitgeber einwendet, das Betriebsratsmitglied werde zu dem Termin dringend vor Ort im Betrieb am Arbeitsplatz benötigt, wie etwa bei fristgebundener Projektarbeit.

Ein Einigungsstellenverfahren gibt es NICHT bei anderen - oft angeführten - Gegenargumenten des Arbeitgebers, nämlich

- bei Streit über die Erforderlichkeit einer Schulung (im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG).
- bei Streit über die Höhe der Kosten einer Schulung (Verhältnismäßigkeit).

» Ihre Rechte und Pflichten beim Schulungsanspruch ...

Schwerpunktthema

Mobbing - psychosozialer Stress am Arbeitsplatz



von **Martin Nowosad**

Diplom-Psychologe, Schwerpunkt Arbeits- und Organisationspsychologie

Anfang der 1990er Jahre war das Thema Mobbing in der Öffentlichkeit so gut wie unbekannt, heute kennt den Begriff Mobbing nahezu jeder. Über 5 Millionen Einträge im Internet, eine unüberschaubare Zahl an Büchern und etliche Forschungsarbeiten, in denen das Phänomen untersucht wurde.

Viele - teilweise selbsternannte - Experten bieten ihre Hilfe an und in nahezu jeder Stadt existiert eine Selbsthilfegruppe zu dem Thema. Unabhängig davon sind zwei Gruppen im Unternehmen bei Mobbingvorfällen gefragt: Die Führungskräfte und der Betriebsrat.

Im Grundsatz geht es bei Mobbing um Folgendes: Im betrieblichen Alltag unvermeidlich auftretende Konflikte werden nicht gelöst und eskalieren dann zu Mobbing. Doch nicht bei jedem ungelösten Konflikt im Unternehmen kann von Mobbing gesprochen werden.

Der schwedische Forscher Hans Leymann, der mit seinen Grundlagenforschungen 1984 den Begriff Mobbing einer breiten Öffentlichkeit zugänglich machte, hat in einer Definition zusammengefasst, was unter Mobbing verstanden wird. Er bezeichnet mit Mobbing eine

- konfliktbelastete Kommunikation,
- die systematisch,
- oft (mindestens einmal wöchentlich),
- lange (mindestens ein halbes Jahr),
- feindlich (Betroffene sind unterlegen)
- und meist gegen eine Person gerichtet ist.

In Verlauf eines Mobbinggeschehens sind die Gesundheit und die Arbeitsleistung einzelner Mitarbeiter erheblich gefährdet. Die Arbeitsatmosphäre und das Betriebsklima drohen nachhaltig zu "vergiften".

Betriebs- und volkswirtschaftlich gesehen entstehen enorme Folgekosten. Innerbetrieblich ist Mobbing kein individuelles, sondern ein interaktionelles und systemisches Phänomen. Mobbing im Unternehmen zu vermeiden ist zwar in erster Linie eine Führungsaufgabe, doch es ist aus oben genannten Gründen nicht ausreichend, die gesamte Verantwortung für Mobbingvermeidung auf die Führungskraft zu übertragen.

Es kommen darüber hinaus auf den Arbeitgeber und Betriebsrat Aufgaben im Rahmen der Fürsorgepflicht und des Erhalts des Betriebsfriedens zu. Das kann auch bedeuten, dass Systeme und Abläufe im Unternehmen kritisch hinterfragt werden müssen. Gerade bei diesen Herausforderungen ist es ratsam, dass eine Zusammenarbeit bei der Mobbingbewältigung - aber auch bei der Mobbingprävention - von allen Beteiligten im Unternehmen angestrebt wird.

Bei der Bearbeitung von Mobbingprozessen kommt es im betrieblichen Alltag häufig zu Konkurrenzsituationen zwischen den verantwortlichen Akteuren. Zudem erschwert der juristisch durchaus brauchbare und sinnvolle Begriff "Mobbing" mit seiner einseitigen Täter-/Opfer-Perspektive die innerbetriebliche Lösungssuche.

Wichtig ist daher, die Gesamtproblematik Mobbing zu verstehen, zu hinterfragen und auf dieser Basis Maßnahmen im Unternehmen zu implementieren, die Mobbing auf Dauer verhindern.

Seminartipp:

» **Mobbing I - Wenn der Arbeitsplatz zum Albtraum wird** **Als Betriebsrat aktiv eingreifen**

06.09.2016 - 09.09.2016 Düsseldorf

18.10.2016 - 21.10.2016 Sellin/Rügen

29.11.2016 - 02.12.2016 München

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Aktuelle Entscheidungen

I. Freigestelltes Betriebsratsmitglied - Abmeldepflicht

Sind freigestellte Betriebsratsmitglieder verpflichtet, sich vor dem Verlassen des Betriebs zum Zwecke einer externen Betriebsratstätigkeit bei der Arbeitgeberin unter Angabe von Ort und voraussichtlicher Dauer der Abwesenheit abzumelden?

**BAG, Beschluss vom 24. Februar 2016 - 7 ABR
20/14**

Der Fall:

Die Beteiligten streiten darüber, ob freigestellte Betriebsratsmitglieder verpflichtet sind, sich vor dem Verlassen des Betriebs zum Zwecke einer externen Betriebsratstätigkeit bei der Arbeitgeberin unter Angabe von Ort und voraussichtlicher Dauer der Abwesenheit abzumelden und bei der Rückkehr in den Betrieb wieder zurückzumelden.

Die Lösung:

ArbG und LAG haben dem Antrag des Betriebsrats entsprochen. Auf die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers hat das BAG festgestellt, dass vollständig freigestellte Mitglieder des Betriebsrats verpflichtet sind, sich vor Verlassen des Betriebs innerhalb der Arbeitszeiten abzumelden, die voraussichtliche Dauer der Betriebsratstätigkeit anzugeben und sich bei ihrer Rückkehr bei der Geschäftsführerin der Arbeitgeberin bzw. in der Personalabteilung zurückzumelden. Einer Mitteilung des Orts der externen Betriebsratstätigkeit bedürfe es hingegen nicht.

