



Liebe Leserin, lieber Leser!



Das Poko-Institut hat im letzten Jahr sein 50-jähriges Bestehen gefeiert, in diesem Jahr feiert das Bundesarbeitsgericht sein 60-jähriges Bestehen, hätten Sie das gedacht? Wir jedenfalls senden die besten Glückwünsche von Münster nach Erfurt!

Neben der aktuellen Rechtsprechung widmen wir uns in diesem Monat ganz dem neu gewählten Betriebsrat. Unsere Frage des Monats lautet daher: Welche Informationsrechte hat eigentlich der Betriebsrat? Unser Poko-Mitarbeiter und Referent Ulrich Schulze beantwortet nicht nur diese Frage, sondern erklärt Ihnen auch, was alles bei der Protokoll- und Schriftführung beachtet werden muss, damit Ihre Betriebsratsarbeit erfolgreich beginnt.

Wie man nach der Betriebsratswahl richtig durchstartet erläutert unsere Referentin und Mediatorin Beatrix Albrecht und unser Trainer Reinhard Greim gibt praxisfeste Tipps für das Projekt- und Zeitmanagement der Betriebsratsorganisation.

Ich hoffe, dass wir Ihnen damit eine gute Hilfestellung für Ihre Betriebsratsarbeit geben können und ich wünsche Ihnen viel Glück, falls Sie an unserem [Gewinnspiel](#) teilnehmen!

Eine angenehme Lektüre wünscht Ihnen

Kerstin Heinz  
Ass. jur.

## Das große Poko Gewinnspiel für Betriebsräte!



Machen Sie mit und sichern Sie sich das passende Werkzeug für Ihre Betriebsratsarbeit!

**1. Preis: Ultramobiles Notebook**

## Themen dieser Ausgabe

### **1. Frage des Monats**

### **2. Schwerpunktthema: Durchstarten nach der Betriebsratswahl**

### **3. Aktuelle Entscheidungen**

[I. Anspruch einer Krankenschwester, nicht für Nachschichten eingeteilt zu werden](#)

[II. Kein Initiativrecht des Betriebsrats zur Bildung eines Arbeitsschutzausschusses](#)

[III. Betriebsrentenanpassung - wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Versorgungsschuldners - Auswirkungen der Finanzkrise](#)

[IV. Keine Bezahlung für Schwarzarbeit](#)

[V. Streikbegleitende Flashmob-Aktionen der Gewerkschaften sind zulässig](#)

### **4. Wissenswertes: Protokoll und Schriftführung**

### **5. Linktipp: Round Table Mediation**

### **6. Betriebsrats-Lexikon:**

### **Schulungsanspruch - Die Schulung für den Betriebsrat**

### **7. Praxistipp: Literaturempfehlung**

### **8. Inhouse-Service: Projekt- und Zeitmanagement für Betriebsräte**

### **9. Aktuelle Seminare**

### **10. Zu guter Letzt: Beantwortung der Frage des Monats**

## Wie steht es um die Informationsrechte des Betriebsrats?

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

### 2. Schwerpunktthema: Durchstarten nach der Betriebsratswahl

von **Beatrix Albrecht**

Juristin, Mediatorin, Trainerin



Sie sind als Betriebsrat gewählt worden? Haben vielleicht auch schon die erste konstituierende Sitzung hinter sich? Dann stellt sich jetzt die Frage, wie gehen wir als Betriebsrat die anstehende Legislaturperiode an, um nicht nur reaktiv, sondern auch aktiv die gesetzlich gewährten Mitbestimmungsrechte professionell wahrzunehmen und damit den Auftrag der Kolleginnen und Kollegen zu erfüllen, die uns gewählt haben. Hier gilt es, sich die verschiedenen, für die BR-Tätigkeit erforderlichen Kompetenzen anzuschauen.

#### **Zunächst die persönliche und soziale Kompetenz:**

Es gilt vorweg zu klären, was gemeinsame Ziele des BR sein können, um daraus abzuleiten, welche Strategien und Kommunikationswege gewählt werden. Diese Ziele erfordern Maßnahmen, die - je nach Interesse des einzelnen BR-Mitgliedes - im Rahmen eines To-do-Planes aufgeteilt werden können, um möglichst effizient zu agieren. Weiterer Punkt ist die Klärung, welche BR-Ausschüsse gebildet werden müssen bzw. sollen. Hier empfiehlt sich eine erste Klausurtagung des Betriebsrats, die dem Kennenlernen, der Teamfindung und der Maßnahmenklärung dient. Je nach Konstellation bietet es sich an, dies mit externer Hilfe zu tun.

#### **Entscheidend für die "Alltagsarbeit" ist vor allem die fachliche und methodische Kompetenz:**

Hier gilt es eine Aufstellung zu den Vorkenntnissen der einzelnen BR zu machen (z. B. zu Betriebsverfassungsgesetz, Arbeitsgesetze, sonstige anstehende Themen auch aus der vorangegangenen Legislaturperiode), um zu prüfen, welcher Schulungsbedarf an Grund- und Spezialwissen besteht. Es bietet sich ein Zeitplan an, um gezielt für jeden einzelnen BR das juristische und verhandlungstechnische Know-how aufzubauen.

Möglich für den Aufbau dieser Kenntnisse sind offene und firmeninterne Seminare, die je nach Dringlichkeit, Intention und Budget passend für die individuellen Bedürfnisse des jeweiligen BR von diesem zusammengestellt werden können.

Zu Beginn der Tätigkeit nicht zu vernachlässigende Themen sind weiterhin die Ausstattung des BR, die Sitzungshäufigkeit des BR, die Kommunikation mit dem Arbeitgeber und der Status der Ersatzmitglieder, Schwerbehindertenvertreter etc..

All das klingt nach großem Aufwand und mag den einen oder anderen BR abschrecken. Die Erfahrung zeigt jedoch, dass sich dieser Aufwand zu Beginn einer Legislaturperiode lohnt, da für alle Beteiligten eine klare Struktur und ein stabiler Orientierungsrahmen geschaffen werden, was in immer bewegter werdenden Zeiten für eine sinnvolle, effiziente und zielführende BR-Tätigkeit hilfreich ist.

