



## INHALT

### Frage des Monats

- » Kollege krank - bin ich jetzt dran?

### Schwerpunktthema

- » Neues und Wichtiges des BAG zu § 37 BetrVG

### Aktuelle Entscheidungen

- » I. Schadensersatz wegen unterbliebener Erhöhung der Wochenarbeitszeit?
- » II. Mobbing-Prozess

### Wissenswertes

- » Arbeitszeitmodelle

### Der besondere Seminartipp

- » NEUES Tagesseminar zum Bundesteilhabegesetz

### Praxistipp

- » Arbeitszeit und Betriebsverfassung
- » Ihr Zertifikat für Ihr Fachwissen

### Inhouse-Service

- » Strategie für Betriebsräte

### Aktuelle Seminare

- » in Kürze
- » für besondere Zielgruppen

### Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » Arbeitsstättenverordnung 2016

## Liebe Leserin, lieber Leser,



neben Infos zu **Strategiefragen**, dem neuen **Bundesteilhabegesetz** und karrierefördernden **Zertifikaten** sind Fragen rund um die Arbeitszeit dieses Mal der rote Faden durch den Newsletter:

Angefangen damit: Was gilt, wenn bei **Krankheit** von Kolleginnen und Kollegen die Arbeitszeit bei denjenigen knapp wird, die „die Stellung halten“?

Über: **Ruhezeit, Wegezeit und Überstunden bei Betriebsrätstätigkeit** - wichtige BAG-Entscheidungen dazu sind im Schwerpunktthema dargestellt!

Bis hin zu: Wissenswertes über **Arbeitszeitmodelle im Wandel** und unser **Praxis(-Buch)-Tipp**.

Eine angenehme Lektüre, begleitet von schönen Grüßen aus Münster, wünscht

Kerstin Heinz  
Fachbereiche Recht aktuell, Grundlagenseminare, Arbeitszeit/Entgelt, Soziales/Gesundheit



PS: Auf unserer Facebookseite finden Sie tagesaktuelle Informationen und Nachrichten rund um die Betriebsratsarbeit. Kommentieren Sie aktuelle Entwicklungen und sagen Sie Ihre Meinung.

Jetzt Fan werden und mitmachen: [www.facebook.de/betriebsrat](http://www.facebook.de/betriebsrat)

## Frage des Monats

### Kollege krank - bin ich jetzt dran?



Die Grippewelle hat Deutschland wieder einmal eiskalt erwischt. Da stellt sich für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schon die Frage, ob man verpflichtet werden kann, die Arbeit der erkrankten Kollegen mit zu übernehmen? Schließlich hat man häufig genug eigene Arbeit auf dem Schreibtisch liegen.

Für Arbeitnehmer, die nicht von der Krankheit betroffen sind, bedeutet eine Grippewelle vor allem erheblich mehr Stress. Arbeitsaufträge der erkrankten Kollegen müssen trotzdem abgearbeitet werden. Diese Aufgaben übernehmen dann häufig die gesunden Kolleginnen und Kollegen.

### Aber ist diese Form der Mehrarbeit eigentlich zulässig?

Im Regelfall ist der Vorgesetzte berechtigt, dem gesunden Arbeitnehmer vorübergehend mehr Arbeit zuzuweisen, um den krankheitsbedingten Ausfall der Kolleginnen und Kollegen zu kompensieren. Sofern der Arbeitsvertrag dies zulässt und der Betriebsrat zugestimmt hat, darf der Arbeitgeber auch Überstunden anordnen, die dann später abgefeiert oder ausbezahlt werden. Natürlich hat auch diese Regelung ihre Grenzen. Selbst bei einer schweren Grippewelle dürfen die gesunden Arbeitnehmer nicht über die im Arbeitszeitgesetz genannten Höchstarbeitszeitgrenzen - also im Regelfall nicht mehr als 10 Stunden - beschäftigt werden.

Sehr lange Unterbesetzungen in einer Abteilung weisen übrigens eher auf eine fehlerhafte Personalplanung des Arbeitgebers hin. Hier sollte der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber ausloten, welche Möglichkeiten es gibt, die "Dauerlücken" in der Personaldecke zu schließen und übermäßige Überstunden zu vermeiden.

Im Übrigen heißt es "abwarten und Tee trinken" bis die Grippewelle verschwunden ist und sich der Arbeitsalltag wieder normalisiert hat.

**Thomas Ramm**  
Rechtsanwalt

## SchwerpunkttHEMA

### Neues und Wichtiges des BAG zu § 37 BetrVG



§ 37 ist eine für Betriebsräte zentrale Vorschrift im BetrVG. Sie regelt das Verhältnis zwischen Arbeitszeit und ehrenamtlicher Wahrnehmung des Betriebsratsamts, schafft aber auch Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber auf Freistellung, Vergütung etc..

#### Die Kernaussagen in § 37 BetrVG lauten:

- Betriebsratsarbeit ist **ehrenamtliche Tätigkeit**, also keine "Arbeitstätigkeit" (§ 37 Absatz 1 BetrVG). Sie wird grundsätzlich so behandelt, wie ehrenamtliche Tätigkeit in Vereinen, Gewerkschaften und Parteien und unterliegt auch keinen zeitlichen Höchstgrenzen etwa nach dem ArbZG.
- Betriebsratsmitglieder haben gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Arbeitsbefreiung, also Freistellung bei Fortzahlung der Arbeitsvergütung, sofern sie erforderliche Betriebsratsarbeit erbringen (§ 37 Absatz 2 BetrVG).
- Betriebsratsarbeit findet grundsätzlich innerhalb der persönlichen Arbeitszeit des Betriebsratsmitglieds statt. Nur dann, wenn dies aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich ist, besteht ein Anspruch auf spätere Arbeitsbefreiung bei entsprechender Fortzahlung des Arbeitsentgelts bzw. auf Vergütung wie Mehrarbeit (§ 37 Absatz 3 Sätze 1 und 3 BetrVG).
  - **Beispiel 1:** Der Betriebsratsvorsitzende sucht am 13.2.2017 um 18 Uhr Rechtsanwalt B in einer betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheit auf. Seine Arbeitszeit liegt zwischen 6 und 14 Uhr.
  - **Lösung:** Konnte B dem Vorsitzenden am 13.2.2017 oder an den folgenden Tagen keinen Termin während dessen persönlicher Arbeitszeit geben, besteht Anspruch auf Arbeitsbefreiung zu einem späteren Zeitpunkt für die Wahrnehmung des Termins bei B. Ist eine Arbeitsbefreiung binnen eines Monats nicht möglich, ist die Besuchszeit bei B wie Mehrarbeit zu vergüten.
  - **Beispiel 2:** Die Betriebsratsmitglieder arbeiten in einem 3-Schichtbetrieb. Die Betriebsratssitzung findet am 14.2.2017 während der Spätschicht von 14 Uhr bis 17 Uhr statt. Betriebsratsmitglied A ist am 14.2. für die Frühschicht bis 14 Uhr eingeteilt. Betriebsratsmitglied C hat an diesem Tage die Nachtschicht ab 22 Uhr zu leisten.
  - **Lösung:** A und C können die Betriebsratsarbeit (Teilnahme an der Sitzung) am 14.2.2017 aus betrieblichen Gründen nicht innerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit erbringen (vgl. § 37 Absatz 3 Satz 2 BetrVG) und haben somit Anspruch auf spätere Arbeitsbefreiung bzw. Zahlung wie

Mehrarbeit für die Zeit der Teilnahme an der Sitzung.

**Daneben sind § 40 und § 78 Satz 2 BetrVG zu beachten.**

- Gemäß § 40 Absatz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber die durch die (erforderliche) Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten zu tragen. Das Betriebsratsmitglied soll keine persönlichen Vermögensopfer erbringen müssen.
- Gemäß § 78 Satz 2 BetrVG dürfen Betriebsratsmitglieder wegen ihrer Tätigkeit persönlich weder begünstigt noch benachteiligt werden. Insbesondere das "Begünstigungsverbot" wird in vielen Betrieben und Unternehmen noch immer nicht sehr ernst genommen und führt zu vielen Complianceproblemen.  
**Beispiele für unzulässige Begünstigungen:**
  - (1) Betriebsratsmitglieder machen wegen der Wahrnehmung des Ehrenamtes "Karriere", werden also deshalb höhergruppiert mit der Begründung, sie leisteten "Managementtätigkeiten".
  - (2) Betriebsratsmitglieder erhalten wegen ihrer Tätigkeit im Betriebsrat zusätzliche Leistungen (etwa Firmen-PKW zur Privatnutzung), die sie vorher nicht erhalten haben und auf die sie nach dem Arbeitsvertrag keinen Anspruch haben.

