



Liebe Leserin, lieber Leser,



wählen Sie noch oder amtieren Sie schon? 2014 ist wieder einmal DAS Jahr für Betriebsratswahlen. Und: Nach der Wahl ist vor der Amtszeit... Nicht nur für die Betriebsratswahl ergeben sich immer wieder zahlreiche Fragen. Wie geht's nun

weiter?! Wir haben für Sie aufgearbeitet, welche Schritte Sie nach der erfolgreichen Wahl einleiten müssen und was Ihre ersten Amtshandlungen sind. Wir wünschen allen gewählten Betriebsratsmitgliedern einen erfolgreichen Start!

Aufgrund häufiger Nachfragen, haben wir für Sie diesmal als Frage des Monats beantwortet: Wann ist Reisezeit eigentlich Arbeitszeit?

In unserer Rechtsprechungsübersicht haben wir unter anderem einige neueste Urteile zum aktuellen Thema Mindestlohn und zur Leiharbeit bzw. zu Werkverträgen dargestellt.

Unser Referent Tobias Pilot erläutert Ihnen unter Punkt 7., wann der Betriebsrat die Dienste eines externen Beraters in Anspruch nehmen kann und wer ihn bezahlt. Und unsere Referentin und Spezialistin für Gesundheitsthemen, Beatrix Albrecht, widmet sich in ihrem Beitrag unter Punkt 4. dem Thema "Erkrankungen: innere, chronische, psychische" und wie, insbesondere mittelständische, Unternehmen mit dieser Thematik umgehen sollten.

Eine angenehme Lektüre und ein frohes Osterfest wünscht Ihnen

Kerstin Heinz  
Ass. jur.

## Themen dieser Ausgabe

### 1. Frage des Monats

### 2. Schwerpunktthema: Die wichtigsten Aufgaben direkt nach der Betriebsratswahl

### 3. Aktuelle Entscheidungen

#### I. Keine Einladung zum

#### Vorstellungsgespräch für schwerbehinderten Bewerber

#### II. Kündigung durch den

#### Insolvenzverwalter während der Elternzeit

#### III. Streit im Betriebsrat um Begünstigung einzelner Mitglieder

#### IV. Neue Gesetzesvorhaben zur Leiharbeit und zum Missbrauch von Werkverträgen

#### V. Neues zum Mindestlohn

#### VI. Befristete Arbeitsverträge und Wahl in den Betriebsrat

### 4. Wissenswertes: Innere, chronische und psychische Erkrankungen

### 5. Betriebsrats-Lexikon: An- und Abmelden

### 6. Praxistipp: Literaturempfehlung

### 7. Inhouse-Service: Inanspruchnahme externer Berater - Ihre Rechte als Betriebsrat

### 8. Aktuelle Seminare

### 9. Zu guter Letzt: Beantwortung der Frage des Monats

## 1. Frage des Monats

### Wann sind Reisezeiten zu vergüten? Und was ist bei Reisezeiten aus arbeitsschutzrechtlicher Sicht zu beachten?

Die Antwort finden Sie am Ende des Newsletters in der Rubrik "Zu guter Letzt".

## 2. Schwerpunktthema: Die wichtigsten Aufgaben direkt nach der Betriebsratswahl

Sie haben Ihre Betriebsratswahl bereits erfolgreich durchgeführt? Herzlichen Glückwunsch!

Nachdem Sie bis dahin alle Vorschriften beachtet und alle Fristen korrekt eingehalten haben, sind unmittelbar nach der Wahl zwingend noch einmal letzte Schritte für den Wahlvorstand bzw. die ersten Schritte für den gewählten Betriebsrat zwingend:



- **Benachrichtigung der Gewählten**
- **Bekanntmachung des neuen Gremiums**
- **Einladung zur konstituierenden Sitzung**
- **Wahl des Betriebsratsvorsitzenden und Stellvertreters**

Die als Betriebsratsmitglieder gewählten Arbeitnehmer müssen unverzüglich **schriftlich von ihrer Wahl benachrichtigt** werden. Diese Aufgabe ist vom Wahlvorstand zu übernehmen, wobei eine einfache schriftliche Mitteilung genügt. Unverzüglich bedeutet dabei "ohne schuldhaftes Zögern" und bezieht sich auf den Zeitpunkt der Wahlniederschrift.

Ablehnungen sind innerhalb von 3 Tagen möglich. Dafür muss die Erklärung nicht notwendigerweise schriftlich erfolgen, sie muss jedoch eindeutig sein.

Danach erfolgt die **Bekanntmachung der Namen** der neuen Betriebsratsmitglieder mittels Aushang, in gleicher Weise wie der Aushang des Wahlausschreibens.

### **ACHTUNG:**

Verhindern Sie unbedingt eine betriebratslose Zeit! Die Amtszeit des bisherigen Betriebsrats sollte nicht enden, bevor die des neuen Betriebsrats offiziell beginnt: nämlich bei den regelmäßigen Wahlen mit Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch ein Betriebsrat besteht, mit Ablauf von dessen Amtszeit.

Der Wahlvorstand **muss vor Ablauf einer Woche nach dem Wahltag** zur konstituierenden Sitzung einladen und über die Tagesordnung informieren (Formvorschriften gibt es nicht)! Die konstituierende Sitzung selbst können Sie zwar später stattfinden lassen. Aber achten Sie unbedingt darauf, dass die Amtszeit des bisherigen Betriebsrats nicht bereits vorher endet!

### **UNSER TIPP:**

Lassen Sie die konstituierende Sitzung wenn möglich, am letzten Tag der Amtszeit des alten Betriebsrats stattfinden!

### **WICHTIG:**

Sollte rechtzeitig im Vorfeld bekannt sein, dass eines der gewählten Betriebsratsmitglieder nicht teilnehmen kann, ist unbedingt ein Ersatzmitglied einzuladen, wobei die Geschlechterquote eingehalten werden muss. Wichtigstes Thema der konstituierenden Sitzung und damit Pflichtbestandteil der Tagesordnung ist die Wahl des Betriebsratsvorsitzenden und seines Stellvertreters. Ist die Beschlussfähigkeit vom Vorstand der Betriebsratswahl festgestellt, muss daher als erstes ein Leiter für die Wahl des Vorsitzenden und Stellvertreters bestimmt werden – ebenfalls per Wahl durch die anwesenden Betriebsräte.

## WICHTIG:

Damit ist nun der Vorstand der Betriebsratswahl aus seinem Amt entlassen. Sofern er nicht selbst in den Betriebsrat gewählt wurde, muss er die konstituierende Sitzung jetzt sogar unbedingt verlassen. Dann erfolgt die Wahl des Betriebsratsvorsitzenden und seines Stellvertreters unter Leitung des Wahlleiters. Auch hierfür gibt es keine gesetzlichen Formvorschriften. Bei Stimmgleichheit kann das Los entscheiden, dieses oder ein anderes Vorgehen müssen jedoch im Vorfeld beschlossen werden. Das Ergebnis der Wahl muss im Sitzungsprotokoll festgehalten und vom gewählten Betriebsratsvorsitzenden sowie einem weiteren Betriebsratskollegen unterschrieben werden.

