



## Newsletter für Betriebsräte

### INHALT

#### Frage des Monats

- » Welche Informationen muss der Betriebsrat vertraulich behandeln?

#### Schwerpunktthema

- » Teilzeitrecht: Einmal 3-Tage-Woche und zurück?

#### Aktuelle Entscheidungen

- » I. BR-Mitglied - Anspruch auf Nachtarbeitszuschläge?
- » II. SBV - Rhetorikschulung erforderlich?
- » III. Entlassung eines "betriebsstörenden" Geschäftsführers?
- » IV. Lohnanspruch trotz Beschäftigungsverbot?

#### Das + PLUS + für den Betriebsrat

- » 300,- € Preisvorteil für Fixbucher!

#### Praxistipp

- » So kann sich ein neu gegründeter Betriebsrat dauerhaft etablieren
- » Neue JAV - Was kommt jetzt auf den Betriebsrat zu?

#### Wissenswertes

- » Mit dem Arbeitgeber an einem Strang ziehen!

#### Aktuelle Seminare

- » in Kürze
- » für besondere Zielgruppen

#### Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » Wie weit reicht das Weisungsrecht des Arbeitgebers?

### Liebe Leserin, lieber Leser,



Gesundheitsschutz-, inklusive Arbeitszeit-Themen, waren beim »Expertenforum Arbeiten 4.0« auf unserem Kongress in Hamburg vergangenen Monat ein wichtiger Fokus.

Grund genug, das Thema Teilzeitrecht als wichtigem 4.0-Arbeitszeit-Aspekt dem dies monatigen Schwerpunktbeitrag zu widmen.

Wir freuen uns sehr über die vielen begeisterten Reaktionen zum vergangenen Kongress, der bereits lange im Voraus ausgebucht war. Wenn Sie also nächstes Jahr in Warnemünde vom 7.-9. Juni 2017 dabei sein wollen, sollten Sie schnell buchen - und dabei bis zum 30.11.16 noch 300,- € sparen! Wie's geht und was Sie erwartet, erfahren Sie weiter unten.

Viele Grüße aus Münster

Kerstin Heinz



Besuchen Sie uns auf facebook!

## Welche Informationen muss der Betriebsrat vertraulich behandeln?



Sehr häufig sind Betriebsräte mit der Frage konfrontiert, welche Informationen sie z.B. auf einer Betriebsversammlung preisgeben dürfen und welche nicht. Schließlich legt § 79 Abs. 1 BetrVG fest, dass Betriebsratsmitglieder dazu verpflichtet sind Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die Ihnen wegen Ihrer Zugehörigkeit zum Betriebsrat bekannt geworden sind und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind, nicht zu offenbaren oder zu verwerfen.

Aber hier kann weitestgehend Entwarnung gegeben werden. Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse sind nur Tatsachen, Erkenntnisse oder Unterlagen, die im Zusammenhang mit dem technischen Betrieb und oder der wirtschaftlichen Betätigung des Unternehmens stehen. Hierzu gehören beispielsweise Patente, Kalkulationsunterlagen, Konstruktionszeichnungen, Rezepturen, wichtige Verträge, Umsatzzahlen oder die Liquidität des Unternehmens. Der Arbeitgeber kann also nicht einfach festlegen, dass jede Angelegenheit vertraulich zu behandeln ist.

Im Prinzip gilt:

- 1) Bei der vertraulichen Angelegenheit muss es sich um ein Betriebs- und Geschäftsgeheimnis handeln,
- 2) dieses muss der Betriebsrat im Rahmen seiner Tätigkeit als Betriebsrat erfahren haben,
- 3) der Arbeitgeber muss ein objektives Interesse an der Geheimhaltung haben und
- 4) er muss die Information konkret als geheimhaltungsbedürftig kennzeichnen.

Erst wenn diese Voraussetzungen vorliegen, wird die Geheimhaltungspflicht ausgelöst.

Die Schweigepflicht gilt natürlich nicht gegenüber den Betriebsratskollegen. Ansonsten könnte man in den Betriebsratssitzungen gar nicht über vertrauliche Betriebsinterna diskutieren und miteinander beraten.

Eine besondere Geheimhaltungspflicht muss der Betriebsrat wahren, wenn er Geheimnisse von Kollegen und Bewerbern erfährt. Über persönliche Verhältnisse und Angelegenheiten von Mitarbeitern, die aufgrund ihrer Bedeutung und ihres Inhalts einer vertraulichen Behandlung bedürfen, wie Vorstrafen, Angaben zu Vermögensverhältnissen, schlechte Beurteilungen, Kündigungen vorheriger Arbeitgeber und alles, was sich sonst noch aus den Bewerbungsunterlagen oder der Personalakte ergeben kann, muss der Betriebsrat natürlich Stillschweigen wahren.

## Schwerpunktthema

### Teilzeitrecht: Einmal 3-Tage-Woche und zurück?



von **Kerstin Heinz**  
Ass. jur.

Der Beitrag **Wer weniger arbeitet, leistet mehr** aus unserem **September-Newsletter** enthält interessante Infos aus der Wissenschaft u. a. zur 3-Tage-Woche. Daran anknüpfend dreht sich der folgende Beitrag um Fragen rund um das Teilzeitrecht, u. a.:

- Wie kommt der Arbeitnehmer bei entsprechendem Wunsch zu einer Arbeitszeitreduzierung?
- An welchen Stellen kommt der Betriebsrat ins Spiel?
- Wie steht es um den Weg zurück zur Vollzeit?

Spannend in diesem Zusammenhang ist vorab der frisch erschienene Bericht der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin:

» [Arbeitszeitreport Deutschland 2016 \(PDF\)](#)

Zum Thema "Arbeitszeitwünsche" (Kapitel 5) findet man dort u. a. die folgenden zentralen Ergebnisse:

- Fast die Hälfte der Beschäftigten möchte ihre Arbeitszeit reduzieren (47 %).
- Vor allem wünschen sich Vollzeitbeschäftigte, ihre Arbeitszeit zu reduzieren (55 %; durchschnittlich 10 Stunden weniger), aber es gibt auch Teilzeitbeschäftigte mit Verkürzungswunsch (18 %; durchschnittlich 6 Stunden weniger).

- Nur ein Viertel der vollzeitbeschäftigten Frauen und etwa ein Drittel der vollzeitbeschäftigten Männer mit Verkürzungswunsch hat Kinder im Haushalt.
- Über ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten (35 %) würde gerne länger arbeiten.

## 1. Verringerung der Arbeitszeit

**Verringerung** und wunschgemäße **Verteilung** der Arbeitszeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

- ist Arbeitnehmern, auch in leitenden Positionen, zu ermöglichen.
- kann von Arbeitnehmern verlangt werden, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht,
- in Betrieben mit in der Regel mehr als 15 Beschäftigten (ohne Personen in Berufsbildung).
- Muss spätestens drei Monate vor Beginn der verlangten Verringerung geltend gemacht werden (Schriftform ist keine Pflicht, aber aus Nachweiszwecken zu empfehlen).

Eine **Neuverteilung** der Arbeitszeit ist nur in Kombination mit einer **Verringerung** durchsetzbar, wobei schon eine geringe Verringerung ausreichen kann. Z. B. war eine Klage auf Verkürzung der bisherigen Arbeitszeit von **40 Stunden an 5 Werktagen auf 36 Stunden** mit einem Arbeitsrhythmus von **4 Tagen à 9 Stunden** erfolgreich (BAG 18.8.2009, 9 AZR 517/08. Siehe außerdem BAG 20.1.2015, 9 AZR 735/13).

