



Liebe Leserin, lieber Leser!



Ein Team ist immer mehr als die Summe seiner Mitglieder. Und wenn das, was zwischen den Mitgliedern geschieht positiver Natur ist, kommt "mehr heraus", als wenn jeder einzeln agiert, schreibt Beatrix Albrecht im Schwerpunktbeitrag dieses Monats.

Wie schön es sein kann, wenn Teams gut aufgestellt sind und agieren, sehen wir zur Zeit bei der Fußball-WM. Nach dem "Anpfiff" zur neuen BR-Amtszeit ist auch eine gute Team-Aufstellung im Betriebsrat eines der ersten erstrebenswerten Ziele, bei dem wir Sie gerne unterstützen!

Wie ist außerdem mit vertraulichen Informationen, die der Betriebsrat im Rahmen seiner Arbeit bekommt, umzugehen? - Auch diese Frage kann nicht früh genug geklärt werden! Unten im Betriebsrats-Lexikon können Sie entsprechend "nachschiessen".

Ein weiterer der ersten Schritte nach der BR-Neuwahl ist oft die Einrichtung einer Betriebsrats-Sprechstunde und die Klärung der Frage, wie Beratungsgespräche durchzuführen sind. Ein wesentlicher Faktor in Beratungssituationen ist die Balance zwischen dem Eingehen auf die zu beratende Person und der Distanz zu deren Problem. Diese Balance sollte auch bei Gesprächen des Betriebsrats mit Kolleginnen und Kollegen hergestellt werden. Ansatzpunkte für die Vorbereitung Ihrer Beratungsgespräche bietet Ihnen der Punkt "Wissenswertes".

Eine für Sie ergebnisreiche 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. Arbeitsrecht und Fußball WM**

**2. Frage des Monats**

**3. Schwerpunktthema: Das neue Betriebsratsgremium als Team aufstellen**

**4. Aktuelle Entscheidungen**

I. Krankenrückkehrgespräche und Mitbestimmung des Betriebsrats

II. Gesetzlicher Urlaubsanspruch nach unbezahltem Sonderurlaub

III. Erholungsbeihilfe nur für Gewerkschaftsmitglieder?

IV. Schadensersatz und Entschädigung nach § 15 AGG -

Rechtsprechungsänderung

V. Gleitzeit: Vergütungsanspruch trotz "gekappter" Arbeitsstunden?

**5. Wissenswertes: Sprechstunde und Beratung in der Betriebsratsarbeit**

**6. Betriebsrats-Lexikon:**

**Verschwiegenheitspflicht des Betriebsrats**

**7. Praxistipp: Literaturempfehlung**

**8. Der Poko-Inhouse-Service begeistert!**

**9. Aktuelle Seminare**

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

Die Fußball WM 2014 ist in vollem Gange und verlangt im Arbeitsverhältnis stehenden Fans wegen der Lage der Spielzeiten einiges ab. **Im Grundsatz muss man aber bedenken, dass selbstverständlich auch während der WM die arbeitsvertraglichen Verpflichtungen weiter gelten. Verstößt also ein Arbeitnehmer gegen diese Verpflichtungen, drohen ihm arbeitsrechtliche Sanktionen bis hin zur Kündigung.**



### Das bedeutet:

- Erscheint der Arbeitnehmer unberechtigt zur Arbeit nicht oder verlässt er diese vorzeitig, um ein Spiel zu sehen, kann der Arbeitgeber berechtigt sein, eine Abmahnung bzw. in schweren oder wiederholten Fällen gar eine Kündigung auszusprechen.
- Wer während der Arbeitszeit das Spiel verfolgt (etwa mit Hilfe eines Radios) und deshalb nicht arbeitet, verstößt gegen seine Arbeitspflicht und begeht einen "Lohnbetrug". Dies kann eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen.
- Wer nach einem Spieltag verschläft und deshalb zu spät oder gar nicht zur Arbeit erscheint, begeht eine Vertragspflichtverletzung, die eine Abmahnung oder gar Kündigung rechtfertigen kann.
- Erscheint der Arbeitnehmer trotz bestehendem Alkoholverbot im Betrieb alkoholisiert zur Arbeit, kann der Arbeitgeber berechtigt sein, die Arbeitsleistung abzulehnen, jedenfalls dann, wenn die Gefahr besteht, dass der alkoholisierte Arbeitnehmer durch seine Tätigkeit sich selbst oder Dritte verletzt oder Eigentum des Arbeitgebers beschädigt. Dann hat der Arbeitnehmer auch keinen Anspruch auf Arbeitsvergütung. Zudem riskiert er auch in diesem Fall eine Abmahnung bzw. eine Kündigung.
- Kommt es wegen der Spiele zu Streitigkeiten oder gar Tötlichkeiten zwischen Arbeitnehmern im Betrieb, kann sogar eine außerordentliche und fristlose Kündigung gerechtfertigt sein.
- Urlaubswünsche des Arbeitnehmers, etwa um ein Spiel sehen zu können, sind vom Arbeitgeber wohlwollend dahingehend zu prüfen, ob die Urlaubsgewährung betrieblich möglich ist. Ich denke aber, dass den "Fußballinteressen" nicht generell ein höheres Gewicht zukommt als den Interessen anderer Mitarbeiter auf Erholung. Zudem ist der Urlaubsantrag rechtzeitig, also so früh wie möglich zu stellen. Bei konkurrierenden Urlaubswünschen kann es helfen, den Betriebsrat einzuschalten, der dann versuchen wird, mit dem Arbeitgeber eine vernünftige Lösung herbeizuführen (§ 87 Absatz 1 Nr. 5 BetrVG).
- Auch der Wunsch des Arbeitnehmers, eine Schicht zu tauschen, etwa um ein Fußballspiel sehen zu können, ist vom Arbeitgeber wie auch vom Betriebsrat wohlwollend zu prüfen (§ 106 GewO). Die beste Lösung ist, dass der Arbeitnehmer einen "Freiwilligen" findet, der bereit ist, mit ihm die Schicht zu tauschen. Dann werden Arbeitgeber und Betriebsrat in der Regel keine Bedenken haben, dem Wunsch nachzukommen.

### Seminartipp:

#### [Abmahnung - verhaltensbedingte Kündigung - Aufhebungsvertrag](#)

07.10.2014 - 10.10.2014 Friedrichshafen/Bodensee  
16.12.2014 - 19.12.2014 Bonn




Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

### Seminartipp:

#### [Arbeitsrecht III - Beendigung des Arbeitsverhältnisses](#)

29.07.2014 - 01.08.2014 Bernried/Starnberger See  
26.08.2014 - 29.08.2014 Hamburg  
16.09.2014 - 19.09.2014 Bad Kreuznach

07.10.2014 - 10.10.2014 Zinnowitz  
14.10.2014 - 17.10.2014 Bad Wiessee

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

## 2. Frage des Monats

### Was ist zu beachten, wenn Teilzeitkräfte an ganztägigen Betriebsratsschulungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG teilnehmen?