## ACHTUNG:

Während der konstituierenden Sitzung können durchaus bereits weitere Themen der Tagungsordnung besprochen werden. Beschlüsse, die in dieser Sitzung gefasst werden, haben jedoch keine rechtliche Gültigkeit, wenn die Amtszeit des neuen Betriebsrats noch nicht begonnen hat. Sachentscheidungen in Beteiligungsangelegenheiten können erst wirksam beschlossen werden, wenn die Amtszeit des alten Betriebsrats abgelaufen ist.

### Seminartipp:

#### Einführung BetrVG I Ihr Einstieg in das Betriebsverfassungsrecht

22.04. - 25.04.2014 Düsseldorf  
22.04. - 25.04.2014 Hamburg  
22.04. - 25.04.2014 Berlin  
06.05. - 09.05.2014 Timmendorfer Strand  
06.05. - 09.05.2014 Nürnberg

! Für weitere Termine, mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

## 3. Aktuelle Entscheidungen

### I. Keine Einladung zum Vorstellungsgespräch für schwerbehinderten Bewerber

Immer wieder kommt es vor, dass schwerbehinderte Bewerber "vergessen" werden.

Sie werden im Bewerbungsverfahren aussortiert und nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen oder wegen angeblich nicht ausreichendem Qualifikationsprofil nicht berücksichtigt. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gibt dem schwerbehinderten Bewerber in § 15 AGG einen Schadensersatzanspruch. Die SBV sollte die Grundzüge des Diskriminierungsschutzes für schwerbehinderte Menschen kennen. Darüber hinaus muss die SBV wissen, wann der Arbeitgeber verpflichtet ist, einen schwerbehinderten Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen und wann nicht.



#### Kurz zur Erinnerung:

Erfüllt der Arbeitgeber die Pflichtquote nach § 71 SGB IX (5 %) nicht, so gilt das so genannte "bürokratische Erörterungsverfahren" gemäß § 81 Absatz 1 S. 7 SGB IX.

In diesem Fall ist der Arbeitgeber verpflichtet, die SBV von einer beabsichtigten Zurückweisung des schwerbehinderten Bewerbers zu informieren, den schwerbehinderten Bewerber zur Erörterung einzuladen und unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung die Ablehnungsgründe zu erörtern.

**Unabhängig davon, ob der Arbeitgeber die 5 %-Pflichtquote erfüllt oder nicht:**

Stets ist die SBV über eine eingehende Bewerbung eines schwerbehinderten Bewerbers unmittelbar nach Eingang zu informieren, auch bei sogenannten "Initiativbewerbungen", also solchen außerhalb einer förmlichen Stellenausschreibung (§ 81 Abs. 1 S. 4 SGB IX).

### **Eine Besonderheit gilt gemäß § 82 SGB IX für öffentliche Arbeitgeber:**

Der öffentliche Arbeitgeber ist stets verpflichtet, einen behinderten Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, es sei denn "wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt".

Wann die erforderliche Eignung "offensichtlich" fehlt, kann hoch streitig sein. Hierzu gibt es zahlreiche höchstrichterliche Entscheidungen.

### **Eine neue Entscheidung:**

Eine neue Entscheidung des BAG beschäftigt sich mit der Frage, ob eine zunächst unterbliebene Einladung nachgeholt werden kann. Im Urteil vom 22.08.2013 - 8 AZR 563/12, veröffentlicht in NZA 2014, 82 ff - hat das Bundesarbeitsgericht begründet, dass die Vermutung einer Benachteiligung des schwerbehinderten Bewerbers nicht schon dadurch entfällt, dass die unterbliebene Einladung zu einem Vorstellungsgespräch nachgeholt wird.

### **Der Fall:**

Ein schwerbehinderter Bewerber hatte sich auf eine Stellenanzeige eines internen Dienstleisters der hessischen Polizei (SAP-Team der Vergabestelle) beworben. Seiner Bewerbung fügte er eine Kopie des Schwerbehindertenausweises bei. Der Bewerber wurde zu einem Vorstellungsgespräch nicht eingeladen. Er erhielt ein Ablehnungsschreiben. Der abgelehnte Bewerber machte daraufhin über einen Anwalt einen Entschädigungsanspruch in Höhe von drei Monatsgehältern brutto geltend.

Nach Eingang des Anwaltsschreibens teilte die Dienststelle dem Bewerber mit, die Versendung des Ablehnungsschreibens sei irrtümlich, aufgrund eines Büroversehens erfolgt. Das Auswahlverfahren solle fortgesetzt werden. Der Bewerber wurde nun zu einem Vorstellungsgespräch geladen. Der Bewerber bezweifelte, dass das Auswahlverfahren tatsächlich fortgesetzt werde und erhob Schadensersatzklage. Das Arbeitsgericht Wiesbaden billigte ihm eine Entschädigung in Höhe von anderthalb Monatsgehältern brutto zu. Das Land Hessen ging in Berufung. Das LAG Hessen wies die Klage insgesamt ab. Die Revision des Klägers beim BAG hatte Erfolg.

Das BAG hob die Entscheidung des LAG auf und wies die Sache zur weiteren Sachaufklärung an das Berufungsgericht zurück.

### **Folgende bemerkenswerte Begründung gab das BAG mit auf den Weg:**

"Der Verfahrensfehler kann nicht "nachträglich geheilt", der Verstoß gegen § 82 S. 2 SGB IX nicht "rückgängig" und quasi "ungeschehen" gemacht werden.

...

Im Übrigen eröffnet die nachträgliche Einladung einem zunächst abgelehnten Bewerber de facto keineswegs dieselbe "Chance" auf eine Einstellung, wie eine ursprüngliche Einladung, sondern wenn überhaupt nur eine erheblich verminderte Chance - ein deutliches "Minus", wenn nicht gar einen "Malus".

Dies liegt für einen abgelehnten Bewerber, der nach erfolgter Ablehnung einen Entschädigungsanspruch wegen Diskriminierung geltend macht, auf der Hand. Es ist weder zu erwarten, dass er selbst unbefangen in ein "nachgeholtes" Vorstellungsgespräch geht, noch kann davon ausgegangen werden, dass der potentielle Arbeitgeber das - im vorliegenden Fall sogar anwaltliche - "Sich-zur-Wehr-setzen" auszublenken vermag.

Nach den Vorstellungen des Gesetzgebers soll der persönliche Kontakt schließlich die Einstellungschancen eines schwerbehinderten Bewerbers verbessern. Über die schriftlichen Bewerbungsunterlagen hinaus soll sich der Arbeitgeber ein Bild von der Persönlichkeit des Bewerbers, seinem Auftreten, seiner Leistungsfähigkeit und seiner Eignung machen. Weiter stellt das Vorstellungsgespräch auch ein geeignetes Mittel dar, um eventuelle

Vorbehalte oder gar Vorurteile auszuräumen. Dieser durch § 82 S. 2 SGB IX intendierte "Chancenvorteil" gegenüber nicht schwerbehinderten Bewerbern entfällt jedoch ab dem Moment, ab dem ein Bewerber einen Schadensersatz- oder Entschädigungsanspruch wegen unterbliebener Einladung zu einem Vorstellungsgespräch geltend gemacht hat.

Die nachträgliche Einladung ist kein funktional angemessener Ersatz für die unterbliebene Einladung, das heißt sie kann die angestrebten Funktionen nicht mehr erfüllen. Ein nachträglich geführtes Vorstellungsgespräch besitzt nicht dieselbe tatsächliche oder rechtliche Qualität wie ein von vornherein anberaumtes Gespräch.