Andersherum ist eine **Verringerung** auch ohne Angabe einer gewünschten Verteilung möglich. Die Abgabe eines **Verteilungswunsches** ist in der Regel jedoch sinnvoll. Der Arbeitnehmer kann sich aber auch dafür entscheiden, ausschließlich die Verringerung seiner Arbeitszeit zu verlangen. Spätestens bis zum Erörterungstermin mit dem Arbeitgeber (§ 8 Abs.3 S. 1) können Verteilungswünsche dann noch nachgeschoben werden.

"Für" und "Wider" sind hier abzuwägen, z. B. auch inwiefern die unterschiedlichen Verlangen voneinander abhängig gemacht werden können und sollten, und wie das die Entscheidungsoptionen des Arbeitgebers beeinflusst.

Die Arbeitszeit **verringert sich automatisch und wunschgemäß**, sofern der Arbeitgeber nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der **Verringerung** abgelehnt hat. Das gleiche gilt ggf. für Wünsche bezüglich der **Verteilung** der Arbeitszeit.

**Voraussetzung** dafür ist, **dass das entsprechende Verlangen inhaltlich ausreichend bestimmt ist**, so dass der Arbeitgeber es nur mit "Ja" oder "Nein" beantworten kann. Auf ein nicht ausreichend bestimmtes Verlangen braucht der Arbeitgeber nicht zu reagieren, weil es von vornherein nicht durchsetzbar ist. Es besteht dabei keine Pflicht des Arbeitgebers den Arbeitnehmer darauf hinzuweisen, dass das Verlangen unzulässig ist.

### U. a. relevante Aspekte bei Teilzeitverlangen:

- Lt. BAG kein Anspruch auf Verringerung, wenn z. B. ein Kindergarten ein pädagogisches Konzept verfolgt, das eine durchgängige Betreuung der Kinder durch einen Erzieher vorsieht (BAG 19.8.2003, 9 AZR 542/02, 18.3.2003, 9 ZR 126/02).
- Anders beurteilte das BAG die Lage bei einem Konzept der "Betreuung aus einer Hand" bei einer Sozialstation (BAG 18.5.2004, 9 AZR 319/03), das als Argument gegen die Verringerung nicht ausreichte.
- Die Beeinträchtigung der Sicherheit des Betriebs wird meist nur in Ausnahmefällen einem Verringerungsverlangen entgegenzuhalten sein, da das Einhalten von Sicherheitsstandards oder Unfallverhütungsvorschriften in aller Regel durch das Einstellen einer Ersatzkraft gewährleistet werden kann.
- Der lediglich pauschal gehaltene Vortrag des Arbeitgebers, er wolle den Betriebsablauf bestmöglich und so effektiv wie möglich gestalten, stellt in der Regel kein Organisationskonzept dar, das den Ausschluss von Teilzeitarbeit bedingt. Selbst wenn im Betrieb also nur Vollzeitkräfte tätig sind, kann der Arbeitgeber dies dem Teilzeitwunsch des Arbeitnehmers in der Regel nicht entgegenhalten, insbesondere, wenn die Einstellung einer Ersatz(teilzeit)kraft keine außergewöhnlichen Bemühungen erfordert.
- Der Arbeitgeber kann den Teilzeitwunsch zurückweisen, wenn für ihn damit unverhältnismäßige Kosten verbunden sind, muss diese aber konkret benennen. Er kann dabei nicht pauschal auf die Kosten verweisen, die ganz allgemein mit der zusätzlichen Personalverwaltung und Einarbeitung eines neuen Arbeitnehmers verbunden sind.

## 2. Arbeitszeitverringerung und Betriebsrat

Die Frage, ob das Eingehen auf das Teilzeitverlangen eine kollektive Maßnahme darstellt, bei der der Betriebsrat einzubinden ist, ist z. B. dann zu bejahen, wenn durch den Teilzeitwunsch allgemeine Interessen der Belegschaft betroffen sind, weil er sich z. B. durch Umorganisation auf den ganzen Betrieb oder eine Gruppe von Arbeitnehmern auswirkt, etwa indem bei anderen Arbeitnehmern Mehrarbeit anfällt oder sie eine Veränderung ihrer Arbeitszeit hinnehmen müssen. Dafür reicht allerdings nicht aus, dass sich auf Grund des Teilzeitverlangens weitere Arbeitnehmer herausgefordert sehen könnten, ähnliche Verlangen zu äußern (BAG 16.3.2004, 9 AZR 323/03, 18.2.2003, 9 AZR 164/02).

Eine andere Frage ist, ob der Arbeitgeber den Teilzeitwunsch mit Hinweis auf bestehende Betriebsvereinbarungen/Tarifverträge ablehnen kann. Dies ist nicht der Fall, wenn die Verteilung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten dort gar nicht oder nicht abschließend regelt ist (BAG 20.1.2015, 9 AZR 735/13; BAG 16.12.2014, 9 AZR 915/13; BAG 18.2.2003, 9 AZR 164/02).

## 3. Was ist sonst noch bei der Entscheidung für Teilzeit zu beachten

Der Arbeitnehmer kann eine **erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen**, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat (§ 8 Abs. 6 TzBfG, siehe dazu auch BAG 24.6.2008, 9 AZR 514/07).

Bei gemeinsamer Steuerveranlagung von Ehepaaren und eingetragenen Ehepartnern kann es sich lohnen ggf. die Kombination der Steuerklassen zu ändern.

Der Reduzierungsanspruch besteht nur in Bezug auf eine **unbefristete Arbeitszeitreduzierung**. Verlangt ein Arbeitnehmer die Zustimmung zu einer **befristeten Verringerung**, so liegt lt. BAG kein ordnungsgemäßes Verlangen vor. Der Arbeitgeber muss dem nicht stattgeben (BAG 12.9.2006, 9 AZR 686/05). Es besteht, wie oben unter 1. dargestellt, auch keine Pflicht des Arbeitgebers den Arbeitnehmer darauf hinzuweisen, dass das Verlangen unzulässig ist.

**Aber:** Etwas anderes kann in Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen geregelt sein (die an § 22 TzBfG zu messen sind) oder individuell mit dem Arbeitgeber verhandelt werden (BAG 10.12.2014, 7 AZR 1009/12).

**Außerdem:** Wer Elternzeit nimmt, hat unmittelbar nach der Elternzeit einen Rückkehranspruch auf Vollzeit – sofern vorher eine Vollzeitstelle bestand. Der Anspruch auf Vollzeit gilt auch dann, wenn innerhalb der Elternzeit in Teilzeit gearbeitet wurde. Wer Angehörige zu pflegen hat und von der Familienpflegezeit Gebrauch macht, hat ebenfalls ein Rückkehrrecht auf Vollzeit.

## 4. Allgemeines Rückkehrrecht auf Vollzeit?

Obwohl im Koalitionsvertrag das Recht, aus einer Teilzeitbeschäftigung wieder in eine Vollzeitstelle zurückzukehren deutlich erwähnt wird, ist eine Umsetzung in dieser Legislaturperiode derzeit nicht absehbar.

Nur begrenzt hilft § 9 TzBfG mit seiner Vorgabe Verlängerungswünsche von Mitarbeitern bei der Besetzung eines entsprechend freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung entsprechend zu berücksichtigen.