In diesem Zusammenhang haben sich die Arbeitsgerichte häufig mit Streitigkeiten zu beschäftigen.

**Das BAG hat in der jüngsten Vergangenheit drei wichtige Rechtsfragen mehr oder minder geklärt:**

**1. BAG, Urteil vom 18. Januar 2017 - 7 AZR 224/15**

**Anspruch auf vorzeitige Beendigung der Schicht bei Fortzahlung der Vergütung zur Einhaltung der Ruhezeit nach dem ArbZG bis zum Beginn der Betriebsrats Tätigkeit**

Ein Betriebsratsmitglied, das zwischen zwei Nachtschichten außerhalb seiner Arbeitszeit an einer Betriebsratssitzung teilzunehmen hat, ist berechtigt, die Arbeit in der vorherigen Nachtschicht vor dem Ende der Schicht einzustellen, wenn nur dadurch eine ununterbrochene **Erholungszeit von elf Stunden am Tag** gewährleistet ist, in der weder Arbeitsleistung noch Betriebsrats Tätigkeit zu erbringen ist.

**Der Fall:**

Der Kläger ist Betriebsratsmitglied und arbeitet im Dreischichtbetrieb. Er war in der Nacht vom 16. Juli auf den 17. Juli 2013 für die Nachtschicht von 22:00 Uhr bis 6:00 Uhr bei einer Pause von 2:30 Uhr bis 3:00 Uhr eingeteilt. Am 17. Juli 2013 nahm der Kläger von 13:00 Uhr bis 15:30 Uhr an einer Betriebsratssitzung teil. Mit Rücksicht auf diese Betriebsratssitzung stellte er in der vorherigen Nachtschicht seine Arbeit um 2:30 Uhr ein. Ihm wurde für diese Nachtschicht von der Beklagten nur der Zeitraum bis 3:00 Uhr und von 5:00 Uhr bis 6:00 Uhr auf seinem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. Mit der vorliegenden Klage hat der Kläger ua. die Gutschrift der beiden weiteren Stunden von 3:00 Uhr bis 5:00 Uhr verlangt.

**Die Lösung:**

Die Klage hatte Erfolg. Nach § 37 Abs. 2 BetrVG sind Mitglieder des Betriebsrats auch dann von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung ihres Arbeitsentgelts zu befreien, wenn eine außerhalb der Arbeitszeit liegende erforderliche Betriebsrats Tätigkeit die Arbeitsleistung unmöglich oder unzumutbar gemacht hat. Dem Kläger war die Erbringung der Arbeitsleistung am 17. Juli 2013 jedenfalls ab 3:00 Uhr wegen der um 13:00 Uhr beginnenden Betriebsratssitzung unzumutbar, weil ihm bei Fortsetzung seiner Arbeit zwischen den Arbeitsschichten keine durchgehende Erholungszeit von elf Stunden zur Verfügung gestanden hätte.

- Nach § 5 Abs. 1 ArbZG ist dem Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden zu gewähren.
- Es kann dahinstehen, ob die Zeit der Erbringung von Betriebsrats Tätigkeit Arbeitszeit im Sinne von § 2 Abs. 1 ArbZG ist und § 5 Abs. 1 ArbZG deshalb Anwendung findet.
- Jedenfalls ist bei der Beurteilung, ob dem Betriebsratsmitglied in einer solchen Situation die Fortsetzung der Arbeit in der Nachtschicht wegen der bevorstehenden Betriebsrats Tätigkeit unzumutbar ist, die Wertung des § 5 Abs. 1 ArbZG zu berücksichtigen.

**Hinweis für die Praxis:**

**Die Entscheidung schafft endlich in Teilbereichen Rechtssicherheit. Worum geht es?**

- Das **BAG** (Urteil vom 07.06.1989 - 7 AZR 500/88) hat bereits 1989 festgestellt, dass dann, wenn ein

Betriebsratsmitglied an einer außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit stattfindenden Betriebsratssitzung teilnimmt, es ihm deswegen unmöglich oder **unzumutbar sein kann**, seine vor oder nach der Sitzung liegende Arbeitszeit einzuhalten. Ist dies der Fall, so hat es gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG einen Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung. Das LAG Niedersachsen (Beschluss vom 20.4.2015 - 12 TaBV 76/14, nicht rechtskräftig) geht noch einen Schritt weiter. Zwar anerkennt auch das LAG, dass Betriebsratsarbeit keine Arbeitszeit iSd ArbZG ist. Allerdings, so das LAG, ist dem Betriebsratsmitglied die Erbringung einer Arbeitsleistung **regelmäßig unzumutbar**, wenn bei einer Zusammenrechnung die werktägliche Höchstarbeitszeit (§ 3 ArbZG) überschritten würde.

**Noch immer sind viele Fallgestaltungen denkbar, die bislang nicht entschieden sind:**

- Wie sind Fälle zu entscheiden, wo eine **"Teilschicht"** aus betrieblichen Gründen nicht möglich oder nicht sachgerecht ist? Hat das Betriebsratsmitglied in diesen Fällen, wenn "zwischen" den Schichten eine Betriebsratssitzung stattfindet, Anspruch auf Arbeitsbefreiung für beide kompletten Schichten (bei Fortzahlung der vertragsgerechten Vergütung) und auf Freizeitausgleich für die Zeit der Betriebsratsstätigkeit?

**Weiteres Beispiel:**

- Betriebsratsmitglied A nimmt am 3.2.2017 an einer von 9 bis 13 Uhr (4 Stunden) stattfindenden Betriebsratssitzung teil. Seine reguläre Arbeitszeit beginnt am 3.2.2017 um 14 Uhr (Spätschicht bis 22 Uhr = 7,5 Stunden Arbeitszeit). Die gemäß § 3 ArbZG maximal zulässige Arbeitszeit pro Kalendertag beträgt 10 Stunden. Wenn man den Grundgedanken des § 3 ArbZG für die Frage der Zumutbarkeit zugrunde legt, dürfte A die Spätschicht 1,5 Stunden vorher, also um 20:30 Uhr beenden.

## 2. BAG, Urteil vom 27. Juli 2016 - 7 AZR 255/14

**Vergütung bei Betriebsratsstätigkeit außerhalb der Arbeitszeit - Fahrtzeiten zwischen Wohnung und Betrieb**

- Nach § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG hat ein Betriebsratsmitglied zum Ausgleich für seine Betriebsratsstätigkeit, die aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der persönlichen Arbeitszeit durchzuführen ist, Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts.
- Auch Wege-, Fahrt- und Reisezeiten, die ein Betriebsratsmitglied zur Erfüllung erforderlicher betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben außerhalb seiner Arbeitszeit aufwendet, können einen Anspruch auf Freizeitausgleich auslösen, soweit sie mit der Durchführung der ihnen zugrunde liegenden Betriebsratsstätigkeit in einem unmittelbaren sachlichen Zusammenhang stehen.
- **Betriebsratsmitglieder dürfen aber nach § 78 Satz 2 BetrVG wegen ihrer Betriebsratsstätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Für die Bewertung von Fahrtzeiten, die ein Betriebsratsmitglied zur Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben aufwendet, können danach keine anderen Maßstäbe gelten als für Fahrtzeiten, die ein Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Erfüllung seiner Arbeitspflicht aufwendet.**  
§ 37 Abs. 3 BetrVG gewährt keinen Anspruch auf Freizeitausgleich oder Vergütung für außerhalb der Arbeitszeit liegende Zeiten, die das Betriebsratsmitglied für Fahrten zwischen Wohnung und Betrieb allein zur Wahrnehmung von Betriebsratsstätigkeit aufwendet, da entsprechende Fahrtzeiten von Arbeitnehmern im Zusammenhang mit der Erfüllung der Arbeitspflicht nicht vergütungspflichtig sind.

**Hinweis für die Praxis:**

Dass der Arbeitnehmer dann, wenn er allein zur Erledigung von Betriebsratsarbeiten zum Betrieb fährt, Anspruch auf **Fahrtkostenerstattung** hat, ist vom BAG mehrfach bestätigt worden (vgl. BAG 16. Januar 2008 - 7 ABR 71/06). Dies beruht darauf, dass der Arbeitgeber gemäß **§ 40 Abs. 1 BetrVG** grundsätzlich alle durch die Betriebsratsstätigkeit entstehenden Kosten zu tragen hat. Bereits wegen des Benachteiligungsverbots des § 78 Satz 2 BetrVG dürfen dem einzelnen Betriebsratsmitglied durch die Erfüllung seiner Aufgaben keine wirtschaftlichen Nachteile entstehen. Dementsprechend ist ein dem Betriebsratsmitglied durch die Erfüllung seiner Pflicht entstehendes Vermögensopfer durch den Arbeitgeber zu ersetzen.

