



Liebe Leserin, lieber Leser,



wenn die regelmäßigen Betriebsrats-Wahlen 2014 Ende dieses Monats abgeschlossen sind, sollten für die regelmäßigen SBV-Wahlen 2014 die Vorbereitungen bereits ins Auge gefasst sein!

Damit bei Ihrer SBV-Wahl alles glatt läuft finden Sie dazu unsere Praxis-Tipps unter Punkt 6.

Für Ihre neue BR-Amtszeit haben wir neben aktueller Rechtsprechung Wichtiges zum BR-Vorsitz (2.), zu den Kosten des Betriebsrats (4.), zum Betriebsratsbeschluss (5.), zur vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber (7.) und zum Thema Ersatzmitglieder (9.) zusammengestellt.

Einen schönen Wonnemonat Mai und eine angenehme Lektüre wünscht Ihnen

Kerstin Heinz

Ass. jur.

P.S.: Auch in unserem neuen [Video](#) zeigen wir Ihnen, wie Sie nach der Wahl richtig durchstarten!



Themen dieser Ausgabe

[1. Frage des Monats](#)

[2. Schwerpunktthema: Aufgaben des Betriebsratsvorsitzenden](#)

[3. Aktuelle Entscheidungen](#)

[I. Kürzung des Urlaubs während der Elternzeit?](#)

[II. Löschung von Daten kann außerordentliche Kündigung rechtfertigen](#)

[III. Mitbestimmung beim betrieblichen Arbeitsschutz](#)

[IV. Höchstaltersgrenze in einer Versorgungsordnung](#)

[V. Betriebsrat: Mitbestimmungsrechte bei Versetzung der Tür zum Betriebsratsbüro?](#)

[VI. Betriebsrat: Anspruch auf Vorlage von Abmahnungsschreiben?](#)

[4. Wissenswertes: Kosten des Betriebsrats](#)

[5. Betriebsrats-Lexikon: Der Beschluss](#)

[6. Praxistipp: Formulare zur SBV-Wahl](#)

[7. Inhouse-Service: Frischer Wind im neuen Gremium?!](#)

[8. Aktuelle Seminare](#)

[9. Zu guter Letzt: Beantwortung der Frage des Monats](#)

1. Frage des Monats

Wann kommt ein Ersatzmitglied zum Einsatz und in welcher Reihenfolge rücken Ersatzmitglieder nach?

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

Auch wenn der Vorsitzende des Betriebsrats nur "Erster unter Gleichen" ist, sind ihm im Gesetz besondere Aufgaben zugedacht:

1. Er soll das Gremium im Rahmen der dort gefällten Beschlüsse vertreten und Erklärungen entgegen nehmen

WICHTIG: Nur der Betriebsrat als Gremium kann Entscheidungen treffen, jedoch grundsätzlich nicht der Betriebsratsvorsitzende allein. Er ist lediglich das "Ohr" bzw. der "Mund" des Betriebsrats. Handelt der Vorsitzende ohne Vertretungsmacht, weil er entweder den Betriebsratsbeschluss nicht vollständig beachtet oder weil überhaupt kein Beschluss vorliegt, so ist seine Erklärung unwirksam.

Ist dem Betriebsrat gegenüber eine Erklärung abzugeben, wird sie wirksam, sobald sie dem Vorsitzenden bzw. im Falle seiner Verhinderung seinem Stellvertreter zugegangen ist.

Der Stellvertreter tritt damit nur bei Verhinderung des Vorsitzenden in dessen Rechtsstellung ein. Außer in diesem Falle hat der Stellvertreter keine eigenen Befugnisse.

ACHTUNG: Der Vorsitzende kann seinem Stellvertreter auch keine seiner Aufgaben zur einmaligen oder ständigen Erledigung übertragen. Nur der Betriebsrat als Gremium kann bestimmte Aufgaben übertragen.

2. Der BR-Vorsitzende ist Mitglied im Betriebsausschuss (ab 9 Mitgliedern)

Gemäß § 27 Abs. 2 S. 1 BetrVG führt der Betriebsausschuss die laufenden Geschäfte in eigener Zuständigkeit, innerhalb derer er an die Stelle des Betriebsrats tritt. Nach § 27 Absatz 1 Satz 2 BetrVG ist der Betriebsratsvorsitzende und sein Stellvertreter Mitglied kraft seines Amtes.

Bei weniger als 9 Mitgliedern können gemäß § 27 Abs. 3 die laufenden Geschäfte auf den Vorsitzenden des Betriebsrats oder andere Betriebsratsmitglieder übertragen werden.

WICHTIG: Laufende Geschäfte sind nur interne organisatorische und verwaltungsmäßige Aufgaben, die keiner Beschlussfassung durch den Betriebsrat bedürfen und in der Regel wiederkehrend anfallen.

Hierzu gehören z. B. die Vorbereitung von Betriebsratssitzungen, die Fertigung von Entwürfen für Betriebsvereinbarungen, die Erteilung sowie Einholung von Auskünften, die Beschaffung von Unterlagen, die Entgegennahme von Anträgen und Beschwerden der Mitarbeiter, die Durchführung von Vorbesprechungen mit dem Arbeitgeber.

Dem Betriebsausschuss können nach § 27 Abs. 2 S. 2 BetrVG auch weitere Aufgaben zur selbstständigen Erledigung oder deren Vorbereitung übertragen werden, auch die Ausübung von Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechten. Der Abschluss von Betriebsvereinbarungen und die vom Betriebsrat selbst durchzuführenden Wahlen können nicht übertragen werden.

Im Interesse der weiteren Erleichterung und Beschleunigung der Betriebsratsarbeit kann der Betriebsrat in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern weitere Ausschüsse einrichten, z. B. Personal-, Beschwerde-, Arbeitsschutzausschüsse oder Ausschüsse zur Verwaltung von Sozialeinrichtungen.

3. Betriebsratssitzungen einberufen, Tagesordnung festsetzen unter Berücksichtigung evtl. eingegangener Anträge, Mitglieder des Betriebsrats (ggf. auch Ersatzmitglieder), der SBV und der JAV laden und die Verhandlung leiten.