#### **Bitte beachten Sie unser firmeninternes Seminarangebot:**

##### [Auftaktklausur des Betriebsrats](#)



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

#### I. Anspruch einer Krankenschwester, nicht für Nachtschichten eingeteilt zu werden

Kann eine Krankenschwester aus gesundheitlichen Gründen keine Nachtschichten im Krankenhaus mehr leisten, ist sie deshalb nicht arbeitsunfähig krank. Sie hat Anspruch auf Beschäftigung, ohne für Nachtschichten eingeteilt zu werden.



#### BAG, Urteil vom 9. April 2014 - 10 AZR 637/13

##### Der Fall:

Die Beklagte betreibt ein Krankenhaus mit etwa 2.000 Mitarbeitern. Die Klägerin ist bei der Beklagten seit 1983 als Krankenschwester in Wechselschicht tätig. Nach einer Betriebsvereinbarung ist eine gleichmäßige Planung unter anderem in Bezug auf die Schichtfolgen der Beschäftigten anzustreben. Das Pflegepersonal bei der Beklagten arbeitet im Schichtdienst mit Nachtschichten von 21.45 Uhr bis 6.15 Uhr. Die Klägerin ist aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage, Nachtdienste zu leisten, weil sie medikamentös behandelt wird.

Nach einer betriebsärztlichen Untersuchung schickte der Pflegedirektor die Klägerin am 12. Juni 2012 nach Hause, weil sie wegen ihrer Nachtdienstuntauglichkeit arbeitsunfähig krank sei. Die Klägerin bot dem gegenüber ihre Arbeitsleistung - mit Ausnahme von Nachtdiensten - ausdrücklich an. Bis November 2012 wurde sie nicht beschäftigt. Sie erhielt zunächst Entgeltfortzahlung und bezog dann Arbeitslosengeld.

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin zukünftige Beschäftigung und Vergütung für die Vergangenheit.

##### Die Lösung:

Die Klage war in allen 3 Instanzen erfolgreich. Die Klägerin hat Anspruch auf Beschäftigung als Krankenschwester. Sie ist weder arbeitsunfähig krank noch ist ihr die Arbeitsleistung unmöglich. Vielmehr kann sie alle vertraglich geschuldeten Tätigkeiten einer Krankenschwester ausführen, nur nicht in der Nachtschicht. Die Beklagte muss bei der Schichteinteilung auf das gesundheitliche Defizit der Klägerin Rücksicht nehmen. Die Klägerin hat auch Anspruch auf Vergütung für die Vergangenheit, wo sie nicht beschäftigt wurde. Denn sie hat die Arbeit ordnungsgemäß angeboten, die Beklagte hat dieses Angebot nicht angenommen.

##### Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung des BAG wird in der betrieblichen Praxis erhebliche Auswirkungen haben. Zwar liegt bislang lediglich die Pressemitteilung vor; die Tendenz der Entscheidung ist jedoch eindeutig erkennbar. Man muss verschiedene Ebenen unterscheiden:

- Wer arbeitsunfähig krank ist, kann (und darf) nicht beschäftigt werden. Das EFZG kennt auch keine "Teilarbeitsunfähigkeit". Wer die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung aus gesundheitlichen Gründen nicht komplett erbringen kann, ist krank und kann nicht arbeiten.
- Der Kern der Entscheidung dürfte sein, ob die Klägerin die "vertraglich geschuldete Arbeitsleistung" als Krankenschwester erbringen kann oder nicht. Unstreitig kann die Klägerin in Tagschicht arbeiten, nicht aber in Nachtschicht. Darauf, so das BAG, hat der Arbeitgeber Rücksicht zu nehmen und den Dienstplan so zu gestalten, dass ein Einsatz der Klägerin möglich ist. So heißt es in § 106 GewO auszugsweise wie folgt: "Der Arbeitgeber kann...(die) Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung ... oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. ... Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen."
- Man wird davon ausgehen müssen, dass die Klägerin nicht "behindert" im Sinne von § 106 Satz 3 GewO/§ 2 SGB IX ist. Somit hat sie keinen gesetzlichen Anspruch auf Beschäftigung entsprechend

ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse gemäß § 81 Absatz 4 Nr. 1 und 4 SGB IX.

- Auch steht fest, dass die Klägerin grundsätzlich nach Arbeitsvertrag verpflichtet ist, im Schichtdienst inklusive Nachtschicht zu arbeiten. Allerdings - und dies dürfte der Kern der Entscheidung des BAG sein - hat die Klägerin Anspruch auf ermessensfehlerfreie Dienstplangestaltung unter Berücksichtigung ihrer eingeschränkten Einsetzbarkeit. Dies ergibt sich aus § 106 Satz 1 GewO. Gegen diese Verpflichtung hat der Arbeitgeber verstoßen.
- Auch der (mögliche) Einwand, die Betriebsvereinbarung verpflichte den Arbeitgeber, jeden Mitarbeiter auch in Nachtschichten einzusetzen, um eine gleichmäßige Belastung aller zu erreichen, dürfte nun überholt sein. Das BAG hat bereits mit Beschluss vom 13. August 2010 - 1 AZR 173/09 - entschieden, dass Arbeitgeber und Betriebsrat bei der Dienstplangestaltung gegebenenfalls Wünsche des Arbeitnehmers, aus bestimmten Schichten herausgenommen zu werden, etwa um sich gewerkschaftlich betätigen zu können, berücksichtigen müssen. Anderenfalls kann die Dienstplangestaltung gemäß § 75 Absatz 1 BetrVG fehlerhaft sein.

Im Ergebnis berücksichtigt die Entscheidung des BAG auch den Umstand der "alternden Gesellschaft", verbunden mit späterem Renteneintrittsalter. Arbeitgeber und Betriebsräte haben dafür zu sorgen, eingeschränkt einsetzbare Arbeitnehmer soweit als möglich im aktiven Arbeitsverhältnis zu halten. Andererseits führt die Entscheidung auch dazu, dass die Last etwa der Nachtschichten zukünftig verstärkt auf jüngere Mitarbeiter abgewälzt werden wird. Es muss sichergestellt werden, dass die Herausnahme aus belastenden (Nacht-) Schichten nur in den Fällen erfolgt, wo dies aus gesundheitlichen Gründen unumgänglich ist. Denn anderenfalls wird die Leistungsfähigkeit der Betriebe gefährdet.