**Allerdings besteht nach dem BetrVG jedenfalls grundsätzlich kein Entgeltanspruch für die von Betriebsratsmitgliedern erbrachten Freizeitopfer.** Dies folgt insbesondere aus dem in § 37 Abs. 1 BetrVG normierten Ehrenamtsprinzip. Mit dem Ehrenamtsprinzip ist es nicht vereinbar, dass Betriebsratsmitglieder durch ihre Betriebsratsstätigkeit zusätzliche Vergütungsansprüche erwerben. Das wäre aber der Fall, wenn das Betriebsratsmitglied für Zeiten der Fahrten zwischen Wohnung und Betrieb, die grundsätzlich nicht vergütungspflichtig sind, Anspruch auf Freizeitausgleich oder Vergütung erlangte.

## 3. BAG, Urteil vom 28. September 2016 - 7 AZR 248/14

## Überstundenausgleich bei vollständig freigestellten Betriebsratsmitgliedern und flexibler Arbeitszeit

### Der Fall:

Der Kläger (freigestelltes Betriebsratsmitglied) verlangt die Einstellung von Stunden in das Überstundenkonto. Es existierte eine Betriebsvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit, wonach die Mitarbeiter ihre Arbeitszeit flexibel selbst bestimmen konnten und Plusstunden am Stichtag auf das Überstundenkonto gebucht wurden. Die Arbeitgeberin meint, diese Betriebsvereinbarung gelte nicht für den Kläger als freigestelltes Betriebsratsmitglied.

### Die Lösung:

LAG und BAG haben die Klage abgewiesen.

### Das BAG stellt in der lesenswerten Entscheidung Folgendes fest:

Die Klage ist unbegründet. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, auf dem für den Kläger geführten Mehrarbeitszeitkonto zum Stichtag Stunden einzustellen.

- Die Betriebsvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit ist auf den Kläger nicht anwendbar. Denn das in der Betriebsvereinbarung geregelte Verfahren setzt ein Zeitguthaben voraus, dem die Erbringung von vergütungspflichtiger Arbeit zugrunde liegt. **Freigestellte Betriebsratsmitglieder leisten keine vergütungspflichtige Arbeit, sondern üben ehrenamtliche Tätigkeit aus. Der Kläger hat keine "Arbeitszeit", sondern ehrenamtliche Tätigkeit erbracht.**
- Die generelle Freistellung von der beruflichen Tätigkeit gemäß § 38 Abs. 1 BetrVG hat denselben Zweck wie die zeitweilige Arbeitsbefreiung nach § 37 Abs. 2 BetrVG. Beide Freistellungen sollen ausschließlich die sachgerechte Wahrnehmung der dem Betriebsrat obliegenden Aufgaben sicherstellen. Für die Dauer der Freistellung besteht daher keine Verpflichtung zur Arbeitsleistung.
- An die Stelle der Arbeitspflicht tritt die Verpflichtung des freigestellten Betriebsratsmitglieds, während seiner arbeitsvertraglichen Arbeitszeit im Betrieb am Sitz des Betriebsrats, dem er angehört, anwesend zu sein und sich dort für anfallende Betriebsratsarbeit bereitzuhalten.
- Nimmt ein freigestelltes Betriebsratsmitglied an der Erfassung seiner Anwesenheitszeit im Rahmen eines Gleitzeitensystems teil, kann es eine etwaige Überschreitung der persönlichen Arbeitszeit dann, wenn die Betriebsratsstätigkeit innerhalb des Gleitzeitrahmens erbracht wird, grundsätzlich im Rahmen des vorgegebenen Zeitrahmens ausgleichen, ohne dass es einer besonderen Geltendmachung des Ausgleichsanspruchs bedarf.
- Ist der Zeitausgleich am Ende eines Ausgleichszeitraums nicht vollständig erfolgt und zu diesem Zeitpunkt ein positiver Stundensaldo aufgelaufen, steht aber fest, dass das Betriebsratsmitglied durch die Erbringung von Betriebsratsstätigkeit seine vertraglich geschuldete Arbeitszeit im Bezugszeitraum überschritten hat. Im Fall des vollständig von der Arbeitsleistung freigestellten Betriebsratsmitglieds kann ein bestehender positiver Saldo nur auf Betriebsratsstätigkeit basieren.
- Dann ist die Betriebsratsstätigkeit insoweit als "außerhalb der Arbeitszeit" im Sinne von § 37 Abs. 3 BetrVG erbracht anzusehen. Der Ausgleich für außerhalb der Arbeitszeit durchgeführte Betriebsratsstätigkeit ist abschließend in § 37 Abs. 3 BetrVG geregelt. Diese Vorschrift ist als wesentlicher Teil des gesetzlich geregelten Ehrenamtsprinzips und der Konzeption der Vergütung von Betriebsratsmitgliedern in § 37 BetrVG zwingend und kann weder durch Tarifvertrag noch durch Betriebsvereinbarung abgeändert werden. § 37 Abs. 3 BetrVG sieht einen Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts als Ausgleich für Betriebsratsstätigkeit, die außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, nur dann vor, wenn die Betriebsratsstätigkeit aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit erbracht wurde. Eine Vergütung der außerhalb der Arbeitszeit aufgewendeten Zeit wie Mehrarbeit setzt zudem nach **§ 37 Abs. 3 Satz 3 Halbs. 2 BetrVG voraus, dass Arbeitsbefreiung aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich war.** Diese Beschränkungen enthält die Betriebsvereinbarung nicht. Die Anwendung der Regelung auf Zeitguthaben freigestellter Betriebsratsmitglieder hätte vielmehr zur Folge, dass aus der Erbringung von Betriebsratsstätigkeit außerhalb der Arbeitszeit Freizeitausgleichsansprüche und mit der zusätzlichen "Faktoring" ggf. auch zusätzliche Vergütungsansprüche resultierten, ohne dass dies an die zwingenden weiteren Voraussetzungen des § 37 Abs. 3 BetrVG gebunden wäre.
- Der Kläger kann seinen Anspruch auf die begehrte Gutschrift auf dem Überstundenkonto nicht auf § 37 Abs. 3 BetrVG stützen. Denn der Kläger hat weder dargelegt, dass die Plusstunden für erforderliche Betriebsratsstätigkeit aufgewandt wurden und aus betriebsbedingten Gründen angefallen sind, noch dass ein Abbau des Stundenguthabens bis zum Ende des Bezugszeitraums aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich gewesen ist.

### Seminartipp:

## » **Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht - Aktuell**

### **Neue Rechtsprechung und Tendenzen**

28.03.2017 - 31.03.2017 München

25.04.2017 - 28.04.2017 Berlin

09.05.2017 - 12.05.2017 Konstanz/Bodensee

30.05.2017 - 02.06.2017 Köln

20.06.2017 - 23.06.2017 Travemünde/Ostsee

» **mehr Termine ...**

» **Mit Gerichtsbesuch!**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

## **Aktuelle Entscheidungen**

### **I. Schadensersatz wegen unterbliebener Erhöhung der Wochenarbeitszeit?**

Ein Arbeitnehmer begehrt eine Erhöhung seiner wöchentlichen Arbeitszeit unter entsprechender Vertragsänderung. Hat ihn der Arbeitgeber bei der Vergabe der Stundenerhöhungen wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt?

**BAG, Urteil vom 26. Januar 2017 - 8 AZR 736/15**

#### **Seminartipp:**

##### » **Arbeitsrecht - Kompakt I** **Ihr Schnell-Einstieg in das Arbeitsrecht**

28.03.2017 - 30.03.2017 Dresden

03.05.2017 - 05.05.2017 Köln

16.05.2017 - 18.05.2017 Travemünde/Ostsee

30.05.2017 - 01.06.2017 Hannover

27.06.2017 - 29.06.2017 Stuttgart

» **mehr Termine ...**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

#### **Der Fall:**

Der Kläger, der mit einem GdB von 50 als schwerbehinderter Mensch anerkannt ist, ist bei der Beklagten, die einen Express-Versand und Transport-Service betreibt, als Kurier mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 27,5 Stunden beschäftigt. Im Juni 2013 verteilte die Beklagte ein Stundenvolumen von insgesamt 66,5 Stunden - unbefristet - an 14 teilzeitbeschäftigte Kurier und schloss mit diesen entsprechende Änderungsverträge ab. Dabei wurden bis auf den Kläger, der mehrfach um eine Erhöhung seiner Wochenstundenzahl nachgesucht hatte, und einen weiteren Mitarbeiter, der erst im Januar 2013 in die Station gewechselt war, sämtliche Teilzeitmitarbeiter mit Wunsch auf eine Stundenerhöhung berücksichtigt.