4. Alle Niederschriften (zu jeder Sitzung!) unterzeichnen (zusammen mit einem weiteren Mitglied)

5. Betriebsversammlungen und Teilversammlungen leiten, schriftliche und mündliche Informationen an die Belegschaft weitergeben

Der Betriebsrat steht, sobald er sein Beratungszimmer verlassen hat, im "Rampenlicht" der Betriebsöffentlichkeit. Dies gilt ganz besonders für den Betriebsratsvorsitzenden. Der Betriebsrat kann seine Aufgaben nur erfüllen, wenn er seine Arbeitsergebnisse auch an die Belegschaft kommuniziert. Für die

innerbetriebliche Vermittlung von Informationen und Ergebnissen der Betriebsratsarbeit eignen sich vor allem das Schwarze Brett, Informationsblätter des Betriebsrats. Und selbstverständlich die regelmäßig abzuhaltenden Betriebsversammlungen.


6. An Sitzungen der Jugend- und Auszubildendenvertretung kann der Betriebsratsvorsitzende oder ein beauftragtes Betriebsratsmitglied teilnehmen

Die Zuständigkeiten sind überwiegend organisatorischer Natur und somit mit großer Verantwortung verbunden. Um alle Aufgaben und die Führungsrolle erfolgreich zu erfüllen, benötigen Sie als Betriebsratsvorsitzender nicht nur vertiefte rechtliche Kenntnisse sondern auch kommunikative, organisatorische und strategische Fähigkeiten. An den Sprechstunden der Jugend- und Auszubildendenvertretung nach § 69 BetrVG kann der Betriebsratsvorsitzende beratend teilnehmen, § 69 Satz 4 BetrVG. Nutzen Sie Ihren Schulungsanspruch!

Seminartipp:

Fit für den Betriebsratsvorsitz I

19.05.2014 - 23.05.2014 Hamburg
19.05.2014 - 23.05.2014 Köln
02.06.2014 - 06.06.2014 Frankfurt/Main
02.06.2014 - 06.06.2014 Timmendorfer Strand
02.06.2014 - 06.06.2014 München

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

3. Aktuelle Entscheidungen

I. Kürzung des Urlaubs während der Elternzeit?

Die Möglichkeit der Kürzung des Erholungsurlaubs in der Elternzeit gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG ist europarechtlich nicht zu beanstanden. Der Arbeitgeber kann die Kürzungserklärung während und nach der Elternzeit abgeben.



LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 16. Januar 2014 - 5 Sa 180/13

Der Fall:

Die Klägerin war von 2000 bis zum 15.6.2012 in der Rechtsanwaltskanzlei der Beklagten angestellt. Sie bekam zwei Kinder und befand sich von 2006 bis 2012 (mit einer Unterbrechung) in Elternzeit. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangte sie die Abgeltung der Urlaubstage aus den Jahren 2006 bis 2012. Die Beklagte beantragte Klageabweisung mit der Begründung, dass ein Urlaubsanspruch aufgrund der Elternzeit nicht bestehe. Die Klägerin meint, § 17 Absatz 1 Satz 1 BEEG sei europarechtswidrig. Im Übrigen könne der Arbeitgeber die Kürzungserklärung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr abgeben.

Die Lösung:

§ 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG lautet: "Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen."

Die Klage war in beiden Instanzen erfolglos.

Das LAG meint: Der Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs in der Elternzeit ist durch wirksame Kürzungserklärung der Beklagten erloschen.

- § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG eröffne die Möglichkeit, den Erholungsurlaub anteilig zu kürzen.
- Mache der Arbeitgeber davon Gebrauch, so könne er dies durch ausdrückliche oder stillschweigende Erklärung tun. Ein bestimmter Zeitpunkt, zu dem diese Erklärung abgegeben werden müsse, bestehe nicht. Die Kürzung könne somit sogar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Rahmen des Klageverfahrens (konkludent durch den Antrag auf Klageabweisung) erklärt werden.
- Die Regelung des § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG verstoße nicht gegen Europarecht. Der nationale Gesetzgeber dürfe Ansprüche für die Elternzeit regeln, solange nicht in bereits zu Beginn der Elternzeit bestehende Ansprüche des Arbeitnehmers eingegriffen werde. Dies sei hier jedoch nicht der Fall.

Hinweis für die Praxis:

Das LAG Rheinland-Pfalz bestätigt gleichlautende Entscheidungen des LAG Hamm (Urteil vom 27. Juni 2013 - 16 Sa 51/13) und LAG Niedersachsen (Urteil vom 29. März 2012 - 5 Sa 140/12). Rechtsprechung des BAG zu der Problematik besteht noch nicht. Ein Verhandlungstermin stand am 8.4.2014 an, der jedoch wegen Verhinderung eines Parteivertreters - leider - aufgehoben werden musste. Es bleibt abzuwarten, ob das BAG sich der ausführlich begründeten Rechtsprechung der o.g. LAGs anschließen wird.

Seminartipp:

[Pause vom Job: Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit Auszeiten professionell begleiten – den Wiedereinstieg erleichtern](#)

16.09.2014 - 19.09.2014 Münster
02.12.2014 - 05.12.2014 Stuttgart



Mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

II. Löschung von Daten kann außerordentliche Kündigung rechtfertigen

Die eigenmächtige Löschung von Daten durch einen Arbeitnehmer kann das Vertrauen in dessen Integrität derart zerstören, dass eine außerordentliche und fristlose Kündigung auch ohne vorherige Abmahnung gerechtfertigt ist. Dabei kommt es nicht darauf an, ob und mit welchem Aufwand die Daten wiederhergestellt werden können.

Hessisches LAG, Urteil vom 5. August 2013 - 7 Sa 1060/10

Der Fall:

Der Kläger war in einem Unternehmen der EDV-Branche, ab 2009 als "Account-Manager" beschäftigt. Gespräche über eine Aufhebung bzw. Änderung des Arbeitsverhältnisses verliefen erfolglos. Ende Juni 2009 löschte der Kläger über seinen Benutzer-Account umfangreich Daten, darunter insgesamt 374 kundenbezogene Dateien, insbesondere Kundenkontakte, Termine, Aufgaben und E-Mail-Korrespondenz vom Outlook-Server sowie private E-Mails und seine Kontaktadressen. Die Beklagte kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise ordentlich unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist. Der Kläger erhob Kündigungsschutzklage und meinte, dass die Beklagte seinen Outlook-Account aufgrund der dort gespeicherten privaten Daten nicht habe überprüfen dürfen.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht Frankfurt stellte fest, dass die ordentliche Kündigung wirksam sei, das LAG hob das Urteil des Arbeitsgerichts auf und stellte fest, dass die außerordentliche und fristlose Kündigung wirksam ist. Das LAG begründet seine Entscheidung wie folgt:

- Ein wichtiger Grund im Sinne von § 626 Absatz 1 BGB liege vor. Der Kläger habe vorsätzlich und

vertragswidrig kundenbezogene Daten vor dem unmittelbaren Zugriff der Beklagten gelöscht. Ein Verstoß gegen die selbstverständliche (Neben-)Pflicht, die Interessen des Vertragspartners zu berücksichtigen, rechtfertigt an sich die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

- Dass der Kläger seinen Outlook-Account auch für die Speicherung privater Daten genutzt habe, ändere daran nichts. Der vom Kläger genutzte Rechner sei ihm als Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt worden zur vorrangigen Erledigung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten.
- Auch die Interessenabwägung führe nicht zur Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung. Der Beklagten sei es nicht zuzumuten, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen, da das Vertrauensverhältnis zerrüttet gewesen sei. Einer vorherigen Abmahnung habe es nicht bedurft, da dem Kläger bekannt gewesen sein müsse, dass ein solches (Fehl-) Verhalten von der Beklagten nicht hingenommen werden würde.

Seminartipp:

Arbeitsrecht III - Beendigung des Arbeitsverhältnisses

13.05.2014 - 16.05.2014 Rantum/Sylt
03.06.2014 - 06.06.2014 Berlin
24.06.2014 - 27.06.2014 Frankfurt/Main
08.07.2014 - 11.07.2014 Timmendorfer Strand
29.07.2014 - 01.08.2014 Bernried/Starnberger See
26.08.2014 - 29.08.2014 Hamburg



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

III. Mitbestimmung beim betrieblichen Arbeitsschutz

Beabsichtigt der Arbeitgeber zur Planung und Durchführung erforderlicher Maßnahmen des Arbeitsschutzes nach § 3 Abs. 2 ArbSchG eine geeignete Organisation aufzubauen und ausgewählten Arbeitnehmern hierbei näher bezeichnete Aufgaben zu übertragen, hat der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitzubestimmen.



BAG, Beschluss vom 18. März 2014 - 1 ABR 73/12

Der Fall:

Die Arbeitgeberin betreibt ein Unternehmen, das sich unter anderem mit der Installation und der Wartung von Aufzügen befasst. Mit Schreiben vom 16. September 2010 übertrug sie in ihrem Hamburger Betrieb ihr obliegende Pflichten des Arbeitsschutzes für die gewerblichen Arbeitnehmer auf die dort beschäftigten Meister. Zugleich gab sie diesen auf, die entsprechenden Aufgaben und Verantwortlichkeiten auf die ihnen unterstellten Mitarbeiter mit Vorgesetztenstellung zu delegieren. Den Betriebsrat beteiligte sie hierbei nicht. Dieser hat geltend gemacht, er habe bei der Schaffung einer Organisation zum betrieblichen Arbeitsschutz mitzubestimmen.

Die Lösung:

LAG und BAG haben dem Feststellungsantrag des Betriebsrats entsprochen. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht.

- Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat der Betriebsrat bei betrieblichen Regelungen über den Gesundheitsschutz mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber diese aufgrund einer öffentlich-rechtlichen Rahmenvorschrift zu treffen hat und ihm bei der Gestaltung Handlungsspielräume verbleiben.
- Mit dem Schreiben vom 16. September 2010 hat die Arbeitgeberin eine zur Durchführung des betrieblichen Arbeitsschutzes geeignete Organisation mit näher bezeichneten Aufgaben und

Verantwortlichkeiten geschaffen. Hierfür schreibt das Arbeitsschutzgesetz dem Arbeitgeber kein bestimmtes Modell vor. Es bestimmt lediglich einen Rahmen für die Entwicklung einer an den betrieblichen Gegebenheiten ausgerichteten Organisation. Die hierdurch eröffneten Gestaltungsmöglichkeiten unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrats.

Hinweis für die Praxis:

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats im Rahmen des ArbSchG beschäftigen die Rechtsprechung immer wieder.

- So hat das BAG entschieden, dass § 13 Abs. 2 ArbSchG dem Arbeitgeber die Möglichkeit eröffnet, die Durchführung der ihm nach dem Arbeitsschutzgesetz obliegenden Aufgaben Dritten zu übertragen. Hierbei besteht kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Denn bei der Aufgabenübertragung handelt es sich typischerweise um Einzelmaßnahmen (vgl. BAG, Beschluss vom 18. August 2009 - 1 ABR 43/08).
- Ebenfalls hat das BAG entschieden, dass die in § 5 Abs. 1 ArbSchG vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung zwar auch dem Schutz des einzelnen Arbeitnehmers diene, der gem. § 618 BGB deren Durchführung verlangen könne. § 5 Abs. 1 ArbSchG räume dem Arbeitgeber allerdings für die Art und Weise der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung einen Handlungsspielraum ein, über dessen Ausfüllung der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitzubestimmen habe. Der einzelne Arbeitnehmer könne deshalb nicht verlangen, dass die Gefährdungsbeurteilung nach den von ihm vorgegebenen Kriterien durchgeführt werde (vgl. BAG, Beschluss vom 12. August 2008 - 9 AZR 1117/06).

Seminartipp:

Arbeits- und Gesundheitsschutz I

23.06.2014 - 27.06.2014 Bernried/Starnberger See
30.06.2014 - 04.07.2014 Timmendorfer Strand
18.08.2014 - 22.08.2014 Hamburg
01.09.2014 - 05.09.2014 Köln
22.09.2014 - 26.09.2014 Lindau/Bodensee



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

IV. Höchstaltersgrenze in einer Versorgungsordnung

Eine Bestimmung in einer Versorgungsordnung, nach der ein Anspruch auf eine betriebliche Altersrente nicht besteht, wenn der Arbeitnehmer bei Erfüllung der nach der Versorgungsordnung vorgesehenen zehnjährigen Wartezeit das 55. Lebensjahr vollendet hat, ist unwirksam. Sie verstößt gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters.

BAG, Urteil vom 18. März 2014 - 3 AZR 69/12

Der Fall:

Die im Juni 1945 geborene Klägerin war seit dem 1. Januar 1999 bei der Beklagten beschäftigt. Ihr waren Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach der bestehenden Versorgungsordnung zugesagt worden, wonach nach Vollendung des 65. Lebensjahres die Gewährung einer Altersrente vorgesehen ist. Versorgungsberechtigt sind Mitarbeiter,

- die über eine mindestens zehnjährige Dienstzeit (Wartezeit) bei der Beklagten verfügen und
- zum Zeitpunkt der Erfüllung der Wartezeit das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Die Beklagte lehnte eine Gewährung der Altersrente mit der Begründung ab, die Klägerin erfülle die Voraussetzungen nach der Versorgungsordnung nicht.