Besetzt dabei der Arbeitgeber eine freie Stelle unter Missachtung des § 9 TzBfG mit einem anderen Arbeitnehmer oder einem Leiharbeiter, steht dem **Betriebsrat** ein Zustimmungsverweigerungsrecht gegenüber der vorgenommenen Einstellung nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG (Gesetzesverstoß) zu. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber ein **konkretisiertes Angebot zur Arbeitszeitverlängerung** unterbreitet hat (BAG 1.6.2011, 9 AZR 575/05). Auch kann die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG (Einstellung) relevant sein, wenn die Arbeitszeit des Arbeitnehmers in nicht unerheblichem Umfang erhöht wird (BAG 9.12.2008, 1 ABR 74/07; 25.1.2005, 1 ABR 59/03).

## Aktuelle Entscheidungen

### I. BR-Mitglied - Anspruch auf Nachtarbeitszuschläge?

Hat ein Betriebsratsmitglied Anspruch auf Nachtarbeitszuschläge, wenn es außerhalb der Nachtarbeitsstunden Betriebsratsaufgaben wahrnimmt?

**BAG, Urteil vom 18. Mai 2016 - 7 AZR 401/14**

### Seminartipp:

#### » Aktuelle Rechtsprechung am Bundesarbeitsgericht

21.11.2016 - 25.11.2016 Erfurt

05.12.2016 - 09.12.2016 Erfurt

20.03.2017 - 24.03.2017 Erfurt

24.04.2017 - 28.04.2017 Erfurt

15.05.2017 - 19.05.2017 Erfurt

» **mehr Termine ...**

» **mit Gerichtsbesuch!**

### **Der Fall:**

Die Parteien streiten über die Zahlung von Nachtarbeitszuschlägen. Die Beklagte betreibt Einrichtungshäuser. Der Kläger ist seit dem 8. Januar 2009 in ihrer Filiale A als Mitarbeiter der Abteilung Logistik in Vollzeit beschäftigt.

Die Arbeitszeit des Klägers begann regelmäßig um 4:00 Uhr. Die Beklagte gewährte dem Kläger den Nachtarbeitszuschlag für die in der Zeit von 4:00 Uhr bis 6:00 Uhr geleisteten Arbeitsstunden zunächst durch Zahlung, später durch Freizeitausgleich, indem sie die Arbeitszeit des Klägers täglich um 66 Minuten verkürzte. Nachdem der Kläger im Spätsommer 2011 zum Betriebsratsvorsitzenden gewählt worden war, vereinbarten die Betriebsparteien, dass der Kläger täglich 3,5 Stunden in der Zeit von 11:00 Uhr bis 14:30 Uhr von seiner beruflichen Tätigkeit zur Durchführung von Betriebsratsarbeit freigestellt wird. Gleichzeitig wurde der Arbeitsbeginn des Klägers mit seinem Einverständnis auf 6:00 Uhr verschoben, um den Mitarbeitern eine bessere Kontaktaufnahmemöglichkeit zum Kläger während dessen Arbeitszeit zu ermöglichen. Infolgedessen stellte die Beklagte die Gewährung von Nachtarbeitszuschlägen an den Kläger ein.

Mit der Klage begehrt der Kläger die Zahlung von Nachtarbeitszuschlägen für je 2 Stunden pro Arbeitstag. Er meint, die durch die Betriebsrats Tätigkeit bedingte Verlagerung seiner Arbeitszeit dürfe nicht zu einer Minderung seines Arbeitsentgelts führen. Sein Entgelt dürfe nicht geringer bemessen werden als das Entgelt der mit ihm vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer der Abteilung Logistik.

### **Die Lösung:**

Das ArbG hat die Klage abgewiesen. Das LAG gab ihr teilweise statt. Das BAG hat die Entscheidung des LAG aufgehoben und die Klage insgesamt abgewiesen. § 37 Abs. 2 BetrVG begründet keinen eigenständigen Vergütungsanspruch, sondern sichert den Entgeltanspruch des Betriebsratsmitglieds. Das Verbot der Entgeltminderung soll die Bereitschaft des Arbeitnehmers zur Übernahme eines Betriebsratsamts fördern, indem es ihm die Befürchtung nimmt, Einkommenseinbußen durch die Wahrnehmung eines Ehrenamts zu erleiden.

Diese Vorschrift, die für alle Betriebsratsmitglieder gilt, konkretisiert hinsichtlich der Vergütung das allgemeine Benachteiligungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG. Das Verbot der Minderung des Arbeitsentgelts bedeutet, dass dem Betriebsratsmitglied das Arbeitsentgelt weiterzuzahlen ist, das es verdient hätte, wenn es keine Betriebsrats Tätigkeit geleistet, sondern gearbeitet hätte.

- Zum Arbeitsentgelt im Sinne von § 37 Abs. 2 BetrVG gehören alle Vergütungsbestandteile, nicht dagegen Aufwendersatz.
- Zu dem Arbeitsentgelt zählen neben der Grundvergütung insbesondere Zuschläge für Mehr-, Über-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit. Sie werden für die Erschwerung der Arbeit zu ungünstigen Zeiten gewährt. Sie dienen nicht dem Ersatz von tatsächlichen Mehraufwendungen, die dem Arbeitnehmer bei der Erbringung der Arbeitsleistung entstehen.
- Das Arbeitsentgelt ist nach dem Lohnausfallprinzip fortzuzahlen.
- Danach steht dem Kläger kein Anspruch auf Gewährung von Nachtarbeitszuschlägen zu. Der Nachtarbeitszuschlag zählt zwar zum Arbeitsentgelt im Sinne von § 37 Abs. 2 BetrVG. Der Verlust des Nachtarbeitszuschlags beruht aber nicht auf der Freistellung für Betriebsrats Tätigkeit, sondern auf der Einvernehmen mit dem Kläger vorgenommenen Verschiebung von dessen Arbeitszeit um zwei Stunden auf die Zeit von 6:00 Uhr bis 14:30 Uhr. Auf den Umstand, dass die Arbeitszeit verschoben wurde, um eine Freistellung in der Zeit von 11:00 Uhr bis 14:30 Uhr zu ermöglichen, kommt es nicht an.
- Ein Anspruch auf Gewährung von Nachtarbeitszuschlägen folgt auch nicht aus § 78 Satz 2 BetrVG. Die mit dem Verlust der Nachtarbeitszuschläge verbundene Schlechterstellung ist dadurch gerechtfertigt, dass das Betriebsratsmitglied infolge der Verschiebung der Arbeitszeit keine Nachtarbeit leistet und damit nicht den Erschwerissen unterworfen ist, die durch die Gewährung der Nachtarbeitszuschläge ausgeglichen werden sollen.

### **Hinweis für die Praxis:**

Der Kläger wird nicht wegen seiner Betriebsrats Tätigkeit bzw. seiner teilweisen Freistellung „benachteiligt“, sondern wegen der einvernehmlich erfolgten Änderung der Lage seiner Arbeitszeit. Bei der „neuen“ Arbeitszeit fällt Nachtarbeit nicht mehr an. Diese weiter „fiktiv“ zu vergüten, würde im Gegenteil sogar eine unzulässige Bevorzugung wegen des Betriebsratsamtes bedeuten.