Mit seiner Klage verlangt der Kläger eine Erhöhung seiner wöchentlichen Arbeitszeit unter entsprechender Vertragsänderung sowie zusätzlich hilfsweise Schadensersatz nach § 15 Abs. 1 AGG in Höhe der ihm entgangenen Vergütung. Zur Begründung hat er sich darauf berufen, die Beklagte habe ihn bei der Vergabe der Stundenerhöhungen wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt.

#### **Die Lösung:**

Das LAG hat - unter Zurückweisung der Berufung des Klägers im Übrigen - dem Kläger Schadensersatz in Höhe des ihm entgangenen Verdienstes zugesprochen. Die hiergegen gerichtete Revision der Beklagten hatte vor dem BAG Erfolg und führte zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das LAG.

- Das LAG durfte der Klage nicht mit der Begründung stattgeben, es lägen Indizien im Sinne von § 22 AGG vor, die eine Benachteiligung des Klägers wegen seiner Schwerbehinderung vermuten ließen und die Beklagte habe diese Vermutung nicht widerlegt.
- Das LAG hat verkannt, dass die Vermutung einer Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes nur besteht, wenn Indizien vorliegen, die mit "überwiegender Wahrscheinlichkeit" darauf schließen lassen, dass ein in § 1 AGG genannter Grund ursächlich für die Benachteiligung war und dass die bloße "Möglichkeit" einer Ursächlichkeit nicht ausreicht.
- Aufgrund der bislang vom LAG getroffenen Feststellungen konnte der Senat den Rechtsstreit allerdings nicht abschließend entscheiden.

#### **Hinweis für die Praxis:**

Der Fall betrifft auch das Problem "Einmal Teilzeit - immer Teilzeit".

- Arbeitnehmer in Teilzeit haben z. Zt. kaum effektive Möglichkeiten, einen Vollzeitarbeitsplatz zu erstreiten. Der mögliche Anspruch aus § 9 TzBfG ist in der Praxis häufig ein "stumpfes Schwert", zumal dort vorausgesetzt wird,

1. dass ein entsprechender freier Arbeitsplatz besetzt werden soll,
  2. der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer die gleiche Eignung wie der vom Arbeitgeber in Aussicht genommene Kandidat aufweist und
  3. keine dringenden betrieblichen Gründe sowie
  4. Wünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.
- Arbeitnehmer, die außerhalb der Elternzeit von Voll- auf Teilzeit wechseln wollen, können dies nach dem Gesetz z. Zt. nur unbefristet beantragen.
  - Ob der von der Bundesregierung geplante Anspruch auf befristete Arbeitszeitverringerung kurzfristig Gesetz wird, ist offen.
  - Selbst bei einer diskriminierenden "Nichtaufstockung" der Arbeitszeit hat der Arbeitnehmer nach dem eindeutigen Wortlaut des § 15 Absatz 6 AGG keinen Anspruch auf Vertragsabschluss bzw. Vertragsänderung, sondern allenfalls auf Schadensersatz oder Entschädigung.

## II. Mobbing-Prozess

Scharfe Äußerungen des Arbeitnehmers im Mobbing-Prozess rechtfertigen keine Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

**BVerfG, Urteil vom 8. November 2016 -1 BvR 988/15**

» [Tauschen Sie sich hierüber in unserem Forum aus ...](#)

### Seminartipp:

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

16.05.2017 - 19.05.2017 Titisee-Neustadt  
 18.07.2017 - 21.07.2017 Köln  
 05.09.2017 - 08.09.2017 Feldafing/Starnb. See  
 24.10.2017 - 27.10.2017 Weissenhäuser Strand  
 28.11.2017 - 01.12.2017 Dresden

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach den §§ 9, 10 KSchG auf Antrag des Arbeitgebers kann zwar grundsätzlich auch auf das Verhalten des Arbeitnehmers im laufenden Prozess gestützt werden. Allerdings sind wertende Äußerungen im Prozess durch das Grundrecht auf Meinungsfreiheit geschützt. Arbeitnehmer dürfen daher auch starke, eindringliche Ausdrücke und Schlagworte benutzen, um die eigene Rechtsposition zu unterstreichen. Das gilt insbesondere in Mobbing-Prozessen.

### Der Fall:

Der Arbeitnehmer hatte seine Arbeitgeberin wegen Mobblings auf Schadensersatz verklagt. Während des Rechtsstreits nahm er ohne sachlichen Anlass direkt telefonisch Kontakt mit dem Prozessbevollmächtigten der Arbeitgeberin auf und warf diesem vor, im Güetermin Lügen und Verleumdungen über ihn verbreitet zu haben. Daraufhin kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis. Die hiergegen gerichtete Klage hatte vor dem Arbeitsgericht Erfolg. Auf die Berufung der Arbeitgeberin löste das LAG auf Antrag der Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis nach §§ 9, 10 KSchG gegen Zahlung einer Abfindung auf. Mit seiner hiergegen gerichteten Verfassungsbeschwerde machte der Arbeitnehmer geltend, die Entscheidung des LAG verletze insbesondere sein Grundrecht auf freie Meinungsäußerung (Art. 5 Abs. 1 Satz 1 GG).

### Die Lösung:

Das Bundesverfassungsgericht nahm die Verfassungsbeschwerde nicht zur Entscheidung an, gab aber den Arbeitsgerichten für die Zukunft klare Prüfungsvorgaben.

- Die Verfassungsbeschwerde war nicht zur Entscheidung anzunehmen, da weder eine grundsätzliche Bedeutung des Falls vorlag noch ihre Annahme zur Durchsetzung von verfassungsrechtlichen Grundrechten erforderlich ist.
- Das LAG hat das Grundrecht der freien Meinungsäußerung bei seiner Prüfung beachtet. Auch ist es grundsätzlich zutreffend, dass bei der Prüfung, ob eine weitere den Betriebszwecken dienliche Zusammenarbeit der Arbeitsvertragsparteien zu erwarten ist, Äußerungen des Arbeitnehmers aus dem laufenden Arbeitsgerichtsprozess berücksichtigt werden dürfen.
- Allerdings sind auch wertende Äußerungen im Prozess durch Art. 5 Abs. 1 Satz 1 GG geschützt. Dies gilt auch - erst recht bei Mobbingprozessen - für starke, eindringliche Ausdrücke und Schlagworte, um die eigene Rechtsposition zu unterstreichen.
- Ob die Entscheidung des LAG im Ergebnis zutreffend ist, hat nicht das BVerfG zu entscheiden, sondern die jeweiligen Fachgerichte.

## Hinweis für die Praxis:

Der Kläger hätte statt der Anrufung des BVerfG versuchen müssen, im Rahmen der Nichtzulassungsbeschwerde das Revisionsverfahren beim BAG durchzuführen. Dies wird ihm jetzt wohl wegen Fristablaufs nicht mehr gelingen. Aber: Die Entscheidung des BVerfG setzt neue Maßstäbe für die Frage, welche Äußerungen in arbeitsgerichtlichen Verfahren sanktionslos hinzunehmen sind. Daran wird sich die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung künftig orientieren (müssen).

## Wissenswertes

### Arbeitszeitmodelle und der Zahn der Zeit



von **Kerstin Heinz**

Ass. jur., Poko-Institut - Fachbereich Arbeitszeit/Entgelt u. a.

Die sich durch die Digitalisierung im Fluss befindliche Auseinandersetzung der Unternehmen und Beschäftigten u. a. mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, braucht eine Anpassung des gesetzlichen Rahmens.

Das gilt vor allem angesichts der hohen Bedeutung der Arbeitszeitgesetzgebung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Denn der Feierabend wird längst nicht mehr nur bei "klassischen" Schichtmodellen regelmäßig auch mal zum Feiertag oder Feiertag.

Aus dem Bereich Schichtarbeit können sich u. a. folgende Erkenntnisse für eine gesunde Flexibilisierung ergeben:

- Ein Gewinn an Flexibilität für den Arbeitgeber sollte in der Regel immer auch mit einer Reduzierung des Arbeitszeitvolumens vonstatten gehen,
- ohne dass dies zu Lasten eines angemessenen Entgelts geht.

Im "Weißbuch Arbeiten 4.0" des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), das sich u. a. auch mit dem Thema Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen auseinandersetzt, spielt in Sachen Arbeitszeit/Entgelt daher auch das Thema Sozialstaat, u. a. mit Ansätzen wie dem bedingungslosen Grundeinkommen und einem **persönlichen Erwerbstätigenkonto**, eine maßgebliche Rolle. Dies sind wichtige Aspekte dafür, dass Arbeitnehmer sich im Rahmen angedachter Neuerungen in der Arbeitszeitgesetzgebung auch für Varianten entscheiden können, die den Interessen der Arbeitgeber dienen.