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

## 3. Schwerpunktthema: Das neue Betriebsratsgremium als Team aufstellen

von **Beatrix Albrecht**

Juristin, Mediatorin, Trainerin



Ein Team ist immer mehr als die Summe seiner Mitglieder. Etwas überspitzt formuliert, könnte man sagen: Team ist das, was zwischen den Mitgliedern geschieht. Wenn dieses Geschehen positiver Natur ist, kommt "mehr heraus", als wenn jeder einzeln agiert.

Aber nicht jede Gruppe, die zusammen arbeitet, wird automatisch zu einem funktionierenden Team. Und längst nicht alles, was sich Teamarbeit nennt, wird diesem Namen wirklich gerecht. So gilt für das Betriebsratsgremium wie bei allen Gremien, die sich neu zusammenfinden, dass es verschiedene Phasen der Teamfindung braucht, um zielführende, professionelle und effiziente Arbeit zu leisten.

In einer ersten Phase der Teambildung müssen alte Gewohnheiten infrage gestellt und über ein Miteinander nachgedacht werden. Erste Bindungen entstehen in einem noch vorsichtigen Klima. Es wird viel diskutiert und noch wenig geleistet. Die Gefühle schwanken zwischen Euphorie und Misserfolgsbefürchtungen.

Die nächste Phase ist möglicherweise die schwierigste für das Team. Es beginnt ein Wettstreit um Anerkennung und um Positionen, ein allgemeines Aufbegehren gegen gestellte Aufgaben und/oder zugewiesenen Rollen.

Wenn dieser "Sturm" vorüber ist, kommt es in vielen Fällen zu einer deutlichen Beruhigung. Die Teammitglieder haben sich untereinander kennengelernt, akzeptieren ihre Rollen und Normen und sind in der Lage, Konflikte konstruktiv auszutragen.

Schließlich wird das Team zu einer effektiv arbeitenden Einheit. Die Mitglieder akzeptieren sich und ihre Rollen und richten ihre Energien gemeinsam auf die zu bewältigenden Aufgaben aus.

Um diesen Prozess in Gang zu setzen bzw. zu beschleunigen und damit von vornherein Missverständnisse zu vermeiden, ist es wichtig, Struktur, Klarheit und gemeinsames Verständnis zum Thema Betriebsratsarbeit zu schaffen.

Es macht Sinn den Beginn einer neuen Betriebsratsperiode zu nutzen, um gemeinsam über Ziele, Strategien, Aufgaben und deren Verteilung, Verantwortlichkeiten und nächste Schritte zu befinden. Entwickeln Sie gemeinsam mit Ihrem Betriebsratsteam einen von Allen akzeptierten Plan für die nächsten 4 Jahre im Betriebsrat, um sich einerseits nicht zu "verheddern" und andererseits nicht nur in der Rolle der reagierenden Partei zu verharren.

Zur Erstellung dieses Planes braucht es im Besonderen die Führungsfähigkeiten von Betriebsratsvorsitz und -stellvertretung. Die Veränderungen im Betriebsratsgremium sind dabei eine echte Chance, die genutzt werden sollte. Und scheuen Sie sich nicht, gegebenenfalls auch professionelle Hilfe von außen in Anspruch zu nehmen.

## Seminartipp:

### Der BRV-Kompass

#### Kompaktausbildung für BR-Vorsitzende und Stellvertreter in 4 Modulen

##### **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



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

## Seminartipp:

### Führungskompetenz I

#### Das Gremium kompetent und erfolgreich leiten

02.09.2014 - 05.09.2014 Timmendorfer Strand  
07.10.2014 - 10.10.2014 Bad Tölz  
28.10.2014 - 31.10.2014 Hamburg  
02.12.2014 - 05.12.2014 Düsseldorf



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

## 4. Aktuelle Entscheidungen



### **I. Krankenrückkehrgespräche und Mitbestimmung des Betriebsrats**

Führt ein Arbeitgeber mit seinen Beschäftigten sogenannte Krankenrückkehrgespräche, um auch Informationen über Krankheitsursachen zu erhalten, so kann ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bestehen.



#### **LAG München, Beschluss vom 13. Februar 2014 - 3 TaBV 84/13; nicht rechtskräftig**

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

Die Arbeitgeberin, ein Unternehmen des Mode-Einzelhandels, führt unter anderem nach längeren Krankheitszeiten von Mitarbeitern sogenannte "Welcome-Back-Gespräche",

- um festzustellen, ob Mitarbeiter Probleme haben,
- ob und wie die Arbeitgeberin bei deren Bewältigung helfen kann,
- um etwaige Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit zu beseitigen bzw.
- arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung vorzubereiten.

Der in einer Filiale gebildete Betriebsrat meint, dass die Arbeitgeberin solche Krankenrückkehrgespräche nur mit seiner vorherigen Zustimmung durchführen darf. Es bestehe ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Ein kollektiver Bezug ergebe sich gerade aus der Formalisierung des Verfahrens.

##### **Die Lösung:**

Das LAG hat dem Antrag des Betriebsrats stattgegeben und der Arbeitgeberin aufgegeben, zukünftig keine Krankenrückkehrgespräche mehr zu führen, es sei denn, die Zustimmung des Betriebsrats liegt vor oder wurde durch Spruch der Einigungsstelle ersetzt.

Dem Betriebsrat steht nach Auffassung des LAG hinsichtlich der Krankenrückkehrgespräche ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Absatz 1 Nr. 1 BetrVG zu. Das LAG verweist zunächst auf die bisherige Rechtsprechung des BAG (vgl. Beschluss vom 8.11.1994 - 1 ABR 22/94) und begründet seine Entscheidung im Wesentlichen wie folgt:

- Die Auswahl der Arbeitnehmer durch die Arbeitgeberin erfolgt nach abstrakten Regeln entsprechend den Zielen, die die Arbeitgeberin damit verfolgt.
- Es besteht auch zumindest teilweise ein formalisiertes Verfahren zur Durchführung der Krankenrückkehrgespräche, zumal die Arbeitgeberin sogenannte Formulare für "Mitarbeitergespräche" nutzt sowie An- und Abwesenheitslisten führt.
- Es besteht auch ein besonderes Schutzbedürfnis der zum Gespräch eingeladenen Arbeitnehmer, zumal die Arbeitgeberin versucht, mit Hilfe der Gespräche Informationen über den Grund der Fehlzeiten (Krankheitsursache) zu bekommen und ein faktischer Zwang für die Arbeitnehmer besteht, sich gegenüber der Arbeitgeberin über die Art ihrer Erkrankung zu äußern und dadurch sich gegebenenfalls selbst zu schaden.

