



INHALT

Frage des Monats

- » Zu wenig Kandidaten - was nun?

Schwerpunktthema

- » BR-Wahl 2018 und "Generation Y"

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Steuerfreie Entschädigung
- » II. Vergütung während der Betriebsferien
- » III. Mitbestimmungsrecht bei technischen Einrichtungen
- » IV. Freigestelltes Betriebsratsmitglied

Wissenswertes

- » Der ideale Betriebsratsnachwuchs

Der besondere Seminartipp

- » Ehrenamtliche Arbeitsrichter

Praxistipp

- » Kostenlose Tipps und Hilfsmittel zur BR-Wahl

Inhouse-Service

- » Agieren statt reagieren!

Aktuelle Seminare

- » in Kürze
- » für besondere Zielgruppen

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » Was gehört eigentlich zur Arbeitszeit?



Besuchen Sie uns auf facebook!

Liebe Leserin, lieber Leser,



bei der BR-Wahl-Kandidaten-Gewinnung kann ein wichtiger Fokus u. a. auf JAV-Mitgliedern liegen. Unsere Motivations- und Info-Videos sind daher insbesondere auch zum Teilen mit Wunsch-Neu-Kandidaten aus JAV-Kreisen gedacht!

Die Videos und weitere Infos, z. B. wie die Generation Y "tickt", der zum Teil ja auch (ehemalige) Jugend- und Auszubildenden-Vertreter angehören, sind im Schwerpunktbeitrag und unter Wissenswertes zu

finden.

Zum Glück ist es bei den BR-Wahlen 2018 - anders als bei der Bundestagswahl - noch nicht kurz vor knapp. JETZT ist also der Zeitpunkt um Überzeugungsarbeit und sonstige Wahlvorbereitung möglichst entspannt anzugehen.

Wir wünschen dabei ein gutes Händchen!

Aus Münster grüßt herzlich

Kerstin Heinz

Fachbereiche Recht aktuell, Grundlagenseminare, Arbeitszeit/Entgelt, Soziales/Gesundheit

PS: Die **Neuaufgabe** von "Leiharbeit - ein Leitfaden für Betriebsräte" ist da und damit das aktuellste, erhältliche Buch zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz mit allen Änderungen von April 2017.



Leiharbeit - Ein Leitfaden für Betriebsräte
» [Der direkte Link zum Buch.](#)

Frage des Monats

Zu wenig Kandidaten - was nun?



Die nächsten Betriebsratswahlen stehen vor der Tür. 2018 ist es wieder so weit. Während sich viele Betriebe vor Kandidaten kaum retten können, gibt es auf der anderen Seite auch Betriebe, bei denen sich die Kandidatensuche als schwierig erweist.

Die in § 9 BetrVG genannte Zahl an Betriebsratsmitgliedern wird des Öfteren nicht erreicht. Doch was tun, wenn sich nicht genug Kandidaten beim Wahlvorstand melden? Ein Beispiel soll die Problematik näher erläutern. "Unser" Betrieb hat beispielsweise 45 Arbeitnehmer.

Gemäß § 9 BetrVG sollte der Betriebsrat aus drei Mitgliedern bestehen. Beim Wahlvorstand melden sich aber nur zwei Kandidaten. Was nun? Die genannten Lösungen für dieses kleine Problem sind teilweise durchaus skurril und reichen von: "Wir tun einfach so, als hätten wir weniger Arbeitnehmer" bis "Dann können wir halt keinen Betriebsrat wählen".

Beide Lösungen sind rechtlich natürlich nicht richtig, doch im ersten Moment mehr als verständlich. Denn der berühmte Blick ins Gesetz erleichtert hier auf Anhieb eben mal nicht die Rechtsfindung. Offensichtlich konnte sich der Gesetzgeber nicht vorstellen, dass ein solcher Fall jemals eintritt. Vorstellen konnte er sich aber, dass ein Betrieb nicht die ausreichende Zahl an wählbaren Arbeitnehmern hat, also an Arbeitnehmern, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und mindestens sechs Monate dem Betrieb angehören.