#### Seminartipp:

##### [Symposium: Gesundheitsmanagement und Prävention Gesunde Mitarbeiter - starkes Unternehmen](#)

28.10. - 29.10.2014, Erfurt



Für mehr Infos oder Buchung einfach Semintitel anklicken!

## II. Kein Initiativrecht des Betriebsrats zur Bildung eines Arbeitsschutzausschusses

§ 11 Satz 1 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) verpflichtet den Arbeitgeber in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten einen Arbeitsschutzausschuss zu bilden. Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach, kann sich der Betriebsrat nach § 89 Abs. 1 Satz 2 BetrVG an die zuständige Arbeitsschutzbehörde wenden. Dem Betriebsrat steht kein Initiativrecht zur Bildung eines Arbeitsschutzausschusses zu.

### **BAG, Beschluss vom 15. April 2014 - 1 ABR 82/12**

#### Der Fall:

Die Arbeitgeberin ist ein Einzelhandelsunternehmen mit Sitz in Hamburg und Filialen im gesamten Bundesgebiet. Bei ihr ist auf Unternehmensebene ein Arbeitsschutzausschuss errichtet, in den vom Gesamtbetriebsrat Mitglieder entsandt werden. Die Stuttgarter Filiale gilt als selbständiger Betrieb im Sinne von § 4 Absatz 1 BetrVG. Der dort bestehende Betriebsrat hält die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Arbeitsschutzausschusses für unzureichend und hat von der Arbeitgeberin die Bildung eines solchen für die Filiale verlangt.

#### Die Lösung:

Der Antrag des Betriebsrats hatte in allen drei Instanzen keinen Erfolg. Das BAG hat nicht entschieden, ob ein unternehmensweit gebildeter Arbeitsschutzausschuss den gesetzlichen Regelungen des ASiG genügt. Denn das BAG meint, der Betriebsrat habe kein Initiativrecht auf Errichtung eines solchen Ausschusses.

§ 11 ASiG regelt zugunsten des Betriebsrats keinen Anspruch auf Errichtung eines Arbeitsschutzausschusses. Vielmehr handelt es sich um eine öffentlich-rechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers. Hierbei steht ihm kein Handlungsspielraum zu. Das schließt auch ein Mitbestimmungsrecht in Angelegenheiten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gemäß § 87 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG aus.

Meint der Betriebsrat, der Arbeitgeber sei nach ASiG verpflichtet, einen Arbeitsschutzausschuss auf Betriebsebene zu bilden, kann er sich gemäß § 89 Abs. 1 Satz 2 BetrVG an die zuständige Arbeitsschutzbehörde wenden. Diese hat das Anliegen zu prüfen und kann gegebenenfalls die Errichtung eines Arbeitsschutzausschusses anordnen (§ 12 ASiG) bzw. im Weigerungsfall eine Geldbuße gegen den Arbeitgeber verhängen (§ 20 ASiG).

#### Seminartipp:

##### [Der Arbeitsschutzausschuss Gemeinsam handeln - Ergebnisse sichern - präventiv vorgehen](#)

26.08.2014 - 28.08.2014 Hamburg  
28.10.2014 - 30.10.2014 Heidelberg  
09.12.2014 - 11.12.2014 Münster



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

### **III. Betriebsrentenanpassung - wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Versorgungsschuldners - Auswirkungen der Finanzkrise**

Nach § 16 Abs. 1 BetrAVG (Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung) hat der Arbeitgeber alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden; dabei sind insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Danach ist der Arbeitgeber zur Anpassung nicht verpflichtet, wenn er annehmen darf, dass es ihm mit hinreichender Wahrscheinlichkeit nicht möglich sein wird, den Teuerungsausgleich aus den Unternehmenserträgen in der Zeit bis zum nächsten Anpassungstichtag aufzubringen.

#### **BAG, Urteil vom 15. April 2014 - 3 AZR 51/12**

##### **Der Fall:**

Der Kläger war langjährig bei einer Bank beschäftigt. Er bezog von dieser seit dem 1. Januar 1998 eine Betriebsrente. Die Betriebsrente wurde alle drei Jahre, zuletzt zum 1. Januar 2007, an den Kaufkraftverlust angepasst. Im Mai 2009 wurde die Bank mit der Beklagten, ebenfalls eine Bank, verschmolzen. Diese lehnte eine Anhebung der Betriebsrente des Klägers zum 1. Januar 2010 mit der Begründung ab, ihre wirtschaftliche Lage stehe einer Anpassung entgegen.

##### **Die Lösung:**

Die Klage war in allen drei Instanzen erfolglos. Die Entscheidung der Beklagten, die Betriebsrente des Klägers nicht anzupassen, entspricht billigem Ermessen. Nach § 16 Abs. 1 BetrAVG hat der Arbeitgeber alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden; dabei sind insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Danach ist der Arbeitgeber zur Anpassung nicht verpflichtet, wenn er annehmen darf, dass es ihm mit hinreichender Wahrscheinlichkeit nicht möglich sein wird, den Teuerungsausgleich aus den Unternehmenserträgen in der Zeit bis zum nächsten Anpassungstichtag aufzubringen. Davon durfte die Beklagte am 1. Januar 2010 ausgehen. Sie hatte in den Jahren 2008 und 2009 - auch aufgrund der Finanzkrise - Verluste erwirtschaftet und war gezwungen, Mittel aus dem Finanzmarktstabilisierungsfonds in Anspruch zu nehmen. Vor diesem Hintergrund war ihre Prognose

gerechtfertigt, dass sich die Folgen der Finanzkrise auch in der Zeit nach dem Anpassungsstichtag 1. Januar 2010 in einem einer Betriebsrentenanpassung entgegenstehenden Umfang auf ihre wirtschaftliche Lage auswirken würden.