### **Hinweis für die Praxis:**

Der Entscheidung des LAG ist zuzustimmen. Es entspricht ständiger Rechtsprechung des BAG (vgl. statt aller BAG, Beschluss vom 21.7.2009 - 1 ABR 42/08), dass Gegenstand der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG das betriebliche Zusammenleben und Zusammenwirken der Arbeitnehmer ist. Es beruht darauf, dass die Arbeitnehmer ihre vertraglich geschuldete Leistung innerhalb einer vom Arbeitgeber vorgegebenen Arbeitsorganisation erbringen und dabei dessen Weisungsrecht unterliegen.

Das berechtigt den Arbeitgeber dazu, Regelungen vorzugeben, die das Verhalten der Belegschaft im Betrieb beeinflussen und koordinieren sollen. Bei solchen Maßnahmen hat der Betriebsrat mitzubestimmen. Das soll gewährleisten, dass die Arbeitnehmer gleichberechtigt an der Gestaltung des betrieblichen Zusammenlebens teilhaben. Durch ein standardisiertes Verfahren wird das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb gesteuert. Jedenfalls dann, wenn das Verfahren nicht lediglich das Arbeitsverhalten betrifft, unterliegt seine Ausgestaltung der Mitbestimmung.

Ist die Ausgestaltung des Verfahrens darauf angelegt, das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer in standardisierter Weise zu steuern, besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unabhängig davon, ob es sich um vom Arbeitgeber einseitig vorgegebene verbindliche, verhaltensbegründende Regeln handelt oder nicht.

### **Seminartipp:**

#### **[Betriebliches Eingliederungsmanagement I Arbeitsunfähigkeit überwinden - Arbeitsplätze erhalten](#)**

09.09.2014 - 11.09.2014 Berlin

14.10.2014 - 16.10.2014 Köln

11.11.2014 - 13.11.2014 Garmisch-Partenkirchen

09.12.2014 - 11.12.2014 Dresden



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

## **II. Gesetzlicher Urlaubsanspruch nach unbezahltem Sonderurlaub**

Nach § 1 BUrlG hat jeder Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Der gesetzliche Urlaubsanspruch entsteht auch für Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht (hier Vereinbarung von unbezahltem Sonderurlaub).

### **BAG, Urteil vom 6. Mai 2014 - 9 AZR 678/12**

## Der Fall:

Die Klägerin war bei der beklagten Universitätsklinik als Krankenschwester beschäftigt. Vom 1. Januar 2011 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 30. September 2011 hatte sie unbezahlten Sonderurlaub und begehrt die Abgeltung von 15 Urlaubstagen aus dem Jahr 2011.

## Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, LAG und BAG gaben ihr statt. Das BAG begründet seine Entscheidung wie folgt:

- Die Entstehung des gesetzlichen (Mindest-) Urlaubsanspruchs (4 Wochen pro Jahr) erfordert nur den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses und die einmalige Erfüllung der Wartezeit.
- Das BUrlG bindet den Urlaubsanspruch damit weder an die Erfüllung der Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis noch ordnet es die Kürzung des Urlaubsanspruchs für den Fall des Ruhens des Arbeitsverhältnisses an.
- Auch im Fall des vereinbarten unbezahlten Sonderurlaubs entstehen Urlaubsansprüche.
- Die Beklagte war auch nicht zur Kürzung des gesetzlichen Urlaubs während der Zeit des Sonderurlaubs berechtigt. Zwar sehen spezialgesetzliche Regelungen für den Arbeitgeber die Möglichkeit der Kürzung des Urlaubs bei Elternzeit (§ 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG) oder Wehrdienst (§ 4 Abs. 1 Satz 1 ArbPISchG) vor. Eine gesetzliche Kürzungsregelung beim Ruhens des Arbeitsverhältnisses während einer Pflegezeit (§§ 3, 4 PflegeZG) findet sich dagegen nicht. Solche gesetzlichen Regelungen fehlen auch im Fall des vereinbarten Ruhens des Arbeitsverhältnisses.

## Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung ist aus europarechtlicher Sicht nicht ganz überraschend, stellt jedoch das bisherige Verständnis zum Urlaubsanspruch auf den Kopf und wird erhebliche Auswirkungen in der betrieblichen Praxis haben.

Man bedenke: Urlaub dient der Erholung, um die "Batterien" nach langen Arbeitstagen wieder "aufzuladen" und sich zu regenerieren. Warum benötigt ein Arbeitnehmer, der nicht arbeitet, sondern sich im unbezahlten Sonderurlaub erholt, weiteren Urlaub? Die Frage ist nicht ganz einfach zu beantworten. Hintergrund dürfte sein, dass der EuGH – und seit einiger Zeit auch das BAG – den Urlaubsanspruch nicht mehr versteht als Gegenleistung des Arbeitgebers für erbrachte oder noch zu erbringende Arbeitsleistung, sondern als gesetzliche Verpflichtung, die nur vom formellen Bestand des Arbeitsverhältnisses und nicht von der tatsächlichen Arbeitserbringung abhängig ist.

Versteht man den Urlaubsanspruch so, ist es folgerichtig, dass dieser auch in Zeiten des ruhenden Arbeitsverhältnisses entsteht. Das hat jedoch erhebliche Auswirkungen für die Praxis:

- Das BAG erläutert zwar, dass in einigen Fällen (z. B. Elternzeit oder Wehrdienst) gesetzlich geregelt ist, dass Urlaub für diese Zeiten ratiert gekürzt werden kann. Ob allerdings diese wenigen gesetzlichen Regelungen einer europarechtlichen Kontrolle standhalten, ist noch nicht abschließend geklärt.
- In all den Fällen, wo eine Kürzungsmöglichkeit während des Ruhens des Arbeitsverhältnisses gesetzlich nicht vorgesehen ist, ist weiter gesetzlicher (Mindest-) Urlaub zu gewähren. Entgegenstehende vertragliche Vereinbarungen, Tarifverträge (vgl. etwa § 28 TvÖD) oder Betriebsvereinbarungen sind unwirksam (§ 13 BUrlG).
- Damit wird die Bereitschaft des rechtskundigen Arbeitgebers, Sabbatzeiten oder unbezahlte Familienpausen zu gewähren, sicherlich sehr gering ausfallen, da auch für diese Zeiten Urlaubsansprüche entstehen, die später realisiert werden können. Sollten betriebliche Regelungen (Betriebsvereinbarung "Sabbatical etc.) bestehen, werden Arbeitgeber wohl Überlegungen anstellen, ob diese zu kündigen sind. Nachwirkung (§ 77 Absatz 6 BetrVG) besteht nicht, da es sich um freiwillige Leistungen des Arbeitgebers handelt, auf die kein Rechtsanspruch besteht.