...

Hinzu kommt eine nicht unerhebliche Missbrauchs- und Umgehungsgefahr.

Ein Arbeitgeber könnte sich bewusst eine "Hintertür" offen lassen, das heißt zunächst von der Einladung schwerbehinderter Bewerber absehen, um dann nur bei entsprechender Rüge des nicht eingeladenen doch noch eine Einladung auszusprechen. So hätte es ein Arbeitgeber in der Hand, durch gezielte nachträgliche Einladungen und gegebenenfalls rein "formale" Vorstellungsgespräche Ansprüche aus dem AGG ins Leere laufen zu lassen."

Ein Beitrag von Heinz Funke, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Mediator

### Seminartipp:

#### [Die Schwerbehindertenvertretung - Aktuell](#)

20.05. - 23.05.2014 Lübeck  
02.09. - 05.09.2014 Düsseldorf  
16.12. - 19.12.2014 Berlin



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

## II. Kündigung durch den Insolvenzverwalter während der Elternzeit

Wird über das Vermögen des Arbeitgebers das Insolvenzverfahren eröffnet, kann der Insolvenzverwalter das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der kündigungsschutzrechtlichen Bestimmungen kündigen. § 113 Satz 2 Insolvenzordnung (InsO) sieht dafür eine Kündigungsfrist von höchstens drei Monaten vor, die allen längeren Kündigungsfristen vorgeht. Als Ausgleich für die insolvenzbedingte vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewährt § 113 Satz 3 InsO einen verschuldensunabhängigen Schadensersatzanspruch.

### **BAG, Urteil vom 27. Februar 2014 - 6 AZR 301/12**

#### **Der Fall:**

Die Klägerin war im Versandhandel als Einkäuferin beschäftigt. Über das Vermögen ihrer Arbeitgeberin wurde im September 2009 das Insolvenzverfahren eröffnet. Der Insolvenzverwalter kündigte gemäß § 113 Satz 2 InsO das Arbeitsverhältnis wegen Betriebsstilllegung zum 31. Mai 2010. Bei Wahrung der vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist wäre das Arbeitsverhältnis erst zum 30. Juni 2010 beendet worden. Die Klägerin befand sich im Zeitpunkt der Kündigung in Elternzeit. Durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlor sie die Möglichkeit, sich weiter beitragsfrei in der gesetzlichen Krankenversicherung zu versichern (§ 192 SGB V). Dies war dem Insolvenzverwalter bekannt. Mit der Klage begehrt die Klägerin die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis erst zum 30. Juni 2010 beendet worden ist.

#### **Die Lösung:**

Die Klage war in allen Instanzen erfolglos. Der Insolvenzverwalter muss den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht an den sich ergebenden sozialversicherungsrechtlichen Folgen ausrichten. Dass §

113 InsO für die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur einen Schadenersatzanspruch vorsieht, steht im Einklang mit Art. 6 GG. § 113 InsO ist eine in sich geschlossene Regelung, die dem Arbeitnehmer keinen Anspruch darauf gewährt, dass der Insolvenzverwalter von der Höchstfrist des § 113 Satz 2 InsO keinen oder nur eingeschränkten Gebrauch macht, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sozialversicherungsrechtliche Nachteile nach sich zieht.

### Hinweis für die Praxis:

Eine interessante Entscheidung, wobei allerdings die Kosten des Verfahrens (durch 3 Instanzen) deutlich höher sein dürften, als der maximale "Nutzen" für die Klägerin bei Obsiegen im Verfahren. Ohne Bestehen einer Rechtsschutzversicherung bzw. ohne die Möglichkeit, kostenlosen Rechtsschutz etwa über die Gewerkschaft in Anspruch zu nehmen, wäre dieses Verfahren wohl nie zum BAG gelangt.

Der Insolvenzverwalter hat - so verstehe ich die Entscheidung des BAG - das "Konzept" der InsO zu beachten, kann also mit der maximal möglichen Kündigungsfrist des § 113 InsO kündigen, selbst wenn durch eine Kündigung mit längerer Frist keine zusätzlichen Kosten entstehen würden. Die Belange der betroffenen Arbeitnehmer braucht er dabei nicht zu beachten. Zwar hat die Arbeitnehmerin einen Schadenersatzanspruch, der auch die Mehrkosten für den Krankenversicherungsschutz umfassen dürfte. Ob aus diesem Anspruch aber tatsächlich Zahlungen des Insolvenzverwalters folgen, hängt davon ab, ob genügend "Insolvenzmasse" vorhanden ist.

Ein Beitrag von Klaus Griese, Richter am ArbG Hamm

### Seminartipp:

#### Arbeitsrecht III - Beendigung des Arbeitsverhältnisses

13.05. - 16.05.2014 Rantum/Sylt  
03.06. - 06.06.2014 Berlin  
24.06. - 27.06.2014 Frankfurt/Main  
08.07. - 11.07.2014 Timmendorfer Strand  
29.07. - 01.08.2014 Bernried/Starnberger See

! Für weitere Termine, mehr Infos oder Buchung einfach Semintitel anklicken!

### III. Streit im Betriebsrat um Begünstigung einzelner Mitglieder

Ein Betriebsratsmitglied kann im gerichtlichen Verfahren nicht geltend machen, dass andere Betriebsratsmitglieder vom Arbeitgeber höher vergütet werden als vergleichbare Arbeitnehmer im Betrieb. Für einen solchen Antrag fehlt die Antragsbefugnis; der Antrag ist unzulässig, da durch die behauptete Begünstigung anderer Betriebsratsmitglieder der Antragsteller nicht in seiner betriebsverfassungsrechtlichen Stellung betroffen sein kann.



### LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 13. Februar 2014 - 3 TaBV 7/13

#### Der Fall:

Die Antragsteller sind Mitglieder des in einem Betrieb der Daimler AG gebildeten 43 köpfigen Betriebsrats. Die größte Anzahl von Mitgliedern stellt die Liste der IG Metall. Die Antragsteller behaupten, dass die Arbeitsentgelte der Betriebsratsmitglieder, die auf der Liste der IG Metall in den Betriebsrat gewählt wurden, höher ausfielen als bei ihnen und bei vergleichbaren Arbeitnehmern im Betrieb, was gegen das Ehrenamtsprinzip des BetrVG verstoße.

## Die Lösung:

Die Anträge hatten in beiden Instanzen keinen Erfolg. Denn sie sind unzulässig. Es fehlt die erforderliche Antragsbefugnis. Denn diese setzt voraus, dass es sich um eine Angelegenheit aus dem BetrVG handelt und die Antragsteller geltend machen müssen, dass sie durch die behauptete - rechtswidrige - Begünstigung anderer Betriebsratsmitglieder in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Stellung betroffen sind. Dies ist nicht der Fall.