### Hinweis für die Praxis:

Der Entscheidung ist vollinhaltlich zuzustimmen. Wird ein Arbeitgeber durch öffentliche Mittel "am Leben gehalten", der anderenfalls vielleicht sogar einen Insolvenzantrag stellen müsste, ist kein Raum für eine Betriebsrentenanpassung. Abzustellen ist allein auf den Zeitpunkt der Prüfung, wobei spätere Entwicklungen unberücksichtigt bleiben. Zum Prüfungszeitpunkt musste die Bank davon ausgehen, die Rentenerhöhungsbeträge aus den zukünftigen Erträgen - bei Fortbestand des Unternehmens - nicht begleichen zu können, zumal sie sich damals in einer erheblichen "Schieflage" befunden hat. Das haben auch die Versorgungsempfänger zu akzeptieren. Ihre Interessen an einem Teuerungsausgleich müssen da zurücktreten.

### 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 Seminartitel anklicken!

## IV. Keine Bezahlung für Schwarzarbeit

Ein Unternehmer, der bewusst gegen § 1 Abs. 2 Nr. 2 SchwarzArbG verstoßen hat, kann für seine Werkleistung keine Bezahlung verlangen.

### **BGH, Urteil vom 10. April 2014 - VII ZR 241/13**

#### Der Fall:

Der Beklagte hatte die Klägerin im Jahr 2010 mit der Ausführung von Elektroinstallationsarbeiten beauftragt. Die Parteien vereinbarten einen Werklohn in Höhe von 13.800 Euro einschließlich Umsatzsteuer sowie eine weitere Barzahlung von 5.000 Euro, für die keine Rechnung gestellt werden sollte. Die Klägerin führte die Arbeiten zwar aus, der Beklagte bezahlte jedoch nur einen Teil. Die Klägerin verlangt restlichen Werklohn.

#### Die Lösung:

OLG und BGH wiesen die Klage ab.

- Der Klägerin steht kein Anspruch auf Werklohn zu, weil zwischen den Parteien kein wirksamer Werkvertrag geschlossen worden war. Beide Parteien haben bewusst gegen § 1 Abs. 2 Nr. 2 SchwarzArbG verstoßen, indem sie vereinbarten, dass für die über den schriftlich vereinbarten Werklohn hinaus vereinbarte Barzahlung von 5.000 Euro keine Rechnung gestellt und keine Umsatzsteuer gezahlt werden sollte. Der gesamte Werkvertrag war damit wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot nichtig, so dass ein vertraglicher Werklohnanspruch nicht gegeben war.
- Der Klägerin steht auch kein Anspruch auf Bereicherungsausgleich zu, die darin bestand, dass er die Werkleistung erhalten hatte. Zwar kann ein Unternehmer, der aufgrund eines nichtigen Vertrags Leistungen erbracht hat, vom Besteller grundsätzlich die Herausgabe dieser Leistungen bzw. Wertersatz verlangen. Dies gilt jedoch nicht, wenn der Unternehmer mit seiner Leistung gegen ein gesetzliches Verbot verstoßen hat (§ 817 Satz 2 BGB). Diese Voraussetzungen liegen hier vor. Entsprechend der Zielsetzung des SchwarzArbG, die Schwarzarbeit zu verhindern, verstößt nicht nur

die vertragliche Vereinbarung der Parteien gegen ein gesetzliches Verbot, sondern auch die in Ausführung dieser Vereinbarung erfolgende Leistung. Die Durchsetzung der vom Gesetzgeber mit dem SchwarzArbG verfolgten Ziele, die Schwarzarbeit effektiv einzudämmen, erfordert eine strikte Anwendung dieser Vorschrift.

### Hinweis für die Praxis:

Das am 1.8.2004 in Kraft getretenen SchwarzArbG birgt erhebliche Risiken für Auftraggeber, Auftragnehmer aber auch für Arbeitnehmer.

§ 1 Absatz 2 SchwarzArbG definiert den Begriff der Schwarzarbeit wie folgt:

"Schwarzarbeit leistet, wer Dienst- oder Werkleistungen erbringt oder ausführen lässt und dabei

- als Arbeitgeber, Unternehmer oder versicherungspflichtiger Selbstständiger seine sich aufgrund der Dienst- oder Werkleistungen ergebenden sozialversicherungsrechtlichen Melde-, Beitrags- oder Aufzeichnungspflichten nicht erfüllt,
- als Steuerpflichtiger seine sich aufgrund der Dienst- oder Werkleistungen ergebenden steuerlichen Pflichten nicht erfüllt,
- als Empfänger von Sozialleistungen seine sich aufgrund der Dienst- oder Werkleistungen ergebenden Mitteilungspflichten gegenüber dem Sozialleistungsträger nicht erfüllt. ..."

1. Wer Schwarzarbeit leistet, hat keinen Anspruch auf Vergütung. Dies gilt, wie die oben genannte Entscheidung des BGH zeigt, selbst für den Fall, dass ein Teil der erbrachten Leistung "mit Rechnung" abgerechnet werden soll.

2. Wer Schwarzarbeit in Auftrag gibt, hat keinen Anspruch auf Mangelbeseitigung. Bei "Pfusch" des Schwarzarbeiters gibt es keine Gewährleistungsansprüche. Denn der zugrunde liegende Vertrag ist gesetzeswidrig und somit nichtig. Auch dies gilt selbst dann, wenn ein Teil der Arbeiten "mit Rechnung", also offiziell bezahlt wird.

3. Wird Schwarzarbeit im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses geleistet, ist nicht der Arbeitsvertrag nichtig; statt dessen wandelt sich die "Nettolohnabrede" um in eine "Bruttolohnabrede" mit der Folge, dass aus dem vereinbarten Arbeitsentgelt Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zu leisten sind. Das BAG hat bereits mit Urteil vom 26. Februar 2003 (AZ 5 AZR 690/01) zum SchwarzArbG alter Fassung entschieden, dass eine Abrede, wonach die Arbeitsvergütung "schwarz" auszuzahlen sei, regelmäßig nicht zur Nichtigkeit des Arbeitsvertrages führe. Nichtig sei deshalb nicht der Vertrag insgesamt, sondern nur die "Schwarzvergütungsabrede", also die Verabredung der Hinterziehung von Steuern und Sozialabgaben. Aus der "Nettolohnabrede" werde eine "Bruttolohnabrede".

