



## INHALT

### Frage des Monats

- » Schulungsanspruch auch noch kurz vor der Wahl?

### Schwerpunktthema

- » Neue "Spielregeln" zur Befristung von Arbeitsverträgen

### Aktuelle Entscheidungen

- » I. Ausnutzung des Betriebsratsamtes
- » II. Sonderkündigungsschutz
- » III. Kündigungsfrist in der Probezeit
- » IV. Wettbewerbsverbot

### Wissenswertes

- » Wertschätzung und Achtsamkeit

### Der besondere Seminartipp

- » Geheimwaffe EQ: Der bewusste Umgang mit Emotionen im BR-Alltag

### Praxistipp

- » Industrie 4.0. = Schöne neue (Arbeits-)Welt?

### Inhouse-Service

- » T.E.A.M. steht noch mal für...?

### Aktuelle Seminare

- » in Kürze
- » für besondere Zielgruppen

### Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » Bezahlt frei ohne den Jahresurlaub zu opfern, geht das?



Besuchen Sie uns auf facebook!

## Liebe Leserin, lieber Leser,



Sie befinden sich bereits im Endspurt auf der Zielgeraden Ihres Betriebsratsamtes. Im kommenden Jahr stehen die nächsten Wahlen an. Nun müssen Sie sich aufgrund eines auftretenden Problems, zu dem Sie als Arbeitnehmersvertreter hinzu gerufen wurden, um eine Sache kümmern, zu der Ihnen die notwendigen Rechtskenntnisse fehlen. Dürfen Sie sich trotzdem noch ein Seminar aussuchen,

das Sie auf Stand bringt, damit Sie Ihre Rechte und Pflichten ordnungsgemäß wahrnehmen können? Wie sieht es momentan mit Ihrem Schulungsanspruch aus? Lesen Sie dazu die heutige Frage des Monats.

Ob Sie sich für Neuigkeiten zur Befristung von Arbeitsverträgen interessieren oder erfahren möchten, wie Ihre Betriebskultur von mehr Wertschätzung und Achtsamkeit profitieren kann: In unserem heutigen Newsletter werden Sie in jedem Fall fündig.

Ich wünsche Ihnen eine angenehme Lektüre und einen sonnigen Start in den Frühling!

Mit besten Grüßen aus Münster!

Ihr Thomas Ramm

Syndikusrechtsanwalt und Leiter des Bereichs Rechtsreferenten



## Kann ich auch noch kurz vor der Wahl eine Schulung besuchen?



Bald ist es wieder soweit. 2018 - regelmäßig wie die Fußballweltmeisterschaft - finden im nächsten Jahr wieder die Betriebsratswahlen statt. Und (kurz) vor diesen Wahlen halten sich auch viele Betriebsräte mit ihren Seminarbesuchen zurück. Das ist sehr bedauerlich, denn nur ein geschulter Betriebsrat kann seine Rechte und die Rechte seiner Belegschaft ordnungsgemäß wahrnehmen.

Rechtlich steht dem Schulungsanspruch auch nichts entgegen. Das oberste deutsche Arbeitsgericht hat das schon im Jahre 2008 entschieden. Dass Betriebsräte Schulungen auch noch kurz vor der Wahl besuchen dürfen scheint dennoch - auch fast ein Jahrzehnt später - nur wenig bekannt zu sein. Grund genug für uns um dieser Thematik eine Frage des Monats zu widmen.

### **Erst einmal zu den Basics ...**

Also, der Schulungsanspruch des Betriebsrates ist in § 37 BetrVG geregelt. Hier heißt es wiederrum in Absatz 6, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat Schulungen zu gewähren hat, wenn diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats "erforderlich" sind.

Entscheidend ist also immer die "Erforderlichkeit" der Schulung. Was jedoch heißt das jetzt konkret? Die Rechtsprechung bejaht die Erforderlichkeit dann, wenn die vermittelten Kenntnisse unter Berücksichtigung der konkreten Situation im Betrieb und im Betriebsrat benötigt werden, damit das Gremium seine derzeit und demnächst anfallenden gesetzlichen Aufgaben wahrnehmen kann. Entscheidend ist also nicht, dass konkrete Situationen absehbar sind, die besondere Kenntnisse aus der Schulung voraussetzen, sondern, dass der Betriebsrat dies bei der Beschlussfassung nicht ausschließen konnte und diese Kenntnisse möglicherweise in der Zukunft benötigen.

### **Keine Diskussion bei den Grundlagenseminaren!**

Die Rechtsprechung unterscheidet beim Seminarbesuch zwischen Grundlagen- und Spezialschulungen.

Möchte der Betriebsrat durch eine Schulung Spezialwissen erwerben, also solches, das über die Grundkenntnisse hinausgeht, muss er hierzu einen aktuellen, betriebsbezogenen Anlass darlegen. Ein solcher kann beispielsweise dann gegeben sein, wenn eine Betriebsschließung ansteht oder ein Betriebsratsmitglied ein besonderes Amt übernimmt.

Einfacher ist es, wenn es "nur" um die Vermittlung von sog. "Grundlagenwissen" geht. So gehört die Schulung allgemeiner Kenntnisse im Betriebsverfassungs-, Arbeits- und Arbeitssicherheitsrecht (!) in den sog. Grundlagenseminaren in jedem Fall zu den zulässigen Schulungsinhalten. Die Teilnahme an solch einem Seminar bedarf keiner besonderen Begründung der Erforderlichkeit. Der Betriebsrat fasst einfach einen Beschluss – und fertig!

### **Die Grundlagenentscheidung des BAG aus dem Jahre 2008**

So einfach wie jetzt zu seiner Schulung zu kommen, war es jedoch nicht immer. Wollten die Betriebsräte vor dem Jahr 2008 eine Schulung kurz vor Ende ihrer Wahlperiode besuchen, verlangte die Rechtsprechung von ihnen eine besondere Begründung der Erforderlichkeit. Konkret bedeutete das, dass die Betriebsräte in der Regel ab einem halben Jahr vor Ablauf ihrer Amtszeit keinen Qualifizierungsanspruch mehr hatten, es sei denn, sie konnten einen konkreten betrieblichen Anlass benennen.

Von dieser Rechtsprechung wich das Bundesarbeitsgericht in seiner Grundsatzentscheidung aus dem Jahre 2008 (BAG 7 AZR 90/07) explizit ab. In seiner richtungsweisenden Entscheidung wies das oberste deutsche Arbeitsgericht darauf hin, dass der Betriebsrat seine gesetzlichen Aufgaben gegen Ende der Amtsperiode nur dann erfüllen kann, wenn alle Betriebsratsmitglieder über ein Mindestmaß an Wissen über die Rechte und Pflichten einer Arbeitnehmervertretung verfügen. Der Betriebsrat muss seit dieser Entscheidung die Erforderlichkeit der Schulung, auch kurz vor Ende der seiner Amtszeit, nicht mehr gesondert darlegen.