Hinweis für die Praxis:

Das BAG begründet seine Entscheidung im Wesentlichen wie folgt:

- Nach § 37 Abs. 2 BetrVG sind **nicht freigestellte Mitglieder** des Betriebsrats von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung ihres Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Der Arbeitgeber muss der Arbeitsbefreiung nicht zustimmen. Ein Betriebsratsmitglied, das seinen Arbeitsplatz verlässt, um Aufgaben nach dem BetrVG wahrzunehmen, hat sich aber nach ständiger Rechtsprechung des BAG beim Arbeitgeber abzumelden. Es ist auch verpflichtet, sich zurückzumelden, sobald es nach Beendigung der Betriebsratstätigkeit seine Arbeit wieder aufnimmt (BAG 29. Juni 2011 - 7 ABR 135/09). Die Betriebsratsmitglieder treffen kollektivrechtliche Obliegenheiten zur Ab- und Rückmeldung aufgrund des Gebots der vertrauensvollen Zusammenarbeit aus § 2 Abs. 1 BetrVG. Gleichermäßen handelt es

sich um eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht im Sinne von § 241 Abs. 2 BGB (vgl. BAG 29. Juni 2011 - 7 ABR 135/09). Die Meldepflichten dienen bei nicht freigestellten Betriebsratsmitgliedern auch dem Zweck, dem Arbeitgeber die Arbeitseinteilung zu erleichtern, vor allem den Arbeitsausfall des Arbeitnehmers zu überbrücken.

- Diese Pflichten gehören auch bei den von der Arbeitsleistung **freigestellten Betriebsratsmitgliedern** zu den Nebenpflichten nach § 241 Abs. 2 BGB. Sie beruhen auch auf dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 2 Abs. 1 BetrVG. Freigestellte Betriebsratsmitglieder unterliegen zwar keiner Arbeitspflicht, so dass der Arbeitgeber deshalb keine Organisationsmaßnahmen für eine Abwesenheit vom Arbeitsplatz zu treffen hat. Der Arbeitgeber hat jedoch ein berechtigtes Interesse daran, zu erfahren, ob und ggf. wie lange ein freigestelltes Betriebsratsmitglied vom Betrieb abwesend ist. Nach § 38 Abs. 1 BetrVG ist ein Betriebsratsmitglied nur von seiner beruflichen Tätigkeit freigestellt, nicht aber von seiner Anwesenheitspflicht im Betrieb. An die Stelle der Arbeitspflicht tritt die Verpflichtung des Betriebsratsmitglieds, während seiner vertraglichen Arbeitszeit im Betrieb am Sitz des Betriebsrats, dem er angehört, anwesend zu sein und sich dort für anfallende Betriebsratsarbeit bereitzuhalten. Dies ist gesetzliche Rechtsfolge der Freistellung. Der Arbeitgeber hat ein berechtigtes Interesse daran zu erfahren, dass eines oder mehrere der freigestellten Betriebsratsmitglieder als Ansprechpartner für mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten vorübergehend nicht im Betrieb zur Verfügung stehen und wie lange mit ihrer Abwesenheit voraussichtlich zu rechnen ist, um sich im Bedarfsfall an andere freigestellte, ggf. auch an nicht freigestellte Betriebsratsmitglieder wenden zu können.

II. Gesetzlicher Mindestlohn für Bereitschaftszeiten

Der gesetzliche Mindestlohn ist für jede geleistete Arbeitsstunde zu zahlen. Zur vergütungspflichtigen Arbeit rechnen auch Bereitschaftszeiten, während derer sich der Arbeitnehmer an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort - innerhalb oder außerhalb des Betriebs - bereithalten muss, um bei Bedarf die Arbeit aufzunehmen.

BAG, Urteil vom 29. Juni 2016 - 5 AZR 716/15

Seminartipp:

» Einführung in das Arbeitsrecht II Arbeitsrecht in der betrieblichen Praxis

23.08.2016 - 26.08.2016 Münster
30.08.2016 - 02.09.2016 Celle/Lüneburger Heide
06.09.2016 - 09.09.2016 Stuttgart
13.09.2016 - 16.09.2016 Warnemünde/Ostsee
20.09.2016 - 23.09.2016 Konstanz/Bodensee
» [mehr Termine ...](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Der Fall:

Der Kläger ist als Rettungsassistent im Rahmen einer Vier-Tage-Woche in Zwölfstundenschichten durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich beschäftigt. Es fallen regelmäßig Bereitschaftszeiten an. Das Bruttomonatsgehalt des Klägers beläuft sich nach Tarifvertrag auf 2.680,31 Euro nebst Zulagen.

Der Kläger hat geltend gemacht, die Beklagte vergüte Bereitschaftszeit nicht mit dem gesetzlichen Mindestlohn. Durch das Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes sei die arbeitsvertraglich einbezogene tarifliche Vergütungsregelung unwirksam geworden.

Deshalb stehe ihm die übliche Vergütung von 15,81 Euro brutto je Arbeitsstunde zu.

Die Lösung:

Die Klage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg.

Dem Kläger steht keine weitere Vergütung zu. Zwar ist Bereitschaftszeit mit dem gesetzlichen Mindestlohn zu vergüten, der Anspruch des Klägers hierauf ist aber erfüllt. Bei maximal 228 Arbeitsstunden, die der Kläger mit Vollarbeit und Bereitschaftszeiten in einem Monat tatsächlich leisten kann, erreicht die gezahlte Monatsvergütung den gesetzlichen Mindestlohn (228 Stunden zu 8,50 Euro = 1.938,00 Euro brutto monatlich) nicht nur, sondern übersteigt ihn. Ein Anspruch auf weitere Vergütung nach § 612 Abs. 2 BGB besteht nicht. Die arbeitsvertraglich einbezogene tarifliche Vergütungsregelung ist nicht wegen des Inkrafttretens des Mindestlohngesetzes unwirksam geworden.

Hinweis für die Praxis:

Nach § 1 Absatz 1 MiLoG hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung des Mindestlohnes in Höhe von z.Zt. 8,50 € pro geleisteter Zeiteinheit. Ab dem 1.1.2017 erhöht sich der Mindestlohn auf 8,84 € pro Stunde. "Zeiteinheit" im Sinne des MiLoG ist die Arbeitsstunde. Auch Bereitschaftsdienste sind mindestens mit dem Mindestlohn zu vergüten. Für Rufbereitschaft gilt das MiLoG aber nicht.

Die Rechtsansicht des Klägers, wonach auf die Vergütung pro Stunde abzustellen ist, entspricht nicht dem Willen

des Gesetzgebers. Denn das MiLoG schafft nur einen "Mindestsockel". Es muss sichergestellt werden, dass der Arbeitnehmer rechnerisch bei Fälligkeit der Vergütung mindestens pro geleisteter Zeitstunde 8,50 € erhält. Dies war hier der Fall. Denn selbst wenn die Bereitschaftsdienste mit 8,50 € pro Stunde zu vergüten sind - wie auch die anderen Arbeitszeiten -, hat der Arbeitnehmer mehr als den Mindestlohn erhalten. Deshalb ist auch die tarifliche Entgeltregelung mit Inkrafttreten des MiLoG nicht unwirksam geworden.