Die Lösung:

Die auf Gewährung einer Altersrente gerichtete Klage hatte beim LAG und BAG Erfolg. Die Beklagte ist verpflichtet, der Klägerin eine betriebliche Altersrente zu zahlen. Dem Anspruch steht die Bestimmung der Versorgungsordnung, wonach der Arbeitnehmer bei Erfüllung der Wartezeit das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben darf, nicht entgegen. Diese Bestimmung ist nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam.

- Sie führt zu einer unmittelbaren Benachteiligung wegen des Alters iSv. §§ 1, 3 Abs. 1 und § 7 AGG, da sie Mitarbeiter, die bei Beginn des Arbeitsverhältnisses das 45. Lebensjahr vollendet haben, von den Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach der Versorgungsordnung ausschließt.
- Diese Benachteiligung ist nicht nach § 10 Satz 1 und 2, Satz 3 Nr. 4 AGG gerechtfertigt.
- Danach können zwar grundsätzlich Altersgrenzen in Systemen der betrieblichen Altersversorgung festgesetzt werden. Die konkrete Altersgrenze muss jedoch angemessen sein. Dies ist bei einer Bestimmung nicht der Fall, die Arbeitnehmer, welche noch mindestens 20 Jahre betriebsstreu sein können, von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ausschließt.

Hinweis für die Praxis:

Höchstaltersgrenzen dienen dazu, den Aufwand für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung im Rahmen zu halten. Sie sind aber am AGG zu messen, wie der o.g. Fall zeigt.

- So hat das BAG am 12. November 2013 - 3 AZR 356/12 entschieden, dass die Festsetzung von Altersgrenzen in betrieblichen Versorgungssystemen nach § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG grundsätzlich zulässig ist, die konkrete Altersgrenze nach § 10 Satz 2 AGG jedoch angemessen sein muss. Danach ist eine in der Versorgungsregelung vorgesehene Höchstaltersgrenze von 50 Jahren für die Aufnahme in den begünstigten Personenkreis zulässig und verstößt weder gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters noch wegen des Geschlechts.
- Am 15. Oktober 2013 - 3 AZR 653/11- hat das BAG entschieden, dass eine Versorgungszusage den Anspruch auf Witwen-/Witwerversorgung davon abhängig machen kann, dass die Ehe vor dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis geschlossen wurde. Dies stellt weder eine unmittelbare noch eine unzulässige mittelbare Benachteiligung wegen des Alters oder des Geschlechts dar.

Seminartipp:

Arbeits- und sozialrechtliche Probleme älterer Arbeitnehmer I

30.06.2014 - 04.07.2014 Lindau/Bodensee
01.09.2014 - 05.09.2014 Warnemünde/Ostsee
13.10.2014 - 17.10.2014 Dresden
24.11.2014 - 28.11.2014 Garmisch-Partenkirchen



Für mehr Infos oder Buchung einfach Semintitel anklicken!

V. Betriebsrat: Mitbestimmungsrechte bei Versetzung der Tür zum Betriebsratsbüro?

Dem Betriebsrat steht kein Mitbestimmungsrecht bei der Versetzung der Tür zum Betriebsratsbüro um einige Meter im Rahmen einer Umbaumaßnahme zu.

Hessisches LAG, 3. März 2014 - 16 TaBVGa 214/13

Der Fall:

Der Betriebsrat eines Frachtunternehmens am Flughafen Frankfurt beehrte erfolglos vom Arbeitgeber die Unterlassung einer Umbaumaßnahme, durch die die Tür des Betriebsratsbüros um einige Meter versetzt werden sollte. Die Versetzung verlängere den Weg zur Damentoilette um 200 Meter, was dem weiblichen Ersatzmitglied nicht zumutbar sei. Daraufhin beantragte der Betriebsrat den Erlass einer entsprechenden einstweiligen Verfügung, zumal, so der Betriebsrat, ihm hinsichtlich der Umbaumaßnahme ein Mitbestimmungsrecht zustehe, welches der Arbeitgeber nicht beachtet habe.

Die Lösung:

Der Antrag des Betriebsrats hatte beim ArbG sowie beim LAG keinen Erfolg. Das LAG begründet seine Entscheidung wie folgt:

- Dem Betriebsrat stehe hinsichtlich der Umbaumaßnahme kein Mitbestimmungsrecht zu. Er könne daher nicht verlangen, die Versetzung der Bürotür zu unterlassen.
- Die Betriebsratsarbeit werde darüber hinaus durch den Umbau der Türe auch nicht behindert. Der Betriebsrat habe zwar grundsätzlich zur Durchführung seiner Aufgaben einen Anspruch auf Unterbringung in angemessenen Räumlichkeiten (§ 40 Absatz 2 BetrVG). Dieser Anspruch werde jedoch auch mit der Versetzung der Tür erfüllt. Allein der verlängerte Weg zur Damentoilette stelle noch keine (unzulässige) Behinderung der Betriebsratsarbeit dar.

Hinweis für die Praxis:

Der Entscheidung des LAG ist zuzustimmen.

- Die Betriebsratsarbeit wird nicht unzumutbar erschwert, somit auch nicht unzulässig behindert. Die Ausstattung des Betriebsrats - etwa mit Räumlichkeiten - muss erforderlich und angemessen sein. Dazu gehört wohl nicht, dass ein Betriebsrat Anspruch auf Zurverfügungstellung eines Büros hat, welches eine bestimmte Maximalentfernung zur Toilette aufweist.
- Als Mitbestimmungsrecht kommt allenfalls § 90 BetrVG in Betracht. Dies sieht jedoch lediglich Unterrichts- und Beratungsrechte, jedoch keine Mitbestimmungsrechte im engeren Sinne vor. Verstößt der Arbeitgeber gegen die Unterrichts- und Beratungspflicht, kann allenfalls insoweit - gegebenenfalls auch im einstweiligen Verfügungsverfahren - vom Betriebsrat vorgegangen werden; eine Unterlassung der Umbaumaßnahme kann der Betriebsrat in diesen Fällen aber nicht verlangen.