Wichtig sind diese sozialstaatlichen Elemente z. B. im Zusammenspiel mit einem im o. g. Weißbuch diskutierten Wahlarbeitszeitgesetz, das mehr Wahloptionen für Beschäftigte im Bezug auf Arbeitszeit und -ort ermöglichen soll, insbesondere auch für Arbeitnehmer ohne Tarifbindung/ohne Arbeitnehmervertretung.

Ein allgemeines Recht auf befristete Teilzeit ist einer der weiteren konkreten Ansatzpunkte im Bereich Flexibilisierung und aktuell - zumal bereits im Koalitionsvertrag vereinbart - in Arbeit: Seit Anfang Januar liegt ein Gesetzesentwurf des Arbeitsministeriums vor, der sich derzeit in der Ressortabstimmung innerhalb der Bundesregierung befindet.

Darüber hinaus ist ein Recht auf Homeoffice in der Diskussion.

Weiterführende Links zum fachlichen und praktischen Austausch sowie das Weißbuch zum Download finden Sie [hier](#).

Experten-Tipps zum Thema Arbeitszeit bietet unser **Symposium Spannungsfeld Arbeitszeit** und auch das Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (ifaa), z. B. mit einer **Checkliste zur Gestaltung digitaler arbeitsbezogener Erreichbarkeit**.

### Seminartipp:

» **Symposium Spannungsfeld Arbeitszeit**  
**Spielräume sinnvoll nutzen - Belegschaften nachhaltig schützen**  
14.03.2017 - 15.03.2017 Bochum



## Der besondere Seminartipp

### NEUES Tagesseminar zum Bundesteilhabegesetz



Seit Jahresbeginn heißt es für die SBV aufgepasst! Das Bundesteilhabegesetz (BTHG) ist mit seinen vielfältigen Auswirkungen für schwerbehinderte Menschen seit dem 30.12.2016 in Kraft.

Anfangen von Vorgaben für Inklusionsvereinbarungen über Neuregelungen im Kündigungsrecht bis hin zu vielfältigen Änderungen des SGB IX mit Auswirkungen für die tägliche SBV-Arbeit (Vertretungsfälle, Bürokräfte, Übergangsmandat etc.) gibt es viel zu beachten.

Informieren Sie sich jetzt über die Aufgaben, die auf Sie zukommen!

» [Weitere Details zum Tagesseminar.](#)

## Praxistipp

### Arbeitszeit und Betriebsverfassung



**Georgiou, Christina**

Auflage: 8. überarb. Auflage, September 2016  
Verlag: Rieder Verlag / Ratgeber-Reihe Nr. 3  
ISBN: 978-3-945260-24-1 (€ 14,50)

ISBN ebook: 978-3-945260-13-5 (€ 9,99)



Das Arbeitszeitenrecht und die mit der Arbeitszeit einhergehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind Thema dieses in leicht verständlicher Sprache geschriebenen und übersichtlich aufgebauten Ratgebers. Zahlreiche Problemstellungen werden behandelt, so u.a.:

- Wie definiert sich in arbeitsrechtlicher Hinsicht überhaupt die Arbeitszeit?
- Welche Gesetze regeln die Arbeitszeit?
- Wie sind die verschiedenen Begriffe zur Arbeitszeit: Rufbereitschaft, Arbeitsbereitschaft, Mehrarbeit usw. einzuordnen?
- Welche besonderen Regelungen gibt es für bestimmte Arbeitnehmergruppen?

Betriebsräte und Verantwortliche in den Personalabteilungen können so einen schnellen Einblick in das Arbeitszeitrecht erhalten, sodass diesbezügliche Fehler vermieden werden können.

» [Der direkte Link zum Buch.](#)

Mehr Informationen und Online-Bestellmöglichkeiten finden Sie auf den Webseiten des » [Rieder Verlages.](#)

## Ihr Zertifikat für Ihr Fachwissen



### Denken Sie an die Chance Ihres neutralen Zertifikats!

In den erforderlichen Seminaren » **Einführung Betriebsverfassungsrecht I-III** bzw. **Einführung in das Arbeitsrecht I-III** eignen Sie sich bei Poko unglaublich viel rechtliches Wissen an.

Mit einer zusätzlichen Multiple-Choice-Prüfung per Internet können Sie Ihre Kompetenz von der FIRM GmbH, einem Institut an der FernUniversität Hagen, bescheinigen lassen!

### Das Zertifikat beinhaltet keinen Hinweis auf Ihre Betriebsrats Tätigkeit!

Ihr enormes Fachwissen aus der Betriebsratsarbeit können Sie damit auch für andere Aufgaben nutzen. Ob im eigenen Betrieb oder vielleicht nach der Betriebsratszeit für neue berufliche Herausforderungen in anderen Unternehmen.

Weitere Details zu den Zertifikaten:

» [Zertifikat BetrVG](#)

» [Zertifikat Arbeitsrecht](#)

## Inhouse-Service

### Strategie für Betriebsräte - nicht jeder Weg führt nach Rom!



von **Wolfgang Preiß**  
Trainer, Mediator und Berater

Der Mensch ist ein zielstrebiges Wesen. Doch oft strebt er zu viel und zielt zu wenig.

Dies gilt auch für die besondere Spezies Betriebsrat. Der Homo Betriebsrat sieht sich, kaum, dass er gewählt wurde, mit **erheblichen Herausforderungen** konfrontiert. Mit der Amtsübernahme mutiert er zum Wirtschaftsachverständigen, wird Fachkraft in Arbeitssicherheitsfragen und medizinischer Gefahrenanalyse, macht Rechtsberatung für die Belegschaft, organisiert Großveranstaltungen (Betriebsversammlung), kümmert sich um die alltäglichen Probleme der Kollegen im Stil eines Sozialarbeiters, ist Chefunterhändler der Belegschaft gegenüber der Betriebsleitung - und macht selbstverständlich seinen "normalen" Job so ganz nebenher. Damit es nicht langweilig wird, ist natürlich das Unternehmen aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten und der alte Tarifvertrag wirkt irgendwie nach, aber wie, da ist sich selbst der Homo Jurist (eine bisweilen eigenwillige Spezies) nicht einig. Der Belegschaft das Chaos erklären darf dann der Betriebsrat, der somit auch noch zum Tarifexperten mutiert.

Wie aber bringt man Übersicht ins Chaos? Lesen Sie weiter, wie Sie mit der richtigen Strategie erfolgreich sein können!

Der Betriebsrat ist also ein **Multitalent per Wahlentscheid**. Andere, "richtige" Spezialisten, brauchen dafür mehrere Studiengänge und wären mit ihrer Ausbildung 20 Jahre beschäftigt. Der Homo Betriebsrat macht ein paar Wochenseminare, das muss reichen und ist eigentlich schon unverschämt viel, zumindest, wenn man seiner Betriebsleitung glauben darf.

In diesem Dickicht an Herausforderungen, an kurzfristig von Arbeitgeber, Belegschaft, Gesetzgeber oder Gewerkschaft ausgelösten Themenkomplexen, muss sich der Betriebsrat bewegen und taumelt mühsam voran, umgeben von Fachleuten, die ihr ganzes Berufsleben nur den kleinen Vorgarten ihres sauber eingezäunten Fachgebiets hegen und pflegen.

Man kann einwenden, dass dieses Generalistentum nun mal zur demokratischen Stellenbeschreibung eines

Betriebsrats gehört und hat recht damit. Nur hilft diese Erkenntnis leider so gar nicht. Was hilft, ist dagegen **Übersicht ins Chaos** zu bringen. Diese Übersicht nennt man auch **Strategie**. Mit Strategie bezeichnet man einen zusammenhängenden Handlungsplan, der auf die Erreichung konkreter Ziele, innerhalb eines definierten Zeitrahmens und unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden Ressourcen abzielt.

Zu den strategischen Fragen gehört zuerst ein **klarer Bildungsplan**. In diesem Bildungsplan sollte für das Gremium festgelegt werden, welches Mitglied welches Sonderwissen erwirbt, um sich zum Spezialisten für bestimmte Fragestellungen auszubilden. So vielfältig die Anforderungen an das Gremium auch sind, die Problematik bekommt man zumindest teilweise in den Griff, wenn nicht alle alles können sollen, sondern, jenseits der Grundlagen, Spezialisten ausgebildet werden. Dazu ist es nötig, zumindest kalenderjahrbezogen einen Weiterbildungsplan zu erstellen. Das Betriebsverfassungsgesetz legt diese Vorgehensweise ohnehin nahe, da der Besuch von Weiterbildung gemäß § 37 Abs. 6 der Zustimmung des Gremiums bedarf. Es spricht also einiges dafür, nicht von einer Einzelentscheidung zur nächsten zu entscheiden, sondern sich einen Jahresüberblick zu machen, der die betriebliche Situation vorausschauend und umfassend berücksichtigt.