III. Reinigungskosten für Hygienekleidung

In lebensmittelverarbeitenden Betrieben hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass seine Arbeitnehmer saubere und geeignete Hygienekleidung tragen. Gehört zu seinen Pflichten auch die Reinigung dieser Kleidung auf eigene Kosten?

BAG, Urteil vom 14. Juni 2016 - 9 AZR 181/15

Seminartipp:

» **Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht - Aktuell**
Neue Rechtsprechung und Tendenzen
06.09.2016 - 09.09.2016 Trier
27.09.2016 - 30.09.2016 Regensburg
11.10.2016 - 14.10.2016 Travemünde/Ostsee
08.11.2016 - 11.11.2016 Berlin
22.11.2016 - 25.11.2016 Köln
» **mehr Termine ...**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Der Fall:

Der Kläger ist im Schlachthof der Beklagten im Bereich der Schlachtung beschäftigt. Die Beklagte stellt dem Kläger für seine Tätigkeit weiße Hygienekleidung zur Verfügung. Für die Reinigung dieser Kleidung zieht sie ihm monatlich 10,23 Euro vom Nettolohn ab. Der Kläger begehrt die Feststellung, dass diese Abzüge unberechtigt sind, und verlangt für die Monate Januar 2011 bis Februar 2014 wegen der bereits vorgenommenen Abzüge eine Lohnnachzahlung in Höhe von 388,74 Euro netto.

Die Lösung:

Die Klage hatte in allen Instanzen Erfolg. Der Kläger ist nicht verpflichtet, die Kosten der Reinigung der Hygienekleidung zu tragen. Insoweit ist § 670 BGB entsprechend anwendbar. Danach gilt der allgemeine Grundsatz, dass die Kosten von demjenigen zu tragen sind, in dessen Interesse das Geschäft oder die Handlung vorgenommen wurde.

- Die Beklagte hat die Reinigungskosten nicht im Interesse des Klägers, sondern im Eigeninteresse aufgewendet. Nach der Verordnung (EG) Nr. 852/2004 vom 29. April 2004 über Lebensmittelhygiene und gemäß Nr. 3 Buchst. b der Anlage 2 zu § 5 Abs. 1 Satz 1 der nationalen Lebensmittelhygiene-Verordnung müssen Personen, die in einem Bereich arbeiten, in dem mit Lebensmitteln umgegangen wird, geeignete und saubere Arbeitskleidung tragen. Nach Nr. 5.1 der Anlage 1.1 der AVV Lebensmittelhygiene ist die Arbeitskleidung geeignet, wenn sie hell, leicht waschbar und sauber ist und die persönliche Kleidung vollständig bedeckt.
- Ob Arbeitnehmer und Arbeitgeber wirksam vereinbaren können, dass der Arbeitnehmer die Kosten der Reinigung trägt, musste das BAG nicht entscheiden, da eine solche Vereinbarung hier nicht vorlag.

Hinweis für die Praxis:

§ 670 BGB regelt den Erstattungsanspruch des Beauftragten gegenüber dem Auftraggeber und gilt auch im Arbeitsrecht entsprechend. Aufwendungen, die dem Arbeitnehmer zum Zweck der Erfüllung der Arbeitspflicht entstehen, hat der Arbeitgeber zu erstatten. Wichtige Fälle im Arbeitsrecht sind etwa:

- Aufgrund eines Verkehrsunfalls des Arbeitnehmers während der Arbeitszeit (nicht auf dem Weg von und zur Arbeit) mit seinem Privat-PKW kann dieser unter Umständen berechtigt sein, den Schaden vom Arbeitgeber ersetzt zu verlangen.
- Umkleide- und ggf. Waschzeiten im Betrieb müssen vergütet werden, wenn diese vom Arbeitgeber angeordnet sind oder es dem Arbeitnehmer wegen auffälliger oder stark verschmutzter Arbeitskleidung nicht zumutbar ist, die Kleidung bereits zu Hause anzuziehen und auf dem Weg von und zur Arbeit zu tragen (vgl. BAG, Beschluss vom 17.11.2015 - 1 ABR 76/13. Hessisches LAG, Urteil vom 23.11.2015 - 16 Sa 494/15).
- Der Leiharbeiter hat grundsätzlich einen aus § 670 BGB analog begründeten Anspruch auf Ersatz der aus dem Einsatz bei verschiedenen Entleihern entstehenden Fahrtkosten, soweit diese diejenigen für eine Anfahrt zum eigenen Vertragsarbeitgeber überschreiten. Eine Vereinbarung in AGB, die einen Anspruch auf Ersatz von Anfahrtkosten zum Einsatzbetrieb pauschal ausschließt und als in dem gezahlten Entgelt enthalten bezeichnet, stellt eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers

dar und ist unwirksam (LAG Hamm, Urteil vom 13.1.2016 - 5 Sa 1437/15).

- Ein als Fahrer bei einem Personaldienstleister beschäftigter Arbeitnehmer, der Leiharbeitnehmer von und zu den Einsatzbetrieben zu transportieren hat und dazu von seiner Wohnung zum Abholort und vom Rückkehrort zu seiner Wohnung mit dem ihm zur Verfügung gestellten Dienstfahrzeug fährt, leistet die ihm obliegende Arbeit. Die Fahrten von und zur Wohnung sind vergütungspflichtige Arbeitszeit und keine Wegezeit (LAG Hamm, Urteil vom 1.12.2015 - 14 Sa 509/15).

IV. Befristeter Arbeitsvertrag und Betriebsratsmitglied

Kann die personelle Kontinuität der Betriebsratsstätigkeit als sonstiger Sachgrund für die befristete Verlängerung eines auslaufenden Arbeitsverhältnisses eines Betriebsratsmitglieds in Betracht kommen?

BAG, Urteil vom 20. Januar 2016 - 7 AZR 340/14

Seminartipp:

» **Top-Know-how für Betriebsrat-Profis**
Aktuelles Arbeitsrecht und BetrVG für
Vorsitzende, Stellvertreter und Freigestellte
11.10.2016 - 14.10.2016 Leipzig

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!