## Hinweis für die Praxis:

Der Entscheidung ist vollinhaltlich zuzustimmen. Die Arbeitsgerichte sind nicht befugt und auch nicht aufgerufen, "Gutachten" zu erstellen. Selbst wenn - was die Antragsteller behaupten - bestimmte Betriebsratsmitglieder zu Unrecht (§§ 37 Absätze 1 und 2, 78 Satz 2 BetrVG) wegen ihrer Tätigkeit im Betriebsrat begünstigt werden, was dem "Ehrenamtsprinzip" widersprechen würde, ist nicht nachvollziehbar, wieso die Antragsteller dadurch in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Stellung betroffen sein sollen. Keinesfalls hätten die Antragsteller etwa aus dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung Anspruch auf eine Vergütung, die Ihnen nicht zusteht und die gesetzlich untersagt ist. Stattdessen wollen die Antragsteller erreichen, dass das Arbeitsgericht eine unzulässige Begünstigung bestimmter Betriebsratsmitglieder feststellt, also quasi ein "Rechtsgutachten" erstellt. Dazu sind die Arbeitsgerichte aber nicht befugt.

Ein Beitrag von Klaus Griese, Richter am ArbG Hamm

### Seminartipp:

#### [Einführung in das Arbeitsrecht II](#) [Arbeitsrecht in der betrieblichen Praxis](#)

06.05. - 09.05.2014 Münster  
20.05. - 23.05.2014 Friedrichshafen/Bodensee  
03.06. - 06.06.2014 Travemünde/Ostsee  
24.06. - 27.06.2014 Frankfurt/Main  
15.07. - 18.07.2014 Hamburg



Für weitere Termine, mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

## IV. Neue Gesetzesvorhaben zur Leiharbeit und zum Missbrauch von Werkverträgen

### a) Neues zur Leiharbeit

Das gerade erst reformierte AÜG soll schon wieder überarbeitet werden. Dies haben die Regierungsparteien im Koalitionsvertrag vereinbart. Danach ist Folgendes geplant:

- § 1 Absatz 1 Satz 2 AÜG bestimmt, dass die Überlassung von Leiharbeitnehmern nur "vorübergehend" erfolgen solle. Was darunter zu verstehen ist, ist in Rechtsprechung und Literatur kontrovers diskutiert worden. Nunmehr soll gesetzlich geregelt werden, dass die Überlassungshöchstdauer 18 Monate beträgt. Dadurch soll verhindert werden, dass Stammmitarbeiter durch Leiharbeitnehmer "ersetzt" werden.
- Zur Zeit ist bereits in § 9 Nr. 2 in Verbindung mit § 3 Absatz 1 Nr. 3 AÜG geregelt, dass Leiharbeitnehmer Anspruch auf das Arbeitsentgelt haben, was Stammmitarbeiter bei vergleichbarer Tätigkeit in dem Betrieb erzielen, wo sie eingesetzt werden ("equal pay"). Das Problem in der Praxis ist, dass Leiharbeitgeber sich der equal pay-Verpflichtung einfach und legal dadurch entziehen können, dass sie im Arbeitsvertrag mit dem Leiharbeitnehmer die Geltung von Tarifverträgen vereinbaren. Künftig sollen Leiharbeitnehmer spätestens nach neun Monaten hinsichtlich ihres Arbeitsentgelts mit vergleichbaren Stammmitarbeitern gleichgestellt werden. Auch das würde zu einer deutlichen Besserstellung der Leiharbeitnehmer führen und zu einer Vermeidung der Verdrängung von



Stammmitarbeitern zugunsten von Leiharbeitnehmern.

- Darüber hinaus soll künftig deutlicher gesetzlich geregelt werden, wie Leiharbeitnehmer bei den betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten "gezählt" werden.
- Neue Regelungen zur konzerninternen Arbeitnehmerüberlassung sollen nicht geplant sein.

## **b) Neues zum Missbrauch von Werkverträgen zur Umgehung von Arbeitnehmerschutzbestimmungen**

Leiharbeit wird für Arbeitgeber immer unattraktiver. Dies gilt erst recht dann, wenn die oben unter a.) genannten gesetzlichen Neuregelungen eingeführt werden. Als "Ausweg" wird bereits heute häufig das Gestaltungsinstrument "Beschäftigung von Werkvertragsunternehmen" genutzt, wo

- keine betriebsverfassungsrechtlichen "Hindernisse" zu beachten sind,
- kein "Mindestlohn" oder "equal pay" zu zahlen ist
- und wo keine zeitlichen Höchstgrenzen hinsichtlich der Beschäftigung von Werkvertragsunternehmen gelten.

Der Bundesrat hat am 20.9.2013 den Entwurf eines Gesetzes beschlossen, das diese Missbrauchsmöglichkeiten einschränken soll. Danach sollen die Rechte des Betriebsrats zur Überwachung und Mitbestimmung hinsichtlich des Einsatzes von Fremdpersonal deutlich erweitert werden. Der Entwurf wird nun der Bundesregierung zugeleitet. Ob der Gesetzesentwurf des Bundesrats so oder in anderer Form letztendlich zustande kommen wird, bleibt abzuwarten.

Ein Beitrag von Klaus Griese, Richter am ArbG Hamm

### **Seminartipp:**

#### **[Leiharbeit und Arbeitnehmerüberlassung](#) **[Beteiligungsrechte des Betriebsrats beim Einsatz von Drittpersonal](#)****

08.07. - 10.07.2014 Wiesbaden  
09.09. - 11.09.2014 München  
18.11. - 20.11.2014 Hamburg



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

### **Seminartipp:**

#### **[Werkverträge statt Leiharbeit](#) **[Umgang mit neuen Modellen des Fremdpersonaleinsatzes](#)****

15.07. - 17.07.2014 Berlin  
30.09. - 02.10.2014 Stuttgart  
02.12. - 04.12.2014 Hannover



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!



## V. Neues zum Mindestlohn

### a) Neues zum Mindestlohn nach Arbeitnehmer-Entsendegesetz

Die Bundesregierung plant, die Fleischverarbeitungsbranche in den Branchenkatalog des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) aufzunehmen. Hintergrund dafür ist der Umstand, dass in der Fleischbranche häufig vorübergehend nach Deutschland entsandte ausländische Arbeitnehmer beschäftigt sind, was zu einer "Lohnabwärtsspirale" geführt hat. Zukünftig soll sichergestellt werden, dass der Branchenmindestlohn (ab 01.07.2014 = 7,75 € pro Stunde und Anstieg bis Dezember 2016 auf 8,75 € pro Stunde) auch für nach Deutschland entsandte Arbeitnehmer gilt.



### b) Neue Rechtsprechung: Jobcenter können Arbeitgeber bei sittenwidrig niedriger Arbeitsvergütung in Anspruch nehmen

Müssen Arbeitnehmer Aufstockungsleistungen nach dem SGB II in Anspruch nehmen, weil ihr Arbeitgeber ihnen sittenwidrig geringe Löhne zahlt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Jobcenter die gezahlten Aufstockungsbeiträge zu erstatten, wenn die Arbeitnehmer bei einem angemessenen Lohn nicht oder nur teilweise hilfebedürftig gewesen wären.

### ArbG Eberswalde, Urteil vom 10. September 2013 - 2 Ca 428/13 - rechtskräftig

#### Der Fall:

Das Jobcenter macht aus übergegangenem Recht für insgesamt 8 Arbeitnehmer Zahlungsansprüche in Höhe von insgesamt 10.726,11 € geltend. Diese erhalten vom Jobcenter Aufstockungsleistungen und sind bei der Beklagten, einem Pizzaservice als Pizzabäcker, Küchenhilfen und Fahrer zu Stundenlöhnen zwischen 1,59 € und 3,46 € brutto eingesetzt worden.