## Seminartipp:

### [Urlaubsrecht in der Praxis](#) [Vom Anspruch bis zur Durchsetzung](#)

21.10.2014 - 23.10.2014 Potsdam  
16.12.2014 - 18.12.2014 Frankfurt/Main



Für mehr Infos oder Buchung einfach Semintitel anklicken!



### **III. Erholungsbeihilfe nur für Gewerkschaftsmitglieder?**

Der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt nicht, wenn ein Arbeitgeber mit einer Gewerkschaft im Rahmen von Tarifverhandlungen vereinbart, für deren Mitglieder bestimmte Zusatzleistungen zu erbringen.

**BAG, Urteile vom 21. Mai 2014 - 4 AZR 50/13, 4 AZR 120/13 u. a.**

#### **Der Fall:**

Die Kläger, die nicht Mitglieder der IG Metall sind, verlangen von der Beklagten Arbeitgeberin, eine "Erholungsbeihilfe" in Höhe von 200,00 Euro. Im Rahmen von Sanierungsvereinbarungen zwischen der Beklagten und dem zuständigen Arbeitgeberverband einerseits sowie der Gewerkschaft IG Metall andererseits waren im Jahre 2010 eine Reihe von Vereinbarungen, darunter auch entgeltabsenkende Tarifverträge geschlossen worden. Die IG Metall hatte gegenüber der Beklagten die Zustimmung hierzu von einer "Besserstellung" ihrer Mitglieder abhängig gemacht. Zur Erfüllung dieser Bedingung trat die Beklagte einem Verein bei, der "Erholungsbeihilfen" an IG Metall-Mitglieder leistet. Nach der Beitrittsvereinbarung hatte die Beklagte dem Verein einen Betrag von 8,5 Mio. Euro zu zahlen. Der Verein sicherte die Auszahlung von Erholungsbeihilfen an die bei der Beklagten beschäftigten IG Metall-Mitglieder zu. Anders als die IG Metall-Mitglieder erhielten die Kläger keine Erholungsbeihilfe.

#### **Die Lösung:**

LAG und BAG haben die Klagen abgewiesen, weil der Anwendungsbereich des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes nicht eröffnet ist. Die Beitrittsvereinbarung war Bestandteil des "Sanierungspakets" der Tarifvertragsparteien. Solche Vereinbarungen sind nicht am arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu überprüfen. Das gilt unabhängig davon, ob die Leistungen für die Gewerkschaftsmitglieder in einem Tarifvertrag oder einer sonstigen schuldrechtlichen Koalitionsvereinbarung geregelt worden sind.

Aufgrund der Angemessenheitsvermutung von Verträgen tariffähiger Vereinigungen findet eine Überprüfung anhand des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes nicht statt.

#### **Hinweis für die Praxis:**

Gewerkschaften versuchen in Tarifverhandlungen, für ihre Mitglieder – bessere - Tarifverträge abzuschließen. Nichtmitglieder werden von den Gewerkschaften nicht vertreten und häufig als "Trittbrettfahrer" bezeichnet. Denn in vielen Arbeitsverträgen haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, dass bestimmte Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung gelten. Dadurch kommen auch Nichtmitglieder der Gewerkschaften in den Genuss der Tarifleistungen, ohne dafür Mitgliedsbeiträge oder Arbeitskämpfmaßnahmen leisten zu müssen. Das hat die Gewerkschaften bewogen, über sogenannte Differenzierungsklauseln "nachzudenken", wonach im Tarifvertrag geregelt ist, dass nur Gewerkschaftsmitglieder bestimmte Leistungen erhalten. Man unterscheidet in diesem Zusammenhang einfache und qualifizierte Differenzierungsklauseln. Zu qualifizierten Differenzierungsklauseln existiert ein Beschluss des Großen Senats des BAG vom 29. November 1967 (- GS 1/67) (vgl. zu einfachen Differenzierungsklauseln auch BAG, Urteile vom 9. Mai 2007 - 4 AZR 275/06 und 18. März 2009 - 4 AZR 64/08).

Ob an der Entscheidung des Großen Senats aus 1967 noch festzuhalten ist, ist höchst umstritten. Jedenfalls hat die IG Metall im oben genannten Fall durch die Zwischenschaltung eines Vereins eine "Hintertür" gefunden, um sicherzustellen, dass nur Gewerkschaftsmitglieder in den Genuss einzelner Leistungen kommen.

### **IV. Schadensersatz und Entschädigung nach § 15 AGG - Rechtsprechungsänderung**

Die nach § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG erforderliche Schriftform zur Geltendmachung von Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen (§ 15 Abs. 1 und 2 AGG) kann auch durch eine Klage gewahrt werden. Es genügt der rechtzeitige Eingang der Klage bei Gericht, wenn die Klage "demnächst" zugestellt wird.

**BAG, Urteil vom 22. Mai 2014 - 8 AZR 662/13**

## Der Fall:

Die Beklagte betreibt Hallenbäder und Freibäder. Die Klägerin ist wegen einer Erkrankung an multipler Sklerose (MS) schwerbehindert. Nach dreijähriger Ausbildung zur Fachangestellten für Bäderbetriebe bewarb sie sich um eine entsprechende Stelle bei der Beklagten, die ihr einen befristeten Arbeitsvertrag als Elternzeitvertretung in Aussicht stellte. Anlässlich einer Besichtigung des zukünftigen Arbeitsplatzes teilte die Klägerin ihre Behinderung mit.

Die Beklagte zog daraufhin das Vertragsangebot zurück. Wegen der Behinderung sei die Klägerin nicht in der Lage, die Tätigkeit auszuüben. Die Klägerin erhob ohne gesonderte außergerichtliche Geltendmachung Klage auf Schadensersatz und Entschädigung nach § 15 Abs. 1 und 2 AGG, die der Beklagten einen Tag nach Ablauf der Zweimonatsfrist des § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG zugestellt wurde.

## Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und der Klägerin Schadensersatz in Höhe von 90,40 Euro sowie eine Entschädigung in Höhe von 4.500,00 Euro zugesprochen.