Der Fall:

Die Parteien streiten im Wesentlichen über die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsvertrags. Der Kläger ist bei der Beklagten, einem Arbeitnehmerüberlasser, seit 2010 befristet ohne Sachgrund beschäftigt und seit 2011 Mitglied des Betriebsrats. Daraufhin schlossen die Parteien einen weiteren schriftlichen und befristeten Arbeitsvertrag mit dem Sachgrund "der Etablierung und Sicherung der Kontinuität der Betriebsratsstätigkeit bis zur Verfestigung der betriebsratsinternen Prozesse" bis zum 31.12.2012, nachdem eine Vielzahl von Betriebsrats- und Ersatzmitgliedern infolge Auslaufens der Befristung ausgeschieden sind. Der Kläger bestreitet das Vorliegen eines Sachgrundes und meint, wenn überhaupt, hätte die Befristung bis zum Ablauf der Amtsperiode abgeschlossen werden müssen. Die Arbeitgeberin beruft sich darauf, bereits seit Ende 2011 sei klar gewesen, dass die Zahl der Betriebsratsmitglieder weit vor Ablauf der regulären Amtszeit des Betriebsrats unter die gesetzlich vorgeschriebene Zahl sinken werde und somit Neuwahlen erforderlich würden. Das Arbeitsverhältnis sei bis zum Ende des Jahres 2012 verlängert worden, um die Kontinuität der Betriebsratsarbeit bis zu den anstehenden Neuwahlen sicherzustellen. Es sei unschädlich, dass die Vertragsverlängerung nicht für die vollständige Amtszeit vereinbart worden sei.

Die Lösung:

ArbG und LAG haben die Klage abgewiesen. Das BAG hat die Entscheidung des LAG aufgehoben und den Rechtsstreit zur weiteren Sachaufklärung an das LAG zurück verwiesen. Das BAG verneint einen sachlichen Grund für die Befristung des letzten Arbeitsvertrags.

- Nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrags zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist.
- Die Aufzählung möglicher Sachgründe in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG ist nicht abschließend. Allerdings können sonstige, in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG nicht genannte Sachgründe die Befristung eines Arbeitsvertrags nur dann rechtfertigen, wenn sie den in § 14 Abs. 1 TzBfG zum Ausdruck kommenden Wertungsmaßstäben entsprechen und den in dem Sachgrundkatalog des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG genannten Sachgründen von ihrem Gewicht her gleichwertig sind.
- Die personelle Kontinuität der Betriebsratsstätigkeit kann als sonstiger Sachgrund für die befristete Verlängerung eines auslaufenden Arbeitsverhältnisses eines Betriebsratsmitglieds in Betracht kommen. Dies setzt aber voraus, dass die Befristung geeignet und erforderlich ist, um die personelle Kontinuität des Betriebsrats zu wahren. Diesem Anliegen wird im Regelfall nur dann entsprochen, wenn sich die Laufzeit des Vertrags auf die Dauer der noch verbleibenden gesetzlichen Amtszeit des Betriebsrats erstreckt. Ist sie kürzer bemessen, führt sie ebenso zur personellen Diskontinuität des Betriebsrats wie die zuvor vereinbarte Befristung. In einem solchen Fall bedarf es besonderer Umstände, aus denen sich ergibt, dass die Befristung gleichwohl zur Wahrung der personellen Kontinuität des Betriebsrats geeignet und erforderlich ist. Dies steht nicht im Widerspruch dazu, dass die Dauer der Befristung grundsätzlich keiner besonderen sachlichen Rechtfertigung bedarf und die vereinbarte Vertragslaufzeit nicht mit dem prognostizierten Beschäftigungsbedarf für den befristet eingestellten Arbeitnehmer übereinstimmen muss, sondern dahinter zurückbleiben kann. Bei der Befristungskontrolle geht es nicht um die Zulässigkeit der Befristungsdauer, sondern nur um das Vorliegen eines Sachgrundes für die Wahl eines befristeten anstatt eines unbefristeten Arbeitsvertrags.
- Ob die Befristungsabrede als Befristung ohne sachlichen Grund im Sinne von § 14 Absatz 2 Satz 3 TzBfG in Verbindung mit dem geltenden Manteltarifvertrag möglich ist oder ob die Parteien diese Befristung durch die Angabe eines Sachgrundes ausgeschlossen haben, muss das LAG noch

aufklären.

V. Geringerer Mindestlohn für Zeitungszusteller

Ist die Mindestlohn-Sonderregelung für Zeitungszusteller (§ 24 Absatz 2 MiLoG) und für Arbeitnehmer, die in geringem Umfang einzelne Werbeanzeigen in die auszutragenden Zeitungen einlegen müssen, wirksam?

LAG Niedersachsen, Urteil vom 27. April 2016 - 13 Sa 848/15 - nicht rechtskräftig

Seminartipp:

» Mindestlohn und Mindestlohngesetz

28.09.2016 - 30.09.2016 Würzburg

23.11.2016 - 25.11.2016 Hamburg

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Der Fall:

Der Kläger ist als Zeitungszusteller beschäftigt. Er trägt Tageszeitungen und einmal in der Woche ein Anzeigenblatt aus. Nach dem Arbeitsvertrag ist er gelegentlich verpflichtet, zusätzlich gelieferte Beilagen in das Anzeigenblatt einzulegen, wenn die maschinelle Einfügung eines Werbekatalogs in die Zeitungen ausnahmsweise technisch nicht möglich ist.

Der Kläger meint, die Beklagte müsse den gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 8,50 € pro geleisteter Zeitstunde zahlen. § 24 Absatz 2 MiLoG, wonach für Zeitungszusteller ein geringerer Lohn gezahlt werden darf, sei rechtsunwirksam. Zudem müsse er auch Werbeprospekte einlegen und verteilen, sei also kein "Zeitungszusteller" im Sinne des MiLoG.

Die Lösung:

Das ArbG hat der Klage stattgegeben, das LAG hat sie abgewiesen, wegen grundsätzlicher Bedeutung aber die Revision zum BAG zugelassen. Das LAG meint,

a) Die Sonderregelung des § 24 Absatz 2 MiLoG für Zeitungszusteller sei verfassungsgemäß. Die Ungleichbehandlung der Zeitungszusteller im Verhältnis zu anderen Arbeitnehmern sei gerechtfertigt, insbesondere wegen der grundgesetzlich garantierten Pressefreiheit.

b) Der Kläger sei auch "Zeitungszusteller" im Sinne des § 24 Absatz 2 Satz 3 MiLoG, obwohl er gelegentlich Werbekataloge in die Zeitungen einlegen müsse, da dies in der Praxis nur selten vorgekommen sei.