Der Beurteilungsspielraum des Betriebsrats ist erst dann überschritten, wenn dieser sich rechtsmissbräuchlich verhalten sollte. Das wäre beispielsweise dann der Fall, wenn offensichtlich wäre, dass das zu schulende Betriebsratsmitglied in seiner verbleibenden Amtszeit das Wissen nicht mehr benötigt.

### **E. Bendick**

Ass. jur.

### Neue "Spielregeln" zur Befristung von Arbeitsverträgen



von **Klaus Griese**  
Richter am Arbeitsgericht

Die Befristung von Arbeitsverträgen ist unter anderem in § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt. Man unterscheidet im Wesentlichen:

- die Befristung **mit** sachlichem Grund (§ 14 Absatz 1 TzBfG) und
- **ohne** sachlichen Grund (§ 14 Absatz 2 TzBfG).

Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der **Schriftform** (§ 14 Absatz 5 TzBfG). Dementsprechend muss auf der Vertragsurkunde - vor Beschäftigungsbeginn - die Befristung vereinbart und von beiden Parteien unterzeichnet sein.

Ist die Befristung rechtsunwirksam, so besteht ein unbefristeter Arbeitsvertrag (§ 16 Absatz 1 TzBfG).

Allerdings muss der Arbeitnehmer, der die Unwirksamkeit der jeweiligen Befristungsabrede geltend machen will, **spätestens 3 Wochen nach Ablauf des vereinbarten Befristungszeitraums** Klage beim Arbeitsgericht erhoben haben, gerichtet auf Feststellung, dass die Befristung rechtsunwirksam ist (§ 17 Satz 1 TzBfG). **Nach Ablauf dieser Frist gilt die Befristung als von Anfang an rechtswirksam** (§ 17 Satz 2 TzBfG in Verbindung mit § 7 KSchG).

#### a.) Zur Befristung mit sachlichem Grund (§ 14 Absatz 1 TzBfG)

Die in § 14 Absatz 1 TzBfG genannten Fallgruppen stellen nur **Regelbeispiele** dar. Es sind auch andere Fallgruppen denkbar. Leitmotiv des Gesetzgebers ist es, dass ein "verständiger" Arbeitgeber befristete Arbeitsverträge wirksam vereinbaren kann, sofern dies sachgerecht und vernünftig ist.

Die Rechtsprechung prüft grundsätzlich die Wirksamkeit nur der letzten Befristungsabrede. Auch bei "Kettenarbeitsverträgen" sind keine erhöhten Anforderungen an den Sachgrund der Befristung zu stellen.

Allerdings kann im Einzelfall eine **Rechtsmissbrauchskontrolle** angezeigt sein, wenn der Arbeitnehmer langjährig im Rahmen einer Vielzahl von befristeten Verträgen beschäftigt wird. Wann eine solche Kontrolle angezeigt ist, war in der Vergangenheit nicht sicher prognostizierbar.

Das BAG (Urteil vom 26. Oktober 2016 - 7 AZR 135/15) hat nun eine Art "**Missbrauchsampel**" geschaffen, die hoffentlich mehr Rechtssicherheit bringen wird.

#### Der vom BAG zu entscheidende Fall:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses.

Der Kläger studierte an der Sporthochschule K bis zum Vordiplom. Er ist Diplom-Trainer. Über eine Lehramtsbefähigung verfügt er nicht. In der Zeit von Oktober 2007 bis Februar 2014 wurde der Kläger am städtischen Gymnasium in R als Vertretungslehrer im Fach Sport im Rahmen von 16 befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt.

Mit der Klage hat sich der Kläger gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der zuletzt vereinbarten Befristung 2014 gewandt. Er meint, der Sachgrund der Vertretung liege nicht vor. Außerdem könne sich das beklagte Land aufgrund der gesamten Dauer der Vertragslaufzeit und der hohen Zahl befristeter Arbeitsverträge nicht auf den Sachgrund der Vertretung berufen.

#### Die Lösung:

Arbeitsgericht und LAG haben der Klage stattgegeben. Das BAG hat sie abgewiesen.

- Die im letzten Arbeitsvertrag vereinbarte Befristung zum 7. Februar 2014 ist durch den Sachgrund der Vertretung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG, § 21 Abs. 1 BEEG gerechtfertigt.
- Ein institutioneller Rechtsmissbrauch liegt nicht vor. Die Gerichte dürfen sich zwar bei der Befristungskontrolle nicht auf die Prüfung des geltend gemachten Sachgrunds beschränken. Sie sind vielmehr verpflichtet, durch Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls auszuschließen, dass Arbeitgeber missbräuchlich auf befristete Arbeitsverträge zurückgreifen. Hierzu sind stets alle Umstände

des jeweiligen Einzelfalls zu prüfen und dabei insbesondere die Zahl der mit derselben Person oder zur Verrichtung der gleichen Arbeit geschlossenen aufeinanderfolgenden befristeten Verträge zu berücksichtigen. Ist danach die Prüfung eines institutionellen Rechtsmissbrauchs veranlasst, sind weitere Umstände zu berücksichtigen.

(1) Zur Bestimmung der Schwelle einer rechtsmissbräuchlichen Gestaltung von Sachgrundbefristungen kann an die gesetzlichen Wertungen in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG angeknüpft werden. Die sachgrundlose Befristung ist danach möglich bis zu einer Gesamtdauer von 2 Jahren mit maximal dreimaliger Verlängerungsmöglichkeit.

(2) Ist ein Sachgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG gegeben, lässt erst das **erhebliche Überschreiten dieser Grenzwerte** den Schluss auf eine missbräuchliche Gestaltung zu. Dazu die folgende "Missbrauchsampel":

	Fallgruppe 1	Fallgruppe 2
<b>Grün (kein Rechtsmissbrauch)</b>	Max. 8 Jahre Beschäftigungszeit <b>oder</b> max. 12 Verlängerungen	Max. 6 Jahre Beschäftigungszeit <b>und</b> maximal 9 Verlängerungen
<b>Gelb (umfassende Missbrauchskontrolle)</b>	Mehr als 8 Jahre Beschäftigungszeit <b>oder</b> mehr als 12 Verlängerungen	Mehr als 6 Jahre Beschäftigungszeit <b>und</b> mehr als 9 Verlängerungen
<b>Rot (Missbrauch indiziert)</b>	Mehr als 10 Jahre Beschäftigungszeit <b>oder</b> mehr als 15 Verlängerungen	Mehr als 8 Jahre Beschäftigungszeit <b>und</b> mehr als 12 Verlängerungen

Im vom BAG zu entscheidenden Fall lag die Phase "Gelb" (2. Fallgruppe) und die Phase "rot" (1. Fallgruppe) vor. Wegen der Besonderheiten des Falles hat das BAG aber gleichwohl einen Rechtsmissbrauch nicht angenommen.

#### b.) Zur Befristung ohne sachlichen Grund:

§ 14 Absatz 2 TzBfG erlaubt die Befristung ohne sachlichen Grund

- bis zu einer Gesamtdauer von **2 Jahren**
- bei maximal **3 Verlängerungen** und
- sofern der Arbeitnehmer zuvor bei demselben Arbeitgeber nicht beschäftigt war.