VI. Betriebsrat: Anspruch auf Vorlage von Abmahnungsschreiben?

Weder aus § 87 Absatz 1 Nr. 1 BetrVG noch aus § 80 Absatz 2 BetrVG ergibt sich ein Anspruch des Betriebsrats gegenüber dem Arbeitgeber auf Vorlage aller oder bestimmter Abmahnungsschreiben.

BAG, Beschluss vom 17. September 2013 - 1 ABR 26/12

Der Fall:

Der Betriebsrat verlangt von der Arbeitgeberin die Übergabe von Kopien bereits erteilter Abmahnungen sowie die Vorlage beabsichtigter Abmahnungen vor Übergabe an den betreffenden Arbeitnehmer.

Der Betriebsrat hat geltend gemacht, er benötige die Abmahnungen, um vor dem Ausspruch von Kündigungen regulierend und arbeitsplatzzerhaltend eingreifen und auf die Arbeitgeberin einwirken zu können. Die Vorlage sei auch erforderlich, um bestehende Mitbestimmungsrechte nach § 87 BetrVG ausüben zu können. Den ihm von Arbeitnehmern in der Vergangenheit übergebenen Abmahnungen sei zu entnehmen, dass die Arbeitgeberin u.a. wegen der Weigerung, Überstunden zu leisten, des Nichtbeachtens der Anweisung, nur bestimmte Toilettenräume aufzusuchen, sowie wegen Verstößen gegen Rauchverbote und das angeordnete Verbot von Radiohören im Betrieb Abmahnungen erteilt habe, ohne zuvor den Betriebsrat bei Erlass dieser Anweisungen beteiligt zu haben.



Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat den Anträgen stattgegeben. Die hiergegen gerichtete Beschwerde der Arbeitgeberin hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Auf die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers hat das BAG die Entscheidungen der Vorinstanzen aufgehoben und die Anträge des Betriebsrats abgewiesen.

- Der Betriebsrat hat keinen Anspruch auf die begehrte Auskunft.
- Es ist keine betriebsverfassungsrechtliche Aufgabe des Betriebsrats im Sinne von § 80 Absatz 2 BetrVG ersichtlich, die die Vorlage aller Abmahnungsschreiben erforderlich machen könnte.
- Der Betriebsrat ist außerhalb des Mitwirkungsverfahrens bei Kündigung nach § 102 BetrVG bei der Erteilung von Abmahnungen nicht zu beteiligen. Mitwirkungsrechte des Betriebsrats entstehen erst dann, wenn der Arbeitgeber das Unterrichtsverfahren nach § 102 Abs. 1 BetrVG einleitet. Der Ausspruch von Abmahnungen unterliegt dagegen nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats (BAG 17. Oktober 1989 - 1 ABR 100/88 - zu B II 3 a der Gründe, BAGE 63, 169).
- Abmahnungen weisen grundsätzlich keinen "kollektiven Bezug" auf, sondern stellen Reaktionen des Arbeitgebers auf vermeintliches Fehlverhalten des einzelnen Arbeitnehmers dar, so dass ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus §87 BetrVG nicht erkennbar ist.

Hinweis für die Praxis:

Dass sowohl das ArbG als auch das LAG dem Antrag des Betriebsrats entsprochen haben, erstaunt. Denn es entspricht langjähriger Rechtsprechung des BAG, dass der Betriebsrat vor Erteilung von Abmahnungen nicht zu beteiligen ist und auch keinen Anspruch auf Information darüber hat, welchem Arbeitnehmer aus welchem Grund Abmahnungen erteilt worden sind.

Sollte der Arbeitgeber jedoch beabsichtigen, verhaltensbedingte Kündigungen auszusprechen, ist der Betriebsrat gemäß § 102 Absatz1 BetrVG vorher zu hören. Dabei sind dem Betriebsrat die wesentlichen Gründe für die Kündigung mitzuteilen. In diesem Anhörungsverfahren werden dann üblicherweise erteilte Abmahnungen in Kopie dem Betriebsrat zur Verfügung gestellt.

Dann obliegt es dem Betriebsrat, sich innerhalb der Stellungnahmefrist des § 102 Absatz 2 Sätze 1 und 3 BetrVG mit den Abmahnungen inhaltlich auseinander zu setzen. Weitere Ansprüche hat der Betriebsrat in diesem Zusammenhang nicht.

Seminartipp:

[Abmahnung - verhaltensbedingte Kündigung - Aufhebungsvertrag](#)

01.07.2014 - 04.07.2014 Bansin/Usedom
07.10.2014 - 10.10.2014 Friedrichshafen/Bodensee
16.12.2014 - 19.12.2014 Bonn



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

4. Wissenswertes: Kosten des Betriebsrats

Auch dem Betriebsrat entstehen bei seiner Arbeit laufende Kosten - zum Beispiel für entsprechende Fachliteratur, für Telekommunikationseinrichtungen (Telefone, Faxgerät), oder aber auch Reise- und Schulungskosten. Denn wie sollen Sie Ihrem Amt verantwortungsvoll nachgehen können, wenn Ihnen die erforderlichen Mittel fehlen? Ohne das entsprechende Hintergrundwissen, dass Sie sich z. B. in einem Seminar oder aber durch die geeignete Literatur teilweise aneignen können, ist eine ordentliche Tätigkeit im Betriebsrat kaum möglich.

Die Kostentragungspflicht geht in manchen Fällen sogar soweit, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat benötigte Sachverständigenkosten (z. B. Anwaltskosten) erstatten muss, wenn dafür bestimmte Voraussetzungen gegeben sind.

Und deshalb hilft Ihnen der Gesetzgeber: Die Kostentragungspflicht für derartige Erfordernisse regelt § 40 BetrVG. Hier heißt es:

"§ 40 BetrVG - Kosten und Sachaufwand des Betriebsrats

(1) Die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber.

(2) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung hat der Arbeitgeber in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, Informations- und Kommunikationstechnik sowie Büropersonal zur Verfügung zu stellen."

So muss der Arbeitgeber z. B. für Betriebsratssitzungen und Sprechstunden des Betriebsrats die erforderlichen Sachmittel und gegebenenfalls sogar Büropersonal zur Verfügung stellen. Auch die Kosten für einen erforderlichen Seminarbesuch und die damit verbundenen Reisekosten hat der Arbeitgeber zu übernehmen. Der gesetzliche [Schulungsanspruch](#) ist geregelt im § 37 BetrVG Abs. 6.