Da die nächsten **Betriebsratswahlen 2018** in rund einem Jahr anstehen, stellt sich in dieser späten Phase der Wahlperiode eine zweite personalstrategische Frage, nämlich inwieweit der **bestehende Betriebsrat in der bisherigen Zusammensetzung weitermachen** will. Im Falle einer Listenwahl stellt sich diese Frage für die jeweilige Liste. Ist eine Fluktuation bereits jetzt unausweichlich, weil einzelne Mitglieder nicht mehr kandidieren werden, sollte frühzeitig überlegt werden, wie der Nachwuchs an die Betriebsratsarbeit herangeführt werden kann. Dazu sind Gespräche mit den einzelnen Betriebsratsmitgliedern zu führen. **Neue Kandidaten** werden in erster Linie die Mitglieder der Jugendvertretung sein und natürlich die Nachrücker der laufenden Amtsperiode. Auch Belegschaftsmitglieder, die aufgrund ihres Agierens im Betrieb ein besonderes Interesse an betrieblicher Arbeitnehmervertretung gezeigt haben, sollten rechtzeitig aktiv angesprochen werden und sei es nur, dass sie am Ende für eine gut bestückte Nachrückerliste sorgen. Werden potentielle Kandidaten **rechtzeitig** angesprochen, dann wirkt sich dies qualitativ wie quantitativ positiv auf die nächste Wahlperiode aus. Die Entscheidung hierüber fällt bereits in den kommenden Monaten. Viele personelle Probleme der nächsten Wahlperiode können durch strukturiertes und umsichtiges Agieren in dem Jahr vor der Wahl zumindest erheblich gemindert werden. Durch Strategie eben.

Insbesondere kleine und mittelgroße Gremien sind oftmals einer Themenvielfalt ausgeliefert. Große Gremien mit Betriebsausschuss und mehreren Freigestellten bilden dagegen fast schon eine eigenständige Abteilung "Betriebsrat". In jedem Fall sind aber die **Ressourcen** nicht unbegrenzt. Ein Fehler wäre es jetzt, einfach mal abzuwarten, was so passiert. Ein Betriebsrat der ausschließlich aufgrund der Handlungen der Betriebsleitung oder anderer Akteure agiert, wird zum Getriebenen. Eine rein reaktive Betriebsratsarbeit ist auf die Dauer entmutigend, demotivierend und auch sehr unpraktisch, weil der Betriebsrat erfahrungsgemäß als letzter ins Boot geholt wird und dann auf ein gut vorbereitetes Gegenüber trifft, das sich mit der Thematik schon länger auseinandergesetzt hat. Zwar sitzt die Betriebsleitung meistens auch bei den Themen, die der Mitbestimmung unterliegen, am längeren Hebel, aber ein passiver Betriebsrat verlängert ungewollt die von der Betriebsleitung erzielte Hebelwirkung. Auch hinzugezogene Unterstützer, vor allem Anwälte, sind in ihren Handlungsmöglichkeiten dann eingeschränkt und müssen zusehen, wie sie auf den davonrasenden Verhandlungszug noch aufspringen können.

Letztes und wichtiges strategisches Element bleiben die Themen selber. Egal ob BEM, Vertrauensarbeitszeit oder andere heiße Eisen: Ohne eine **klare Priorisierung der Themen** ist eine strategische Arbeitnehmervertretung nahezu unmöglich. Der Betriebsrat muss sich zuerst einen Überblick über alle aktuellen Themen- und Arbeitsbereiche verschaffen und dann überlegen, wie viel Zeit er für den einzelnen Punkt aufbringen möchte und kann. Gerade weil die Ressourcen des Betriebsrats eng begrenzt sind, muss er sich **auf das Wesentliche konzentrieren** und darf sich nicht im Alltäglichen verlieren. Das kann dazu führen, dass einige Themen - wenn auch schweren Herzens - bei Seite gelegt werden müssen. Nicht selten ist es eine Strategie der Arbeitgeberseite, den Betriebsrat mit nachrangigen Themen zu beschäftigen, um dessen Ressourcen zu binden. Ohne Prioritätensetzung ist der Betriebsrat dieser Strategie des Arbeitgebers praktisch schutzlos ausgeliefert, während ein klar ausgerichtetes Gremium hier keinerlei Schwierigkeiten haben wird.

Einhergehend mit der Bestimmung der Topthemen, der wichtigen Betriebsvereinbarungen, geht auch, dass der Betriebsrat einen **Zeitvorsprung** erhält. Dazu gehört auch, dass das Gremium einen Handlungsplan in Teilschritten festlegt und damit den Verhandlungsführern des Betriebsrats einerseits einen gewissen Gestaltungsrahmen gibt, aber gleichzeitig sicherstellt, dass die Unterhändler nicht an der Mehrheitsmeinung vorbei agieren.

Die strategische Ausrichtung des Betriebsrats wird sicherlich nicht ein normaler Tagesordnungspunkt sein können. In der Praxis wird es reichen, **ein- bis zweimal im Jahr eine grundsätzliche Ausrichtung vorzunehmen**. Dies sollte in einer gesonderten Sitzung erfolgen. Eine erhebliche Effizienzsteigerung wird erreicht, wenn ein externer Moderator für einen Strategieworkshop hinzugezogen wird. Für den Betriebsratsvorsitzenden hat dies den zusätzlichen Vorteil, dass er von seinen Leitungsaufgaben weitgehend entbunden wird und befreit mitdiskutieren kann, während der neutrale Moderator die Organisation der Workshops übernimmt.



## Inhouse-Service

Ihre Ansprechpartnerinnen:

Gerlinde Rau  
Heike Holtmann  
Tel: 0251 1350-6666

Wir unterstützen Sie gerne, damit Sie das, was Sie sich vorgenommen haben, auch so gut wie möglich umsetzen bzw. verwirklichen. Oder jedenfalls auf den Weg bringen, damit sich mittelfristig das gewünschte Resultat einstellt.

- Gerne gestalten wir mit Ihnen einen Workshop zur **Reflexion der bisherigen Betriebsratsarbeit**
- oder wir begleiten Sie jetzt schon bei einem **Endspurt für die Amtsperiode**
- oder wir erarbeiten mit Ihnen **Strategien für eine erfolgreiche Betriebsratswahl 2018**.

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

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

Heike Holtmann, Ass.jur. & Mediatorin  
Teamleitung Inhouse-Seminare, Training, Beratung

» **Der Weg zu Ihrem (ersten) Inhouse-Seminar ...**

## Aktuelle Seminare

### Seminare in Kürze

#### » **Rhetorik I**

**Die Kunst, wirkungsvoll zu reden und zu überzeugen**

25.04.2017 - 28.04.2017 Dresden  
16.05.2017 - 19.05.2017 Cochem/Mosel  
20.06.2017 - 23.06.2017 Bernried/Starnberger See  
18.07.2017 - 21.07.2017 Bansin/Usedom  
29.08.2017 - 01.09.2017 Traben-Trarbach/Mosel

#### » **Die krankheitsbedingte Kündigung Voraussetzungen und Streitfragen der Kündigung wegen Krankheit**

15.03.2017 - 17.03.2017 Berlin  
30.05.2017 - 01.06.2017 Dortmund  
24.10.2017 - 26.10.2017 Heidelberg/Leimen

#### » **Praxisseminar: Verhandlungstraining für Betriebsräte Hart aber fair - richtig und erfolgreich verhandeln**

21.03.2017 - 24.03.2017 Konstanz/Bodensee  
04.07.2017 - 07.07.2017 Hamburg  
12.09.2017 - 15.09.2017 Travemünde/Ostsee  
24.10.2017 - 27.10.2017 Bad Kissingen

#### » **Führungskompetenz I Das Gremium kompetent und erfolgreich leiten**

21.03.2017 - 24.03.2017 Bonn-Bad Godesberg  
04.07.2017 - 07.07.2017 Hamburg

#### » **Neues Arbeits- und Sozialrecht 2017**

21.03.2017 - 21.03.2017 München  
29.03.2017 - 29.03.2017 Frankfurt/Main  
05.04.2017 - 05.04.2017 Düsseldorf



Foto: Düsseldorf Marketing & Tourismus GmbH

#### » **Arbeitsrechtliche Fragen im Arbeits- und Gesundheitsschutz Rechtswissen auffrischen und vertiefen**

22.03.2017 - 24.03.2017 Hamburg  
30.05.2017 - 01.06.2017 Wiesbaden  
10.10.2017 - 12.10.2017 Nürnberg

#### » **Einführung in das Arbeitsrecht II Arbeitsrecht in der betrieblichen Praxis**

21.03.2017 - 24.03.2017 München  
28.03.2017 - 31.03.2017 Leipzig  
28.03.2017 - 31.03.2017 Freiburg  
04.04.2017 - 07.04.2017 Lübeck  
04.04.2017 - 07.04.2017 Garmisch-Partenkirchen

» **mehr Termine ...**

#### » **Arbeitsrecht III - Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

21.03.2017 - 24.03.2017 Stuttgart  
28.03.2017 - 31.03.2017 Potsdam  
04.04.2017 - 07.04.2017 München  
04.04.2017 - 07.04.2017 Dortmund  
25.04.2017 - 28.04.2017 Leipzig

» **mehr Termine ...**

» **Mit Gerichtsbesuch!**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den

Seminartitel anklicken!