Typische Fälle der Schwarzarbeit im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses sind die, a.) wo der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung komplett "schwarz" erbringt oder b.) wo bestimmte Arbeitsleistungen (Überstunden, Samstagsarbeit) "schwarz" bezahlt werden, das Grundarbeitsverhältnis aber "korrekt" abgerechnet wird.

4. Wichtig und interessant sind die sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Folgen bei "Schwarzarbeitsverhältnissen". Grundsätzlich ist der Arbeitnehmer Steuerschuldner und auch Schuldner hinsichtlich der Sozialversicherungsbeiträge, die er nach den Gesetzen zu leisten hat. Eine Ausnahme davon stellt § 14 Absatz 2 Satz 2 SGB IV dar, wonach bei illegalen Beschäftigungsverhältnissen, wo Steuern und Sozialversicherungsbeiträge nicht abgeführt worden sind, ein Nettoarbeitsentgelt als vereinbart gilt mit der Folge, dass der Arbeitgeber zusätzlich zur Vergütung entsprechend der "Schwarzarbeitsabrede" die vollen Steuern und Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) zu erbringen hat. Mit dieser Vorschrift soll der Arbeitgeber "bestraft" und davon abgehalten werden, Arbeitsverträge mit Schwarzlohn zu vereinbaren. Im Bereich der Sozialversicherungsbeiträge gilt darüber hinaus zu beachten, dass der Arbeitgeber Schuldner dieser Verpflichtung ist (§§ 28 d, e SGB IV) und den Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung beim Arbeitnehmer nur durch Abzug vom Arbeitsentgelt geltend machen kann (§ 28 g Satz 1 SGB IV). Ein unterbliebener Abzug darf nur bei den drei nächsten Lohn- oder Gehaltsabrechnungen nachgeholt werden, danach nur dann, wenn der Abzug ohne Verschulden des Arbeitgebers unterblieben ist (§ 28 g Satz 2 und Satz 3 SGB IV). Ein solches Verschulden liegt aber bei einer Schwarzarbeitsvereinbarung vor.

5. Eine weitere sehr gefährliche Regelung für Arbeitgeber betrifft die gesetzliche Unfallversicherung. § 110 Absatz 1a) SGB VII lautet: "Unternehmer, die Schwarzarbeit nach § 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes erbringen und dadurch bewirken, dass Beiträge nach dem Sechsten Kapitel nicht, nicht in der richtigen Höhe oder nicht rechtzeitig entrichtet werden, erstatten den Unfallversicherungsträgern die Aufwendungen, die diesen infolge von Versicherungsfällen bei Ausführung der Schwarzarbeit entstanden sind. Eine nicht ordnungsgemäße Beitragsentrichtung wird vermutet, wenn die Unternehmer die Personen, bei denen die Versicherungsfälle eingetreten sind, nicht nach § 28a des Vierten Buches bei der Einzugsstelle angemeldet hatten."

**Das bedeutet:**

Erleidet der Arbeitnehmer während der Schwarzarbeit oder auf dem Weg zur oder von der Schwarzarbeit einen Unfall, kann die gesetzliche Unfallversicherung die vollen Kosten (Behandlungskosten, Reha-Kosten, Renten) vom Arbeitgeber erstattet verlangen. Ein Damoklesschwert für jeden Arbeitgeber!!!

---

**V. Streikbegleitende Flashmob-Aktionen der Gewerkschaften sind zulässig**

Gewerkschaftlich organisierte Flashmob-Aktionen im Einzelhandel sind zulässig. Flashmob-Aktionen führen nicht zu einem Übergewicht der Gewerkschaften, da sich Arbeitgeber etwa mit vorübergehenden Betriebsstilllegungen zur Wehr setzen können.

**BVerfG, Beschluss vom 26. März 2014 - 1 BvR 3185/09**

**Der Fall:**

Während eines Streiks im Einzelhandel hatte die Gewerkschaft ver.di Interessierte für eine Flashmob-Aktion geworben. Sinn und Zweck war, in einer bestreikten Filiale, in der Streikbrecher arbeiten, gezielt "einkaufen" zu gehen. So sollten nach der Konzeption der Gewerkschaft viele Menschen gleichzeitig "Pfennig-Artikel" kaufen und damit für längere Zeit den Kassenbereich blockieren. Die Einkaufswagen sollen vollgepackt und an der Kasse stehen gelassen werden. Alle Interessierten - es beteiligten sich etwa 40 bis 50 Personen - wurden durch ver.di per sms informiert; die Aktion dauerte etwa 1 Stunde.

Der klagende Arbeitgeberverband wollte festgestellt wissen, dass die Gewerkschaft solche Flashmob-Aktionen zukünftig unterlassen muss. Hiermit hatte er sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch vor dem LAG und dem BAG keinen Erfolg.

**Die Lösung:**

Das BVerfG nahm die gegen die Entscheidung des BAG erhobene Verfassungsbeschwerde nicht zur Entscheidung an. Die angegriffenen arbeitsgerichtlichen Entscheidungen verletzen nicht die in Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Koalitionsfreiheit des Arbeitgeberverbandes. Der Schutz des Art. 9 Abs. 3 GG ist nicht auf Streiks und Aussperrungen als traditionell anerkannte Formen des Arbeitskampfes beschränkt. Zulässig sind vielmehr grundsätzlich alle als geeignet angesehenen Arbeitskampfmittel. Dabei ist lediglich der Grundsatz der Proportionalität bzw. der Verhältnismäßigkeit zu wahren, das heißt dass durch den Einsatz von Arbeitskampfmaßnahmen kein einseitiges Übergewicht bei Tarifverhandlungen entstehen soll. Flashmob-Aktionen führen jedenfalls dann nicht zu einem einseitigen Übergewicht der Gewerkschaften, wenn die vom BAG gezogenen Grenzen beachtet werden, zumal den Arbeitgebern auch wirksame Gegenmaßnahmen zur Verfügung stehen, insbesondere in Form des Hausrechts und der vorübergehenden Betriebsstilllegung.