Auch wenn das Betriebsratsamt ein Ehrenamt ist, so besteht bei Betriebsratstätigkeit während der Arbeitszeit (natürlich) eine Entgeltfortzahlungspflicht seitens des Arbeitgebers. Selbst bei Betriebsratstätigkeit außerhalb der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber zum Teil einen entsprechenden Freizeitausgleich zu leisten (§ 37 BetrVG Abs. 2 und 3).

Die Kostentragungspflicht geht in manchen Fällen sogar soweit, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat benötigte Sachverständigenkosten (z. B. Anwaltskosten) erstatten muss, wenn dafür bestimmte Voraussetzungen gegeben sind.

ACHTUNG:

Dieser Kostenerstattungsanspruch setzt (natürlich) voraus, dass die Kosten des Betriebsrats tatsächlich auch bei einer Tätigkeit entstanden sind, die in den Aufgabenbereich des Betriebsrats gehört - dies ist nach einem rein objektiven Maßstab festzustellen.

WICHTIG:

Die Kosten müssen dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entsprechen: kann also eine Aufgabe des Betriebsrats in gleicher Weise kostengünstiger erledigt werden, ohne dass dies mit einer unzumutbaren Belastung des Betriebsrats verbunden ist, werden nur die Kosten erstattet, die bei der kostengünstigeren Verfahrensweise entstanden wären.

ACHTUNG:

Die Hinzuziehung eines Sachverständigen muss vorher mit dem Arbeitgeber vereinbart worden sein, oder - falls keine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber getroffen werden konnte - durch eine gerichtliche Entscheidung gestattet worden sein. Ohne dies besteht kein Kostenerstattungsanspruch des Betriebsrats.

- Kosten für einen schriftlichen Tätigkeitsbericht
- Übersetzungskosten, wenn der Betriebsrat in einer Betriebsversammlung seinen Tätigkeitsbericht in verschiedene Landessprachen übersetzen muss.
- Kosten, die der gerichtlichen Verfolgung oder Verteidigung von Rechten des Betriebsrats dienen.

WICHTIG:

Bei all diesen oben genannten Kosten gilt: Nur der Betriebsrat und nicht ein einzelnes Mitglied können die Erstattung geltend machen!

Aber natürlich besteht auch für ein einzelnes Betriebsratsmitglied ein Kostenerstattungsanspruch, da auch diese Kosten Betriebsratskosten sind, dazu zählen u. a.:

- Fahrtkosten und angemessene Kosten für Unterkunft und Verpflegung, sollte das Betriebsratsmitglied an auswärtigen Terminen teilnehmen müssen

ACHTUNG:

Hier sollte das Betriebsratsmitglied aber nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit die kostengünstigere Reiseverbindung wählen, sofern dadurch nicht eine unverhältnismäßige Belastung des

Mitglieds entsteht.

- Kosten zur Beseitigung von Sachschäden oder zur Wiederherstellung der Gesundheit, sofern das Betriebsratsmitglied in Ausübung seiner Tätigkeit unverschuldet entsprechende Schäden davon getragen oder verursacht haben sollte.

HINWEIS:

Wenn möglich sollten Sie als Betriebsrat nicht in Vorleistung für die erforderlichen Mittel gehen - veranlassen Sie vielmehr Ihren Arbeitgeber zur Bereitstellung der erforderlichen Sachmittel oder zur Leistung eines Vorschusses.

Sollte der Arbeitgeber dem nicht nachkommen, können Sie Ihre Ansprüche im Extremfall durch einen Beschluss vor dem Arbeitsgericht durchsetzen.

5. Betriebsrats-Lexikon: Der Beschluss

Ein Beschluss ist ein Beschluss, ist ein Beschluss, ist ein Beschluss....

Ja? Was ist denn nun ein "BESCHLUSS"?

Vereinfacht: **Eine formal korrekt zustande gekommene Willensbekundung des Betriebsrats.** Dabei kann sich die - Verzeihung für das Juradeutsche - Willensbekundung auf jedes Thema beziehen:

- beispielsweise echte juristisch verbindliche im Verhältnis zum Arbeitgeber wie solche zu personellen Einzelmaßnahmen, dem Abschluss von Betriebsvereinbarungen, einem Schulungsbesuch oder solche innerhalb des Betriebsrats zu organisatorischen Fragen;
- aber auch zu Themen, die bloße Meinungsbekundungen betreffen wie zur wirtschaftlichen Ausrichtung der Firma oder den Einstieg eines Investors.

Vereinfacht gesagt ist der Betriebsratsbeschluss mit jeder anderen mehrheitsgetragenen Entscheidung vergleichbar. Denkt man etwa an eine Entscheidung in einem beliebigen (Sport-) Verein.

Damit der Beschluss hält, also wirksam ist, müssen bestimmte formale Voraussetzungen eingehalten worden sein. Da es eine größere Anzahl von formalen Themen gibt, die es einzuhalten gilt, spreche ich gerne von "Sollbruchstellen". Ein Fehler kann den Beschluss kippen. Geregelt ist die Beschlussfassung in den §§ 29 und 33 BetrVG. Danach braucht es die Einhaltung folgender Voraussetzungen:

- Ladung (formlos) für jede Einzelsitzung oder ein bestimmter Tag für die nächsten vier Jahre;
- rechtzeitig: dafür reichen in der Regel drei Tage. Handelt es sich um umfängliche Themen, bei denen das Gesetz kein "Entscheidungsfenster" vorgibt, kann auch ein längerer Ladungszeitraum erforderlich sein (z. B. umfängliche Unterlagen zu einer Umstrukturierung);
- Mitteilung der Tagesordnung; dabei muss der Gegenstand der Tagesordnung so genau bestimmt sein, dass die Eingeladenen wissen, um was es geht.
- Beispiel: "Einstellung einer Assistenz in der Abteilung Controlling"
- "Schulung von Heinz Gerd im Betriebsverfassungsrecht vom ... bis ... in...."

Geladene, die nicht können, müssen dem/der Vorsitzenden umgehend den Grund dafür mitteilen. Unter anderem wenn Krankheit, Urlaub oder räumlich weite Abwesenheit dem Erscheinen im Wege stehen, ist ein Ersatzmitglied zu laden.

In der Sitzung ist zunächst Beschlussfähigkeit festzustellen. Die besteht, wenn mehr als die Hälfte der Mitglieder anwesend ist. Die Beschlüsse werden sodann mit einfacher Mehrheit gefasst.

Beispiel:

9 Mitglieder, 5 erscheinen zur Sitzung = Beschlussfähigkeit. In der Abstimmung sind 3 dafür und zwei dagegen = Beschluss angenommen.