Für diesen Fall sagt uns § 11 BetrVG, dass dann die Zahl der nächstniedrigeren Betriebsgröße zugrunde zu legen ist. Aber im o. g. Beispiel geht es eben nicht um eine ausreichende Zahl von wählbaren Arbeitnehmern, sondern vielmehr darum, dass sich nicht genügend Kandidaten für das Amt des Betriebsrats finden. Könnte uns § 11 BetrVG dennoch weiterhelfen? Ja, kann er. Für das o. g. Beispiel ist § 11 BetrVG sinngemäß anzuwenden und auf eine Betriebsratsgröße entsprechend der Staffel des § 9 BetrVG zurückzugehen, die die Besetzung des Betriebsrats mit zur Übernahme des Amts bereiten, wählbaren Arbeitnehmern gestattet. Sind also nur zwei Arbeitnehmer bereit, das Amt des Betriebsrats zu übernehmen, so ist im vorliegenden Fall ein einköpfiger Betriebsrat zu wählen und in unserem Fall die Wahl gerettet.

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)



Betriebsratswahlen - Kandidaten gewinnen & Fehler vermeiden

Schwerpunktthema

Betriebsratswahl 2018



Wie erreicht man die „Generation Y“?

„Generation Y“, auch als „Generation Me“, 1. Generation der „Digital Natives“ und (aktuell) als U35 bekannt - so werden die zwischen den Jahren 1980 und 1999 Geborenen genannt.

Häufig besitzen sie einen Hochschulabschluss, sind gut ausgebildet und haben größtenteils längst ihren Platz in der Arbeitswelt gefunden. Und genau dort werden ihnen ganz besondere Eigenschaften zugesprochen. Wikipedia fasst treffend zusammen, wie z. B. die Wirtschaftsjournalistin Kerstin Bund diese Generation beschreibt und sich dabei teilweise auf die Shell Jugendstudie stützt:

„Sie arbeiten lieber in Teams als in tiefen Hierarchien. Wichtiger als Status und Prestige sei ihnen die Freude an der Arbeit. Mehr Freiräume, die Möglichkeit zur Selbstverwirklichung sowie mehr Zeit für Familie und Freizeit seien zentrale Forderungen. Die Generation Y wolle nicht mehr dem Beruf alles unterordnen, sondern fordere eine Balance zwischen Beruf und Freizeit und strebe einen Job an, der ihr einen Sinn biete. Sie verkörperen einen Wertewandel, der auf gesellschaftlicher Ebene bereits stattfindet, den die jungen Beschäftigten nun aber auch in die Berufswelt tragen würden. Als Hebel zur Durchsetzung dieser Ziele, die auch schon andere vor ihnen (oft ergebnislos) angestrebt hätten, diene ein „Trumpf in der Hand“, der früheren Generationen vorenthalten ist: der Trumpf der Demografie. Die Macht der Knappheit in einem Land, dem allmählich die Fachkräfte ausgehen.“

Dadurch verändert sich das Abhängigkeitsverhältnis.“

Genau diese Generation zählt selbstverständlich auch zu den Wählern Ihrer nächsten Betriebsratswahl. Wie können Sie sie erreichen und eine möglichst hohe Wahlbeteiligung auch in ihren Reihen erzielen? Wie wichtig sind ihnen Mitsprache und Mitbestimmung im Job überhaupt?

Mit der oben zitierten Beschreibung liegt das Vorurteil nahe, diese jungen Menschen seien in erster Linie an Selbstverwirklichung und Freizeit interessiert. So stimmt das allerdings nicht! Die Generation Y ist individualistisch, aber nicht unsolidarisch – so lautet eines der Ergebnisse der **Studie von Dr. Sarah Nies und Dr. Knut Tullius**, die von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert wurde. Mit ihrem ausgeprägten Sinn für Gerechtigkeit und Solidarität halten die U35-Jährigen die betriebliche oder gewerkschaftliche Interessenvertretung für notwendig. Sicherlich liegt das u. a. auch darin begründet, dass etliche von ihnen seit ihrem Berufseinstieg mit prekären oder befristeten Beschäftigungsverhältnissen leben müssen. Hintergrund sind gleich mehrere (Wirtschafts-)Krisen, die sie in nur wenigen Jahren erleben mussten und denen viele Unternehmen mit Entlassungen und Umbrüchen begegneten.