#### Die Lösung:

Die Klage war erfolgreich. Die Entscheidung des ArbG ist mittlerweile rechtskräftig. Der Kläger hat gegen den Beklagten aus übergegangenem Recht (§ 115 Absatz 1 SGB X in Verbindung mit § 612 Absatz 1 BGB) einen Anspruch auf Erstattung der erbrachten Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts. Denn die gewährte Arbeitsvergütung ist sittenwidrig niedrig.

Das Jobcenter hat zu Recht auf die im Hotel- und Gaststättengewerbe in der Wirtschaftsregion üblicherweise an gering Qualifizierte gezahlte Vergütung abgestellt, wonach der übliche Stundenlohn 6,78 Euro beträgt. Da der vom Beklagten gezahlte Lohn unter zwei Dritteln der üblichen Vergütung liegt, ist der Wucherlohn-Tatbestand des i. S. v. § 138 Abs. 2 BGB objektiv erfüllt. Auch die Vermutung einer verwerflichen Gesinnung hat die Beklagte nicht widerlegt.

#### Hinweis für die Praxis:

Nach einer Weisung der Bundesagentur für Arbeit sind die Jobcenter bei der Gewährung von sogenannten Aufstockungsleistungen an hilfebedürftige Arbeitnehmer bundesweit verpflichtet, zu prüfen, ob die vereinbarte bzw. gewährte Arbeitsvergütung angemessen oder sittenwidrig niedrig ist. Ist sie sittenwidrig, sind Ansprüche gegen den Arbeitgeber bis zur Höhe der gewährten Sozialleistungen geltend zu machen.

Unter Berücksichtigung dessen ist die Entscheidung des ArbG "richtig". Allerdings sind die meisten Fälle leider nicht so einfach zu entscheiden. Denn wann hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf einen höheren als den vereinbarten Lohn?

- Arbeitet der Arbeitnehmer in einer Branche, wo allgemeinverbindliche Tarifverträge oder sogenannten Mindestlöhne nach Arbeitnehmerentsendegesetz gelten, hat er Anspruch auf die entsprechende Vergütung. Diese Fälle sind bei Gericht nicht sehr häufig.
- Arbeitet der Arbeitnehmer in einem Betrieb, in dem der Arbeitgeber Mitglied des "richtigen" Arbeitgeberverbandes ist oder wo ein Firmentarifvertrag gilt, hat er Anspruch auf den Tariflohn, sofern

auch er tarifgebunden, also Mitglied in der "richtigen" Gewerkschaft ist. Auch diese Fälle gelangen in der Regel nicht zum Arbeitsgericht.

- Finden Tarifverträge oder gesetzliche Mindestlöhne auf das Arbeitsverhältnis keine Anwendung, kann die Vergütungsvereinbarung sittenwidrig sein. Dies ist aber nur dann der Fall, wenn ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung besteht, wenn also die Arbeitsvergütung nicht einmal zwei Drittel eines in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten Tariflohns erreicht, wobei eine Üblichkeit der Tarifvergütung angenommen werden kann, wenn mehr als 50 % der Arbeitgeber eines Wirtschaftsgebiets tarifgebunden sind oder wenn die organisierten Arbeitgeber mehr als 50 % der Arbeitnehmer eines Wirtschaftsgebiets beschäftigen (vgl. Urteile vom 22.4.2009 - 5 AZR 436/08 und 18.4.2012 - 5 AZR 630/10). An diesen Vorgaben scheitern Klagen häufig. Denn es ist Aufgabe der Arbeitnehmer (bzw. der klagenden Jobcenter), darzulegen und im Streitfall zu beweisen, dass im Wirtschaftsgebiet entweder mehr als 50% der Arbeitgeber den Tariflohn zahlen oder mehr als 50% der dort beschäftigten Arbeitnehmer ihn erhalten.

Ein Beitrag von Klaus Griese, Richter am ArbG Hamm

### Seminartipp:

#### Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht - Aktuell Neue Rechtsprechung und Tendenzen

03.06. - 06.06.2014 Freiburg  
24.06. - 27.06.2014 Hamburg  
08.07. - 11.07.2014 Köln  
23.09. - 26.09.2014 Garmisch-Partenkirchen  
14.10. - 17.10.2014 Travemünde/Ostsee



Für weitere Termine, mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

## VI. Befristete Arbeitsverträge und Wahl in den Betriebsrat

Ein wirksam befristeter Arbeitsvertrag endet auch dann mit Ablauf der Befristung, wenn der Arbeitnehmer zwischenzeitlich in den Betriebsrat des Unternehmens gewählt worden ist. Anderes gilt nur, wenn der Arbeitnehmer darlegen und beweisen kann, dass der befristete Arbeitsvertrag lediglich wegen seiner Wahl in den Betriebsrat nicht verlängert worden ist.

### LAG Hamm, Urteil vom 5. November 2013 - 7 Sa 1007/13

#### Der Fall:

Die Beklagte hatte den Kläger zum 1.12.2010 befristet für einige Monate eingestellt. Der Vertrag wurde verlängert, zuletzt im Mai 2012 bis zum 30.11.2012. Bei den im September 2012 stattfindenden Betriebsratswahlen wurde der Kläger in den Betriebsrat gewählt.

Die Beklagte lehnte die Übernahme des Klägers ab.

Mit seiner Entfristungsklage machte der Kläger geltend, dass die Beklagte seine Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nur wegen seines Engagements im Betriebsrat abgelehnt habe.

#### Die Lösung:

Die Klage hatte sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch vor dem LAG keinen Erfolg.

Das Arbeitsverhältnis ist kraft wirksamer Befristung mit Ablauf des 30.11.2012 beendet worden; ein Anspruch des Klägers auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags besteht nicht.

Der Schutz von Betriebsratsmitgliedern ist insoweit reduziert, als diese vor einer unzulässigen Benachteiligung geschützt sind (§ 78 Satz 2 BetrVG). Eine solche kann vorliegen, wenn die Nichtübernahme eines befristet beschäftigten Betriebsratsmitglieds in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gerade wegen der

Betriebsratstätigkeit erfolgt. Eine solche Benachteiligung ist hier aber nicht erkennbar.

### Hinweis für die Praxis:

Der Entscheidung ist vollinhaltlich zuzustimmen. Betriebsratsmitglieder haben zwar besonderen Kündigungsschutz (§ 15 KSchG, § 103 BetrVG). Dieser nützt ihnen aber nichts, wenn eben keine Kündigung ausgesprochen wird, sondern der wirksam befristete Arbeitsvertrag durch Zeitablauf beendet wird. Allein aufgrund der Tatsache, dass der Arbeitnehmer nun auch Betriebsratsmitglied ist, hat er keinen Anspruch auf Übernahme, sondern lediglich Anspruch auf "Nichtbenachteiligung" wegen des Mandats (§ 78 Satz 2 BetrVG). Die Benachteiligung wegen der Tätigkeit im Betriebsrat ist vom klagenden Arbeitnehmer darzulegen und gegebenenfalls zu beweisen. Dies ist dem Kläger im oben genannten Verfahren nicht gelungen.