## Seminare für besondere Zielgruppen

### » **Protokoll- und Schriftführung des Betriebsrats I - mit PC**

**Niederschriften, Beschlüsse, Widersprüche - schnell und effektiv dank PC**

27.03.2017 - 31.03.2017 Ulm  
08.05.2017 - 12.05.2017 Dresden  
29.05.2017 - 02.06.2017 Timmendorfer Strand  
03.07.2017 - 07.07.2017 Münster  
04.09.2017 - 08.09.2017 Berlin

» [mehr Termine ...](#)

### » **Der Gesamtbetriebsrat I**

**Grundlagen der Zusammenarbeit auf Unternehmensebene**

28.03.2017 - 30.03.2017 Berlin  
27.06.2017 - 29.06.2017 Nürnberg  
18.10.2017 - 20.10.2017 Timmendorfer Strand

### » **Einführung in das Arbeitsrecht I**

**Ihr erfolgreicher Einstieg in das Arbeitsrecht**

21.03.2017 - 24.03.2017 Münster  
21.03.2017 - 24.03.2017 Hamburg  
28.03.2017 - 31.03.2017 Warnemünde/Ostsee  
28.03.2017 - 31.03.2017 Nürnberg  
04.04.2017 - 07.04.2017 Bonn-Bad Godesberg

» [mehr Termine ...](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!



### » **BetrVG - Kompakt I**

**Ihr rechtlicher Einstieg in die Betriebsratsarbeit**

28.03.2017 - 31.03.2017 Traben-Trarbach/Mosel  
04.04.2017 - 07.04.2017 Bremerhaven  
25.04.2017 - 28.04.2017 Garmisch-Partenkirchen  
09.05.2017 - 12.05.2017 Erfurt  
16.05.2017 - 19.05.2017 Sellin/Rügen

» [mehr Termine ...](#)

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

21.03.2017 - 24.03.2017 Bremen  
21.03.2017 - 24.03.2017 Berlin  
28.03.2017 - 31.03.2017 Hamburg  
28.03.2017 - 31.03.2017 Frankfurt/Main  
04.04.2017 - 07.04.2017 München

» [mehr Termine ...](#)

## Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

### Die neue Arbeitsstättenverordnung 2016



#### Was hat sich geändert?

von **Georg Lorenz**

Abteilungsleiter Recht am Staatlichen Bauamt Nürnberg

Die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) ist bereits seit 01.05.1976 in Kraft und damit eine der ältesten Arbeitsschutzvorschriften. Ziel der ArbStättV ist der Schutz der Beschäftigten vor den Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit, die von der Einrichtung und dem Betreiben von Arbeitsstätten ausgehen (vgl. § 1 Abs. 1 ArbStättV).

Der Begriff der Arbeitsstätte ist weit gefasst und umfasst alle Orte in Gebäuden oder im Freien, die sich auf dem Gelände eines Betriebs befinden, sowie Orte auf Baustellen, die zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind oder zu denen die Beschäftigten im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben (vgl. § 2 Abs. 1 und 2 ArbStättV).

Nun wurde die **geänderte ArbStättV 2016** am 02.12.2016 im Bundesgesetzblatt verkündet und ist seit **03.12.2016 in Kraft**.

Der Gesetzgeber hatte die ArbStättV im Jahr 2004 erstmals umfassend geändert. Die Neuregelung der ArbStättV (ArbStättV 2004) ist seit 25.08.2004 in Kraft. Nach einer weiteren, substantiellen Änderung im Jahr 2010 wurde Ende 2014 von der Bundesregierung ein Entwurf für eine weitere Novellierung vorgelegt. Dieser Entwurf wurde nach heftiger Kritik der Arbeitgeberverbände ("bürokratischer Irrsinn in Absurdistan", so Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer) zunächst wieder zurückgezogen. Im November 2016 wurde letztendlich die nun in Kraft getretene Novellierung von Bundesregierung und Bundesrat genehmigt.

## **I. Die wesentlichen Änderungen im Überblick**

### **1. Einbeziehung der Telearbeitsplätze in den Anwendungsbereich der ArbStättV**

Ein wesentlicher Bestandteil der Neuregelung ist die Einbeziehung der Telearbeitsplätze in den Anwendungsbereich. Bisher waren Telearbeitsplätze in der Privatwohnung der Beschäftigten von der ArbStättV ausgenommen.

Telearbeitsplätze im Sinne des ArbStättV sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber mit den Beschäftigten eine wöchentliche Arbeitszeit vereinbart und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat (vgl. § 2 Abs. 7 Satz 1 ArbStättV). Die ArbStättV gilt damit nur für die "klassische" Telearbeit, mobiles Arbeiten von zu Hause wird nicht erfasst.

Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn der Arbeitgeber mit dem Beschäftigten die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder durch eine andere Vereinbarung festgelegt hat und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar und Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist (vgl. § 2 Abs. 7 Satz 2 ArbStättV).

Der Arbeitgeber ist zwar grundsätzlich auch für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten an Telearbeitsplätzen verantwortlich. Er hat jedoch nur begrenzte Rechte und Möglichkeiten, die Arbeitsumgebung im Privatbereich zu beeinflussen. Die Geltung der ArbStättV für Telearbeitsplätze ist deshalb auf die Regelungen in § 3, § 6 und Nr. 6 des Anhangs beschränkt (vgl. § 1 Abs. 3 ArbStättV). Den Arbeitgeber treffen danach folgende Pflichten:

- Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nach § 3 ArbStättV bei der erstmaligen Einrichtung des Telearbeitsplatzes,
- Unterweisung der Beschäftigten nach § 6 ArbStättV,
- Umsetzung der Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen in Nr. 6 des Anhangs der ArbStättV bei der Einrichtung und dem Betrieb des Telearbeitsplatzes.

Die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung sowie die Unterweisung der Beschäftigten ist nur erforderlich, soweit der häusliche Telearbeitsplatz von dem Arbeitsplatz des Beschäftigten im Betrieb abweicht.

### **2. Berücksichtigung der psychischen Belastungen bei der Gefährdungsbeurteilung**

§ 3 ArbStättV verpflichtet den Arbeitgeber zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. Gegenstand der Gefährdungsbeurteilung sind sämtliche Gefährdungen, denen die Beschäftigten beim Einrichten und Betreiben der Arbeitsstätte ausgesetzt sind oder ausgesetzt sein können. Bei der Beurteilung der Gefährdungen hat der Arbeitgeber auch die Auswirkungen der Arbeitsorganisation und der Arbeitsabläufe in der Arbeitsstätte zu berücksichtigen.

Neu aufgenommen in die ArbStättV 2016 wurde eine Regelung zur Berücksichtigung der psychischen Belastungen bei der Gefährdungsbeurteilung. Nach § 3 Abs. 1 Satz 3 ArbStättV muss der Arbeitgeber bei der Gefährdungsbeurteilung neben den physischen auch die psychischen Belastungen berücksichtigen. Der Gesetzgeber hat damit – in Anlehnung an das Arbeitsschutzgesetz (vgl. § 5 Abs. 3 Nr. 6 ArbSchG) – klargestellt, dass der Gesundheitsbegriff sowohl die physische als auch die psychische Gesundheit umfasst und beide Elemente bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen sind.