Aufgrund dieser Erfahrungen hat sich ein Gefühl der Unsicherheit ausgeprägt. Ganz besonders die Angst um den Verlust des Arbeitsplatzes, sobald eigene Forderungen gestellt oder Grenzen gesetzt würden. So akzeptiert die Generation Y Entscheidungen der Geschäftsleitungen häufig stillschweigend, vielleicht auch, weil ihr ihre Rechte als Arbeitnehmer meist nicht ausreichend bekannt sind.

Ein guter Ansatzpunkt für den Betriebsrat!

Informieren Sie Ihre jungen Kollegen – allerdings nicht lediglich über ihre Rechte. So schwer der Einstieg für sie auch war oder noch ist, eine funktionierende Interessenvertretung wird laut der Studie zwar als selbstverständlich angesehen. Gleichzeitig sei den U35-Jährigen jedoch nicht bewusst, was Betriebsräte zu den Arbeitsbedingungen beigetragen und wie sehr sie sich wofür eingesetzt haben.

Sie sehen, hier ist echte Aufbauarbeit zu leisten. Allerdings Arbeit, die sich lohnt! Denn es liegt großes Potenzial in der Generation Y. Sie möchte Einfluss nehmen auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Betriebsräte und Gewerkschaften werden dabei durchaus als positiv und als wichtige „Gegenmacht“ zum Management betrachtet.

Wichtig für Sie als Betriebsrat, für eine hohe Wahlbeteiligung, für die Wertschätzung Ihrer Arbeit und idealerweise für die Nachfolge ist es also vor allem, über Ihr Amt zu informieren. Zunächst geht es dabei um Ihre allgemeinen Rechte und Aufgaben, wofür Sie bspw. unsere Broschüre downloaden können.



[Broschüre: Ich will mitreden! Betriebsrat werden: Kandidieren, wählen, mitbestimmen! \(PDF\)](#)

Zeigen Sie den jungen Kollegen auf, was Sie als Betriebsrat bisher für die Belegschaft geleistet haben, auch gegen Widrigkeiten. Und dass Sie sich für ihre Interessen einsetzen.

Dazu drei mögliche Ansatzpunkte:

Laut der von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie legt die Generation Y Wert auf organisationale Rahmenbedingungen, die ihrem Streben nach einer guten Balance zwischen Beruf und Freizeit gerecht werden, z. B. der **Arbeitszeit**. Welche Mitbestimmungsrechte dem Betriebsrat bei Arbeitszeitregelungen zukommen, sollte ihnen also bewusst gemacht werden!

Ein anderer Bereich: Die Generation Y fordert neue **Familienmodelle**. Sie setzt auf Gleichberechtigung bei der Familienplanung und -gestaltung und fordert dafür eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Karriere. Genau

das könnten Sie zu einem gewichtigen Thema Ihres Wahlkampfes machen, um die Aufmerksamkeit dieser Kollegen zu gewinnen!

Im Rahmen der Studie äußerten die Befragten auch Kritik, die sich vor allem gegen **mangelnde Informationen** über die anvisierten Themen und Fortschritte einmal in Angriff genommener Probleme richtet. Sie sehen, wie wichtig es also ist, unbedingt regelmäßig und möglichst konkret über Ihre Tätigkeiten als Betriebsrat zu berichten!

Zeigen Sie auf, dass es sich lohnt, sich für die Interessen der Arbeitnehmer einzusetzen und welche Themenfelder sich für die Aktivitäten und Initiativen des Betriebsrats noch bieten!

Sie sind angewiesen auf die Generation Y in Ihrer Belegschaft: Als Wähler genauso wie als neue Kandidaten für das Amt des Betriebsrats. Denn vermutlich ist auch Ihr Gremium von dieser Notwendigkeit betroffen.