Bei einem "Patt" ist der Beschluss abgelehnt.

ACHTUNG:

Da die Mehrheit "dafür" sein muss, zählen Enthaltungen als Ablehnung.

Beispiel:

Bei 9 Mitgliedern sind 4 dafür, 2 dagegen und 3 enthalten sich. Da nur 4 dafür sind, ist der Beschluss abgelehnt.

ACHTUNG:

In wenigen, im Gesetz bezeichneten Fällen muss die Mehrheit der Mitglieder des Betriebsrats dafür sein. Das sind die Fälle, in denen der Betriebsrat quasi "Macht abgibt". Genauer: Rücktritt des Betriebsrats, Beschluss einer Geschäftsordnung, Übertragung auf Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat.

Hier ist dann eine qualifizierte Mehrheit erforderlich. Besonders nachdenken muss man bei vollzähligem Erscheinen des Gremiums nicht. Sind alle 9 da, sind es natürlich 5, die ausreichen.

Was aber, wenn nur 5 erscheinen? Einfach: da immer auf die Mehrheit von allen abzustellen ist, müssten hier dann auch alle 5 dafür stimmen.

6. Praxistipp: Formulare zur SBV-Wahl

Das Sozialgesetzbuch IX schreibt in § 94 I 1 SGB IX vor, dass in Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt werden, eine Vertrauensperson und mindestens ein stellvertretendes Mitglied zu wählen ist.

Diese SBV-Wahlen finden alle vier Jahre statt, 2014 ist es wieder soweit!

Ist Ihr Unternehmen bereit für die Durchführung der Wahlen? Machen Sie Ihren Wahlvorstand für die Wahlen der Schwerbehindertenvertretung fit!

Das Poko-Institut bietet Ihnen hierzu eine Reihe von [Formularen und Mustern](#) an, die der Wahlvorstand nutzen kann.

7. Inhouse-Service: Frischer Wind im neuen Gremium?! - Chancen für den Neustart in eine vertrauensvolle Zusammenarbeit

von **Heike Holtmann**

Ass. jur.



Grundsätzlich ist es wie beim Fußball: Nach dem Spiel ist vor dem Spiel - und nach der Wahl ist vor der Wahl. Und genauso gibt es nach Abschluss einer Saison **oftmals personelle Veränderungen**. Auch nach der Betriebsratswahl findet sich in vielen Betrieben ein neu zusammengesetztes Gremium und das alte Team gibt es so nicht mehr. Je nach Konstellation kann es zu kleineren oder größeren "Neuverpflichtungen" in der Betriebsratsmannschaft kommen.

Für das neue Gremium stehen dann **in der ersten Zeit nach der konstituierenden Sitzung** viele Aufgaben an. Es gilt, sich als Team neu zu finden und "die Sache anzupacken": Was ist der Auftrag der Wähler? Welche Themen gibt es seitens des Unternehmens und der Belegschaft? Welche Projekte müssen oder sollen fortgeführt werden, welche neu auf den Weg gebracht werden? Und wie werden diese dann weiter umgesetzt?

Und war da nicht noch etwas? Wie lief eigentlich die **Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber** bisher? Konstruktiv-kooperativ oder doch eher konfliktreich und konfrontativ? Viel zu oft ist letzteres der Fall. Dann ist jetzt ein guter Zeitpunkt, um den "frischen Wind" der neuen Mitglieder zu nutzen und einfach mal den **"Reset-Knopf"** zu drücken! Denn Massive Konflikte und Konfrontationen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat schaden Unternehmens- und Mitarbeiterinteressen gleichermaßen.

Nicht selten bestehen Widerstände beider Parteien, die in § 2 BetrVG verankerte "**vertrauensvolle Zusammenarbeit**" zu nutzen und umzusetzen. Oder die Fronten sind bereits so verhärtet, Vertrauen so sehr erschüttert, dass nur noch ein Gegeneinander und Taktieren möglich erscheint. Ein schlechter Umgang der Betriebspartner miteinander trübt jedoch nicht nur das Betriebsklima, sondern führt bei wichtigen Entscheidungsprozessen zu Blockaden.

Typische Konfliktfelder in der Zusammenarbeit finden sich in allen betriebsverfassungsrechtlich vorgegebenen Bereichen der Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats. Personelle Maßnahmen und die Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten sind regelmäßige Streitpunkte, geprägt von Missverständnissen, Mangel an Kommunikation und Information. So bleibt es nicht aus, dass es nicht nur in den Monatsgesprächen oftmals „scheppert“.

Was ist der Ausweg? Wie gelangt man aus dem Teufelskreis der Konfrontation hin zu einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit? Oder als Minimalziel zumindest zu einer praktikablen Lösung auf der jeweiligen Sachebene im Einzelfall?

Erst einmal müssen alle beteiligten Akteure es **wollen**. Und sodann gilt es, **die Rollen der Betriebspartner im Unternehmen** zu überdenken und gegebenenfalls neu zu definieren. Schaffen Sie doch die Basis für ein gegenseitiges Verständnis auch bei konträren Ansichten und für ein verantwortungsvolles und konstruktives Miteinander - im Sinne des Unternehmens und der Belegschaft!

Gerne unterstützen wir Sie bei der Erarbeitung entsprechender Kooperationsstrategien für beide Betriebspartner: Beachten Sie unsere bereits erfolgreich durchgeführten firmeninternen Seminar- und Workshop-Konzepte:

- [Grundsätze der Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber](#)
- [Probleme mit dem Arbeitgeber: Der Weg aus dem Konflikt](#)

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

Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!