### **3. Ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze**

Neu ist außerdem die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Berücksichtigung der ergonomischen Anforderungen der Arbeitsbedingungen bei der Einrichtung und dem Betrieb der Arbeitsstätte (vgl. § 3a Abs. 1 ArbStättV). Grundlage für die vom Arbeitgeber zu treffenden Maßnahmen ist das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung. Der Gesetzgeber hat damit klargestellt, dass die Arbeitsplatzergonomie ein wichtiger Teilaspekt des betrieblichen Gesundheitsschutzes ist. Die Anforderungen der Arbeitsplatzergonomie sind nicht nur bei der Anordnung der einzelnen Arbeitsmittel zu berücksichtigen (z.B. im Hinblick auf die Bewegungsfreiheit am Arbeitsplatz, Türmaße, Gangbreiten, Geländerhöhen, Fluchtwegbreiten, Anordnung der Schreibtische und des Bildschirms etc.). Es geht vielmehr um die ergonomische Gestaltung des gesamten Arbeitsplatzes und des Arbeitsraumes. Dabei spielen auch die richtige Beleuchtung, das Raumklima und die Arbeitsorganisation eine Rolle.

### **4. Neue Regelung zur Unterweisung der Beschäftigten**

Neu aufgenommen in die ArbStättV wurde eine spezielle Regelung zur Unterweisung der Beschäftigten in § 6. Der Arbeitgeber muss den Beschäftigten ausreichende und angemessene Informationen anhand der Gefährdungsbeurteilung zur Verfügung stellen und sie anhand dieser Informationen unterweisen (vgl. § 6 Abs. 1 bis 3 ArbStättV). Die Unterweisung muss folgende Themen umfassen:

- das bestimmungsgemäße Betreiben der Arbeitsstätte,
- alle gesundheits- und sicherheitsrelevanten Fragen im Zusammenhang mit der Tätigkeit der Beschäftigten,
- Maßnahmen, die zur Gewährleistung der Sicherheit und zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten durchgeführt werden müssen,
- arbeitsplatzspezifische Maßnahmen bei Tätigkeiten auf Baustellen oder an Bildschirmgeräten,
- Maßnahmen im Gefahrenfall, insbesondere die Bedienung von Sicherheits- und Warneinrichtungen, die Erste Hilfe und die dazu vorgehaltenen Mittel und Einrichtungen sowie den innerbetrieblichen Verkehr,
- Maßnahmen der Brandverhütung und der Verhaltensmaßnahmen im Brandfall, insbesondere die Nutzung der Fluchtwege und Notausgänge.

Diejenigen Beschäftigten, die Aufgaben der Brandbekämpfung übernehmen, hat der Arbeitgeber in der Bedienung der Feuerlöscheinrichtungen zu unterweisen.

Die Unterweisung muss vor Aufnahme der Tätigkeit stattfinden. Danach muss sie mindestens einmal jährlich wiederholt werden. Die Unterweisung muss ferner unverzüglich wiederholt werden, wenn sich die Tätigkeiten der Beschäftigten, die Arbeitsorganisation, die Arbeits- und Fertigungsverfahren oder die Einrichtungen und Betriebsweisen in der Arbeitsstätte wesentlich verändern und die Veränderung mit zusätzlichen Gefahren verbunden ist (vgl. § 6 Abs. 4 ArbStättV).

## 5. Sichtverbindung nach außen für Arbeitsräume

Bisher enthielt die ArbStättV in Nr. 3.4 Abs. 1 des Anhangs nur die Vorgabe, dass Arbeitsstätten möglichst ausreichend Tageslicht erhalten müssen. Die früher in der ArbStättV 1975 enthaltene Forderung nach einer Sichtverbindung nach außen wurde nicht in die ArbStättV 2004 übernommen. Diesen viel kritisierten Mangel hat der Gesetzgeber mit der Neufassung von Nr. 3.4 des Anhangs in der ArbStättV 2016 korrigiert.

Danach dürfen nur solche Räume als Arbeitsräume betrieben werden, die möglichst ausreichend Tageslicht erhalten und eine Sichtverbindung nach außen haben (vgl. Nr. 3.4 Abs. 1 Satz 1 des Anhangs der ArbStättV). Gleiches gilt auch für Pausen- und Bereitschaftsräume sowie Unterkünfte (vgl. Nr. 3.4 Abs. 2 Satz 1 des Anhangs der ArbStättV). Kantinen sollen möglichst ausreichend Tageslicht erhalten und eine Sichtverbindung nach außen haben (vgl. Nr. 3.4 Abs. 2 Satz 2 des Anhangs der ArbStättV).

Ausgenommen von der zwingenden Vorgabe einer Sichtverbindung nach außen sind fünf Gruppen von Arbeitsräumen (vgl. Nr. 3.4 Abs. 1 Satz 2 des Anhangs der ArbStättV):

- Arbeitsräume, bei denen betriebs-, produktions- oder bautechnische Gründe Tageslicht oder einer Sichtverbindung nach außen entgegenstehen,
- Räume, in denen sich Beschäftigte zur Verrichtung ihrer Tätigkeit regelmäßig nicht über einen längeren Zeitraum oder im Verlauf der täglichen Arbeitszeit nur kurzfristig aufhalten müssen (z.B. Archive, Lager-, Maschinen- und Nebenräume, Teeküchen),
- Räume, die vollständig unter Erdgleiche liegen, soweit es sich dabei um Tiefgaragen oder ähnliche Einrichtungen, kulturelle Einrichtungen, Verkaufsräume oder Schank- und Speiseräume handelt,
- Räume, die in Bahnhofs- oder Flughafenhallen, Passagen oder innerhalb von Kaufhäusern und Einkaufszentren liegen,
- Arbeitsräume mit einer Grundfläche von mindestens 2.000 qm, sofern Oberlichter oder andere bauliche Vorrichtungen vorhanden sind, die Tageslicht in den Arbeitsraum lenken.

Bereits bestehende Räume, die die Anforderungen an eine Sichtverbindung nach außen nicht erfüllen, dürfen solange weiterbetrieben werden, bis sie wesentlich erweitert oder umgebaut werden (vgl. Nr. 3.4 Abs. 3 des Anhangs der ArbStättV).

## 6. Integration der Bildschirmarbeitsverordnung in die ArbStättV

Bisher war der Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Bildschirmarbeit in der seit 1996 geltenden Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV) geregelt. Dies hat der Gesetzgeber mit der ArbStättV 2016 geändert. Die bisherigen Regelungen der BildscharbV sind weitgehend in die ArbStättV 2016, insbesondere in den neuen Anhang 6, übernommen worden. Mit Inkrafttreten der ArbStättV 2016 ist die BildscharbV aufgehoben worden.

## II. Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Umsetzung der Vorgaben der ArbStättV

Der Betriebsrat hat bei der betrieblichen Umsetzung der Vorgaben der ArbStättV nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitzubestimmen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts besteht das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei allen ausfüllungsbedürftigen Rahmenvorschriften des staatlichen Arbeitsschutzrechts. Eine ausfüllungsbedürftige Rahmenvorschrift liegt dann vor, wenn eine Rechtsvorschrift des staatlichen Arbeitsschutzrechts dem Arbeitgeber zu bestimmten Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes verpflichtet (z.B. zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung, zur Unterweisung der

Beschäftigten oder zur barrierefreien Gestaltung der Arbeitsstätte), ohne ihm bei der betrieblichen Umsetzung dieser Maßnahmen zwingende Vorgaben zu machen mit der Folge, dass dem Arbeitgeber insoweit ein Handlungsspielraum eingeräumt ist, bei dessen Ausfüllung der Betriebsrat mitzubestimmen hat.

Die Vorschriften der ArbStättV geben dem Arbeitgeber nur das zu erreichende Schutzziel (z.B. barrierefreie Gestaltung der Arbeitsstätte in § 3a Abs. 2 ArbStättV, ausreichende Größe und lichte Höhe von Arbeitsräumen in Nr. 1.2 des Anhangs der ArbStättV, gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur in Nr. 3.5 des Anhangs der ArbStättV) vor, ohne dabei konkret vorzuschreiben, wie das betreffende Schutzziel im Einzelnen zu erfüllen ist. Es handelt sich deshalb bei den Vorschriften der ArbStättV und ihres Anhangs um ausfüllungsbedürftige Rahmenvorschriften im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts mit der Folge, dass der Betriebsrat bei der betrieblichen Umsetzung der Vorgaben und Anforderungen der ArbStättV durch den Arbeitgeber nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitzubestimmen hat.

#### Seminartipp:

» **Arbeitsschutz live erleben - mit Praxistag Arbeitsschutzausstellung  
Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Praxis**

20.06.2017 - 22.06.2017 Dortmund

10.10.2017 - 12.10.2017 München

28.11.2017 - 30.11.2017 Dortmund

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

## 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: 01.03.2017

Nächste Ausgabe: 03.04.2017