Das LAG hat die Klage wegen Nichteinhaltung der Frist des § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte beim BAG Erfolg. Die Klägerin hat die Geltendmachungsfrist des § 15 Absatz 4 AGG durch rechtzeitige Einreichung der Klage gewahrt, obwohl die Klageschrift der Beklagten erst nach Ablauf der Frist zugestellt worden ist. Damit wendet das BAG § 167 ZPO an und weicht von der bisherigen Rechtsprechung (BAG 21. Juni 2012 - 8 AZR 188/11) ab.

Die Sache wurde zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das LAG zurückverwiesen. Dieses wird nun zu prüfen haben, ob die Klägerin zu Unrecht wegen ihrer Behinderung benachteiligt worden ist und in welcher Höhe ihr gegebenenfalls Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche zustehen.

## Hinweis für die Praxis:

§ 15 Absatz 4 AGG verlangt, dass Ansprüche wegen Benachteiligung nach AGG innerhalb von 2 Monaten schriftlich gegenüber dem Benachteiligenden geltend zu machen sind. Anderenfalls sind diese Ansprüche ausgeschlossen. Die Geltendmachung kann auch durch direkte Klage beim Arbeitsgericht erfolgen; die Frist ist gewahrt, wenn die Klage innerhalb der 2-Monatsfrist beim Arbeitsgericht eingeht und zeitnah der Beklagten zugestellt wird, selbst wenn dies außerhalb der 2-Monatsfrist erfolgt.

### Seminartipp:

#### [Diskriminierungsschutz und AGG](#) [Aktiv gegen Benachteiligung und Schikane](#)

07.10. - 09.10.2014 Leipzig  
25.11. - 27.11.2014 Heidelberg



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

## V. Gleitzeit: Vergütungsanspruch trotz "gekappter" Arbeitsstunden?

Schließen die Betriebsparteien eine Betriebsvereinbarung über Gleitzeit und regeln sie darin die Arbeitszeit, können sie bestimmen, dass die über zehn Stunden hinaus geleistete werktägliche Arbeitszeit gekappt und grundsätzlich nicht als zu verteilende Arbeitszeit behandelt wird. Eine solche Kappungsregelung betrifft aber - wenn nicht besondere Anhaltspunkte vorliegen - nicht die vergütungspflichtige Arbeitszeit.

### BAG, Beschluss vom 10. Dezember 2013 - 1 ABR 40/12

## Der Fall:

Die Betriebsparteien schlossen 2009 eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit, in der unter anderem Regelungen zur Gleitzeit festgelegt wurden. Zusätzlich wurde in einer Protokollnotiz vereinbart, dass die über zehn Stunden hinaus geleistete tägliche Arbeit zwar im Zeiterfassungssystem protokolliert, jedoch systemseitig



gekappt wird. In 2010 wurden so 2.747,51 Arbeitsstunden gekappt. Der Betriebsrat kündigte daraufhin die Protokollnotiz und Teile der Betriebsvereinbarung, was der Arbeitgeber jedoch nicht akzeptierte. Mit seinem Antrag beehrte der Betriebsrat nun die Feststellung der Unwirksamkeit der Kappungsregelung, da diese unzulässig in Vergütungsansprüche der Arbeitnehmer eingreife.

### **Die Lösung:**

Der Antrag hatte in allen Instanzen keinen Erfolg. Sowohl die Kappungsregelung als auch die Betriebsvereinbarung im Übrigen ist wirksam. Sie regeln gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG nur die Arbeitszeit im betriebsverfassungsrechtlichen Sinn und nicht deren Vergütung. Zweck der Vereinbarungen ist es, den Arbeitnehmern die freie Gestaltung der Lage ihrer Arbeitszeit zu ermöglichen und gleichzeitig die gesetzlichen Höchstgrenzen des Arbeitszeitrechts einzuhalten. Dies ist zulässig.

### **Hinweis für die Praxis:**

Die hinter dem Verfahren stehende Frage, ob die Mitarbeiter, deren Arbeitszeiten "gekappt" worden sind, Anspruch auf Vergütung haben, hat das BAG nicht klären müssen. Das BAG hat aber klar gestellt, dass die Vergütung von geleisteter Mehrarbeit bereits durch den im Betrieb anzuwendenden Tarifvertrag abschließend geregelt ist mit der Folge, dass diese Frage durch Betriebsvereinbarung nicht geregelt werden konnte (§ 77 Absatz 3 BetrVG). Das bedeutet, dass Vergütungsansprüche der Arbeitnehmer, sollten sie bestehen, durch die Kappungsregelung nicht beseitigt wurden. Ob aber tatsächlich vergütungspflichtige Mehrarbeit vorliegt, muss gegebenenfalls in jedem Einzelverfahren zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber geklärt werden. Denn nicht jede bloße Anwesenheit im Betrieb ist zu vergüten; es muss sich vielmehr um vom Arbeitgeber angeordnete oder geduldete Arbeitszeit handeln bzw. um Mehrarbeit, die aus betrieblichen Gründen erforderlich war.

Denn grundsätzlich ist der Arbeitnehmer – auch im Gleitzeitmodell - gehalten, seine geschuldete Arbeitsleistung innerhalb der Regelarbeitszeit zu erbringen. Vgl. dazu BAG, Urteil vom 10. April 2013 - 5 AZR 122/12 -

- Der Anspruch auf Vergütung von Überstunden setzt neben deren Leistung voraus, dass die Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt, geduldet oder jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig gewesen sind. Die Darlegungs- und Beweislast hierfür trägt der Arbeitnehmer.
- Für eine ausdrückliche Anordnung von Überstunden muss der Arbeitnehmer vortragen, wer wann auf welche Weise wie viele Überstunden angeordnet hat.
- Für eine konkludente Anordnung von Überstunden muss der Arbeitnehmer darlegen, dass eine bestimmte angewiesene Arbeit innerhalb der Normalarbeitszeit nicht zu leisten oder ihm zur Erledigung der aufgetragenen Arbeiten ein bestimmter Zeitrahmen vorgegeben war, der nur durch die Leistung von Überstunden eingehalten werden konnte.
- Mit der ausdrücklichen oder konkludenten Billigung von Überstunden ersetzt der Arbeitgeber die fehlende vorherige Anordnung schon geleisteter Überstunden. Dazu muss der Arbeitnehmer darlegen, wer wann auf welche Weise zu erkennen gegeben habe, mit der Leistung welcher Überstunden einverstanden zu sein.
- Die Duldung von Überstunden bedeutet, dass der Arbeitgeber in Kenntnis einer Überstundenleistung diese hinnimmt und keine Vorkehrungen trifft, die Leistung von Überstunden fürderhin zu unterbinden. Dazu muss der Arbeitnehmer vortragen, von welchen wann geleisteten Überstunden der Arbeitgeber auf welche Weise wann Kenntnis erlangt haben soll und dass es im Anschluss daran zu einer weiteren Überstundenleistung gekommen ist. Erst wenn dieses feststeht, ist es Sache des Arbeitgebers, darzulegen, welche Maßnahmen er zur Unterbindung der von ihm nicht gewollten Überstundenleistung ergriffen hat.