Diese Befristungsmöglichkeit besteht - mit kurzer Unterbrechungszeit - seit vielen Jahren und war ursprünglich im Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG) geregelt. Ob der Gesetzgeber nach der Bundestagswahl daran weiter festhalten wird, ist ungewiss. Der Kanzlerkandidat der SPD hat erklärt, die Befristung ohne sachlichen Grund sei unsozial und müsse abgeschafft werden. Die weitere Entwicklung bleibt also abzuwarten. Zurzeit gilt § 14 Absatz 2 TzBfG noch.

**Darüber hinaus regelt § 14 Absatz 2 Satz 3 TzBfG, dass durch Tarifvertrag die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend festgelegt werden kann.** Alle Fachleute sind sich darüber einig,

- dass durch Tarifvertrag **alternativ wie auch kumulativ** die Höchstdauer sowie die Anzahl der Verlängerungen geregelt werden kann und
- dass europarechtliche Beschränkungen unter dem Gesichtspunkt des Arbeitnehmerschutzes zu beachten sind.
- Nunmehr hat das **BAG (Urteil vom 26.10.2016 - 7 AZR 140/15)** entschieden, dass die den Tarifvertragsparteien durch § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG eröffnete Möglichkeit, die Höchstdauer der Befristung und/oder die Anzahl der Vertragsverlängerungen abweichend von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG festzulegen, begrenzt ist auf eine Gesamtdauer von bis zu **6 Jahren** und der höchstens **neunmaligen Verlängerung** bis zu dieser Gesamtdauer.

#### Seminartipp:



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

16.05.2017 - 19.05.2017 Hamburg  
16.05.2017 - 19.05.2017 Garmisch-Partenkirchen  
30.05.2017 - 02.06.2017 Berlin  
13.06.2017 - 16.06.2017 Warnemünde/Ostsee  
20.06.2017 - 23.06.2017 Nürnberg

» **mehr Termine ...**

» **Mit Gerichtsbesuch!**

## Aktuelle Entscheidungen

### I. Ausnutzung des Betriebsratsamtes

Ein Betriebsratsmitglied droht an, erst dann über eine Betriebsvereinbarung verhandeln zu wollen, wenn seine privaten Angelegenheiten (hier: Forderung gegenüber dem Arbeitgeber auf Zahlung einer Zulage) erledigt sind. Kann es deshalb aus dem Betriebsrat ausgeschlossen werden?

**LAG München, Beschluss vom 17. Januar 2017 - 6 TaBV 97/16 - nicht rechtskräftig**

» [Lesen Sie weiter ...](#)

### Seminartipp:

» [Schwierige Mitmenschen im Unternehmen und im Betriebsrat](#)

[Der Umgang mit schwierigen Persönlichkeiten](#)

30.05.2017 - 02.06.2017 Friedrichsh./Bodensee

20.06.2017 - 23.06.2017 Düsseldorf

11.07.2017 - 14.07.2017 Berlin

05.09.2017 - 08.09.2017 Travemünde/Ostsee

10.10.2017 - 13.10.2017 Bernried/Starnberger See

» [mehr Termine ...](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Ein Betriebsratsmitglied kann aus dem Betriebsrat ausgeschlossen werden, wenn es androht, erst dann über eine Betriebsvereinbarung verhandeln zu wollen, wenn seine privaten Angelegenheiten (hier: Forderung gegenüber dem Arbeitgeber auf Zahlung einer Zulage) erledigt sind.

### Der Fall:

Der Arbeitnehmer ist seit langer Zeit Vorsitzender des im Betrieb der Arbeitgeberin gebildeten Betriebsrats. Seit 2014 verlangte er von der Arbeitgeberin unter anderem die Zahlung eines Entgeltausgleichs für sich. Ein entsprechendes Klageverfahren ruht. Während dieser Zeit verhandelten die Betriebsparteien über den Abschluss einer Betriebsvereinbarung eines Schichtmodells am Wochenende (§ 87 Absatz 1 Nr. 2 und 3 BetrVG). Anlässlich dieser Verhandlungen erklärte der Betriebsratsvorsitzende gegenüber der Arbeitgeberin, er werde die Verhandlungen erst nach einer positiven Entscheidung über seine private Forderung wieder aufnehmen und bis dahin gegebenenfalls boykottieren. Die Arbeitgeberin beantragt, den Beteiligten aus dem Betriebsrat auszuschließen.

### Die Lösung:

Das Arbeitsgericht wies den Antrag ab, das LAG gab ihm nach Beweisaufnahme statt.

Der Beteiligte ist aus dem Betriebsrat auszuschließen (§ 23 Absatz 1 BetrVG).

In den Äußerungen des Betriebsratsvorsitzenden ist eine grobe, objektiv erhebliche und schwerwiegende Verletzung der ihm obliegenden gesetzlichen Pflichten zu sehen, so dass seine weitere Amtsausübung untragbar erscheint. Der Betriebsratsvorsitzende hat mit seinen Aussagen zu erkennen gegeben, seine betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben zu vernachlässigen, bis seine vermeintlichen persönlichen Ansprüche befriedigt sind. Damit hat er versucht, seine betriebsverfassungsrechtliche Stellung zur Erlangung privater Vorteile einzusetzen. Es besteht auch eine negative Zukunftsprognose, da auch in Zukunft mit einer weiteren unerlaubten Druckausübung zu rechnen ist, wodurch das Vertrauensverhältnis erschüttert ist.

### Hinweis für die Praxis:

Der Ausschluss aus dem Betriebsrat bzw. die Auflösung des Betriebsrats (§ 23 Absatz 1 BetrVG) setzt eine grobe Verletzung der gesetzlichen - betriebsverfassungsrechtlichen - Pflichten voraus.

- Gemäß § 2 Absatz 1 BetrVG arbeiten Arbeitgeber und Betriebsrat vertrauensvoll zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammen.
- Gemäß § 78 Satz 2 BetrVG dürfen Betriebsratsmitglieder wegen ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden.
- Gemäß § 37 Absatz 1 BetrVG führen die Mitglieder des Betriebsrats ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.
- Ob der Betriebsratsvorsitzende Anspruch auf die verlangten Geldleistungen hat, mag gegebenenfalls durch die Arbeitsgerichte geklärt werden. Eine Verquickung von Betriebsratsamt und persönlichen Interessen stellt einen erheblichen Verstoß gegen betriebsverfassungsrechtliche Pflichten dar und kann, wie die Entscheidung zeigt, den Ausschluss aus dem Betriebsrat rechtfertigen.
- **Aber:** Der Ausschluss aus dem Betriebsrat erfolgt erst nach **rechtskräftiger** Entscheidung der Arbeitsgerichte (vgl. LAG Nürnberg, Beschluss vom 25.2.2016 - 7 TaBVGa 4/15). Bis dahin bleibt das Betriebsratsmitglied im Amt. Mit dem Ende der Amtszeit des Betriebsrats endet das

Rechtsschutzinteresse des Arbeitgebers an der Fortsetzung des Ausschlussverfahrens (vgl. BAG, Beschluss vom 18.5.2016 - 7 ABR 81/13). Wird das Betriebsratsmitglied turnusmäßig oder nach Rücktritt des gesamten Betriebsrats erneut in das Gremium gewählt, rechtfertigt eine Pflichtverletzung aus der vorausgegangenen Amtszeit den erneuten Ausschluss aus dem Betriebsrat nicht (vgl. BAG, Beschluss vom 27.7.2016 - 7 ABR 14/15).