**Es ist anzunehmen, dass aufgrund dieser Entscheidung des BAG in vielen Betrieben ein Umdenken stattfinden wird. Denn auf die Weiterzahlung von - nicht mehr steuer- und sozialversicherungsfreien - Nachtarbeitszuschlägen besteht eben kein Anspruch, sofern die Lage der Arbeitszeit nach Mandatsübernahme einvernehmlich geändert wird.**

## **II. SBV - Rhetorikschulung erforderlich?**

Eine Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen nahm an einer Rhetorikschulung teil. Die Arbeitgeberin erstattete die Seminar-, Fahrt- und Hotelkosten nicht. War die Rhetorikschulung erforderlich?

**BAG, Beschluss vom 8. Juni 2016 - 7 ABR 39/14**

### **Seminartipp:**

#### **» Die Schwerbehindertenvertretung I**

06.12.2016 - 09.12.2016 Berlin  
07.02.2017 - 10.02.2017 Düsseldorf  
21.02.2017 - 24.02.2017 Würzburg  
14.03.2017 - 17.03.2017 Hamburg  
04.04.2017 - 07.04.2017 Dresden

#### **» mehr Termine ...**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

### **Der Fall:**

Die Beteiligten streiten über die Freistellung von der Verpflichtung zur Zahlung von Seminargebühren sowie die Erstattung von Hotel- und Fahrtkosten, die durch die Teilnahme des Beteiligten an der Veranstaltung "Tag der Schwerbehindertenvertretung" entstanden sind. Die Vertrauensperson der Schwerbehinderten nahm nach seiner Wahl ab 2011 an einer Reihe von Schulungsveranstaltungen teil. Nach Beschluss der Schwerbehindertenvertretung meldete er sich im Januar 2012 für die Veranstaltung "Tag der Schwerbehindertenvertretung" - ein dreitägiges Seminar im Mai 2012 - an, buchte einige Workshops und nahm an der Veranstaltung teil. Die Arbeitgeberin erstattete die Seminar-, Fahrt- und Hotelkosten nicht. Dies ist Gegenstand des Verfahrens.

### **Die Lösung:**

ArbG und LAG haben den Antrag der Schwerbehindertenvertretung auf Kostenübernahme bzw. Freistellung abgewiesen. Das BAG hat die Entscheidung des LAG aufgehoben und den Rechtstreit an das LAG zur weiteren Sachaufklärung und Entscheidung zurückverwiesen. Ob die Schulungsveranstaltung "erforderlich" war, muss noch näher aufgeklärt werden. Denn insoweit gilt Folgendes:

1. Nach § 96 Abs. 8 SGB IX hat der Arbeitgeber die Kosten zu tragen, die anlässlich der Teilnahme einer Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen an einer Schulungsveranstaltung nach § 96 Abs. 4 Satz 3 SGB IX entstanden sind, soweit die bei der Schulung vermittelten Kenntnisse für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind.
2. Die Vermittlung von Kenntnissen ist nach § 96 Abs. 4 Satz 3 SGB IX erforderlich, wenn sie unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse im Betrieb notwendig sind, damit die Schwerbehindertenvertretung ihre gegenwärtigen oder in naher Zukunft anstehenden Aufgaben ordnungsgemäß erfüllen kann. Dabei ist zwischen der Vermittlung sogenannter Grundkenntnisse und anderen Schulungsinhalten zu unterscheiden.
  - a.) Bei erstmals gewählten Vertrauenspersonen ist keine nähere Darlegung der Schulungsbedürftigkeit notwendig, wenn Grundkenntnisse vermittelt werden, die sich auf die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung beziehen.
  - b.) Für andere Schulungsveranstaltungen muss dargelegt werden, dass ein aktueller, betriebsbezogener Anlass für die Annahme besteht, die Vertrauensperson benötige die in der Schulungsveranstaltung zu erwerbenden besonderen Kenntnisse derzeit oder in naher Zukunft, damit die Schwerbehindertenvertretung ihre Aufgaben sach- und fachgerecht wahrnehmen kann.
3. Die Teilnahme der Vertrauensperson an einer Rhetorikschulung kann erforderlich sein. Dazu bedarf es der Darlegung, dass die betrieblichen Verhältnisse so gelagert sind, dass die Schwerbehindertenvertretung ihre gesetzlichen Aufgaben nur dann sachgerecht erfüllen kann, wenn die rhetorischen Fähigkeiten der Vertrauensperson durch Teilnahme an der Schulungsveranstaltung verbessert werden.

### **Hinweis für die Praxis:**

Für die Frage, ob eine Schulung erforderlich ist, sind bei Betriebsratsmitgliedern und Schwerbehindertenvertretern die gleichen Maßstäbe anzulegen. Zu unterscheiden ist zwischen Grundlagen- und Spezialschulungen. Bei einer Rhetorikschulung handelt es sich um ein Spezialseminar. Die Erforderlichkeit der Teilnahme des Vertrauensmannes der Schwerbehindertenvertretung an der Schulung muss jetzt vom LAG noch

näher geprüft werden.

### III. Entlassung eines "betriebsstörenden" Geschäftsführers?

Kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Entlassung eines Geschäftsführers verlangen, weil dieser angeblich den Betriebsfrieden stört?

**LAG Hamm, Beschluss vom 2. August 2016 - 7 TaBV 11/16**

#### Seminartipp:

» **Erfolgsfaktor Führungskultur Was tun bei schlechter Mitarbeiterführung?**

29.11.2016 - 02.12.2016 Berlin

07.03.2017 - 10.03.2017 Nürnberg

27.06.2017 - 30.06.2017 St. Peter-Ording/Nordsee

26.09.2017 - 29.09.2017 Bonn

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

#### Der Fall:

Der Betriebsrat verlangte von der Arbeitgeberin, einer GmbH & Co. KG, die Entlassung des Geschäftsführers der Komplementär-GmbH gemäß § 104 BetrVG wegen wiederholter und ernstlicher Störung des Betriebsfriedens dadurch, dass dieser den Betriebsrat mehrfach objektiv unzutreffend informiert, teilweise sogar durch bewusst wahrheitswidrige Information getäuscht habe. Dadurch sei die Basis für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit nachhaltig gestört.

#### Die Lösung:

Der Antrag hatte in beiden Instanzen keinen Erfolg.

Der Betriebsrat kann von der Arbeitgeberin nicht verlangen, den Geschäftsführer zu entlassen. § 104 Satz 1 BetrVG gibt dem Betriebsrat lediglich das Recht, die Entlassung von Arbeitnehmern zu verlangen, die durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 enthaltenen Grundsätze den Betriebsfrieden wiederholt ernstlich gestört haben.

- Ein Geschäftsführer ist jedoch kein Arbeitnehmer im Sinne von § 104 BetrVG (vgl. zum Arbeitnehmerbegriff des BetrVG z.B. § 5 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG).
- Auch aus der Rechtsprechung des EuGH ergibt sich nichts anderes. Zwar hat der EuGH in letzter Zeit auch Organvertreter unter den Schutzbereich solcher Vorschriften gestellt, die nach dem Verständnis eines nationalen Arbeitnehmerbegriffs ausschließlich für Arbeitnehmer Anwendung finden. Dieser unionsrechtliche Arbeitnehmerbegriff gilt allerdings nur für solche Rechtsvorschriften, die auf europäische Richtlinien zurückzuführen sind. Diese Voraussetzung ist bei § 104 BetrVG nicht erfüllt.

#### Hinweis für die Praxis:

§ 104 BetrVG regelt einen Sonderfall, bei dem ausschließlich der betriebsverfassungsrechtliche bzw. nationale Arbeitnehmerbegriff zugrunde zu legen ist.