**Hinweis für die Praxis:**

Das BVerfG bestätigt die Entscheidung des BAG. Im Ergebnis sind der Kreativität der Gewerkschaften bei der Durchsetzung von Tarifzielen zwar Grenzen gesetzt; der Spielraum ist jedoch sehr weit.



von **Ulrich Schulze**

Ass. jur., Referent

#### **Protokoll und Schriftführung - Was muss wie festgehalten werden?**

Wer schreibt der bleibt. Der Sinn dieser Redewendung erschließt sich mir nicht sofort. Schaut man sich aber einmal das Thema Protokoll und Schriftführung des Betriebsrats an, so mag manches etwas deutlicher werden. In § 34 BetrVG steht, dass über jede Verhandlung des Betriebsrats eine Niederschrift aufzunehmen ist, die mindestens den Wortlaut der Beschlüsse und die Stimmenmehrheit, mit der sie gefasst sind, enthält.

So weit so gut. Wer jetzt aber glaubt, dass Betriebsratsbeschlüsse ohne schriftliche Niederlegung unwirksam sind, der irrt. Zwar gibt es Fälle, bei denen der Beschluss nur wirksam ist, wenn auch eine Niederschrift angefertigt wurde, doch handelt es sich hierbei um Einzelfälle. Ein Beispiel hierfür wäre der Erlass einer Geschäftsordnung nach § 36 BetrVG. Doch kommen wir zurück zu unserer Redewendung. Richtig müsste es hier heißen: Wer schreibt, der kann auch beweisen. Denn das Protokoll der Betriebsratssitzung dient dem Nachweis der Ordnungsmäßigkeit und Rechtsgültigkeit der Betriebsratsbeschlüsse. Mit der Hilfe eines ordnungsgemäßen Protokolls kann der Betriebsrat beweisen, dass er diese und jene Beschlüsse gefasst hat.

Doch was gehört eigentlich in das Protokoll?

In das Protokoll gehört auf jeden Fall der Wortlaut der Beschlüsse und die Stimmenmehrheit, mit der sie gefasst worden sind. Dies gilt natürlich nicht nur für die angenommenen, sondern auch für die abgelehnten Beschlüsse. Selbstverständlich darf auch das Sitzungsdatum nicht fehlen. Entbehrlich soll dagegen die genaue Angabe von Beginn und Ende der Betriebsratssitzung sein. In den Fällen, in denen der Betriebsrat mit der Mehrheit aller (nicht nur der anwesenden) Betriebsratsmitglieder beschließen muss z. B. § 27 Abs. 2 S. 2 BetrVG, muss auch das Stimmenverhältnis, mit dem ein Beschluss gefasst oder abgelehnt worden ist, in das Protokoll aufgenommen werden.

Nicht zu vergessen ist auch die Anwesenheitsliste. Die Anwesenheitsliste ist notwendiger Bestandteil der Niederschrift und beweist durch die eigenhändige Unterschrift eines jeden Teilnehmers, dass er an der Betriebsratssitzung teilgenommen hat.

Darüber hinaus empfiehlt es sich noch, folgende Punkte mit in das Protokoll aufzunehmen:

- Ziffer des TOP und Thema.
- Ausgangssituation (Situationsbeschreibung) in Stichworten (Einleitung durch den Vorsitzenden). Gibt es schriftliche Unterlagen, werden diese beigelegt.
- Informationen, Zahlen, Fakten, die von den Betriebsratsmitgliedern zusätzlich genannt werden.
- Meinungsäußerungen, Diskussionsbeiträge, die für wichtig gehalten werden (Namensnennung ist nicht nötig).
- Wortlaut von Anträgen, wenn sie bereits in der Diskussion gestellt werden.
- Arbeitsaufträge, mit Benennung des/der Verantwortlichen.
- Termine (für Erledigung).

Und was kommt zum Schluss? Richtig! Die Unterschrift. Das Protokoll ist vom Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied des Betriebsrats zu unterzeichnen.

#### **Der Arbeitskreis Round Table Mediation und Konfliktmanagement der deutschen Wirtschaft**

In den vergangenen Jahren hat sich das Interesse deutscher Unternehmen an den Themen Konfliktmanagement und Mediation konkretisiert, wobei der Austausch unter den Unternehmen sich zunächst auf sporadische Tagungen und punktuelle Kontakte beschränkte.

Der Round Table Mediation und Konfliktmanagement ist ein Arbeitskreis von Unternehmensvertretern, die sich in einem kooperativen Rahmen zum Thema Konfliktmanagement austauschen. Der Round Table agiert unabhängig von Beratern und Verbänden, um möglichst gezielt die Perspektiven und Interessen der Nutzer von Konfliktmanagementverfahren in der Wirtschaft zu vertreten und zu entwickeln. Er hat sich die Unterstützung der Etablierung von Mediation und anderen Konfliktlösungsmethoden in der deutschen Wirtschaft zur Aufgabe gemacht und bereits eine Reihe interessanter Studien veröffentlicht.

Durch das Institut für Konfliktmanagement an der Europa-Universität Viadrina erfolgt die wissenschaftliche Begleitung des Round Table. Weitere Infos: [www.rtmkm.de](http://www.rtmkm.de)

### Seminartipp:

#### Mediation im Betrieb Weiterbildung zum Berater im systematischen Konfliktmanagement

Veranstaltungsreihe 2014/2015

17.09. - 19.09.2014, Heidelberg/Leimen  
26.11. - 28.11.2014, Heidelberg/Leimen  
11.02. - 13.02.2015, Heidelberg/Leimen  
25.03. - 27.03.2015, Heidelberg/Leimen

Sichern Sie sich Ihren [Frühbuchervorteil bis zum 15.06.2014!](#)



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

### 6. Betriebsrats-Lexikon: Schulungsanspruch - Die Schulung für den Betriebsrat

"Wissen ist Macht, nix wissen macht auch nix"???? Ne, besser wäre es schon, **etwas** zu wissen. Betriebsratsarbeit hat was mit Menschen zu tun, aber die Rahmenbedingungen der Arbeitsverhältnisse dieser Menschen und des beistehenden Betriebsrats finden sich in Gesetzen. Und damit zu arbeiten hat es teilweise echt in sich. Auch sind viele Themen des Arbeitsrechts nicht in Gesetzen nieder geschrieben, sondern durch gerichtliche Entscheidungen behandelt worden, was es noch schwerer macht, (sich) zu Recht zu finden. Also: "lesen bildet, schulen bildet". Deshalb haben der Betriebsrat und auch die ersten Ersatzmitglieder nach § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG einen Anspruch auf Arbeitsbefreiung zum Zwecke der Teilnahme an Schulungen.