- Ob also das Ausschlussverfahren überhaupt bis zur Neuwahl des Betriebsrats abgeschlossen werden wird, dürfte zweifelhaft sein. Jedenfalls kann der Betriebsratsvorsitzende erneut kandidieren und wird, sofern er gewählt wird, wieder Betriebsratsmitglied.

## II. Sonderkündigungsschutz

Kann ein Sonderkündigungsschutz durch Betriebsvereinbarung gegen § 77 Absatz 3 BetrVG verstoßen?

**BAG, Urteil vom 26. Januar 2017 - 2 AZR 405/16**

### Seminartipp:

» **Betriebsvereinbarungen I**  
**Gesetzliche Regeln kennen und nutzen**  
27.06.2017 - 30.06.2017 Frankfurt/Main  
24.10.2017 - 27.10.2017 Timmendorfer Strand

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!

### Der Fall:

Die Klägerin war seit 1981 zunächst bei der S als Schreibkraft, später als Telefonistin beschäftigt. Bei der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin existierte seit dem Jahr 1969 eine mehrfach - letztmals am 18. Dezember 2009 - abgeschlossene Betriebsvereinbarung, wo es in § 4 heißt:

"Mitarbeiter/-innen, die mehr als 20 Jahre ununterbrochen in der Bank tätig gewesen sind, können nur aus einem in ihrer Person liegenden wichtigen Grund gekündigt werden."

§ 17 Nr. 3 des Manteltarifvertrages (MTV) für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken vom 12.11.75 lautet:

- "Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens 15 Jahre angehören, sind nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes und bei Betriebsänderungen im Sinne des § 111 BetrVG kündbar."

In den Schlussbestimmungen des MTV - zuletzt in § 19 Nr. 3 - heißt es seit dem Jahr 1954:

- "Günstigere Arbeitsbedingungen, auf die ein AN durch BV oder Kraft eines besonderen AV Anspruch hat, bleiben bestehen."

Nach Wegfall der bisher von der Klägerin verrichteten Aufgaben infolge Outsourcing kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis betriebsbedingt. Dagegen klagt die Klägerin.

### Die Lösung:

Die Klage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg.

- Der MTV hindert die Kündigung nicht, da eine Betriebsänderung vorlag.
- § 17 Nr. 3 MTV Banken führt nach § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG zur Unwirksamkeit von Betriebsvereinbarungen, die einen Sonderkündigungsschutz für langjährig Beschäftigte vorsehen.
- § 19 Nr. 3 MTV ist eine bloße **Besitzstandsklausel**. Es sollen keine Rechtsgrundlagen sondern lediglich in "vortarifizierter" Zeit erworbene Ansprüche des einzelnen AN bestehen bleiben. Danach konnte allenfalls ein besonderer Kündigungsschutz weiter gelten, den ein Arbeitnehmer schon vor dem Inkrafttreten von § 17 Nr. 3 MTV im Jahr 1975 erworben hatte, weil er zu diesem Zeitpunkt bereits mehr als zwanzig Jahre ununterbrochen bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten tätig gewesen war.
- Dem Arbeitgeber ist es selbst dann nicht nach § 242 BGB verwehrt, sich auf die Unwirksamkeit einer BV zu berufen, wenn er bei ihrem Abschluss wusste, dass die getroffenen Regelungen gegen § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG bzw. § 70 Abs. 1 Satz 2 LPVG NRW verstoßen.
- Eine Umdeutung einer unwirksamen Betriebsvereinbarung in eine vertragliche Einheitsregelung (Gesamtzusage oder betrieblichen Übung) kommt nur in Betracht, wenn besondere Umstände

ausnahmsweise die Annahme rechtfertigen, der Arbeitgeber habe sich unabhängig von der Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung auf jeden Fall verpflichten wollen, seinen Arbeitnehmern die in dieser vorgesehenen Leistungen zu gewähren.

#### **Hinweis für die Praxis:**

Eine Entscheidung, die wieder einmal zeigt, wie eng die Grenzen für die Betriebsparteien sind, über einen Tarifvertrag hinausgehende Regelungen - auch zugunsten der Arbeitnehmer - wirksam vereinbaren zu können.

**Übrigens:** Selbst wenn in dem vom BAG entschiedenen Fall die Arbeitgeberin nicht tarifgebunden gewesen wäre und den Tarifvertrag auch nicht im Betrieb angewandt hätte, wäre die Betriebsvereinbarung unwirksam gewesen, sofern der betriebliche und fachliche Geltungsbereich des Tarifvertrages eröffnet gewesen wäre (vgl. z.B. BAG, Urteil vom 25.2.2015 - 5 AZR 481/13). Tarifverträge sperren auch dann im Betrieb vereinbarte Betriebsvereinbarungen.

---

### **III. Kündigungsfrist in der Probezeit**

Gemäß § 622 Abs. 3 BGB ist in der Probezeit die Beendigung des Arbeitsverhältnisses von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen kündbar. Gilt diese Kündigungsfrist auch, wenn die Vertragsgestaltung nicht eindeutig ist?

**BAG, Urteil vom 23. März 2017 - 6 AZR 705/15**

#### **Seminartipp:**

» [Direktionsrecht, Versetzung und Änderungskündigung](#)  
[Grenzen des Weisungsrechts des Arbeitgebers](#)  
20.06.2017 - 22.06.2017 Wiesbaden  
29.11.2017 - 01.12.2017 Hamburg

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!

Sieht der Arbeitsvertrag eine Probezeit von längstens sechs Monaten vor, kann das Arbeitsverhältnis gemäß § 622 Abs. 3 BGB ohne weitere Vereinbarung von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Ist jedoch in einem vom Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag in einer weiteren Klausel eine längere Kündigungsfrist festgelegt, ohne unmissverständlich deutlich zu machen, dass diese längere Frist erst nach dem Ende der Probezeit gelten soll, ist dies vom Arbeitnehmer regelmäßig dahin zu verstehen, dass der Arbeitgeber schon während der Probezeit nur mit der vereinbarten längeren Frist kündigen kann.