### IV. Lohnanspruch trotz Beschäftigungsverbot?

Kann eine schwangere Arbeitnehmerin auch dann Arbeitsvergütung verlangen, wenn sie bereits ab dem ersten Tag eines neu begründeten Arbeitsverhältnisses wegen eines Beschäftigungsverbots ihre Arbeitsleistung nicht erbringen kann?

**LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 30. September 2016 - 9 Sa 917/16 - nicht rechtskräftig**

#### Seminartipp:

» **Pause vom Job: Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit**

**Auszeiten professionell begleiten - den Wiedereinstieg erleichtern**

25.04.2017 - 28.04.2017 Bansin/Usedom

27.06.2017 - 30.06.2017 Bernried/Starnberger See

17.10.2017 - 20.10.2017 Cochem/Mosel

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

#### Der Fall:

Die Klägerin und der Beklagte schlossen im November 2015 einen Arbeitsvertrag, wonach das Arbeitsverhältnis am 1.1.2016 beginnen sollte. Im Dezember 2015 stellte der behandelnde Arzt bei der Klägerin eine Risikoschwangerschaft fest und sprach ein Beschäftigungsverbot aus. Die Klägerin konnte deshalb ab dem 1.1.2016 keine Arbeitsleistungen erbringen. Sie verlangte dennoch unter Berufung auf § 11 MuSchG die Zahlung

des Lohns, den sie bei Arbeitsaufnahme ab Januar 2016 erhalten hätte.

### Die Lösung:

Die Klage hatte beim LAG Erfolg. Die Klägerin hat gegen den Beklagten aus § 11 MuSchG einen Anspruch auf die geforderten Beträge. Der Anspruch auf Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten setzt - anders als bei bloßer Arbeitsunfähigkeit in den ersten 4 Wochen des Arbeitsverhältnisses (§ 3 Absatz 3 EFZG) - keine vorherige Arbeitsleistung oder eine Mindestzeit des Bestehens des Arbeitsverhältnisses voraus. Voraussetzung für den Anspruch auf Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten ist lediglich das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses und das Unterbleiben von Arbeit allein aufgrund eines Beschäftigungsverbots.

Arbeitgeber werden hierdurch auch nicht unverhältnismäßig belastet, weil sie die zu leistenden Beträge aufgrund des Umlageverfahrens erstattet erhalten.

### Hinweis für die Praxis:

Die Klägerin hätte sogar Anspruch auf Arbeitsvergütung gehabt, wenn sie zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages gewusst hätte, dass sie schwanger war und einem Beschäftigungsverbot unterliegen wird. Eine unzulässige Täuschung durch Unterlassen der Mitteilung der Schwangerschaft bzw. der gesundheitlichen Beeinträchtigung im Bewerbungsverfahren liegt nicht vor.

## Das + PLUS + für den Betriebsrat

### 300,- € Preisvorteil für Fixbücher!

Sich in nur 2,5 Tagen durch erstklassige Experten einen Überblick über all diese und weitere Themen verschaffen zu können – wenn das kein **+ PLUS + für den Betriebsrat** ist:

- + **Rechtsprechung:** Neue Entscheidungen, Gesetze und Handlungsoptionen
- + **BR-Wahl 2018** - Wahlfehler vermeiden
- + **Neues im AÜG** - (k)ein besserer Schutz für Leiharbeitnehmer?
- + **Betriebsrat - was kommt danach?** Wiederwahl, Neuanfang im Job, ...?
- + **Ältere Arbeitnehmer** - arbeits- und sozialrechtliche Aspekte
- + Langweilige **Betriebsversammlung?** Das war gestern! BR-Arbeit überzeugend darstellen
- + **Strategien zur BR-Wahl 2018:** Kandidaten gewinnen, Wahlbeteiligung erhöhen
- + **Schwierige Mitmenschen** im Betrieb(-srat) - verbale und unfaire Attacken parieren
- + **Arbeits- und Organisationspsychologie:** Verhalten von Menschen am Arbeitsplatz
- + Erfolgsfaktoren **Wertschätzung, Achtsamkeit und Respekt:** Ehrlich und fair statt Ellenbogenkultur

Seien auch Sie - wie hunderte Betriebsräte aus ganz Deutschland - live dabei!



**Poko-Kongress für Betriebsräte 2017**  
**07. - 09. Juni 2017 in Warnemünde/Ostsee**  
**im Kongresszentrum der Jachthafenresidenz Hohe Düne**

Und das Beste ist, schnell sein wird belohnt:

**Sparen Sie bis zu 300,- Euro mit unserem Fixbuchervorteil!**  
Bei **Anmeldung bis zum 30.11.2016**



**Übrigens: Der Poko-Kongress 2016 war sehr schnell ausgebucht.** Und bereits jetzt haben Teilnehmer schon Ihren Kongressplatz für 2017 gebucht!

Die Resonanz auf unseren diesjährigen Kongress war nämlich überwältigend: Wir konnten **so viele Teilnehmer** begrüßen **wie noch nie** und deren begeistertes Feedback macht uns unglaublich stolz, wie z.B. dieses:

*»Mein Wahlvortrag war super unterhaltsam, wie immer, meine Workshops sehr lehrreich und informativ, das Expertenforum sehr informativ und vom Format her sehr gut, das Organisationsteam einfach nur gigantisch.«*

**Sichern Sie sich daher bereits jetzt einen Teilnehmerplatz** für den »Kongress Betriebsräte 2017« und nutzen Sie unseren **Fixbucherpreis bei Buchung bis 30.11.2016!**

Aktuelle Informationen, auch über zusätzliche **Kongress-Themen** und zu den schon feststehenden **Top-Referenten** erhalten Sie laufend auf [www.betriebsräte-kongress.de](http://www.betriebsräte-kongress.de)

## Praxistipp

### So kann sich ein neu gegründeter Betriebsrat dauerhaft etablieren



Läuft es in Unternehmen für die Beschäftigten nicht optimal, wenn z. B. Mängel seit Jahren unverändert existieren oder sich plötzlich andere Krisensituationen ergeben, taucht häufig die Idee auf, eine Arbeitnehmerversammlung zu gründen. In Deutschland besitzt allerdings nur knapp ein Zehntel aller betriebsratsfähigen Unternehmen tatsächlich eine Arbeitnehmerversammlung (Ellguth/Kohaut 2015).

Diese allein ist aber leider nicht das Allheilmittel, denn das Gründen eines Betriebsrats geht einerseits nicht von heute auf morgen. Und ob der Betriebsrat dann andererseits wirklich erfolgreich agieren und eine glaubwürdige Repräsentationsbeziehung zu den Beschäftigten aufbauen kann, hängt von sehr vielen Faktoren ab.

Warum Beschäftigte einen Betriebsrat gründen und wie dieser erfolgreich handeln kann, haben Forscher der Universität Erlangen-Nürnberg in 54 Fallstudien im Rahmen eines **von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekts** untersucht.

Oftmals sei es von der Idee bis zur Etablierung der Arbeitnehmerversammlung ein steiniger Weg, der ohne engagierte Mitarbeiter und durchsetzungsfähige, respektierte Sprecher nicht zu bewältigen sei. Eine geschlossene Belegschaft gebe dabei den notwendigen Rückhalt. Natürlich sei es nicht von der Hand zu weisen, dass es auch zu Schikane durch die Geschäftsleitung kommen könne. In dem Fall könne es hilfreich sein, sich Unterstützung bei der Gewerkschaft zu holen.