### **Seminartipp:**

#### **[Arbeitszeitregelungen im Betrieb II](#) **[Die individuelle Lösung durch Betriebsvereinbarung](#)****

07.10.2014 - 10.10.2014 Würzburg  
18.11.2014 - 21.11.2014 Schwerin



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

Viele Betriebsräte bieten eine regelmäßige Sprechstunde für Belegschaftsmitglieder an. Oft ist die Einrichtung der Sprechstunde einer der ersten Schritte nach der Neuwahl, mit der gut gemeinten Absicht, eine Gelegenheit für Gespräche zu bieten. Zum Thema Sprechstunde sollten jedoch einige Punkte beachtet werden.

Aus den Sprechstunden heraus wächst Betriebsräten häufig die Rolle eines Beraters und Helfers zu. Von daher haben wir für Sie einige wichtige Grundlagen für eine professionelle Beratung in der Betriebsratssprechstunde zusammengestellt:

Zur Vorbereitung auf ein Beratungsgespräch gehört eine sorgfältige Terminabsprache (kein Zeitdruck!) mit dem Ratsuchenden und ggf. mit dem eigenen Vorgesetzten. Die Wahl eines geeigneten Raumes, in dem man ungestört und ohne Mithörer sprechen kann, ist von erheblicher Bedeutung. Achten Sie auch - falls möglich - auf eine angenehme Raumatmosphäre (Getränke etc.).

Wenn das Problem, mit dem der Ratsuchende zu Ihnen kommt, bereits vor dem Gespräch bekannt ist, ist es sehr hilfreich, sich sachkundig zu machen. Die sachliche Vorbereitung darf aber nicht zur Vorfixierung des Problems und dessen Lösung führen! Auch Informationen von Dritten über die zu beratende Person oder die Problemsituation können eine unvoreingenommene Aufnahme der subjektiven Darstellung des zu Beratenden erschweren.

Ein wichtiger Grundsatz der Beratung lautet: "Wenn ich einem anderen wirklich helfen will, muss ich darauf achten, dass sich nicht sein Problem unversehens in meines verwandelt". Oder mit anderen Worten: Wenn ein anderer in einem Problem oder in einer Krise steckt, darf ich mich nicht davon anstecken lassen.

Eine gute Beratung in der Betriebsratssprechstunde erfordert vor allem die Balance zwischen dem Eingehen auf die zu beratende Person und der Distanz zu deren Problem.

Eingehen auf die zu beratende Person heißt, mich in einen anderen einfühlen können. Diese Fähigkeit ist eine Grundvoraussetzung, um ihn so zu verstehen, wie er sich fühlt, wie er seine Situation sieht und welche Möglichkeiten er hat, an Problemlösungen zu arbeiten. Damit erfährt mich der Ratsuchende als jemanden, der sich auf ihn einlässt, ihn als Person so akzeptiert, wie er ist bzw. wie er sich selber sieht. Nur so kann er jenes Vertrauen entwickeln, das nötig ist, um offen und ehrlich über sich und sein Problem zu sprechen, ohne sich vor irgendwelchen Vorwürfen (was er hätte tun sollen, was er falsch gemacht habe, wie er sein sollte usw.) schützen zu müssen.

Beratung versteht sich dann als Begleitung, mit dem Ziel, dem anderen die Verantwortung für sein Handeln nicht abzunehmen. Die beraterische Kompetenz soll ihm bei der Lösungssuche helfen, ihn aber nicht entmündigen und ihn nicht in eine Abhängigkeit vom Berater bringen: Die Distanz zum Problem hat zwei Aspekte: der erste Aspekt betrifft meine Funktion in der Beratung, der andere Aspekt betrifft mich selbst.

### **Distanz schafft Freiraum für neue Lösungen**

Neue Lösungen können erst ins Blickfeld kommen, wenn sich der Abstand vom Problem weitet. Da ich als Berater nicht Gefangener des Problems, also gefühlsmäßig nicht selbst in das Problem verstrickt bin, fällt es mir leichter, einen anderen Betrachtungsstandpunkt einzunehmen. Die größere Distanz des Beraters zum Problem (nicht zur Person!) ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass es dem Ratsuchenden gelingt, sich aus der Verstrickung mit seinem Problem zu lösen und sich für Lösungen zu öffnen.

Die Hauptfunktion der Beratung besteht darin, dem Ratsuchenden zu helfen, selber sein Problem aus größerer Distanz zu sehen und neue Lösungswege in den Blick zu bekommen.

**Vorsicht:** Achten Sie darauf, dass Kollegen Ihre Aussagen nicht als Rechtsberatung deuten!


Noch ein Wort zur Haftung für Auskünfte: Die Betriebsratsmitglieder haften für Auskünfte, die sie in den von ihnen abgehaltenen Sprechstunden erteilen, nur bei unerlaubter Handlung nach den §§ 823 ff. BGB, und da wohl allenfalls ein Vermögensschaden in Betracht kommt, nach § 826 BGB bei einer vorsätzlichen sittenwidrigen Schädigung. Also, bleiben Sie ruhig! Aber trotzdem Vorsicht, da es auch zu einem Imageschaden des Betriebsrats führen kann, wenn falsche Auskünfte gegeben werden, Lieber soll der Rechtsratssuchende einen Anwalt konsultieren!