Übrigens haben wir unter „Wissenswertes“ unseres heutigen Newsletters eine weitere Personengruppe ihrer Kollegen hinsichtlich der Betriebsratswahlen im Blick.

Seminartipp:

» **Strategien für eine erfolgreiche Betriebsratswahl 2018**
Kandidaten gewinnen, Wahlbeteiligung erhöhen, Mitbestimmung sichern
20.09.2017 - 21.09.2017 Berlin
11.10.2017 - 12.10.2017 Augsburg
18.10.2017 - 19.10.2017 Frankfurt/Main
25.10.2017 - 26.10.2017 Hannover
15.11.2017 - 16.11.2017 Dortmund
» **mehr Termine ...**



Video: Wissensverlust durch Mitgliederwechsel vermeiden:
» **Endspurt Amtsperiode: Teil 4 (2:15 Min.)**

[Vor der Betriebsratswahl - Das letzte Jahr der Amtsperiode](#)

Aktuelle Entscheidungen

I. Steuerfreie Entschädigung

Eine Entschädigung, die ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer wegen Diskriminierung zu zahlen hat, ist steuerfrei.

Dies gilt sowohl für Entschädigungen gemäß § 15 AGG als auch für "Schmerzensgeld" wegen Mobbing und zwar selbst dann, wenn der Arbeitgeber eine Diskriminierung bestritten und sich lediglich im Wege des gerichtlichen Vergleichs zur Zahlung verpflichtet hat.

**Finanzgericht Rheinland-Pfalz,
Urteil vom 21. März 2017 - 5 K 1594/14**

Inhouse-Seminartipp:



» **Diskriminierungsschutz und AGG**
Aktiv gegen Benachteiligung und Schikane
» **Der Weg zu Ihrem (ersten) Inhouse-Seminar ...**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!

II. Vergütung während der Betriebsferien

Besteht ein Vergütungsanspruch für die Nichtarbeit während der Betriebsferien, wenn der Arbeitnehmer keine Urlaubsansprüche mehr hat?

Ein Arbeitgeber gerät in Annahmeverzug, wenn er den arbeitsbereiten, noch nicht oder nicht mehr urlaubsberechtigten Arbeitnehmer während der Betriebsferien nicht beschäftigt. Er ist nicht berechtigt, den Arbeitnehmer unbezahlt von der Arbeit freizustellen.

Seminartipp:

» **Arbeitsrecht - Kompakt II**
Mehr konzentriertes Wissen im Arbeitsrecht
20.09.2017 - 22.09.2017 Friedrichsh./Bodensee
17.10.2017 - 19.10.2017 Bremen
07.11.2017 - 09.11.2017 Wiesbaden
12.12.2017 - 14.12.2017 Berlin

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 27. April 2017 - 5 Sa 497/16

Der Fall:

Der Kläger war vom 01.04.2015 - 14.08.2015 bei der Beklagten als technischer Betriebsleiter angestellt. Im Arbeitsvertrag vereinbarten die Parteien einen Jahresurlaub von 30 Tagen sowie, dass der Kläger 10 Tage bezahlten Erholungsurlaub im Juli 2015 nehmen darf, da er bereits eine Reise gebucht hatte.

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis in der Probezeit zum 14.08.2015 und teilte dem Kläger mit, dass er aufgrund der angeordneten Betriebsferien ab dem 01.08. nicht mehr zur Arbeit erscheinen müsse. Der Kläger arbeitete in der Zeit vom 01.08. - 14.08.2015 nicht und erhielt von der Beklagten für diesen Zeitraum auch keine Vergütung. Diese verlangt der Kläger mit der Klage.

Die Lösung:

Die Klage hatte in beiden Instanzen Erfolg.

Die Beklagte ist verpflichtet, dem Kläger für die Zeit vom 01.08. - 14.08.2015 Vergütung wegen Annahmeverzugs zu zahlen. Denn die Beklagte befand sich in Annahmeverzug, da sie den arbeitsbereiten Kläger während der Betriebsferien nicht beschäftigt hat. Sie war nicht dazu berechtigt, ihn unbezahlt von der Arbeit freizustellen. Nach der Rechtsprechung des BAG gerät ein Arbeitgeber in Annahmeverzug, wenn er den arbeitswilligen, noch nicht urlaubsberechtigten Arbeitnehmer während der Betriebsferien nicht einsetzt, es sei denn, die Parteien haben - was hier nicht der Fall war - eine Freistellung des Klägers ohne Vergütung vereinbart.