Ein Beitrag von Klaus Griese, Richter am ArbG Hamm

### Seminartipp:

#### Aktuelle Rechtsprechung am Landesarbeitsgericht

03.06. - 06.06.2014 Köln  
09.09. - 12.09.2014 Berlin  
14.10. - 17.10.2014 Freiburg  
18.11. - 21.11.2014 Düsseldorf



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

## 4. Wissenswertes: Innere, chronische und psychische Erkrankungen

von **Beatrix Albrecht**

Juristin, Mediatorin, Trainerin



Jeder vierte schwerbehinderte Mensch leidet an Funktionsbeeinträchtigungen der inneren Organe oder Organsysteme. Menschen mit chronischen inneren Erkrankungen können im Arbeitsleben Problemen gegenüberstehen, die oft daraus resultieren, dass ihnen ihre Krankheit nicht angesehen wird. Bei Herz- und Kreislauferkrankungen, Erkrankungen der Lunge und der Atemwege oder nach einem Schlaganfall, ist für das Arbeitsleben weniger die Art der Erkrankung maßgeblich als vielmehr die Leistungseinbuße.

All das widerspricht dem Bild des idealen Mitarbeiters in der heutigen Arbeitswelt.

Bei den Krebserkrankungen kommen am häufigsten der Prostatakrebs, der Brustkrebs, der Darmkrebs und der Lungenkrebs vor. Mit einer Krebserkrankung ist immer eine Schwerbehinderung verbunden. Bei einer Zuckerkrankheit muss die berufliche Tätigkeit eine gleichmäßige Lebensführung und Zeiteinteilung ermöglichen: zum Beispiel müssen regelmäßig Pausen eingelegt werden, um Nahrung zu sich nehmen zu können.

Auch psychische Erkrankungen und Beschwerden können im Rahmen des Schwerbehindertenverfahrens als Schwerbehinderung anerkannt werden. In den Industrienationen leiden immer mehr Menschen unter psychischen Erkrankungen.

**All das widerspricht dem Bild des idealen Mitarbeiters in der heutigen Arbeitswelt:** "Der ideale Mitarbeiter ist männlich, zwischen 30 und 35, verheiratet oder Single, hat eine solide Ausbildung, ist offen und interessiert an Neuem, mobil, kommunikativ, leistungswillig und leistungsstark. Die Arbeit steht in seinem Leben an erster Stelle, er arbeitet immer, wenn es notwendig ist - also auch abends, nachts, an Wochenenden. Selbst im Urlaub ist er erreichbar und kümmert sich um wichtige Dinge." - was es für Menschen mit Schwerbehinderung nicht einfacher macht, wenn das die Haltung und Einstellung der Unternehmensleitung widerspiegelt. (Joachim Zischke | Mai 2009 | idealer Mitarbeiter, Profil, Unternehmen, DIALOGUS Magazin)

Das heißt, diese Vorstellung kann dazu führen, dass betroffene Mitarbeiter Schwierigkeiten im Kollegenkreis haben und sich aus falscher Scham immer mehr zurückziehen oder gar verschweigen, dass ein Grad der Schwerbehinderung gegeben ist, nur um den Arbeitsalltag zu überstehen.

Es ist wichtig, als betroffener Mitarbeiter zu wissen, dass es im eigenen Unternehmen eine professionelle Schwerbehindertenvertretung oder einen engagierten Schwerbehindertenbeauftragten gibt, in deren Hände man sich in solchen Situationen vertrauensvoll begeben darf. Aufgrund der sich ständig ändernden Arbeitswelt und der daraus resultierenden Erkrankungen, die sich im negativen Falle zu einer Schwerbehinderung entwickeln können, ist es dringend erforderlich, sich als Schwerbehindertenvertretung vielseitig zu schulen, um entsprechend agieren zu können.

Viele mittelständische Arbeitgeber schöpfen das Potenzial von Menschen mit Behinderung nicht aus. Dabei zeigt das Inklusionsbarometer, dass 80% aller Unternehmen keine Leistungsunterschiede zwischen behinderten und nichtbehinderten Mitarbeitern feststellen. Im Gegenteil: Häufig sind sie motivierter und leistungsfähiger als andere, da ihre Behinderung im Alltag viel Organisationsgeschick erfordert.

Es gilt also, insbesondere in mittelständischen Unternehmen, Bedingungen für eine bessere Teilhabe Behinderter am Arbeitsleben zu schaffen. Neben viel Feingefühl benötigen Sie Fachkenntnisse und Wissen über rechtliche Grundlagen. Gefragt sind auch Verhandlungs- und Beratungsgeschick, um die Interessen besser vertreten zu können.

Mit unserem Seminarangebot haben wir daher interessante Themen für Sie als Schwerbehindertenvertreter zusammengestellt.

<http://www.poko.de/Betriebsrat/Seminare/Mandate-besondere-Funktionen/Schwerbehindertenvertretung>

## 5. Betriebsrats-Lexikon: An- und Abmelden

### **An- und Abmelden nicht vergessen!**

Ob und wann Sie Betriebsratsarbeit machen, liegt grundsätzlich in Ihrem Ermessen, soweit Sie die betrieblichen Interessen und die des Betriebsrats/der Belegschaft möglichst objektiv gegeneinander abgewogen haben. Zweifelt Ihr Arbeitgeber aufgrund der konkreten betrieblichen Situation und des von Ihnen genannten Zeitaufwands an der Erforderlichkeit Ihrer Betriebsratsstätigkeit, kann er verlangen, dass Sie stichwortartige Angaben zu Ihrer Tätigkeit machen, die ihm zumindest eine Plausibilitätskontrolle ermöglichen.

Wichtig ist, dass Sie sich zur Wahrnehmung Ihrer Aufgaben bei Ihrem Arbeitgeber immer an- und abmelden. Dazu genügt es, dass Sie Ort und voraussichtliche Dauer der Betriebsratsstätigkeit angeben.

Aber auch Ihre Kollegen haben die Pflicht, sich beim Arbeitgeber abzumelden, wenn sie sich an den Betriebsrat wenden, um beispielsweise die Sprechstunde zu besuchen. Das ergibt sich aus den arbeitsvertraglichen Nebenpflichten. Weisen Sie also Ihre Kollegen unbedingt auf diese Verpflichtung und die möglichen Konsequenzen, die sich aus dieser Vertragsverletzung ergeben können, hin. Auch wenn es in Ihrem Betrieb normalerweise weniger förmlich zugeht, können Arbeitgeber in diesem Punkt empfindlich sein.

Sie werden es natürlich nicht vermeiden können, dass Ihre Kollegen sich auch außerhalb der Sprechzeiten an Sie wenden. Halten Sie die Gespräche möglichst kurz und verweisen Sie am besten auf die offizielle Sprechstunde, die Sie nicht nur regelmäßig einrichten, sondern vor allem allen Kollegen und Ihrem Arbeitgeber bekannt machen sollten. Nutzen Sie dazu geeignete Veröffentlichung, wie einen Aushang am schwarzen Brett und die weiteren, in Ihrem Unternehmen üblichen, Medien, wie z. B. das Intranet.