#### **Der Fall:**

Der Kläger war ab April 2014 bei der Beklagten als Flugbegleiter beschäftigt. Im schriftlichen Arbeitsvertrag, den die Beklagte vorformuliert hatte, war in § 1 pauschal bestimmt, dass sich die Rechte und Pflichten der Parteien nach einem Manteltarifvertrag richten. Dieser sah während der Probezeit besondere Kündigungsfristen vor. In § 3 des Arbeitsvertrags war unter der Überschrift "Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses" vorgesehen, dass die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses als Probezeit gelten. In § 8 des Vertrags, der mit "Beendigung des Arbeitsverhältnisses" überschrieben war, war ohne Bezugnahme auf § 1 oder § 3 des Vertrags festgelegt, dass eine Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Monatsende gelte. Am 5. September 2014 erhielt der Kläger eine Kündigung zum 20. September 2014. Er begehrt die Feststellung, das Arbeitsverhältnis habe erst mit Ablauf der in § 8 des Arbeitsvertrags vereinbarten Frist und damit zum 31. Oktober 2014 geendet.

#### **Die Lösung:**

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, LAG und BAG gaben ihr statt.

Die Bestimmungen des von der Beklagten vorformulierten Arbeitsvertrags sind als AGB so auszulegen, wie sie ein durchschnittlicher, regelmäßig nicht rechtskundiger Arbeitnehmer versteht. Aus Sicht eines solchen Arbeitnehmers lässt eine Vertragsgestaltung wie die im Arbeitsvertrag der Parteien nicht erkennen, dass dem Verweis auf den Manteltarifvertrag und der Vereinbarung einer Probezeit eine Bedeutung für Kündigungsfristen zukommt. Nach Wortlaut und Systematik des Vertrags ist vielmehr allein die Bestimmung einer sechswöchigen Kündigungsfrist maßgeblich. Diese Frist gilt auch für Kündigungen in der vereinbarten Probezeit.

#### **Hinweis für die Praxis:**

Anders wäre der Fall sicherlich entschieden worden, wenn anlässlich der Vereinbarung der Probezeit ausdrücklich vereinbart worden wäre, dass während dieser Zeit eine zweiwöchige Kündigungsfrist gilt, sei es auch nur durch ausdrückliche Bezugnahme auf § 622 Absatz 3 BGB. So aber handelt es sich um mehrdeutige Klauseln, die zu Lasten des Verwenders der AGB, hier also des Arbeitgebers gehen.

---

### **IV. Wettbewerbsverbot - fehlende**

#### **Seminartipp:**

## Karenzenschädigung - salvatorische Klausel

Ist ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot nichtig, wenn die Vereinbarung entgegen § 110 GewO in Verbindung mit § 74 Abs. 2 HGB keinen Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Karenzenschädigung beinhaltet?

**BAG, Urteil vom 22. März 2017 - 10 AZR 448/15**

### » [Arbeitsrecht - Kompakt I](#) [Ihr Schnell-Einstieg in das Arbeitsrecht](#)

30.05.2017 - 01.06.2017 Hannover

27.06.2017 - 29.06.2017 Stuttgart

04.07.2017 - 06.07.2017 Bonn-Bad Godesberg

18.07.2017 - 20.07.2017 Berlin

29.08.2017 - 31.08.2017 Hamburg

» [mehr Termine ...](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist nichtig, wenn die Vereinbarung entgegen § 110 GewO in Verbindung mit § 74 Abs. 2 HGB keinen Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Karenzenschädigung beinhaltet. Weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer können aus einer solchen Vereinbarung Rechte herleiten. Eine in AGB enthaltene salvatorische Klausel führt nicht - auch nicht einseitig zugunsten des Arbeitnehmers - zur Wirksamkeit des Wettbewerbsverbots.

### Der Fall:

Die Klägerin war von 2008 bis 2013 als Industriekauffrau bei der Beklagten beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete durch Eigenkündigung der Klägerin. Im Arbeitsvertrag ist ein Wettbewerbsverbot vereinbart, welches der Klägerin untersagt, für die Dauer von zwei Jahren nach Beendigung des Vertrags in selbständiger, unselbständiger oder sonstiger Weise für ein Unternehmen tätig zu sein, das mit der Beklagten in direktem oder indirektem Wettbewerb steht. Für jeden Fall der Zuwiderhandlung ist eine Vertragsstrafe vorgesehen. Eine Karenzenschädigung sieht der Arbeitsvertrag nicht vor. Der Arbeitsvertrag enthält eine sogenannte salvatorische Klausel, wonach der Vertrag im Übrigen unberührt bleiben soll, wenn eine Bestimmung nichtig oder unwirksam ist. Anstelle der nichtigen oder unwirksamen Bestimmung solle eine angemessene Regelung gelten, die, soweit rechtlich möglich, dem am nächsten kommt, was die Vertragsparteien gewollt haben oder gewollt hätten, sofern sie bei Abschluss des Vertrags die Nichtigkeit oder Unwirksamkeit bedacht hätten.

Mit ihrer Klage verlangt die Klägerin, die das Wettbewerbsverbot eingehalten hat, für die Zeit von Januar 2014 bis Dezember 2015 eine monatliche Karenzenschädigung in Höhe von 604,69 Euro brutto.

### Die Lösung:

ArbG und LAG haben der Klage stattgegeben, das BAG wies sie ab.

- Wettbewerbsverbote, die keine Karenzenschädigung vorsehen, sind nichtig. Weder kann der Arbeitgeber aufgrund einer solchen Vereinbarung die Unterlassung von Wettbewerb verlangen noch hat der Arbeitnehmer bei Einhaltung des Wettbewerbsverbots Anspruch auf eine Karenzenschädigung.
- Eine in AGB enthaltene salvatorische Klausel kann einen solchen Verstoß nicht heilen und führt nicht - auch nicht einseitig zugunsten des Arbeitnehmers - zur Wirksamkeit des Wettbewerbsverbots.
- Wegen der Notwendigkeit, spätestens unmittelbar nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Entscheidung über die Einhaltung des Wettbewerbsverbots zu treffen, muss sich die (Un-)Wirksamkeit aus der Vereinbarung ergeben. Daran fehlt es bei einer salvatorischen Klausel, nach der wertend zu entscheiden ist, ob die Vertragsparteien in Kenntnis der Nichtigkeit der Vereinbarung eine wirksame Vereinbarung abgeschlossen hätten und welchen Inhalt die Entschädigungszusage gehabt hätte.

### Hinweis für die Praxis:

Wettbewerbsverbote werden häufig in Arbeitsverträgen vereinbart, halten aber nicht immer einer Überprüfung durch die Arbeitsgerichte stand. Soll der Arbeitnehmer auf Wettbewerb nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses für einen gewissen Zeitraum verzichten, ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine sogenannte Karenzenschädigung zu zahlen. Diese muss bereits im Arbeitsvertrag vereinbart worden sein. Anderenfalls ist das Wettbewerbsverbot nichtig und muss vom Arbeitnehmer nicht beachtet werden. Wettbewerbsverbote können aber auch "unverbindlich" sein, etwa sofern sie "zu weit gehen" (Beispiel: ein gewerblicher Arbeitnehmer in der Produktion soll ein 2 jähriges Wettbewerbsverbot, welches bundesweit gilt, beachten. Eine solche Vereinbarung steht in keinem Verhältnis zu den berechtigten Interessen des Arbeitgebers und führt faktisch zu einem Berufsverbot des Arbeitnehmers). Dann hat der Arbeitnehmer das Wahlrecht, ob er das Wettbewerbsverbot beachten will oder nicht (vgl. etwa BAG, Urteil vom 15.1.2014 - 10 AZR 243/13).