Hinweis für die Praxis:

Ob § 24 Absatz 2 MiLoG verfassungsgemäß ist, wird sicherlich irgendwann das BVerfG entscheiden. Bis dahin haben die Arbeitsgerichte die Vorschrift anzuwenden.

Ob die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 24 Absatz 2 Satz 3 MiLoG erfüllt sind, haben die Arbeitsgerichte zu prüfen. Das ArbG hat gemeint, selbst wenn nur gelegentlich vom Kläger Werbeflyer einzulegen sind, sei er dadurch kein Zeitungszusteller im Sinne der Ausnahmevorschrift des § 24 Absatz 2 Satz 3 MiLoG mehr. Das LAG hat darauf abgestellt, dass der Kläger nur mit einem sehr geringen zeitlichen Anteil Werbeflyer eingelegt, im Wesentlichen aber Zeitungen zugestellt habe. Sicherlich sind beide Rechtsansichten gut vertretbar.

Das BAG wird die Rechtsfrage hoffentlich bald klären. Auch wird das BAG zu klären haben, was unter dem Begriff der Zeitungen bzw. Zeitschriften zu verstehen ist. Fallen darunter auch die sogenannten "Anzeigenblätter" mit keinem oder einem nur sehr geringen redaktionellen Anteil?

VI. Langjährige Befristungskette im Hochschulbereich

Können Arbeitsverträge mit Hochschulmitarbeitern, die für die organisatorischen Grundlagen (zum Beispiel in der Verwaltung und Technik) zuständig sind, immer wieder mit dem Sachgrund der Drittmittelfinanzierung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG befristet werden?

Seminartipp:

» Aktuelle Rechtsprechung am Bundesarbeitsgericht

05.09.2016 - 09.09.2016 Erfurt

26.09.2016 - 30.09.2016 Erfurt

17.10.2016 - 21.10.2016 Erfurt

21.11.2016 - 25.11.2016 Erfurt

05.12.2016 - 09.12.2016 Erfurt

Der Fall:

Die Klägerin war vom 1. September 1989 bis zum 31. Oktober 2011 durchgehend an der Universität Leipzig beschäftigt, zunächst bis Februar 1996 auf der Grundlage von vier befristeten Arbeitsverträgen, die auch dem Abschluss der Promotion und dem Erwerb der Habilitation dienten. Anschließend war sie vom 1. März 1996 bis zum 24. April 2007 als wissenschaftliche Assistentin im Rahmen eines Beamtenverhältnisses auf Zeit tätig. Danach schlossen sich für die Zeit vom 25. April 2007 bis zum 31. Oktober 2011 zwei auf den Sachgrund der Drittmittelfinanzierung gestützte befristete Arbeitsverträge an.

Die Klägerin meint, es bestehe ein unbefristetes Arbeitsverhältnis aus dem Gesichtspunkt des Rechtsmissbrauchs.

Die Lösung:

Das ArbG hat die Klage abgewiesen, das LAG gab ihr statt. Das BAG hat die Entscheidung des LAG aufgehoben und den Rechtsstreit zur weiteren Sachaufklärung zurückverwiesen.

- Die letzte Befristung war nicht rechtsmissbräuchlich. Für das Vorliegen eines Rechtsmissbrauchs kann zwar eine sehr lange Gesamtdauer des Beschäftigungsverhältnisses und/oder eine außergewöhnlich hohe Anzahl von aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen mit demselben Arbeitgeber sprechen. Gegen eine missbräuchliche Ausnutzung der Befristungsmöglichkeit nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG sprechen hier hingegen Beschäftigungszeiten im Hochschulbereich, die der wissenschaftlichen Qualifikation des Mitarbeiters dienen, unabhängig davon, ob diesen Arbeits- oder Beamtenverhältnisse auf Zeit zugrunde liegen.
- Ob dem letzten Arbeitsvertrag ein sachlicher Grund im Sinne von § 14 Absatz 1 TzBfG zugrunde lag, konnte der Senat nicht abschließend feststellen, weshalb das LAG dies nun noch prüfen muss.

Hinweis für die Praxis:

- Bei mehreren aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen ist grundsätzlich nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrags auf ihre Rechtfertigung zu überprüfen. Durch den Abschluss eines weiteren befristeten Arbeitsvertrags stellen die Parteien ihr Arbeitsverhältnis auf eine neue Rechtsgrundlage, die künftig für ihre Rechtsbeziehungen allein maßgebend ist. Damit wird zugleich ein etwaiges unbefristetes Arbeitsverhältnis aufgehoben (vgl. statt aller BAG, Urteil vom 24.2.2016 - 7 AZR 182/14).
- Unabhängig davon, ob dem letzten Arbeitsvertrag ein sachlicher Grund im Sinne von § 14 Absatz 1 TzBfG zugrundelag, kann die Befristung auch wegen rechtsmissbräuchlicher Vertragsgestaltung unwirksam sein. Gerade im öffentlichen Dienst ist es nicht unüblich, Mitarbeiter mit einer Vielzahl befristeter Arbeitsverträge über viele Jahre hinweg zu beschäftigen. Andererseits sind die Befristungsmöglichkeiten im wissenschaftlichen Dienst - etwa an Hochschulen - erheblich erweitert, zumal die Tätigkeit der wissenschaftlichen Qualifikation dient.
- Mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG ist nach Abschluss der Promotion nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG eine Befristung des Arbeitsvertrags bis zur Dauer von sechs Jahren - im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren - zulässig. Zum "wissenschaftlichen Personal" nach § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG gehört derjenige Arbeitnehmer, der wissenschaftliche Dienstleistungen erbringt. Wissenschaftliche Tätigkeit ist nach Aufgabenstellung und anzuwendender Arbeitsmethode darauf angelegt, neue Erkenntnisse zu gewinnen und zu verarbeiten, um den Erkenntnisstand der jeweiligen wissenschaftlichen Disziplin zu sichern oder zu erweitern. Die Mitwirkung an der für eine Hochschule notwendigen Verwaltungsarbeit ist keine wissenschaftliche Dienstleistung.
- Arbeitsverträge mit Hochschulmitarbeitern, die für die organisatorischen Grundlagen (zum Beispiel in der Verwaltung und Technik) zuständig sind, können daher nicht nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristet werden, selbst wenn sie dazu beitragen, dass Wissenschaft und Forschung überhaupt erst betrieben werden können (vgl. BAG, Urteil vom 24.2.2016 - 7 AZR 182/14).