## 6. Praxistipp: Literaturempfehlung

Fitting / Engels / Schmidt / Trebinger / Linsenmaier

### Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

27. Auflage

Verlag Franz Vahlen

ISBN 978-3-8006-4707-1

2192 Seiten, 79,00 Euro

Der "Fitting"

Diesen gängigen Namen verdankt der Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz seinem Mitbegründer Karl Fitting, der inzwischen über 100 Jahre alt wäre.

Das Nachschlagewerk aus dem Verlag Franz Vahlen wird von Betriebsräten und anderen Arbeitnehmervertretungen, Personalabteilungen, Richtern und Rechtsanwälten, Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen vielfach geschätzt und ist vor Kurzem in der 27. Auflage erschienen.

Über 300 neue Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, des Bundesverfassungsgerichts, des Bundesgerichtshofs und des Europäischen Gerichtshofs sowie wichtige Grundsatzentscheidungen der Instanzgerichte wurden für die Aktualisierungen in der neuen Ausgabe ausgewertet. Unter anderem kann dort Neues zu Haftungsfragen von Betriebsratsmitgliedern und den zahlreichen Schnittstellen von Betriebsverfassung und Leiharbeit nachgelesen werden.

Mehr Informationen und Online-Bestellmöglichkeiten finden Sie auf den Webseiten des Rieder Verlages: [www.riederverlag.de](http://www.riederverlag.de)

### [Der direkte Link zum Buch.](#)

#### Seminartipp:

#### [Rechtsanwendung in der Praxis](#) [Sicherer Umgang mit Gesetzen, Kommentaren, Fachliteratur und Urteilen](#)

21.07. - 25.07.2014 Garmisch-Partenkirchen

27.10. - 31.10.2014 Warnemünde/Ostsee

**Den "Fitting" erhalten Sie als Seminarliteratur in diesem Seminar. Denn durch seine umfassende Darstellung betriebsratsrelevanter Themen eignet er sich besonders gut für die Arbeit im Seminar und im Betriebsratsbüro!**



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!



## 7. Inhouse-Service: Inanspruchnahme externer Berater - Ihre Rechte als Betriebsrat

von **Tobias Pilot**

Rechtsanwalt und Mediator

Die Agenda ist voll: Verhandlungen über die neue SAP-Betriebsvereinbarung, der Workshop zur geplanten Betriebsteilverlegung, Einzelgespräche in einem Mobbingfall, die Sitzung des Wirtschaftsausschusses zum aktuellen Geschäftsbericht und ganz nebenbei noch ein Zustimmungersetzungsverfahren vor dem Arbeitsgericht in einer Einstufungsfrage: Wie soll man als Betriebsrat dabei eigentlich noch den Überblick, geschweige denn, den Durchblick, behalten?

Zwar haben die Mitglieder des Betriebsrats unabhängig von aktuellen Fällen aus § 37 Abs. 6 BetrVG natürlich einen **Anspruch auf Schulungen** über ihre rechtlichen Fragen (Betriebsverfassungsrecht, Arbeitsrecht, Datenschutz etc.) und über fachliche Themen (Arbeitssicherheit, Mobbing etc.) sowie zu persönlichen Fertigkeiten (Rhetorik, Verhandlungsführung etc.).

Doch wenn es um die Klärung von konkreten Einzelfällen oder um die Erörterung spezieller Detailfragen geht, ist eine Schulung als abstrakte Wissensvermittlung oftmals nicht ausreichend. Genau hierfür finden sich am Markt zahllose Rechtsanwälte, EDV-Spezialisten, Verhandlungscoaches und viele mehr, die den Betriebsräten ihre Beratungsdienste anbieten. **Doch wann kann ich die Dienste eines solchen externen Beraters eigentlich in Anspruch nehmen und wann nicht? Und wer bezahlt ihn überhaupt?**

Die Antwort hierauf ist im Gesetz nicht ohne Weiteres zu finden. Das Betriebsverfassungsgesetz unterscheidet dabei zwei Gruppen externer Berater, nämlich

1) den **Verfahrensvertreter** - in der Regel ein Rechtsanwalt -, der den Betriebsrat in einem Gerichtsprozess oder einem Einigungsstellenverfahren **vertritt**, und

2) den **Sachverständigen** - auch dies kann ein Rechtsanwalt sein -, der den Betriebsrat in konkreten und aktuellen Fragen **berät und begleitet** (§ 80 Abs. 3 BetrVG).

#### **Die Kosten solcher Berater trägt der Arbeitgeber, allerdings nur unter bestimmten Voraussetzungen:**

1) Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat einen **Verfahrensvertreter** immer dann bezahlen (§ 40 Abs. 1 BetrVG), wenn in dem Gerichts- oder Einigungsstellenverfahren entweder

- der zu klärende **Sachverhalt sehr komplex** oder kompliziert ist oder
- wenn eine **schwierige Rechtsfrage** zu klären ist, die der Betriebsrat nicht selbst (etwa durch einen Blick in den Kommentar) beantworten kann.

Ist dies der Fall, braucht der Betriebsrat auch **nicht** auf die Zustimmung des Arbeitgebers zu warten. Er kann den Rechtsanwalt seines Vertrauens von sich aus beauftragen, möglichst aber innerhalb des Gerichtsortes. Wichtig ist nur, dass er zuvor einen ordnungsgemäßen Beschluss gefasst hat.

**Achtung: Beauftragt ein Betriebsratsmitglied einen Rechtsanwalt, obwohl dieser nach dem oben genannten Voraussetzungen nicht erforderlich ist, haftet das Mitglied mit seinem Privatvermögen (vgl. BGH, Urteil vom 25.10.2012 - III ZR 266/11).**

2) Will der Betriebsrat hingegen einen **Sachverständigen** beauftragen, muss er zuvor eine **Vereinbarung mit dem Arbeitgeber** treffen (§ 80 Abs. 3 BetrVG), damit dieser die Kosten trägt. Diese Vereinbarung ist allerdings nicht in das Gutdünken des Arbeitgebers gestellt: Vielmehr muss der Arbeitgeber zustimmen und damit die Kosten übernehmen, wenn dem Betriebsrat die für seine Aufgaben erforderliche **rechtliche oder fachliche Sachkunde oder Erfahrung fehlt**.

Typische Beispiele hierfür sind: Fragen zu EDV-Themen, Analyse der Geschäftsberichte, arbeitswissenschaftliche Fragen, Vorbereitung eines Interessenausgleichs oder Sozialplans u. a. Was muss in einer solchen Vereinbarung geregelt werden?

- Das ganz konkrete Thema der Beratung,
- der Name des Beraters,
- die Höhe der Vergütung und
- der zeitliche Rahmen.

**Wichtig:** Zwar kann der Betriebsrat den Arbeitgeber vor dem Arbeitsgericht zu der Zustimmung zwingen, allerdings erst nachdem er versucht hat, sich die erforderlichen Kenntnisse **selbst** zu verschaffen (Selbststudium, Schulungen, Gewerkschaften etc.) und die nötigen Informationen vom Arbeitgeber sowie von sachkundigen Kollegen zu erlangen (§ 80 Abs. 2 BetrVG).

Eine Ausnahme von diesen Einschränkungen gilt bei Betriebsänderungen in Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern: Hier kann der Betriebsrat stets und ohne Zustimmung des Arbeitgebers einen Sachverständigen seiner Wahl beauftragen (§ 111 Satz 2 BetrVG).