Zu Beginn der Amtszeit seien die Qualifizierung und Einarbeitung in rechtliche Zuständigkeiten und machtpolitische Möglichkeiten existenziell. Das setze natürlich auch voraus, dass das Selbstverständnis des Gremiums und die interessenpolitischen Ziele definiert würden. Angst in der Belegschaft, das Fehlen eines Wir-Gefühls, interne Spaltungen und Druck von oben trügen oft dazu bei, die Arbeit des Betriebsrats zu erschweren und schlimmstenfalls unwirksam werden zu lassen.

Da jedes Unternehmen anders tickt und die betriebsinternen Problematiken häufig sehr unterschiedlich seien, habe der Betriebsrat für alle Betriebe eine unterschiedliche Bedeutung. Die Autoren der Studie haben dazu folgende fünf Varianten ausgemacht:

1. Der Betriebsrat als Schutz der gemeinschaftlichen Sozialordnung
2. Der Betriebsrat als Erweiterung der individuellen Interessenvertretung
3. Der Betriebsrat als Mittel kollektiver Emanzipation
4. Der Betriebsrat als Vertreter von Teilinteressen
5. Der Wunsch nach einem Betriebsrat, der im Sande verlaufe

Letztlich wird die Etablierung des betriebsverfassungsrechtlich abgesicherten Betriebsrats auf jeden Fall als wichtiger Anfang gesehen, um wirtschaftsdemokratische Ideale zu realisieren. Wie erfolgreich die Arbeitnehmerversammlung dann wirklich agieren kann, zeigt sich allerdings erst im Laufe der Amtszeit.

[Details zur Studie können Sie sich als PDF-Datei aus den WSI-Mitteilungen 03/2016 herunterladen.](#)

Die Arbeit im Betriebsrat ist vielfältig und anspruchsvoll. Wir unterstützen Sie dabei.

## Neue JAV - Was kommt jetzt auf den Betriebsrat zu?



Gibt es in Ihrem Betrieb eine JAV, sind Sie zur Vorbereitung ihrer Wahl in den vergangenen Monaten bereits aktiv geworden. Und aus Erfahrung wissen Sie: Füße hochlegen nach erfolgreicher JAV-Wahl? Fehlanzeige!

Ja, die jungen Kollegen können in einigen Bereichen mitreden. Doch die ganz neu gewählten unter ihnen sind meist noch völlig ahnungslos hinsichtlich ihrer Rechte und Möglichkeiten. Wie gut, dass Sie als Betriebsrat regelmäßig ins Spiel kommen.

### Apropos: Wann genau kommen Sie hinsichtlich der JAV ins Spiel?

#### Wir frischen Ihr Wissen auf!

Die JAV kümmert sich um die besonderen Belange der Jugendlichen und aller Arbeitnehmer unter 25 Jahren, die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind (§ 60 Abs. 2 BetrVG). Und die vertritt sie nicht etwa direkt gegenüber dem Arbeitgeber, sondern **ausschließlich gegenüber dem Betriebsrat** (BAG, 20.11.73 - 1 AZR 331/73).

#### Was zählt dazu?

##### 1. Wahlunterlagen archivieren

Ihre Pflichten beginnen bereits damit, dass der **Betriebsrat** vom Wahlvorstand alle Unterlagen zur Durchführung der JAV-Wahl entgegennimmt und sie mindestens bis zum Ende der JAV-Amtszeit **aufbewahrt** (§ 19 WO).

##### 2. Unterrichtung

Damit die JAV ihre Aufgaben ordnungsgemäß erfüllen kann, braucht sie **Informationen**. Ihnen diese rechtzeitig und umfassend zukommen zu lassen, ist **zwingend Betriebsratsaufgabe** (§ 70 Abs. 2 BetrVG). D.h. bei für die Erledigung der JAV-Aufgabe wesentlichen aber Ihnen noch nicht vorliegenden Informationen, müssen Sie beim Arbeitgeber oder sonstigen Stellen sogar weitere Auskünfte einholen.

##### 3. Überwachung

Die JAV überwacht selbstständig die Einhaltung der Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, die zugunsten der von ihnen vertretenen Arbeitnehmer gelten (§ 70 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG).

Stellt sie einen Verstoß fest, kann **nur der Betriebsrat** den Arbeitgeber **um Abhilfe bitten**.

##### 4. Beantragung von Maßnahmen

Mittels eines auf einer JAV-Sitzung gefassten Beschlusses kann die JAV Maßnahmen beantragen, die den Jugendlichen oder Auszubildenden dienen (z.B. die Erstellung von Ausbildungsplänen, Beschaffung von Ausbildungsmaterialien, Vorschläge zur Integration ausländischer Arbeitnehmer etc.). Den Beschluss muss sie **grundsätzlich Ihnen, dem Betriebsrat** - nicht dem Arbeitgeber! - **zuleiten** (§ 70 Abs. 1 Nr. 1, 1a und 4 BetrVG).

##### 5. JAV-Versammlungen

Im Gegensatz zu Betriebsversammlungen sind Jugend- und Auszubildendenversammlungen nicht zwingend (§ 71 BetrVG) – aber natürlich von der **Zustimmung des Betriebsrats** abhängig.

##### 6. Betriebsratssitzungen

**Zu jeder Betriebsratssitzung** muss die JAV unter Mitteilung der Tagesordnung **eingeladen** werden, die dann jeweils einen Vertreter entsenden kann (§ 67 Abs. 1 BetrVG). Für die Sitzungen des Betriebsausschusses und evtl. nach § 28 BetrVG gebildete weitere Ausschüsse gilt dasselbe.

Werden auf einer Betriebsratssitzung Angelegenheiten behandelt, die "besonders die jugendlichen und zu ihrer Ausbildung beschäftigten Arbeitnehmer betreffen", so hat sogar die gesamte JAV ein Teilnahmerecht. Bei Angelegenheiten, die überwiegend den von der JAV vertretenen Personenkreis betreffen, hat der Vertreter der

JAV darüber hinaus ein Stimmrecht (§ 67 Abs. 2 BetrVG).

Außerdem kann die JAV beim Betriebsrat beantragen, Angelegenheiten der Jugendlichen und Auszubildenden auf die nächste Tagesordnung zu setzen (§ 67 Abs. 3 BetrVG), sofern sie sich zuvor selbst mit diesen Fragen beschäftigt hat.

## 7. Besprechungen des Betriebsrats mit dem Arbeitgeber

Geht es in Besprechungen des Betriebsrats mit dem Arbeitgeber um Angelegenheiten, die besonders die von der JAV vertretenen Personen betreffen, muss der **Betriebsrat die JAV hinzuzuziehen** (§ 68 BetrVG). Gleiches gilt für die sog. Monatsgespräche nach § 74 BetrVG.

## 8. Schulungen der JAV

Ganz wichtig ist, dass die JAV schnellstmöglich selbst das nötige Wissen erhält. Nur dann kann sie ihren Aufgaben gerecht werden. Deshalb darf auch die JAV erforderliche Seminare besuchen, für die sie der Arbeitgeber freistellen (ohne Minderung der Ausbildungsvergütung) und die Seminargebühr sowie Kosten für Fahrt, Unterkunft und Verpflegung übernehmen muss (§ 65 Abs. 1 in Verbindung mit § 37 Abs. 6 und § 40 Abs. 1 BetrVG).