Für Sie als Betriebsrat ist es ganz entscheidend, mit dem Arbeitgeber auf Augenhöhe verhandeln zu können. Nur dann können Sie die Interessen Ihrer Belegschaft optimal vertreten. Eine enorm wichtige Grundlage dafür sind sehr gute Kenntnisse des Arbeits- und Betriebsverfassungsrechts und Sie wissen ja, Sie haben ein Recht darauf, sich dieses notwendige Handwerkzeug anzueignen.

Haben Sie bereits darüber nachgedacht, welchen Weg Sie einschlagen, wenn Ihr Betriebsratsmandat endet? Freigestellte Betriebsräte haben oft das Problem, dass sie durch die langjährige Tätigkeit in der Arbeitnehmervertretung nicht ohne Weiteres wieder in den "alten" Arbeitsbereich einsteigen können. Durch technische oder inhaltliche Neuausrichtungen können sich Tätigkeitsfelder regelmäßig verändern. Und je länger man raus ist, desto schwerer kann der Einstieg fallen.

Möglicherweise haben Sie aber auch vor, sich beruflich umzuorientieren, entweder im bisherigen oder in einem anderen Unternehmen. Auch da kann Ihre persönliche Qualifizierung durch exzellente Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht-Kenntnisse sehr hilfreich sein. Und können Sie bei einer Tätigkeit z.B. im Personalbereich nicht auch etwas für die Arbeitnehmer tun? Die Stellschrauben sind zwar andere, aber der Wunsch sich für die Kollegen einsetzen zu wollen, sicherlich immer noch vorhanden.

Was auch immer zukünftig passiert, egal ob Sie weiterhin in der Arbeitnehmervertretung tätig sind oder beruflich den Blick über den Tellerrand wagen, Sie profitieren von guten Arbeits- und Betriebsverfassungsrechtkenntnissen.

Wir möchten Ihnen daher noch einmal unsere Zertifizierungen „Akademische Weiterbildung Arbeitsrecht“ und „Akademische Weiterbildung Betriebsverfassungsrecht“ ans Herz legen. Bei beiden Zertifizierungen arbeitet das Poko-Institut mit der FIRM GmbH (Forschungsinstitut für rechtliches Informationsmanagement) zusammen, einem Institut an der FernUniversität Hagen.

Und so funktioniert's: Sie besuchen drei aufeinander aufbauende Seminare des Poko-Instituts (Einführung in das Arbeitsrecht I-III oder Einführung BetrVG I-III), erarbeiten begleitend Ihr Fernunterrichtsmaterial und sind damit für die Abschluss-Multiple-Choice-Prüfung auf dem Onlineportal der FIRM GmbH zugelassen. Nach bestandener Prüfung erhalten Sie Ihr Zertifikat.

Und vielleicht gut zu wissen: **Ein Hinweis auf Ihre Betriebsratstätigkeit findet sich auf dem Zertifikat nicht!**

Detaillierte Informationen dazu finden Sie hier:

[Akademische Weiterbildung Arbeitsrecht](#)

[Akademische Weiterbildung Betriebsverfassungsrecht](#)

Machen Sie auch mit?

Der besondere Seminartipp

Sozialplan und Interessenausgleich



Betriebsänderungen sind in der Regel mit erheblichen sozialen und wirtschaftlichen Folgen für die Arbeitnehmer verbunden. Die Herausforderung für den Betriebsrat besteht darin, möglichst frühzeitig die anstehenden Veränderungen zu erkennen, um mit dem Arbeitgeber über eine Milderung der wirtschaftlichen Nachteile für die Beschäftigten zu verhandeln.

» **Sozialplan und Interessenausgleich bei Betriebsänderungen**
27.09.2016 - 30.09.2016 Köln
22.11.2016 - 25.11.2016 Potsdam

In diesem Seminar lernen Sie, unter welchen Voraussetzungen eine beteiligungspflichtige Betriebsänderung vorliegt. Alle Verhandlungsschritte und wesentlichen Inhalte auf dem Weg zu Interessenausgleich und Sozialplan werden nachvollzogen und Strategien für erfolgreiche Verhandlungen aufgezeigt.

Nutzen Sie Ihren Vorteil mit unserem Gremium-Rabatt!

Gratis im Seminar: Buch zur » **Betriebsänderung** von W. Göttling

» [Weitere Details zum Seminar ...](#)

Praxistipp

Hier sitze ich und schwitze ich



Sommer, Sonne und Hitze im Büro: Es ist wieder soweit, heiße Sommertage lassen die Temperaturen im Büro steigen. Insbesondere Büros mit großen Fensterflächen und starker Sonneneinstrahlung können extrem aufheizen. Computer, Drucker und viele Menschen in einem Raum tun ihr Übriges.

Wir Menschen verfügen zwar über den körpereigenen Kühlmechanismus in Form von Schwitzen, dennoch reicht das nicht aus, um uns frisch und leistungsbereit zu fühlen. Maßnahmen im Bereich des Sonnenschutzes, der Klimatechnik und der Arbeitsorganisation sind erforderlich. Rechtliche Grundlagen dafür sind das Arbeitsschutzgesetz und die Arbeitsstättenverordnung.

Das können Sie bzw. Ihr Arbeitgeber tun, um Wohlbefinden und Motivation zu erhalten - auch an heißen Sommertagen:

- Ausreichend Getränke (Wasser/Saftschorlen) bereitstellen, diese sollten aber nicht zu kalt sein. Trinken Sie bei hohen Temperaturen mindestens 3 Liter!
- Am frühen Morgen lüften und rechtzeitig den Sonnenschutz herunterlassen!
- Kleiderordnung lockern und auf Blazer und Krawatte verzichten. Naturfasern verringern den Wärmestau im Körper!
- Flexible Arbeitszeiten nutzen, d.h. dann arbeiten, wann die Innentemperaturen noch erträglich sind!
- Ventilatoren und mobile Klimageräte nutzen!
- Zusätzliche Wärmequellen im Büro abschalten!
- Mehrfach täglich leichte Kost statt deftiger Speisen!
- Handgelenke zwischendurch mit kaltem Wasser kühlen!

Erreicht das Bürothermometer 26° C, soll der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen nach Tabelle 4 der ASR A3.5 ergreifen, ab 30° C ist er dazu verpflichtet. Nach dem Arbeitsschutzgesetz muss er die Arbeit so gestalten, dass eine Gefährdung für Leib und Leben vermieden wird.