**Unsere Empfehlung:** Sollten Sie gerade einen externen Berater benötigen, empfehlen wir Ihnen gerne einen unserer qualifizierten und erfahrenen Rechtsanwälte und Sachverständigen. [Melden Sie sich hierzu gerne bei uns!](#)

**Ihre Ansprechpartnerinnen:**



Gerlinde Rau, Dipl.-Päd.  
Heike Holtmann, Ass. Jur.  
Telefon 0251 1350-6666  
Telefax 0251 1350-6999  
[inhouse@personal.poko.de](mailto:inhouse@personal.poko.de)

## 8. Aktuelle Seminare

### Seminare in Kürze:

#### **BetrVG - Kompakt I** **Ihr rechtlicher Einstieg in die Betriebsratsarbeit**

06.05. - 09.05.2014 Würzburg  
06.05. - 09.05.2014 Rantum/Sylt  
13.05. - 16.05.2014 Berlin  
13.05. - 16.05.2014 Timmendorfer Strand  
20.05. - 23.05.2014 Bad Tölz

#### **Einführung in das Arbeitsrecht I** **Ihr erfolgreicher Einstieg in das Arbeitsrecht**

06.05. - 09.05.2014 Köln  
13.05. - 16.05.2014 Lindau/Bodensee  
20.05. - 23.05.2014 Warnemünde/Ostsee  
03.06. - 06.06.2014 Düsseldorf  
17.06. - 20.06.2014 Timmendorfer Strand

#### **Rhetorik I** **Erfolgreich kommunizieren – überzeugend auftreten**

06.05. - 09.05.2014 Friedrichshafen/Bodensee  
20.05. - 23.05.2014 Timmendorfer Strand  
01.07. - 04.07.2014 Dresden  
26.08. - 29.08.2014 Traben-Trarbach/Mosel  
16.09. - 19.09.2014 Fleesensee

#### **Personalabbau und betriebsbedingte Kündigung**

06.05. - 09.05.2014 Leipzig  
16.09. - 19.09.2014 Bremen  
18.11. - 21.11.2014 Stuttgart

! Für weitere Termine, mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

### Seminartipps für besondere Zielgruppen:

#### **Fit für den Betriebsratsvorsitz I**

12.05. - 16.05.2014 Stuttgart  
19.05. - 23.05.2014 Köln  
19.05. - 23.05.2014 Hamburg  
02.06. - 06.06.2014 Frankfurt/Main  
02.06. - 06.06.2014 Timmendorfer Strand

#### **Rhetorik und Verhandlungsführung für die SBV** **Mit Überzeugungskraft und Verhandlungsgeschick zum Erfolg**

06.05. - 09.05.2014 Koblenz

#### **Update Schwerbehindertenvertretung** **Wissen aktualisieren – Kompetenz ausbauen**

06.05. - 08.05.2014 Hamburg


#### **Wirtschaftliche Grundlagen für Betriebsräte I** **Wirtschaftliche Zusammenhänge verstehen**

06.05. - 09.05.2014 Frankfurt/Main  
03.06. - 06.06.2014 Timmendorfer Strand  
01.07. - 04.07.2014 Essen  
22.07. - 25.07.2014 Friedrichshafen/Bodensee  
19.08. - 22.08.2014 Lübeck

#### **Behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung**

13.05. - 16.05.2014 Friedrichshafen/Bodensee  
16.09. - 19.09.2014 Berlin  
09.12. - 12.12.2014 Bad Tölz




 Für weitere Termine, mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

## Der besondere Seminartipp

### Start-Up Betriebsrat 2014 Die ersten 100 Tage im Betriebsratsamt

29.04.2014 Düsseldorf  
13.05.2014 Hamburg  
19.05.2014 Stuttgart  
02.06.2014 Berlin  
17.06.2014 Dortmund

 Für weitere Termine, mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

Unser gesamtes Seminarprogramm finden Sie auf [www.poko.de/Betriebsrat](http://www.poko.de/Betriebsrat).

## 9. Zu guter Letzt: Beantwortung der Frage des Monats

### **Frage des Monats: Wann sind Reisezeiten zu vergüten? Und was ist bei Reisezeiten aus arbeitsschutzrechtlicher Sicht zu beachten?**

**Antwort:** Die Lage ist einfach, sofern konkrete und zulässige Regelungen durch Arbeitsvertrag, Reiserichtlinien, Betriebsvereinbarung und Tarifrecht Anwendung finden.

Liegen solche Vereinbarungen nicht vor, sind folgende Punkte zu beachten:

#### Vergütung:

Reisezeiten, die innerhalb der regulären Arbeitszeit liegen, sind mit dem vereinbarten Gehalt zu vergüten, zumal der Arbeitgeber hier sein Direktionsrecht frei ausüben kann.

Liegen die Reisezeiten außerhalb der regulären Arbeitszeit, kommt es auf verschiedene Faktoren an:

Kann der Arbeitnehmer die Reisezeit frei gestalten, ist die Reisezeit nicht zu vergüten. Zu vergüten ist sie hingegen, wenn der Arbeitnehmer selbst am Steuer sitzt und somit eine freie Gestaltung der Reisezeit ausgeschlossen ist.

Fordert der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf, während der Reise Arbeitsaufgaben zu erledigen, ist die Reisezeit ebenfalls zu vergüten.

Gegebenenfalls anfallende Überstunden sind in den meisten Fällen durch Freizeitausgleich oder Überstundenvergütung abzugelten. Regelungen, die vorsehen, dass alle Reisezeiten pauschal mit dem Gehalt abgegolten werden, sind also in der Regel unzulässig (BAG 20. April 2011 – 5 AZR 200/10, BAG 17. August 2011 – 5 AZR 406/10). Anderes kann für Arbeitnehmer mit hohem Einkommen gelten, z. B. einem Monatseinkommen über der Beitragsbemessungsgrenze für die gesetzliche Rentenversicherung (BAG 22. Februar 2012 – 5 AZR 765/10).

#### Arbeitsschutz:

Unabhängig von der Vergütung sind folgende arbeitsschutzrechtlichen Regelungen des Arbeitszeitgesetzes zu beachten:

Ist der Arbeitnehmer Beifahrer oder reist mit Bus, Bahn oder sonstigen Verkehrsmitteln, die er nicht selbst steuert, fließt die Reisezeit nicht in die Berechnung nach dem Arbeitszeitgesetz ein.

Fährt der Arbeitnehmer selbst, ist die Reisezeit bei der Berechnung der maximal zulässigen Arbeitszeit nach

dem Arbeitszeitgesetz mit einzurechnen. Die werktägliche Arbeitszeit darf nach § 3 Arbeitszeitgesetz acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann bis auf zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden nicht überschritten werden.

In diesem Zusammenhang außerdem wichtig und richtig: Für Mehrarbeit, die unzulässiger Weise über die Grenzen des § 3 Arbeitszeitgesetz hinaus angeordnet und geleistet wird, besteht in der Regel ein Vergütungsanspruch (BAG 28. September 2005 - 5 AZR 52/05).

## Haben Sie noch Fragen?

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

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.

## [Hier anmelden für diesen Newsletter](#) .

Wenn Sie den Poko-Newsletter für Betriebsräte nicht mehr erhalten möchten, klicken Sie auf den Link, um Ihre E-Mailadresse abzumelden

[» 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