Die JAV muss dazu zwar einen Beschluss fassen, gegenüber dem Arbeitgeber ist dieser jedoch nicht wirksam. Die eigentliche **Beschlussfassung** muss durch den **Betriebsrat** erfolgen!

### Unser Tipp für Sie als Betriebsrat!

Auch Ihnen erleichtert es die Zusammenarbeit erheblich, wenn die jungen Kollegen gut vorbereitet und in der Lage sind, auf Augenhöhe mit Ihnen zu diskutieren.

Mit möglichen Schulungen kennen sich die JAV-Mitglieder i.d.R. allerdings noch nicht aus. **Unterstützen Sie sie!** Schlagen Sie Ihnen unmittelbar nach den Wahlen die Teilnahme an [erforderlichen Seminaren](#) vor!

Hilfreich und interessant ist auch unser [JAV-Newsletter](#), der kostenlos abonniert werden kann und viermal jährlich erscheint.

[Weitere Tipps von JAV zu JAV gibt es in diesem Video.](#)

## Wissenswertes

### Mit dem Arbeitgeber an einem Strang ziehen!



von **Heike Holtmann**  
Ass. jur. und Mediatorin

Und zwar in die richtige Richtung. Und am besten von Anfang an - wobei es auch in diesem Bereich nie zu spät ist für ein verständiges und kooperatives Miteinander. Zum Wohle der Arbeitnehmer und des Unternehmens! So steht es auch als Leitbild im Betriebsverfassungsgesetz: das Gebot der **vertrauensvollen Zusammenarbeit**.

**Aber was genau bedeutet das noch mal - Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit?**

### Wille des Gesetzgebers

Geht man von der Wortbedeutung aus, steckt darin erst einmal **Vertrauen** - also die Basis allen sozialen, menschlichen und auch wirtschaftlichen Erfolgs. Vertrauensvoll ist die Zusammenarbeit, wenn jeder dem anderen trauen und dessen Worten Glauben schenken kann. Schon die Wortwahl zeigt, dass Treue und Glauben (nach § 242 BGB) das Verhalten der Betriebspartner prägen soll. Grundbedingung jeder vertrauensvollen Zusammenarbeit sind **Ehrlichkeit und Offenheit** (Richardi BetrVG § 2 Rn. 14). Das BetrVG fordert also zusammengefasst eine **partnerschaftliche Zusammenarbeit** und **konsensorientierte Dialogbereitschaft** - auch in schwierigen Konfliktlagen und bei erheblichen Interessengegensätzen. Die unterschiedlichen Interessen und Spannungen sollen durch vertrauensvolle Zusammenarbeit ausgeglichen werden, so dass sich die Anrufung der Einigungsstelle oder des Arbeitsgerichts möglichst erübrigt.

## Ziele und Konkretisierungen - die Theorie

Das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit ist Auslegungsregel für alle Bestimmungen des BetrVG und enthält eine **unmittelbar verpflichtende Rechtsnorm**, begründet aber keine Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte über die im BetrVG bestimmten Fälle hinaus. Es richtet sich nicht nur an den Betriebsrat als Gremium, sondern auch an die einzelnen Mitglieder des Betriebsrats, soweit es um das Verhältnis zum Arbeitgeber geht.

Arbeitgeber und Betriebsrat sind zum **fairen Umgang miteinander**, zu gegenseitiger **Ehrlichkeit und Offenheit** verpflichtet („guter Stil“). Mögliche Konflikte sollen frühzeitig erkannt und bereinigt werden, wobei stets das „Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs“ als gemeinsames Ziel anzustreben ist.

Konkretisierungen und Ergänzungen des Gebots der vertrauensvollen Zusammenarbeit finden sich in verschiedenen anderen Vorschriften des BetrVG:

- Regelmäßige monatliche Besprechungen, § 74 Abs. 1 S. 1 BetrVG
- Verhandlungspflicht bei Meinungsverschiedenheiten, § 74 Abs. 1 S. 2 BetrVG
- Friedenspflicht, § 74 Abs. 2 S. 1 und 2 BetrVG
- Verbot parteipolitischer Betätigung im Betrieb § 74 Abs. 2 S. 3 BetrVG

## Folgerungen für die Praxis - die Realität

In einigen Betrieben mag es gelingen, sich an den Zielen des Gebots zu orientieren und tatsächlich vertrauensvoll miteinander umzugehen. Oftmals aber ist der Umgang **eben nicht von Fairness, Respekt, Ehrlichkeit und Offenheit geprägt**, d.h. der gesetzgeberische Wille für die Umsetzung in der Praxis bleibt bloße Theorie. Das muss aber nicht so sein, wenn Sie sich mit einer entsprechenden Haltung und Wertschätzung für die Position des jeweils anderen begegnen und die Grundregeln des Miteinanders akzeptieren und einhalten!

**Ein gemeinsames Inhouse-Seminar** mit Teilnehmern sowohl von Seiten des Betriebsrats wie auch von Seiten des Arbeitgebers (Geschäftsführung, Personalabteilung o.a.) ist eine gute Gelegenheit, noch einmal zu reflektieren, wie die Zusammenarbeit grundsätzlich funktioniert oder auch gezielt bereits entstandene oder schwelende Konflikte anzugehen oder Differenzen bei Sachthemen.

**So wie beim Inhouse-Seminar zum Thema „Tendenzbetrieb“ im Mai 2016 in Essen die Teilnehmer begeistert beschreiben, was Ihnen besonders gefallen hat:**

- *"Vielen Dank für Ihre Geduld. Sowohl der fachliche Input als auch die **Mediation** waren für unsere Arbeit sehr hilfreich."*
- *"Der Dozent war fachlich besonders gut geeignet und das Seminar war sehr gut vorbereitet."*
- *"Meine speziellen Fragestellungen konnten geklärt werden. Das Seminar war sehr individuell."*
- *"Die Möglichkeit, offene Punkte, die bereits zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat aufgetreten sind, mit einem **neutralen Dritten** zu besprechen, das hat mir besonders gefallen."*
- *"Hoher Praxisbezug!"*
- *"Die Fälle aus dem eigenen Betrieb wurden bearbeitet. Die kompetente Darstellungsform des Referenten war sehr gut."*
- *"Der Referent hat zwischen Arbeitgeber-Teilnehmern und Betriebsratsmitgliedern gut vermittelt."*



## Inhouse-Service

Ihre Ansprechpartnerinnen:

Gerlinde Rau  
Heike Holtmann  
Tel: 0251 1350-6666

Lassen Sie sich unterstützen in Ihrer täglichen Arbeit und Ihren speziellen Fragestellungen - durch unseren Inhouse-Service und unsere erfahrenen Referenten.