#### Hierbei unterscheidet das BetrVG zwei Arten der Arbeitsbefreiung für Schulungen ...

Eine noch intensivere Darstellung zu allen Fragen rund um die Schulung finden Sie [hier](#).

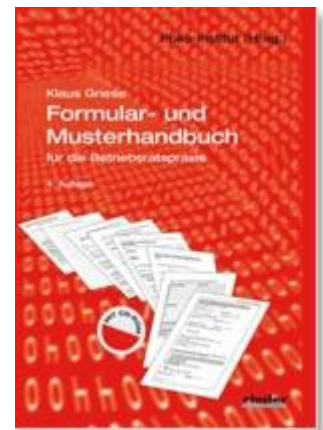
Die [Beratungshotline](#) gibt Ihnen Antworten auf alle Fragen jeglicher Art der Schulungsdurchführung und deren Inhalte.

### 7. Praxistipp: Literaturempfehlung

Griese, Klaus

## Formular- und Musterhandbuch

6. Auflage - Juni 2014  
Rieder Verlag  
ISBN 978-3-939018-96-4  
400 Seiten, 33,00 Euro



Das Buch bietet umfassende Hilfestellung für Ihre Betriebsratspraxis: Für alle wichtigen Situationen, in denen die Schriftform notwendig oder sinnvoll ist, hält das Werk 150 Muster, Checklisten und Formulare bereit, die direkt in die Arbeit des Betriebsrats eingebracht werden können. Die Muster sind dabei nach den Paragraphen des BetrVG geordnet und werden jeweils durch kurze Einleitungen erläutert, in denen auch die einschlägige Rechtsprechung dargestellt wird. Mögliche Handlungsalternativen bei den einzelnen Beteiligungsrechten oder Reaktionsmöglichkeiten des Betriebsrats werden aufgezeigt.

Alle Texte mit ausführlichen Erläuterungen der einzelnen Muster, Formulare und Checklisten sind auch auf der beiliegenden CD-ROM enthalten, mittels derer alle Muster und Formulare gespeichert und den konkreten betrieblichen Bedürfnissen entsprechend individuell bearbeitet werden können.

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

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

## 8. Inhouse-Service: Projekt- und Zeitmanagement für Betriebsräte

von **Reinhard Greim**

Diplom-Pädagoge, Trainer und Berater



Geschafft - die Wahl ist gelaufen, das Gremium hat sich formiert und die ersten Ziele sind gesteckt... Und nun? Wie geht's weiter? Wie schaffen wir es, die Vorhaben rechtzeitig und mit hoher Qualität umzusetzen und zum Ergebnis zu bringen? Und das mit knappen Möglichkeiten an Zeit, Mitteln und Unterstützung?

Natürlich kommen solche Fragen auf, die sind wichtig und ein Hinweis darauf, dass Sie Ihre Aufgabe sehr gewissenhaft angehen. Und genau aus diesem Grund sollten die Fragen unter fachkundiger Moderation in einem gemeinsamen Workshop beantwortet werden. Step by Step - hätte ich fast gesagt: Ich meine Schritt für Schritt, und ohne die üblichen Anglizismen für Projektmanager verwenden zu müssen werden in diesem Workshop Ihre konkret anstehenden Ziele beispielhaft geplant - wenn Sie wollen so konkret, dass Sie diesen Plan sofort im Gremium vorstellen und umsetzen können.

### [Lesen Sie weiter, wie Sie sich gegen Stolpersteine im Projekt wappnen können ...](#)

#### Bitte beachten Sie unser firmeninternes Seminarangebot:

#### [Projekt- und Zeitmanagement für Betriebsräte](#) [Mehr erreichen durch eine klare Projektsteuerung](#)



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

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

**Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!**

**Ihre Ansprechpartnerinnen:**

**Heike Holtmann**, Ass. Jur.

**Gerlinde Rau**, Diplom Pädagogin

Telefon 0251 1350-6666

Telefax 0251 1350-6999

[inhouse@poko.de](mailto:inhouse@poko.de)

## 9. Aktuelle Seminare

### Seminare in Kürze

#### [Die krankheitsbedingte Kündigung Voraussetzungen und Streitfragen der Kündigung wegen Krankheit](#)

17.06.2014 - 18.06.2014 Hamburg  
21.10.2014 - 22.10.2014 Heidelberg

#### [Aktuelle Rechtsprechung am Bundesarbeitsgericht](#)

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  
24.11.2014 - 28.11.2014 Erfurt

#### [Einführung BetrVG I Ihr Einstieg in das Betriebsverfassungsrecht](#)

17.06.2014 - 20.06.2014 Rostock  
17.06.2014 - 20.06.2014 Berlin  
17.06.2014 - 20.06.2014 Timmendorfer Strand  
24.06.2014 - 27.06.2014 Timmendorfer Strand  
24.06.2014 - 27.06.2014 Nürnberg  
24.06.2014 - 27.06.2014 Garmisch-Partenkirchen  
24.06.2014 - 27.06.2014 Cuxhaven  
24.06.2014 - 27.06.2014 Dresden  
24.06.2014 - 27.06.2014 Hannover  
24.06.2014 - 27.06.2014 Stralsund  
24.06.2014 - 27.06.2014 Boppard/Rhein  
24.06.2014 - 27.06.2014 Konstanz  
24.06.2014 - 27.06.2014 Dortmund  
01.07.2014 - 04.07.2014 Freiburg

#### [BetrVG - Kompakt I Ihr rechtlicher Einstieg in die Betriebsratsarbeit](#)

17.06.2014 - 20.06.2014 Bansin/Usedom  
17.06.2014 - 20.06.2014 Hamburg  
24.06.2014 - 27.06.2014 Stuttgart  
24.06.2014 - 27.06.2014 Lübeck  
24.06.2014 - 27.06.2014 Köln  
01.07.2014 - 04.07.2014 Fleesensee  
01.07.2014 - 04.07.2014 Garmisch-Partenkirchen  
08.07.2014 - 11.07.2014 Düsseldorf  
08.07.2014 - 11.07.2014 Hamburg