### Wertschätzung und Achtsamkeit - und die Betriebskultur gewinnt ganz automatisch



von **A. Garschagen**

Diplom-Pädagogin, Beraterin und Trainerin

Die Begriffe Wertschätzung und Achtsamkeit hört man aktuell überall. Und das mit gutem Grund! Was es bringt, achtsam und wertschätzend zu sein? Kurz auf den Punkt gebracht: Mehr Motivation, gute (Arbeits-)Beziehungen und letztendlich sogar Gesundheit. Es sind weder neue Begriffe noch neue Erfindungen - und trotzdem ist es gut und wichtig, dass sie mehr und mehr den Weg ins gesellschaftliche und betriebliche Bewusstsein finden. Denn sie verändern und verbessern dort die Betriebskultur.

Im Alltag sind wir sehr darauf programmiert zu funktionieren. Multitaskingfähig 15 Aufgaben und Anforderungen gleichzeitig zu jonglieren, ist im Job keine Seltenheit. Für Pausen ist kaum Zeit, die eigenen Kopfschmerzen werden mit Tabletten abgetan, über andere schnell das Urteil "der soll sich nicht so anstellen" gefällt. Huschen wir so über uns selbst und andere im Alltag hinweg, entwickeln sich destruktiv wirkende Muster - Überbelastung, Demotivation, Abgeschlagenheit, Krankheit. Dass wir abwertend und ungesund mit uns selbst und anderen umgehen, fällt uns dann häufig gar nicht mehr auf. Bewusste Achtsamkeitsentwicklung führt zu mehr Lebensenergie und kann ein Ausstieg aus dieser Abwärtsspirale sein.

#### **Achtsamkeit als Haltung zu sich selbst:**

Bei der Achtsamkeit ist die wachsame Aufmerksamkeit gegenüber den eigenen Zuständen und Emotionen zentral – mit purem Egoismus hat das allerdings nichts zu tun und darf auf keinen Fall verwechselt werden. Im Gegenteil: Gelingt es uns, Achtsamkeit uns selbst gegenüber als Haltung zu etablieren, werden wir anderen gegenüber mehr Wertschätzung in Form von ehrlichem Interesse und wertfreier Begegnung entwickeln. Achtsamkeit mit sich selbst und Wertschätzung gegenüber anderen bedingen sich gegenseitig!

Achtsam sein bedeutet, in einem guten Kontakt mit sich selbst zu sein und auf eigene Ressourcen zu achten. Das heißt in erster Linie, sich selbst bewusst wahrzunehmen. Fragen Sie sich "Wie geht es mir? Wie fühlt sich mein Körper an?" und lassen Sie sich für das Nachspüren Zeit. Achtsamkeitstraining lässt sich mit gezielten, kleinen Übungen in den Alltag integrieren. Durch regelmäßiges Training entwickeln Sie eine bewusste Haltung zu sich selbst. Sie werden schneller erkennen, was Sie möchten und was nicht. Eigene Meinungen werden deutlicher, gleichzeitig sinkt das Gefühl der Fremdbestimmung. Sie werden auch besser reflektieren können, was genau Sie ärgert, wenn auf der Arbeit dicke Luft ist. Mit bewusster Achtsamkeit steigt die innere Gelassenheit. Das führt dazu, klarer und besonnener in schwierigen Situationen zu bleiben.

Durch regelmäßige Achtsamkeitspraxis erleben Sie auch einen größeren Handlungsspielraum und mehr Raum für Kreativität. Es schenkt Ihnen innere Ruhe, um schwierigen Anforderungen im Alltag gelassen zu begegnen. Und Sie stärken damit Ihre Bewusstheit über persönliche Grenzen und körperliches Empfinden und erkennen dadurch Ihre Belastungsgrenzen früher.

#### **Von Achtsamkeit zur Wertschätzung zur positiven Betriebskultur: Die Wirkungskette**

Wenn Sie selber den Kontakt zu sich haben und in Ruhe hinterfragen, was Sie von Dingen halten, können Sie sich innere Klarheit darüber verschaffen. Haben Sie die Dinge für sich selbst sortiert, können Sie diese nach außen klarer formulieren. Gleichzeitig agieren Sie automatisch ehrlicher, was Sie authentisch und souverän wirken lässt. Es ist dann kein Wackelkurs von Ihnen zu erwarten, der zu Missmut oder falsch gedeuteten Versprechungen führt.

Nehmen Sie Ihre eigenen Bedürfnisse stärker wahr, anstatt es immer nur den anderen Recht machen zu wollen, werden Sie gleichzeitig die Ressourcen Ihrer Kolleginnen und Kollegen deutlicher wahrnehmen. Alleine das bewusste Wahrnehmen dessen, was der andere kann, welche Ziele eine Person hat, was seine Meinung ist, ist WERTSCHÄTZUNG. Wenn Sie so agieren, hat das positive Auswirkung auf das Miteinander in betrieblichen Zusammenhängen. Setzen wir Wertschätzung in alltägliche Begriffe um, steht da: echtes Interesse, Respekt, Offenheit anderen Meinungen gegenüber. Sie zeigen damit: "Ich schätze Deinen Wert! Ich schätze damit das, was tu tust!" Wenn Sie es nicht verstehen, seien Sie neugierig und fragen Sie nach den Zielen Ihres Gegenübers. Gehen Sie auf Entdeckungstour in der Welt Ihres Kollegen oder Ihrer Kollegin und versuchen Sie die anderen Perspektiven zu verstehen. Mit dieser Haltung vermeiden Sie Abwertung und Bloßstellung. Beides

sind destruktive Muster, die letztendlich meistens das unbewusste Ziel des Selbstschutzes haben.

Je achtsamer Sie mit sich sind, desto weniger werden Sie destruktive Mechanismen anderen gegenüber verwenden. Und je achtsamer Menschen mit sich selbst sind, desto mehr können sie den Wert anderer sehen. Diese positive Wirkung zieht ihr Band hinein in die Betriebskultur. Denn Betriebskultur spiegelt das wider, was jeder Einzelne dazu beiträgt. Also lässt sich als Fazit formulieren: Je mehr Menschen achtsam mit sich und anderen umgehen, desto mehr Wertschätzung wird sich untereinander entwickeln, desto positiver und konstruktiver wird sich die Betriebskultur entwickeln.

Wir freuen uns darauf, Sie auf unserem Symposium zu begrüßen!