- Zum Beispiel mit einem Workshop zum **Umgang mit Konflikten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat**
  - Sollten die Fronten bereits stark verhärtet sein und die Zusammenarbeit lähmen, bietet sich auch ein Workshop an mit dem Ziel, **Wege aus der Konfrontation** zu finden.
  - Oder Sie befassen sich gemeinsam mit einem spezifischen Sach- oder Rechtsthema, wie etwa mit der **Arbeit im Wirtschaftsausschuss: Rechte und Pflichten der Betriebspartner**
- » **Schreiben Sie uns! Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!**
- » **Der Weg zu Ihrem (ersten) Inhouse-Seminar ...**

## Aktuelle Seminare

### Seminare in Kürze

» **Demografie - Altern ist Zukunft**

15.11.2016 - 18.11.2016 Dortmund  
25.04.2017 - 28.04.2017 Traben-Trarbach/Mosel  
27.06.2017 - 30.06.2017 Feldafing/Starnberg. See  
10.10.2017 - 13.10.2017 Timmendorfer Strand

» **Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Praxis**

15.11.2016 - 18.11.2016 Wiesbaden  
30.05.2017 - 02.06.2017 Hamburg  
10.10.2017 - 13.10.2017 Konstanz/Bodensee

» **Protokoll- und Schriftführung des Betriebsrats - Kompakt  
Niederschriften, Beschlüsse und Widersprüche rechtssicher erstellen**

16.11.2016 - 18.11.2016 Stuttgart  
07.03.2017 - 09.03.2017 Dortmund  
25.04.2017 - 27.04.2017 Hamburg  
27.06.2017 - 29.06.2017 Stuttgart/Bad Cannstatt  
17.10.2017 - 19.10.2017 Münster

» **Personalabbau und betriebsbedingte Kündigung**

29.11.2016 - 02.12.2016 Wiesbaden  
07.03.2017 - 10.03.2017 Stuttgart/Bad Cannstatt  
30.05.2017 - 02.06.2017 Bremen  
24.10.2017 - 27.10.2017 Dortmund

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!



Foto: [www.mediaserver.hamburg.de/](http://www.mediaserver.hamburg.de/) Christian Spahrblie

» **Betriebsvereinbarungen I  
Gesetzliche Regeln kennen und nutzen**

22.11.2016 - 25.11.2016 Hamburg  
14.03.2017 - 17.03.2017 Berlin  
27.06.2017 - 30.06.2017 Frankfurt/Main  
24.10.2017 - 27.10.2017 Timmendorfer Strand

» **Burn-out im Berufsalltag**

29.11.2016 - 02.12.2016 Würzburg  
09.05.2017 - 12.05.2017 St. Peter-Ording/Nordsee  
04.07.2017 - 07.07.2017 Münster  
17.10.2017 - 20.10.2017 Titisee-Neustadt

### Seminare für besondere Zielgruppen

» **Jugend- und Auszubildendenvertretung I**  
**Rechtssicher und überzeugend Interessen**  
**vertreten**

15.11.2016 - 18.11.2016 München  
22.11.2016 - 25.11.2016 Hamburg  
29.11.2016 - 02.12.2016 Köln  
06.12.2016 - 09.12.2016 Berlin  
13.12.2016 - 16.12.2016 Hamburg  
» [mehr Termine ...](#)

» **BetrVG - Kompakt I**

**Ihr rechtlicher Einstieg in die Betriebsratsarbeit**

15.11.2016 - 18.11.2016 Berlin  
29.11.2016 - 02.12.2016 Garmisch-Partenkirchen  
13.12.2016 - 16.12.2016 Köln  
31.01.2017 - 03.02.2017 München  
14.02.2017 - 17.02.2017 Münster  
» [mehr Termine ...](#)

» **Einführung BetrVG I**

**Ihr Einstieg in das Betriebsverfassungsrecht**

15.11.2016 - 18.11.2016 Köln  
22.11.2016 - 25.11.2016 Freiburg  
22.11.2016 - 25.11.2016 Bremen  
29.11.2016 - 02.12.2016 Berlin  
06.12.2016 - 09.12.2016 München  
» [mehr Termine ...](#)

» **Beratung: Eine Herausforderung für die SBV**  
**Schwerbehinderten Menschen zuhören, Rat**  
**geben, sich selbst schützen**

15.11.2016 - 18.11.2016 Bremen  
16.05.2017 - 19.05.2017 Lüneburg  
21.11.2017 - 24.11.2017 Heidelberg/Leimen

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den  
Seminarartikel anklicken!



» **Arbeit im Wirtschaftsausschuss I**

28.11.2016 - 02.12.2016 Hamburg  
13.02.2017 - 17.02.2017 Köln  
13.03.2017 - 17.03.2017 München  
03.04.2017 - 07.04.2017 Timmendorfer Strand  
24.04.2017 - 28.04.2017 Hamburg  
» [mehr Termine ...](#)

» **Anerkennung der Schwerbehinderung**  
**Kompetente Beratung im Fest- und**  
**Gleichstellungsverfahren**

22.11.2016 - 24.11.2016 Hamburg  
21.03.2017 - 23.03.2017 Heidelberg  
20.06.2017 - 22.06.2017 Lüneburg  
15.11.2017 - 17.11.2017 Nürnberg

## Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

### Wie weit reicht das Weisungsrecht des Arbeitgebers?



Nicht immer ist für Arbeitsvertragsparteien und Betriebsrat klar zu erkennen, wo das Weisungsrecht des Arbeitgebers beginnt und wo es endet. Gerade bei einem anstehenden Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Betriebs oder auch bei der Frage, ob eine Versetzung an einen anderen Ort rechtmäßig ist, kommt es schnell zu Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Gemäß § 106 Gewerbeordnung (GewO) kann der Arbeitgeber den Inhalt, den Ort und die Zeit der Arbeitsleistung "nach billigem Ermessen" näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Doch wann ist eine Anweisung "unbillig" und kann der Arbeitnehmer sich über eine unbillige Anweisung hinwegsetzen?

Bisher galt, dass ein Arbeitnehmer sich nicht einfach über unbillige Weisungen seines Arbeitgebers hinwegsetzen durfte. Wüsste der Arbeitnehmer eine Überprüfung der Weisung, konnte er diese vom Arbeitsgericht überprüfen lassen, musste die Weisung jedoch zunächst befolgen.

In einem jüngeren Fall vom 17. März 2016 hat das LAG Hamm, 17 Sa 1660/15 entschieden, dass eine Weisung des Arbeitgebers, die Arbeitnehmerin solle sechs Monate in einem "Archiv-Projekt" tätig sein, sei unbillig. Die Interessen des Arbeitnehmers an der Fortführung seiner ursprünglichen Tätigkeit überwiegen. Entgegen der Rechtsprechung des BAG sei der Arbeitnehmer darüber hinaus nicht verpflichtet gewesen, bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung des Arbeitsgerichts die rechtswidrige Anweisung zu befolgen. Es reiche aus, dass

der Arbeitnehmer sich auf die Unbilligkeit der Entscheidung berufe, eine Pflicht zur gerichtlichen Geltendmachung bestünde nicht.

Da gegen das Urteil Revision beim BAG eingelegt wurde, ändert sich formal erst mal nichts. Dennoch schafft das Urteil des LAG Hamm neue Rechtsunsicherheiten. Viele Arbeitgeber werden daher in Zukunft, statt Weisungen zum Instrument der Änderungskündigungen greifen, um unnötige Risiken zu vermeiden. Für Betriebsräte bedeutet dies ein besonderes Fingerspitzengefühl, da sie möglicherweise noch stärker als bisher in unternehmerische Entscheidungsprozesse einbezogen werden.

## Kontakt & Impressum

### Haben Sie noch Fragen?

Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail:  
[admin@poko.de](mailto: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.



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](#)

### Impressum

Poko Newsletter für Betriebsräte

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

» [info@poko.de](mailto:info@poko.de)  
» [www.poko.de](http://www.poko.de)

### Redaktionsteam Poko Newsletter für Betriebsräte:

» [redaktion@poko.de](mailto:redaktion@poko.de)

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

Erscheinungstag: 02.11.2016