### Seminartipps für besondere Zielgruppen

#### [Fit für den Betriebsratsvorsitz I](#)

16.06.2014 - 20.06.2014 Berlin  
16.06.2014 - 20.06.2014 Warnemünde/Ostsee  
23.06.2014 - 27.06.2014 Dresden  
23.06.2014 - 27.06.2014 Düsseldorf  
30.06.2014 - 04.07.2014 Hamburg  
30.06.2014 - 04.07.2014 Freiburg  
07.07.2014 - 11.07.2014 Münster

#### [Jugend- und Auszubildendenvertretung I Mit einem starken JAV-Team für die Auszubildenden](#)

24.06.2014 - 27.06.2014 Hamburg  
22.07.2014 - 25.07.2014 München  
18.11.2014 - 21.11.2014 Frankfurt/Main  
25.11.2014 - 28.11.2014 Hamburg  
02.12.2014 - 05.12.2014 Köln  
09.12.2014 - 12.12.2014 München  
16.12.2014 - 19.12.2014 Berlin

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

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 Berlin  
07.07.2014 - 07.07.2014 Stuttgart

### Expertenwissen für BR-Vorsitzende und Stellvertreter

24.06.2014 - 27.06.2014 Sellin/Rügen  
23.09.2014 - 26.09.2014 Regensburg  
21.10.2014 - 24.10.2014 Rantum/Sylt  
25.11.2014 - 28.11.2014 Dresden

### Berater/in zur betrieblichen Gesundheitsförderung Weiterbildung zur Gesundheitsförderung und Konfliktberatung

#### **Module 1-3:**

07.10.2014 - 09.10.2014 Hamburg  
13.01.2015 - 15.01.2015 Hamburg  
24.03.2015 - 26.03.2015 Hamburg

#### **Zusätzliche Termine für die Zertifizierung:**

27.03.2015 - 27.03.2015 Hamburg  
20.04.2015 - 20.04.2015 Hamburg  
09.06.2015 - 10.06.2015 Hamburg

Sichern Sie sich Ihren **Frühbuchervorteil bis zum**  
**15.06.2014!**

### **Der besondere Seminartipp**

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

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



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).**

## **10. Zu guter Letzt: Beantwortung der Frage des Monats**



### **Wie steht es um die Informationsrechte des Betriebsrats?**

**Antwort:** Der alte Spruch "Was ich nicht weiß, macht mich nicht heiß" ist zwar im Leben oftmals ganz nützlich, für Betriebsräte aber nicht wirklich zielführend. Dennoch ist das mit den Informationsrechten immer so eine Sache. Nicht selten hört man den Satz: "Gut, jetzt haben sie uns informiert und dann? Ändern kann ich ja doch nichts, weil ich nicht mitbestimmen darf." Da ist natürlich was dran. Die Informationsrechte stehen ganz klar im Schatten der echten Mitbestimmungsrechte nach § 87 BetrVG. Als Betriebsrat will ich gestalten und dafür brauche ich die Mitbestimmungsrechte.

Aber halt! Wer gestalten will, der muss auch über die notwendigen Informationen verfügen. Und genau hier setzen die Informationsrechte an. Informationsrecht bedeutet eben nicht, dass sich der Betriebsrat nur auf die passive Entgegennahme von Informationen zu beschränken hat. Vielmehr folgt aus dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat bereits auf dieser Stufe der Beteiligungsrechte Gelegenheit zur Äußerung geben muss, damit der Betriebsrat auf die Entscheidung des Arbeitgebers Einfluss nehmen kann. Das ist natürlich leichter gesagt als getan. Trotzdem sollte der Betriebsrat darauf achten, dass ihm der Arbeitgeber die notwendigen Informationen zukommen lässt. Stellt sich der Arbeitgeber quer, handelt er nach § 121 BetrVG ordnungswidrig, wenn er die dort ausdrücklich aufgeführten Informationsrechte nicht oder nicht wahrheitsgemäß, unvollständig oder verspätet erfüllt. Darüber hinaus hat der Betriebsrat einen im Beschlussverfahren durchsetzbaren Anspruch auf Erfüllung dieser Informationspflichten. Ist der Verstoß im Einzelfall als grob zu bewerten, stehen ihm die Rechte aus § 23 Abs. 3 BetrVG zu.

Doch welche Rechte hat der Betriebsrat im Einzelnen. Das Gesetz unterscheidet dabei zwischen dem allgemeinen Unterrichtsrecht nach § 80 Abs. 2 BetrVG und den speziellen Informationsrechten. Diese finden wir z. B. in § 85 Abs. 3 BetrVG, wenn es um die Behandlung von Beschwerden der Arbeitnehmer geht, bei der Arbeitsplatzgestaltung, § 90 BetrVG, der Personalplanung, § 92 BetrVG. Bei Einstellungen, Ein-/Umgruppierungen und Versetzungen, § 99 Abs. 1 BetrVG. Ferner bei der Einstellung, Versetzung und Kündigung eines leitenden Angestellten, § 105 BetrVG, sowie für den Wirtschaftsausschuss, § 106 Abs. 2 BetrVG, § 108 Abs. 5 BetrVG und vor Betriebsänderungen, § 111 BetrVG.

Kommen wir zurück zum allgemeinen Unterrichtsrecht nach § 80 Abs. 2 BetrVG. Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu informieren und ihm auf Verlangen die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Erst wenn der Betriebsrat die notwendigen Unterlagen hat, kann er auch prüfen, ob es tatsächlich Aufgaben gibt, die in seinen Aufgabenbereich fallen. Und hier schließt sich langsam der Kreis. Nur wer informiert ist, kann auch erkennen, ob er tätig werden muss und entsprechend seine Aufgaben wahrnehmen.

Wir sehen also, dass die Informationsrechte doch wichtiger sind, als wir im ersten Augenblick vielleicht denken. Sie stehen ein wenig zu Unrecht im Schatten der Mitbestimmungsrechte. Nur ein gut informierter Betriebsrat kann seine ihm durch das Betriebsverfassungsgesetz auferlegten Aufgaben sachgerecht wahrnehmen. Es gilt also nicht: "Was ich nicht weiß, macht mich nicht heiß." Vielmehr gilt: "Was ich weiß, macht mich heiß."

## 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