### **Symposium: Rhetorik - die Macht professioneller Kommunikation**

**Reden, überzeugen, begeistern - mit persönlicher Kompetenz zum Erfolg in der BR-Arbeit**

27.06.2017 - 28.06.2017 Köln

[Inhalte & Vorträge](#)

[Unsere Referenten](#)

[Reservieren & Anmelden](#)

**Seminartipp:**

### **Wertschätzung, Achtsamkeit und Respekt**

**Die neuen Erfolgsfaktoren im Betrieb - ehrlich und fair statt Ellenbogenkultur**

## **Praxistipp**

### **Industrie 4.0. = Schöne neue (Arbeits-)Welt?**



Der Begriff Industrie 4.0. ist in aller Munde. Die Digitalisierung der Wirtschaft hat mittlerweile in vielen Unternehmen den Arbeitsalltag fest im Griff. Dies führt auch zu einem Wandel der Arbeitsverhältnisse. Der klassische "Nine-to-Five-Job" scheint allmählich der Vergangenheit anzugehören. Arbeitgeber verlangen von ihren Mitarbeitern immer größere Erreichbarkeit und Flexibilität, was durch Internet, Tablets und Smartphones aus technischer Sicht mittlerweile kein Problem mehr ist, ... doch ist eine solche Flexibilisierung auch im Interesse der Mitarbeiter? Erleichtert diese Digitalisierung wirklich die sogenannte "Work-Life-Balance", oder fördert diese ständige Erreichbarkeit der Mitarbeiter nicht vielmehr das Risiko psychischer Erkrankung?

Während psychische Erkrankungen vor zwanzig Jahren noch nahezu bedeutungslos waren, sind sie heute, im Zeitpunkt der Digitalisierung, die dritthäufigste Diagnosegruppe bei Krankschreibungen. Kann das wirklich ein Zufall sein?

Es macht zumindest aufmerksam auf die arbeitsrechtlichen Veränderungen, die diese schöne neue Welt mit sich bringen wird.

**» HR-Report 2017. Schwerpunkt Kompetenzen für eine digitale Welt**

**Seminartipp:**

**» Industrie 4.0 - Die Zukunft der (Betriebsrats-)Arbeit  
Digitalisierung der Industrie - starke Individualisierung und hohe Flexibilität**

20.06.2017 - 23.06.2017 München

11.07.2017 - 14.07.2017 Köln

10.10.2017 - 13.10.2017 Hamburg

14.11.2017 - 17.11.2017 Wiesbaden

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

### T.E.A.M. steht noch mal für...?



Abkürzungen begegnen uns jeden Tag und sind überall um uns herum, angefangen von der EDV über die SMS bis hin zu TÜV oder auch WM. Solche Abkürzungen sind genauer genommen Akronyme, also Kurzwörter, die aus den Anfangsbuchstaben mehrerer Wörter zusammengesetzt sind.

*"Toll Ein Anderer Macht's!"* hat sich als Auslegung für TEAM weit verbreitet und ist sicherlich den meisten bekannt. Entsprechende Erläuterungen haben vielleicht auch schon in Ihren Betriebsratssitzungen zu einem Schmunzeln geführt - oder für Verärgerung gesorgt?

Aber es gibt auch weitere Assoziationen - im negativen Sinne. So begegnen einem auch andere Hinweise, nämlich TEAM stehe für: *"Täglich Einen Anderen Mobben."*

Oder in der weiteren Steigerungsform:

**Terror Egoismus Aggression Missgunst.**

Wenn solche Wörter und deren Bedeutungen das umschreiben, was ein Team ausmacht bzw. für die Art und Weise der Teamarbeit stehen, ist es vermutlich schon zu spät und das Team sollte sich auflösen oder aufgelöst werden.

Vielleicht liegt es an der deutschen Sprache, denn im Englischen finden sich demgegenüber auch äußerst positive Erläuterungen und Beispiele, wie z.B.

**Together Everyone Achieves More**

Oder auch:

**Trust Empathy Achievement Motivation.**

Um genau letzteres zu erreichen, bedarf es vielerlei persönliche Kompetenzen. Wir unterstützen Sie gerne dabei, wenn Sie Ihre Zusammenarbeit im Betriebsratsteam verbessern möchten. Zum Beispiel mit einem maßgeschneiderten Workshop:

- Teamtraining und Teamentwicklung für Ihr BR-Gremium oder
- Einigkeit macht stark! Meinungsbildung und Zusammenarbeit im Gremium



Wir unterstützen Sie gerne dabei, wenn Sie Ihre Zusammenarbeit im Betriebsratsteam verbessern möchten. Zum Beispiel mit einem maßgeschneiderten Inhouse-Workshop:

» **Teamtraining und Teamentwicklung für Ihr Betriebsratsgremium**  
So optimieren Sie Ihren Erfolg und die Teamkultur  
» **Weitere Details zum Workshop ...**

» **Einigkeit macht stark**  
Meinungsbildung und Zusammenarbeit im Gremium  
» **Weitere Details zum Workshop ...**

Genauere Ziele und Inhalte Ihrer Veranstaltung entwickeln wir in enger Abstimmung mit Ihnen.

- » **Schreiben Sie uns! Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!**
- » **Der Weg zu Ihrem (ersten) Inhouse-Seminar ...**

## Aktuelle Seminare

### Seminare in Kürze

» **Suchtkrankheiten im Betrieb I**  
**Der richtige Umgang mit Alkohol und Sucht am Arbeitsplatz**

27.06.2017 - 30.06.2017 Nürnberg  
24.10.2017 - 27.10.2017 Berlin

» **Betriebliches Eingliederungsmanagement I**  
**Arbeitsunfähigkeit überwinden - Arbeitsplätze erhalten**

16.05.2017 - 18.05.2017 Münster  
30.05.2017 - 01.06.2017 Hamburg  
20.06.2017 - 22.06.2017 Dresden  
11.07.2017 - 13.07.2017 München  
22.08.2017 - 24.08.2017 Timmendorfer Strand

» **mehr Termine ...**

» **Arbeits- und Gesundheitsschutz I**

15.05.2017 - 19.05.2017 Timmendorfer Strand  
29.05.2017 - 02.06.2017 Leipzig  
26.06.2017 - 30.06.2017 Konstanz/Bodensee  
17.07.2017 - 21.07.2017 Hamburg  
28.08.2017 - 01.09.2017 Warnemünde/Ostsee

» **mehr Termine ...**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den  
Seminarartikel anklicken!