Hinweis für die Praxis:

Bei Betriebsferien, wenn also im gesamten Betrieb oder in einigen Abteilungen Betriebsruhe angeordnet wird (mitbestimmungspflichtig gemäß § 87 Absatz 1 Nr. 5 BetrVG), ist grundsätzlich der dem Arbeitnehmer zustehende Urlaub einzusetzen. Besteht kein oder kein ausreichender Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers für das laufende Urlaubsjahr,

- kann **kein Urlaub** für das folgende Urlaubsjahr (**im Vorgriff**) angeordnet werden. Denn dies widerspricht § 1 BUrlG.
- Sollte zwischen den Vertragsparteien ein **Arbeitszeitkonto** vereinbart worden sein, welches zugunsten des Arbeitnehmers einen positiven Saldo aufweist, kann dieser mit der Freistellung in den Betriebsferien verrechnet werden. Gegebenenfalls kann durch die Freistellung, sofern dies die Betriebsvereinbarung zulässt, das Arbeitszeitkonto auch ins "Minus" gefahren werden.
- Der Arbeitgeber trägt das Betriebsrisiko. Er hat "Arbeit zu haben". Gegebenenfalls muss er den Arbeitnehmer "irgendwie" vertragsgemäß beschäftigen, etwa in einer anderen Abteilung oder, sofern dies nicht möglich oder gewünscht ist, die Vergütung ohne Arbeitsleistung zahlen.

III. Mitbestimmungsrecht bei technischen Einrichtungen

Für die Ausübung des Mitbestimmungsrechts bei der Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die unternehmensweit das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer überwachen sollen, ist der Gesamtbetriebsrat, nicht aber der örtliche Betriebsrat zuständig. Deshalb besteht kein Anspruch des örtlichen Betriebsrats, Mitglieder zu einer Schulung über eine neu einzuführende Software zu entsenden.

Seminartipp:

» **EDV-Einsatz im Betrieb I**
Arbeitnehmer schützen - Mitbestimmung sichern
26.09.2017 - 29.09.2017 Sellin/Rügen

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!

LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 17. November 2016 - 7 TaBV24/16 (rechtskräftig)

Der Fall:

Die Arbeitgeberin betreibt ein Einzelhandelsunternehmen mit ca. 400 Filialen. Ein örtlicher Betriebsrat beschloss, 2 Betriebsratsmitglieder zu dem Seminar "Workforce Management" zu entsenden, nachdem die Arbeitgeberin

erklärt hat, entsprechende Software unternehmensweit einzusetzen. Dies verweigerte die Arbeitgeberin.

Die Lösung:

Die Teilnahme an der Schulungsveranstaltung ist nicht erforderlich im Sinne von § 37 Absatz 6 BetrVG. Denn der örtliche Betriebsrat benötigt das vermittelte Spezialwissen für seine zukünftige Arbeit nicht. Zuständig für den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Einführung der Software ist der Gesamtbetriebsrat. Dieser benötigt gegebenenfalls auf Seminaren vermitteltes Wissen, nicht jedoch der Betriebsrat. Ob gegebenenfalls später nach Einführung der Software der örtliche Betriebsrat das auf dem Seminar vermittelte Wissen benötigt, um die Einhaltung des Datenschutzes im Betrieb zu überwachen (§ 80 Absatz 1 Nr. 1 BetrVG), steht noch nicht fest, zumal noch gar nicht klar ist, ob und wie die Software überhaupt eingeführt wird.