Wenn Sie mehr über die Beratung in der Betriebsratsarbeit erfahren möchten, empfehlen wir Ihnen den Besuch unseres Seminars:

### Seminartipp:

#### [Das Mitarbeitergespräch - Kollegen beraten und begleiten](#)

30.09.2014 - 02.10.2014 Wiesbaden  
25.11.2014 - 27.11.2014 Lübeck

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

## 6. Betriebsrats-Lexikon: Verschwiegenheitspflicht des Betriebsrats

von **Ulrich Schulze**  
Ass. jur., Referent



### Reden ist Silber ...

... schweigen ist Gold. Wir alle kennen diese alte Redensart. Wir könnten auch sagen: Weniger ist manchmal mehr. Die Verschwiegenheitspflicht des Betriebsrats ergibt sich aus § 79 BetrVG. Dieser erfasst Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse und gilt für Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrats. Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse sind dabei Tatsachen, Erkenntnisse oder Unterlagen, die im Zusammenhang mit dem technischen Betrieb oder der wirtschaftlichen Betätigung des Unternehmens stehen und nur einem eng begrenzten Personenkreis bekannt, also nicht offenkundig sind. Voraussetzung ist weiterhin, dass der Arbeitgeber diese Geheimnisse als ausdrücklich geheimhaltungsbedürftig bezeichnet. Erst durch diese ausdrückliche Erklärung wird die Schweigepflicht begründet. Die Erklärung des Arbeitgebers kann auch nachträglich erfolgen. In diesem Fall besteht die Geheimhaltungspflicht erst ab diesem Zeitpunkt.

Den Mitgliedern des Betriebsrats und den Ersatzmitgliedern ist es verboten, diese Geheimnisse zu offenbaren und zu verwerten. D. h., die erlangten Informationen dürfen nicht an Dritte weitergegeben werden, noch darf der Betriebsrat diese zu eigenen wirtschaftlichen Zwecken nutzen. Dass dies selbstverständlich ist, dürfte auf der Hand liegen.

Das Verbot Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse zu offenbaren, gilt aber nicht im Innenverhältnis zwischen den Betriebsratsmitgliedern. Andernfalls wäre die Funktionsfähigkeit des Gremiums gefährdet. So kann z. B. der Vorsitzende sich nicht auf § 79 BetrVG berufen, wenn er Informationen nicht an "sein" Gremium weitergeben möchte.

§ 79 BetrVG verbietet ebenfalls nicht die Weitergabe an Informationen u. a. an die Mitglieder des KBR, des GBR oder der JAV, da diese gleichermaßen gemäß § 79 Abs. 2 zur Verschwiegenheit verpflichtet sind.

Über § 79 BetrVG hinaus gibt es aber noch weitere Verschwiegenheitspflichten. Diese finden wir in § 99 Abs. 1 S. 3 und § 102 Abs. 2 S. 5 BetrVG und betreffen die persönlichen Geheimnisse von Arbeitnehmern und Bewerbern, die dem Betriebsrat im Rahmen der personellen Einzelmaßnahmen bekannt geworden sind.

Doch welche Rechtsfolgen hat eigentlich ein Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflichten? Nach wohl überwiegender Auffassung berechtigt eine grobe Verletzung der Schweigepflicht den Arbeitgeber, die Amtsenthebung von Betriebsratsmitgliedern nach § 23 BetrVG zu beantragen. Wird durch einen bekanntgemachten Betriebsratsbeschluss gegen § 79 BetrVG verstoßen, kann der Arbeitgeber gegebenenfalls die Auflösung des gesamten Betriebsrats beantragen.

### Betriebsratsarbeit professionell - Geschäftsführung des Betriebsrats

Peter Bopp/Christian Ehrich

Auflage: 1. Auflage - erscheint im Juli 2014

Seitenzahl: 270

Ausgabe: kartoniert

Verlag: Rieder Verlag

ISBN: 978-3-945269-01-2

Preis: 24.00 Euro



Die Geschäftsführung des Betriebsrats gehört zum Handwerkszeug eines jeden Betriebsrats, denn bei allem Engagement müssen bestimmte Formen und der rechtliche Rahmen eingehalten werden. Aus diesem Grunde haben die Autoren ihre Erfahrungen in diesem Bereich für die Praxis niedergeschrieben.

Im ersten Teil des Buches wird ein Überblick über die Geschäftsführung des Betriebsrats gegeben: Angefangen mit der konstituierenden Sitzung über den Sitzungsablauf, die Protokollierung und die rechtliche Stellung der Organe des Betriebsrats und seiner Mitglieder gibt das Buch wertvolle Hilfestellung in allen Bereichen der Betriebsratsarbeit. So werden z. B. auch die Sprechstunden, der Kosten- und Sachaufwand, die Betriebsversammlung und die Geschäftsordnung in eigenen Kapiteln ausführlich behandelt. Beispiele, Muster und Formulierungshilfen ergänzen und verdeutlichen die Erläuterungen.

Der zweite Teil stellt die Arbeit und die Geschäftsführung des Gesamtbetriebsrates mit all seinen Besonderheiten umfassend dar.

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

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

## 8. Der Poko-Inhouse-Service begeistert!

Haben Sie einen aktuellen Anlass in Ihrem Betrieb, der eine Schulung aller Betriebsratsmitglieder erfordert? Oder ist vielleicht eine Grundlagenschulung für einen größeren Teil Ihrer Betriebsratskollegen erforderlich? In solchen Fällen bietet sich die Durchführung einer Inhouse-Veranstaltung an. Die Vorteile liegen auf der Hand, denn Inhouse Veranstaltungen sind:

- **individuell:** Ihr Bedarf bestimmt den Seminarinhalt
- **flexibel:** Seminarort, Zeit, Dauer und Fachreferenten können flexibel gewählt werden – ganz nach Ihren Wünschen
- **praxisnah:** Inhalte werden auf Ihre betrieblichen Beispiele bezogen
- **professionell:** Unsere erfahrenen Fachreferenten mit hoher didaktischer Kompetenz machen Ihre Veranstaltung zum Erfolg
- **kostengünstig:** Unsere Preise orientieren sich unter anderem an der Gruppengröße. Außerdem sparen Sie Reisezeiten und -kosten.

Dass dies auch bei unseren Kunden gut ankommt, zeigen die vielen zufriedenen Teilnehmerstimmen!

Das sagen unsere Inhouse-Seminarteilnehmer:

**Betriebsverfassungsrecht I**, Mai 2014 in Oldenburg:

- "Mitreißende Präsentation der Themen, praxisgerechte Vermittlung des Stoffes."

- "Vielen Dank für die spannenden und informativen Tage und die Bereitschaft, auch nach dem Tag uns noch weiterzuhelfen."
- "Besonders gefallen hat mir, dass eigene Fälle/Problemstellungen geklärt wurden."

#### **Auftaktklausur des Betriebsrats, Mai 2014 in Denkendorf:**

- "Wir haben effektiv gearbeitet aufgrund sehr guter Struktur der Trainerin."
- "Besonders gefallen hat mir die Kompetenz der Referentin, ihr Fachwissen. Sie hat es so präsentiert, dass es mir für meine zukünftige Arbeit ein großer Nutzen sein wird."
- "Infos waren praxisbezogen. Neues Wissen wurde sofort in unsere Arbeit umgesetzt."