Foto: © Jonasginter - fotolia.com

» **Alle Seminare in dieser Stadt: Bremerhaven**

» **Typische Fehler in der Betriebsratsarbeit**  
**Stolperfallen erkennen und vermeiden**

30.05.2017 - 01.06.2017 Braunschweig  
26.09.2017 - 28.09.2017 Heidelberg

» **Lean-Office: Organisation und Management**  
**des Betriebsrats**  
**Ordnung schaffen, Informationen bündeln,**  
**effizient arbeiten**

30.05.2017 - 02.06.2017 Bansin/Usedom

» **Dienst- und Schichtplangestaltung**  
**Keine Einführung oder Änderung ohne**  
**Mitbestimmung!**

30.05.2017 - 02.06.2017 Frankfurt/Main  
19.09.2017 - 22.09.2017 Hamburg  
07.11.2017 - 10.11.2017 Düsseldorf

### Seminare für besondere Zielgruppen

» **Arbeit im Wirtschaftsausschuss I**

15.05.2017 - 19.05.2017 Dresden  
19.06.2017 - 23.06.2017 Münster  
10.07.2017 - 14.07.2017 Konstanz/Bodensee  
11.09.2017 - 15.09.2017 Berlin  
16.10.2017 - 20.10.2017 Bernried/Starnberger See

» **mehr Termine ...**

» **BetrVG - Kompakt I**

**Ihr rechtlicher Einstieg in die Betriebsratsarbeit**

16.05.2017 - 19.05.2017 Sellin/Rügen  
30.05.2017 - 02.06.2017 Freiburg  
20.06.2017 - 23.06.2017 Bad Homburg  
27.06.2017 - 30.06.2017 Dresden  
18.07.2017 - 21.07.2017 Hamburg

» **mehr Termine ...**

» **Ersatzmitglied des Betriebsrats I**  
**Startklar für den Einsatz im Betriebsrat**

16.05.2017 - 19.05.2017 Freiburg  
18.07.2017 - 21.07.2017 Berlin  
17.10.2017 - 20.10.2017 Boltenhagen/Ostsee  
21.11.2017 - 24.11.2017 München

» **Einführung BetrVG I**

**Ihr Einstieg in das Betriebsverfassungsrecht**

16.05.2017 - 19.05.2017 Leipzig  
16.05.2017 - 19.05.2017 Boltenhagen/Ostsee



Foto: Poko-Institut

» **Alle Seminare in dieser Stadt: Münster**

» **Protokoll- und Schriftführung des Betriebsrats**  
**I - mit PC**  
**Niederschriften, Beschlüsse, Widersprüche -**  
**schnell und effektiv dank PC**

29.05.2017 - 02.06.2017 Timmendorfer Strand  
03.07.2017 - 07.07.2017 Münster  
04.09.2017 - 08.09.2017 Berlin  
25.09.2017 - 29.09.2017 Würzburg  
23.10.2017 - 27.10.2017 Düsseldorf

» **mehr Termine ...**

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

30.05.2017 - 02.06.2017 Hamburg  
30.05.2017 - 02.06.2017 Friedrichsh./Bodensee  
13.06.2017 - 16.06.2017 Hamburg  
» [mehr Termine ...](#)

16.05.2017 - 19.05.2017 München  
16.05.2017 - 19.05.2017 Berlin  
30.05.2017 - 02.06.2017 Timmendorfer Strand  
30.05.2017 - 02.06.2017 Hamburg  
» [mehr Termine ...](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den  
Seminartitel anklicken!

## Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

### Bezahlt frei ohne den Jahresurlaub zu opfern, geht das?



Ja, durchaus. Generell gilt natürlich der Grundsatz: Ohne Arbeit kein Lohn. Aber wie so oft gibt es auch hier Ausnahmen. Mit den wichtigsten beschäftigen wir uns in der Frage des Monats.

#### § 616 BGB

Eine relativ unbekanntere aber durchaus nicht zu unterschätzende Regelung ist § 616 BGB. Hiernach hat der Arbeitnehmer dann einen Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit, wenn er unverschuldet durch einen in seiner Person liegenden Grund an der Arbeitsleistung gehindert ist, d.h. es kann ihm subjektiv nicht zugemutet werden seine Arbeitsleistung zu erbringen. Häufig wird dies bei besonderen familiären Ereignissen der Fall sein. In der Vergangenheit hat die Rechtsprechung unter anderem folgende Fallgruppen anerkannt:

- Die eigene Hochzeit
- Die Eintragung einer Lebenspartnerschaft nach dem LPartG
- Die Hochzeit der Kinder oder die Wiederverheiratung eines Elternteils
- Die goldene Hochzeit der Eltern
- Die Niederkunft der Ehefrau
- Religiöse Feste wie Erstkommunion und Konfirmation
- Begräbnisse im engen Familienkreis (Eltern, Kinder, Geschwister) oder im Haushalt lebender Angehöriger
- Persönliche Unglücksfälle (Einbruch, Brand)

Für eine bezahlte Freistellung gemäß § 616 BGB ist es also entscheidend, dass der Hinderungsgrund aus der persönlichen Sphäre des Arbeitnehmers stammt. Liegt ein objektiver Hinderungsgrund vor, wie z.B. Schneeverwehung, Glatteis oder allgemeine Verkehrsstörungen, ist ein Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlte Freistellung von der Arbeit ausgeschlossen.

**Praxistipp:** Sofern ein Anspruch gemäß § 616 BGB nicht gegeben sein sollte, besteht natürlich die Möglichkeit, dass der Arbeitnehmer Urlaub nimmt oder sich unbezahlt von der Arbeit freistellen lässt. Ein Rechtsanspruch auf unbezahlte Freistellung besteht allerdings nicht.

#### Wann muss der Arbeitgeber über die Arbeitsverhinderung informiert werden?

Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber dessen Arbeitsverhinderung rechtzeitig, d.h. unverzüglich mitzuteilen. Unterlässt er dies, verletzt er eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht. Im Wiederholungsfall kann dies zur Abmahnung führen.

#### Wie lange darf die Arbeitsverhinderung andauern?

Bei zeitlich klar abgrenzbaren Ereignissen, wie der eigenen Hochzeit oder der Geburt des eigenen Kindes, gewähren die Gerichte regelmäßig einen Anspruch auf bezahlte Freistellung von 1-2 Tagen. Entscheidend ist immer, dass die Abwesenheit des Arbeitnehmers zu dem speziellen Hinderungsgrund noch verhältnismäßig ist. Weitere Regelungen können sich darüber hinaus aus Tarifverträgen oder dem Arbeitsvertrag ergeben.

#### Kann der Anspruch auf Freistellung von der Arbeit gem. § 616 BGB ausgeschlossen werden?

Ja. § 616 BGB ist kein zwingendes Recht, d.h. durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag können Abweichungen sowohl zugunsten, als auch zulasten der Beschäftigten vereinbart werden. Sogar ein

kompletter Ausschluss des § 616 BGB ist möglich.

### Gibt es noch weitere gesetzliche Ansprüche auf Freistellung?

Ja, die gibt es! Hierzu zählen unter anderem:

- § 3 EFZG - Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 3 EFZG)
- §§ 3,11 MuSchG – Freistellungsanspruch für werdende Mütter
- §§ 629 BGB Freistellungsanspruch der Arbeitnehmer zur Stellensuche und gemäß § 38 SGB III zur Meldung bei der Agentur für Arbeit
- §§ 20 Abs. 3 S.2, 37 Abs.2, 6 und 7 BetrVG - Freistellung für Betriebsratsmitglieder zur Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben
- §§ 2 Abs.3 ASiG - Freistellungsanspruch für Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Teilnahme an Schulungen

von **Eva-Maria Bendick**  
Rechtsanwältin

## 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: 02.05.2017

Nächste Ausgabe: 01.06.2017