Ihre Ansprechpartnerinnen:

Heike Holtmann, Ass. Jur.
Gerlinde Rau, Diplom-Pädagogin

Telefon 0251 1350-6555
Telefax 0251 1350-6999

inhouse@poko.de

8. Aktuelle Seminare

Seminare in Kürze

[Demografie - Altern ist Zukunft Arbeit generationengerecht gestalten](#)

29.07.2014 - 01.08.2014 Lindau/Bodensee
07.10.2014 - 10.10.2014 Rantum/Sylt
02.12.2014 - 05.12.2014 Dortmund

[Aktuelle Rechtsprechung am Bundesarbeitsgericht](#)

19.05.2014 - 23.05.2014 Erfurt
23.06.2014 - 27.06.2014 Erfurt
08.09.2014 - 12.09.2014 Erfurt
22.09.2014 - 26.09.2014 Erfurt
20.10.2014 - 24.10.2014 Erfurt

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

20.05.2014 - 23.05.2014 Warnemünde/Ostsee
03.06.2014 - 06.06.2014 Düsseldorf
17.06.2014 - 20.06.2014 Timmendorfer Strand
24.06.2014 - 27.06.2014 Zinnowitz
24.06.2014 - 27.06.2014 Bad Wiessee
01.07.2014 - 04.07.2014 Berlin
01.07.2014 - 04.07.2014 Koblenz
08.07.2014 - 11.07.2014 Freiburg
08.07.2014 - 11.07.2014 Hamburg
15.07.2014 - 18.07.2014 Köln

Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht - Auffrischung

23.06.2014 - 27.06.2014 Leipzig
21.07.2014 - 25.07.2014 Hamburg
25.08.2014 - 29.08.2014 Köln
15.09.2014 - 19.09.2014 Freiburg
13.10.2014 - 17.10.2014 Rantum/Sylt
27.10.2014 - 31.10.2014 Berlin

Arbeit im Wirtschaftsausschuss I

20.05.2014 - 23.05.2014 Heidelberg/Leimen
03.06.2014 - 06.06.2014 Timmendorfer Strand
08.07.2014 - 11.07.2014 München
22.07.2014 - 25.07.2014 Düsseldorf
19.08.2014 - 22.08.2014 Berlin
09.09.2014 - 12.09.2014 Friedrichshafen/Bodensee
23.09.2014 - 26.09.2014 Timmendorfer Strand

Seminartipps für besondere Zielgruppen

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

20.05.2014 - 23.05.2014 Timmendorfer Strand
20.05.2014 - 23.05.2014 Münster
03.06.2014 - 06.06.2014 Dresden
03.06.2014 - 06.06.2014 Stuttgart
17.06.2014 - 20.06.2014 Bansin/Usedom
17.06.2014 - 20.06.2014 Hamburg
24.06.2014 - 27.06.2014 Stuttgart

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

19.05.2014 - 19.05.2014 Stuttgart
02.06.2014 - 02.06.2014 Berlin
17.06.2014 - 17.06.2014 Dortmund
23.06.2014 - 23.06.2014 Hamburg
23.06.2014 - 23.06.2014 München
30.06.2014 - 30.06.2014 Köln
07.07.2014 - 07.07.2014 Stuttgart
07.07.2014 - 07.07.2014 Berlin

Der BRV-Kompass

Modulreihe Münster


01.09.2014 - 05.09.2014 Münster
17.11.2014 - 21.11.2014 Münster
26.01.2015 - 30.01.2015 Münster
13.04.2015 - 17.04.2015 Münster

Modulreihe Berlin

20.10.2014 - 24.10.2014 Berlin
01.12.2014 - 05.12.2014 Berlin
23.02.2015 - 27.02.2015 Berlin
04.05.2015 - 08.05.2015 Berlin

Einführung BetrVG I Ihr Einstieg in das Betriebsverfassungsrecht

20.05.2014 - 23.05.2014 Zinnowitz
20.05.2014 - 23.05.2014 Würzburg
20.05.2014 - 23.05.2014 Travemünde/Ostsee
20.05.2014 - 23.05.2014 Dresden
20.05.2014 - 23.05.2014 Essen
20.05.2014 - 23.05.2014 München
20.05.2014 - 23.05.2014 Hamburg
03.06.2014 - 06.06.2014 Berlin
03.06.2014 - 06.06.2014 Potsdam
03.06.2014 - 06.06.2014 Köln
03.06.2014 - 06.06.2014 Bremen
03.06.2014 - 06.06.2014 Bad Tölz
03.06.2014 - 06.06.2014 Timmendorfer Strand

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

Unser gesamtes Seminarprogramm finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat.

9. Zu guter Letzt: Beantwortung der Frage des Monats

Frage: Wann kommt ein Ersatzmitglied zum Einsatz und in welcher Reihenfolge rücken Ersatzmitglieder nach?

Antwort: Ersatzmitglieder rücken **vorübergehend** nach, wenn ein Mitglied des Betriebsrats zeitweise verhindert ist (§ 25 BetrVG) ist. Das heißt, es ist tatsächlich oder rechtlich nicht in der Lage, sein Amt auszuüben, z. B.:

- bei Urlaub
- bei Krankheit, einer Kur oder Rehabilitationsmaßnahme
- wenn das Arbeitsverhältnis ruht, z. B. während des Erziehungsurlaubs
- während einer Dienstreise
- während der Teilnahme an einer Schulung
- wenn es bei einer Beschlussfassung um das Betriebsratsmitglied selbst geht (z. B. Umgruppierung, Versetzung, Kündigung).

Dauerhaft rückt ein Ersatzmitglied nach, wird dann also festes Mitglied des Betriebsrats, wenn ein anderes aus dem Betriebsrat ausscheidet (§ 24 BetrVG). Das ist der Fall, wenn das Betriebsratsmitglied:

- sein Betriebsratsamt niederlegt
- aus dem Unternehmen ausscheidet
- seine Wählbarkeit verliert
- aus dem Betriebsrat ausgeschlossen wird

Ist die Betriebsratswahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl erfolgt, rückt der nicht gewählte Arbeitnehmer mit der höchsten Stimmenanzahl als Ersatzmitglied nach. Ist sie nach den Grundsätzen der Verhältniswahl, also der Listenwahl erfolgt, so rücken nicht Gewählte derjenigen Vorschlaglisten nach, denen die ausgeschiedenen Mitglieder angehört hatten (§ 25 BetrVG).

In beiden Fällen ist das Geschlecht in der Minderheit gemäß §§ 25, Abs. 2, 15 Abs. 2 BetrVG zu berücksichtigen.

Auch für **zum Einsatz kommende** Ersatzmitglieder gilt:

Erforderliche Betriebsratsarbeit hat regelmäßig ganz klar Vorrang vor der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung. Wenn Sie Ihren Betriebsratsaufgaben nachgehen wollen, brauchen Sie keine Zustimmung des Arbeitgebers. Wichtig ist allerdings, dass Sie sich bei Ihrer Führungskraft immer an- und abmelden. Dazu genügt es, dass Sie Ort und voraussichtliche Dauer der Betriebsratstätigkeit angeben.

Haben Sie noch Fragen?

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

Redaktionsteam Poko Newsletter für
Betriebsräte
redaktion@poko.de

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