Hinweis für die Praxis:

Für die sachliche Zuständigkeitsabgrenzung zwischen Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat gilt der Spruch aus den Filmen "Highlander": "Es kann nur einen geben." Entweder ist der Betriebsrat originär zuständig für die Regelung einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit oder der Gesamtbetriebsrat oder der Konzernbetriebsrat. Die Einzelheiten regeln §§ 50 Absatz 1, 58 Absatz 1 BetrVG. Deshalb ist es auch unzulässig, dass der zuständige Gesamtbetriebsrat lediglich eine Rahmenbetriebsvereinbarung abschließt und die weiteren Regelungen den - nicht zuständigen - örtlichen Betriebsräten überlässt.

Wenn aber der örtliche Betriebsrat für den Abschluss der Betriebsvereinbarung nicht zuständig ist, benötigt er auch kein durch das Seminar vermitteltes Spezialwissen über die geplante Einführung der Soft- und/oder Hardware.

IV. Freigestelltes Betriebsratsmitglied

Bei der Beurteilung der betriebsüblichen beruflichen Entwicklung eines freigestellten Betriebsratsmitglieds ist auf den Zeitpunkt der Übernahme des Betriebsratsamtes abzustellen. Vergütungserhöhungen vergleichbarer Arbeitnehmer müssen unberücksichtigt bleiben, wenn ein Anspruch des Betriebsratsmitglieds ohne das Mandat nicht besteht.

BAG, Urteil vom 18. Januar 2017 - 7 AZR 205/15

Der Fall:

Der Kläger ist seit 1977 bei der Beklagten beschäftigt. Zuletzt war er "Referent Infrastrukturmanagement" mit Schwerpunkt Controlling. Die Beklagte ist tarifgebunden. Im Betrieb der Beklagten in H ist ein Betriebsrat gebildet, dem der Kläger seit dem Jahr 2006 angehört. Seit Mai 2010 ist er nach § 38 BetrVG freigestellt. Bei Eintritt in den Betriebsrat im Jahr 2006 war der Kläger in die höchste Vergütungsgruppe des zu diesem Zeitpunkt anwendbaren Vergütungstarifvertrags eingruppiert. Ab 31. Dezember 2006 kam bei der Beklagten ein neues tarifliches Vergütungssystem zur Anwendung. Im neuen Vergütungstarifvertrag sind für die höchste Vergütungsgruppe 4D ein Eingangs- und ein Endwert festgelegt. Zum Zeitpunkt der Überleitung des Klägers in das neue Vergütungssystem betrug seine monatliche Grundvergütung 4.957,14 € brutto und lag damit über dem Endwert der Vergütungsgruppe 4D. Der Kläger wurde in die Vergütungsgruppe 4D übergeleitet und erhielt fortan den Endwert in Höhe von 4.950,00 € brutto sowie eine Überleitungszulage in Höhe von 7,14 €. In der Folgezeit nahm der Kläger an den tariflichen Erhöhungen des Endwerts der Vergütungsgruppe 4D teil. Zum Zeitpunkt seiner Freistellung im Mai 2010 betrug sein Bruttomonatsgehalt 5.510,99 € einschließlich der Überleitungszulage, am 1. August 2013 belief es sich auf insgesamt 5.832,35 €. Mit Arbeitnehmern, die auf nach Vergütungsgruppe 4D bewerteten Stellen tätig sind, kann ein AT-Vertrag vereinbart werden. Bei diesen AT-Verträgen beträgt die Höchstjahresvergütung 105 % des Endwerts der Vergütungsgruppe 4D multipliziert mit 13 zzgl. eines Zuschlags zum Urlaubsgeld.

Es besteht eine mit dem Konzernbetriebsrat abgeschlossene "Regelungsvereinbarung über Grundsätze und Verfahren für die Vergütung von freigestellten Betriebsratsmitgliedern" vom 1. Januar 1996, wonach Vergleichspersonen zum freigestellten Betriebsratsmitglied bestimmt werden sollten. Als Vergleichspersonen des Klägers wurden am 27. April 2012 die Arbeitnehmer **G, M und H** festgelegt. Herr G und Herr M waren von Mai 2010 bis November 2013 in die Vergütungsgruppe 4D eingruppiert, hatten aber deren Endwert nicht erreicht. Herr H war bis zum 31. März 2011 in die Vergütungsgruppe 4D eingruppiert und hatte - wie der Kläger - deren Endwert erreicht. Zum 1. April 2011 schloss er mit der Beklagten einen AT-Vertrag. **In der Zeit vom 17. Mai 2010 bis zum 19. September 2013 erhöhten sich die Vergütungen der drei Vergleichspersonen durchschnittlich um 13,92 % (G 13,02 %, M 12,09 %, H 16,09 %). Die Vergütung des Klägers stieg in diesem Zeitraum um 5,83 %.**