Das Poko Inhouse-Team berät Sie gerne zu allen Themen. Fragen Sie uns, wenn Sie z. B. noch nicht wissen, ob eher ein Seminar, ein Workshop oder eine professionelle Beratung für Sie in Frage kommt. **Wir unterstützen Sie bei der Auswahl und der Konzeption der für Sie richtigen Veranstaltung.**

#### **Ihre Ansprechpartnerinnen:**



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

## **9. Aktuelle Seminare**

### **Seminare in Kürze**

#### **Konfliktmanagement im Betrieb I** **Konflikte erkennen und erfolgreich bewältigen**

15.07.2014 - 18.07.2014 Dresden  
02.09.2014 - 05.09.2014 Bad Aibling  
28.10.2014 - 31.10.2014 Timmendorfer Strand  
02.12.2014 - 05.12.2014 Münster

#### **Rechtsanwendung in der Praxis** **Sicherer Umgang mit Gesetzen, Kommentaren, Fachliteratur und Urteilen**

21.07.2014 - 25.07.2014 Garmisch-Partenkirchen  
27.10.2014 - 31.10.2014 Warnemünde/Ostsee

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

01.07.2014 - 04.07.2014 Essen  
22.07.2014 - 25.07.2014 Friedrichshafen/Bodensee  
19.08.2014 - 22.08.2014 Lübeck  
02.09.2014 - 05.09.2014 Traben-Trarbach/Mosel  
23.09.2014 - 26.09.2014 Garmisch-Partenkirchen  
07.10.2014 - 10.10.2014 Sellin/Rügen

### **Seminartipps für besondere Zielgruppen**

#### **JAV-Wahl 2014** **Erfolgreich wählen – Fehler vermeiden**

23.07.2014 - 25.07.2014 München  
13.08.2014 - 15.08.2014 Hamburg

#### **Wahl der Schwerbehindertenvertretung** **Erfolgreich wählen - Fehler vermeiden**

14.07.2014 Augsburg  
28.08.2014 Bremen

20.08.2014 - 22.08.2014 Stuttgart  
27.08.2014 - 29.08.2014 Köln  
03.09.2014 - 05.09.2014 Berlin  
10.09.2014 - 12.09.2014 Nürnberg  
15.09.2014 - 17.09.2014 Essen  
22.09.2014 - 24.09.2014 Hamburg

03.09.2014 Frankfurt/Main  
11.09.2014 Berlin  
15.09.2014 Augsburg  
22.09.2014 Köln  
30.09.2014 Hamburg

### Der Gesamtbetriebsrat I Grundlagen der Zusammenarbeit auf Unternehmensebene

15.07.2014 - 17.07.2014 Bonn  
16.09.2014 - 18.09.2014 Berlin  
28.10.2014 - 30.10.2014 Baden-Baden  
25.11.2014 - 27.11.2014 Münster

### Jugend- und Auszubildendenvertretung I Mit einem starken JAV-Team für die Auszubildenden

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

### BetrVG Kompakt I für Teilzeitbeschäftigte Der Einstieg in das Betriebsverfassungsgesetz – Vormittagsveranstaltung

01.09.2014 - 05.09.2014 Stuttgart  
08.09.2014 - 12.09.2014 Hamburg  
22.09.2014 - 26.09.2014 Berlin  
13.10.2014 - 17.10.2014 Köln  
27.10.2014 - 31.10.2014 Dortmund  
10.11.2014 - 14.11.2014 München  
10.11.2014 - 14.11.2014 Hannover

## Der besondere Seminartipp

### Das Recht des Betriebsrats auf Information Vom Anspruch bis zur Durchsetzung

15.07.2014 - 17.07.2014 Hamburg  
07.10.2014 - 09.10.2014 Darmstadt



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



**Was ist zu beachten, wenn Teilzeitkräfte an ganztägigen Betriebsratsschulungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG teilnehmen?**

**Antwort:**

Für **alle Betriebsratsmitglieder** stellen sich im Zusammenhang mit der Teilnahme an Schulungsveranstaltungen gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG insbesondere Fragen zu ihren Ansprüchen auf

- Befreiung von der beruflichen Tätigkeit zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Betriebsratsarbeit, in diesem Fall: Schulung (§ 37 Abs. 6 und 2 BetrVG),
- Entgeltfortzahlung während der Befreiung (§ 37 Abs. 6 und 2 BetrVG), u.a. auch auf die Zahlung etwaiger Nebenbezüge und Zuschläge, wie z. B. Mehrarbeitszuschläge,
- Ausgleich in Form von Arbeitsbefreiung, wenn ein Schulungsbesuch aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist (§ 37 Abs. 6 und 3 BetrVG), und zwar vor Ablauf eines



Monats unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Hilfsweise ist die aus betrieblichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten.

Für in **Teilzeit beschäftigte Betriebsratsmitglieder** ist bei Teilnahme an ganztägigen Betriebsratsschulungen besonders interessant, welchen Anspruch auf Freizeitausgleich sie für Zeiten einer Betriebsratsschulung nach § 37 Abs. 6 BetrVG haben, die außerhalb ihrer Arbeitszeit liegen.

Das BAG hat dazu u.a. mit Urteil vom 16. Februar 2005 - 7 AZR 330/04 - entschieden:

Ein teilzeitbeschäftigtes Betriebsratsmitglied hat zum Ausgleich für die außerhalb seiner Arbeitszeit erfolgte Teilnahme an einer erforderlichen Betriebsratsschulung nach § 37 Abs. 6 Satz 1 und 2 in Verbindung mit § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Nach § 37 Abs. 6 Satz 2 2. Halbsatz BetrVG ist der Ausgleichsanspruch - unter Berücksichtigung einer nach § 37 Abs. 2 BetrVG gewährten Arbeitsbefreiung - begrenzt auf die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers an dem jeweiligen Schultag.

Für die Begrenzung des Ausgleichsanspruchs ist grundsätzlich die betriebsübliche Arbeitszeit vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer maßgeblich. Ist diese im Betrieb nicht einheitlich, sondern für verschiedene Abteilungen oder Arbeitnehmergruppen unterschiedlich festgelegt, kommt es auf die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers der Abteilung oder Arbeitnehmergruppe an, der das teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglied angehört.

Ausgleichspflichtig im Sinne von § 37 Abs. 6 Satz 1 und 2 in Verbindung mit § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG sind nicht nur die reinen Schulungszeiten, sondern auch die während des Schultags anfallenden Pausen sowie die zur Teilnahme an der Schulung notwendigen Reisezeiten.

## 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