Einen Rechtsanspruch auf klimatisierte Räume und hitzefrei gibt es für Arbeitnehmer nicht.

In einem Informationsblatt der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) erfahren Sie näheres.

[Hier bestellen und/oder als PDF herunter laden](#)

Inhouse-Service

Schöne neue Arbeitswelt - oder: Industrie 4.0., das Ende der Menschlichkeit?



von **Beatrix Albrecht**
Juristin und Mediatorin

„An die Produktion der Zukunft werden hohe Anforderungen gestellt: Sie muss **intelligent, wandelbar, effizient und nachhaltig** sein.
»Industrie 4.0« steht für die intelligente Vernetzung von Produktentwicklung, Produktion, Logistik und Kunden. Die vierte industrielle Revolution wird den Wirtschaftsstandort Deutschland verändern.“ So eine der Aussagen der » **Fraunhofer-Gesellschaft** zur anstehenden **vierten industriellen Revolution**.

Was also wird sich die nächsten Jahre tun, welche Veränderungen stehen an und wie kann der Betriebsrat diese Prozesse zum Wohle der Arbeitnehmer begleiten? **Und was hat die Hirnforschung damit zu tun?**

Interessant ist, dass in diesem Zusammenhang bereits Forschungsprojekte von Seiten der Hirnforschung laufen, die untersuchen, was im Gehirn passiert, wenn Menschen technische Geräte benutzen. Auf Basis dieser Erkenntnisse wollen die Wissenschaftler Mensch-Computer-Schnittstellen entwickeln, die mentale und emotionale Nutzerzustände erkennen und sich automatisch an individuelle Bedürfnisse anpassen. Informationstechnik, Telekommunikation und Fertigungsindustrie verschmelzen, d.h. neben produzierenden Bereichen wird diese Entwicklung Schritt für Schritt auch andere Branchen erreichen. Man denke nur an Pflegeroboter oder virtuelle Welten im Beratungsbereich.

Was ist also die Aufgabe der Betriebsräte der Zukunft? Was brauchen Sie, um für sich und die Kollegen diese Herausforderungen zu bewältigen?

Neben einer verstärkten **Wachsamkeit für Veränderungsprozesse** ist der Betriebsrat in Zukunft vor allem als Ansprechpartner der Kollegen gefragt, d.h. es ist wichtig neben **externen Netzwerken** auch **interne Netzwerke** zu knüpfen, um schnell und soweit möglich präventiv zugunsten der Mitarbeiter aktiv zu werden.

Betriebsräte sollten betriebsratsinterne oder unternehmensübergreifende Ressourcen bei Betriebsräten anderer Unternehmen nutzen, um im Wege der **kollegialen Supervision** Ideen, Unterstützung und Rat zu holen. Der Zusammenhalt unter Beibehaltung der Vielfalt der Gremien ist wichtiger denn je.

Vor allem ist es für Betriebsräte entscheidend, **fachliche und methodische Kompetenzen** aufzubauen, zu erhalten und fortlaufend zu aktualisieren, um dafür Sorge zu tragen, dass die vom Gesetzgeber erwünschten menschengerechten Arbeitsplätze mitgestaltet werden können.

Arbeitnehmer müssen in Zukunft ihren Mehrwert gegenüber digitalen und industriellen Systemen rechtfertigen. Dabei die Kollegen zu begleiten und darauf zu achten, dass nicht nur die vorhandenen Rechte gewahrt, sondern vor allem die **Gesundheit nicht gefährdet** wird, ist eine Herausforderung, die Betriebsräte gerne annehmen und auch bewältigen werden.



Inhouse-Service

Ihre Ansprechpartnerinnen:

Gerlinde Rau
Heike Holtmann

Tel: 0251 1350-6666

Wir unterstützen Sie gerne mit einem speziell auf Ihre Situation abgestimmten Inhouse-Seminar, wie z.B. mit dem bereits erfolgreich durchgeführte Konzept zum Thema:

» **Industrie 4.0 - Betriebsratsarbeit im Umbruch**

Das Poko-Institut bietet Ihnen professionelle Unterstützung für Inhouse-Veranstaltungen zu Grundlagenseminaren, aber auch zu Spezialthemen. Genaue Ziele und Inhalte der Veranstaltung entwickeln wir in enger Abstimmung mit Ihnen.

» **Schreiben Sie uns! Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!**

Aktuelle Seminare

Seminare in Kürze

» Rhetorik I

Überzeugend reden - souverän wirken

23.08.2016 - 26.08.2016 Hamburg
06.09.2016 - 09.09.2016 Düsseldorf
20.09.2016 - 23.09.2016 Friedrichsh./Bodensee
04.10.2016 - 07.10.2016 Timmendorfer Strand
25.10.2016 - 28.10.2016 Traben-Trarbach/Mosel

» [mehr Termine ...](#)

» Datenschutz und Mitarbeiterkontrolle I

Grundlagen des betrieblichen Datenschutzes

23.08.2016 - 26.08.2016 Berlin
20.09.2016 - 23.09.2016 Friedrichsh./Bodensee
25.10.2016 - 28.10.2016 Hamburg
22.11.2016 - 25.11.2016 Dresden
13.12.2016 - 16.12.2016 Düsseldorf

» Protokoll- und Schriftführung des Betriebsrats I - mit PC

Niederschriften, Beschlüsse, Widersprüche - schnell und effektiv dank PC

29.08.2016 - 02.09.2016 Hamburg
26.09.2016 - 30.09.2016 Bernried/Starnberger See
24.10.2016 - 28.10.2016 Mainz
05.12.2016 - 09.12.2016 Berlin

» Arbeits- und Gesundheitsschutz I

29.08.2016 - 02.09.2016 Hamburg
19.09.2016 - 23.09.2016 Rantum/Sylt
26.09.2016 - 30.09.2016 München
10.10.2016 - 14.10.2016 Köln
24.10.2016 - 28.10.2016 Berlin-Köpenick

» [mehr Termine ...](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminarartikel anklicken!



» Praxisseminar: Verhandlungstraining für Betriebsräte

Hart aber fair - richtig und erfolgreich verhandeln

30.08.2016 - 02.09.2016 Boppard/Rhein
27.09.2016 - 30.09.2016 Timmendorfer Strand
25.10.2016 - 28.10.2016 Bad Kissingen
06.12.2016 - 09.12.2016 Düsseldorf-Erkrath

» Einführung BetrVG III

Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte in der Praxis

22.08.2016 - 26.08.2016 Düsseldorf
29.08.2016 - 02.09.2016 Bansin/Usedom
05.09.2016 - 09.09.2016 Augsburg
12.09.2016 - 16.09.2016 Timmendorfer Strand
19.09.2016 - 23.09.2016 Bonn-Bad Godesberg

» [mehr Termine ...](#)

Seminare für besondere Zielgruppen

» Arbeit im Wirtschaftsausschuss I

22.08.2016 - 26.08.2016 Bansin/Usedom
12.09.2016 - 16.09.2016 Bernried/Starnberger See
26.09.2016 - 30.09.2016 Bad Dürkheim
17.10.2016 - 21.10.2016 Münster
07.11.2016 - 11.11.2016 Leipzig

» [mehr Termine ...](#)

» Einführung BetrVG I

Ihr Einstieg in das Betriebsverfassungsrecht
16.08.2016 - 19.08.2016 Münster
23.08.2016 - 26.08.2016 Travemünde/Ostsee
23.08.2016 - 26.08.2016 Hamburg
30.08.2016 - 02.09.2016 München
30.08.2016 - 02.09.2016 Köln

» [mehr Termine ...](#)

» Die Schwerbehindertenvertretung II

29.08.2016 - 02.09.2016 Koblenz
19.09.2016 - 23.09.2016 Bad Tölz
10.10.2016 - 14.10.2016 Hamburg
17.10.2016 - 21.10.2016 Köln
07.11.2016 - 11.11.2016 Dresden

» [mehr Termine ...](#)



» Die Schwerbehindertenvertretung I

30.08.2016 - 02.09.2016 Hannover
20.09.2016 - 23.09.2016 Boppard/Rhein
11.10.2016 - 14.10.2016 Timmendorfer Strand
15.11.2016 - 18.11.2016 Würzburg
06.12.2016 - 09.12.2016 Berlin

» JAV-Wahl 2016

Alles richtig gemacht: Mit Know-how zum vollen Erfolg

31.08.2016 - 02.09.2016 Berlin
07.09.2016 - 09.09.2016 Köln
14.09.2016 - 16.09.2016 Stuttgart

» Fit für den Betriebsratsvorsitz I

29.08.2016 - 02.09.2016 Berlin
26.09.2016 - 30.09.2016 Stuttgart/Bad Cannstatt
24.10.2016 - 28.10.2016 Lindau/Bodensee
14.11.2016 - 18.11.2016 Hamburg
05.12.2016 - 09.12.2016 München

21.09.2016 - 23.09.2016 Hamburg
28.09.2016 - 30.09.2016 Frankfurt/Main

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminarartikel anklicken!

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

Sind Betriebsratssitzungen per Videokonferenz zulässig?



Der Wunsch, Betriebsratssitzungen per Videokonferenz abzuhalten wird vor allem dann laut, wenn Außendienstmitarbeiter im Gremium vertreten sind. Gleiches gilt auch für Betriebsräte, die einen Großteil ihrer Arbeitszeit im Homeoffice verbringen. Wer 200 km vom Betriebsrat entfernt bei einem Kundenbesuch ist, verspürt nicht unbedingt den Willen an der Betriebsratssitzung teilzunehmen.

In diesen Momenten fragen sich sicherlich viele, warum man denn die Betriebsratssitzungen nicht einfach per Videokonferenz abhalten kann. Gerade in Zeiten immer fortschreitender Technik wirken gemeinsame Betriebsratssitzungen geradezu anachronistisch.

Doch was sagt das Gesetz dazu?

Die Betriebsratssitzung ist in § 30 BetrVG geregelt. Doch auch bei genauerem Hinschauen finden sich dort keine Hinweise darauf, dass Sitzungen des Betriebsrats nicht per Videokonferenz abgehalten werden dürfen. Es findet sich lediglich der Hinweis, dass die Sitzungen des Betriebsrats nicht öffentlich sind. Und genau hier liegt das Problem. Bei einer Beschlussfassung per Videokonferenz sind die Betriebsratsmitglieder zwar als anwesend anzusehen und auch eine mündliche Beratung ist sichergestellt. Das Prinzip der Nichtöffentlichkeit der Sitzung sei dagegen in der Regel nicht zu garantieren, da unberechtigte Dritte den Gesprächsinhalt mithören oder verfolgen könnten, ohne dass andere Betriebsratsmitglieder dieses bemerken.

Ausnahmen sind nur dann zulässig, wenn sich die Betriebsratsmitglieder eines international tätigen Unternehmens auf Dienstreise im Ausland befinden und eine Betriebsratssitzung an einem Ort nur unter schwierigsten Bedingungen möglich wäre. Würde man auch hier die Beschlussfassung per Videokonferenz verbieten, wäre ein solcher Betriebsrat kaum handlungsfähig und könnte insbesondere bei personellen Einzelmaßnahmen, die schnelles Handeln erfordern, nicht agieren.

Es bleibt vorerst also dabei, dass Beschlüsse des Betriebsrats nur auf einer ordnungsgemäßen Sitzung des Betriebsrats gefasst werden.

Kontakt & Impressum

Haben Sie noch Fragen?

Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail:
admin@poko.de

Hat Ihnen unser Newsletter gefallen? Dann empfehlen Sie ihn weiter.

[Hier anmelden für diesen Newsletter](#)

Im [Newsletter-Archiv](#) finden Sie die aktuelle und ältere Ausgaben im PDF-Format.

Alle Angaben sind ohne Gewähr. Nachdruck und Weiterverbreitung nur für den persönlichen Gebrauch. Dieser Newsletter darf an Kollegen und Bekannte weitergeleitet werden, aber nicht nachgedruckt, auf CD-ROMs oder in Online-Angebote übernommen werden.

Impressum

Poko Newsletter für Betriebsräte

Poko-Institut
Heidrun und Hans Dieter Rieder
Kaiser-Wilhelm-Ring 3a
48145 Münster

» info@poko.de
» www.poko.de

Redaktionsteam Poko Newsletter für Betriebsräte:

» redaktion@poko.de

Tel. 0251 1350-1414
Fax. 0251 1350-500

Erscheinungstag: 01.08.2016



Um die Bilder unseres Newsletters direkt angezeigt zu bekommen, fügen Sie die Absender-Adresse zu Ihren Kontakten hinzu.

Sollten Sie kein Interesse an weiteren Newslettern haben, können Sie sich » [hier abmelden](#)