Seminartipp:

» **Betriebsrat als Beruf
Standortbestimmung und Perspektiven für
langjährige Betriebsräte**

19.09.2017 - 22.09.2017 Travemünde/Ostsee
24.10.2017 - 27.10.2017 Erfurt

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken!

Mit der Klage hat der Kläger die Anpassung seiner Vergütung an die durchschnittliche prozentuale Vergütungsentwicklung der drei Vergleichspersonen im Zeitraum von Mai 2010 bis November 2013 verlangt.

Die Lösung:

ArbG und LAG haben der Klage im Wesentlichen stattgegeben. Auf die Revision der Beklagten hat das BAG die Entscheidung des LAG aufgehoben und den Rechtsstreit zur weiteren Sachaufklärung und Entscheidung an das LAG zurück verwiesen.

I. Nach § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG darf das Arbeitsentgelt von Mitgliedern des Betriebsrats einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung.

- **§ 37 Abs. 4 BetrVG garantiert dem Betriebsratsmitglied allerdings nicht die der Höhe nach absolut gleiche Vergütung, die vergleichbare Arbeitnehmer erhalten. Es kommt vielmehr darauf an, ob die Gehaltsentwicklung des Betriebsratsmitglieds während der Dauer seiner Betriebsratsstätigkeit in Relation zu derjenigen vergleichbarer Arbeitnehmer zurückgeblieben ist.**
- **Vergleichbar** im Sinne von § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG sind Arbeitnehmer, die im **Zeitpunkt der Amtsübernahme** ähnliche, im Wesentlichen gleich qualifizierte Tätigkeiten ausgeführt haben wie der Amtsträger und dafür in gleicher Weise wie dieser fachlich und persönlich qualifiziert waren.
- **Üblich** ist eine Entwicklung, die vergleichbare Arbeitnehmer bei Berücksichtigung der normalen betrieblichen und personellen Entwicklung in beruflicher Hinsicht genommen haben.
- § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG **darf nicht zu einer Begünstigung des Betriebsratsmitglieds gegenüber anderen Arbeitnehmern führen. Deshalb ist die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten nur dann betriebsüblich, wenn diese dem Betriebsratsmitglied nach den betrieblichen Gepflogenheiten hätten übertragen werden müssen oder die Mehrzahl der vergleichbaren Arbeitnehmer einen solchen Aufstieg erreicht.** Nicht ausreichend ist es deshalb, dass das Betriebsratsmitglied bei der Amtsübernahme in seiner bisherigen beruflichen Entwicklung einem vergleichbaren Arbeitnehmer vollkommen gleichgestanden hat oder die Besserstellung eines oder mehrerer vergleichbarer Arbeitnehmer auf individuellen, nur auf diese bzw. diesen Arbeitnehmer persönlich zugeschnittenen Gründen beruht.

II. Das Betriebsratsmitglied hat während der Dauer seiner Amtszeit **Anspruch auf Gehaltserhöhungen in dem Umfang, in dem die Gehälter vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung erhöht werden.**

- Fallen die Gehaltserhöhungen innerhalb der Vergleichsgruppe unterschiedlich aus, kommt es darauf an, in welchem Umfang die Gehälter der **Mehrzahl** der der Vergleichsgruppe angehörenden Arbeitnehmer angehoben werden.
- Handelt es sich um eine **sehr kleine Vergleichsgruppe** und lässt sich deshalb nicht feststellen, dass die Gehälter der Mehrzahl der vergleichbaren Arbeitnehmer in gleichem Umfang erhöht wurden, kann für den Gehaltsanpassungsanspruch des Betriebsratsmitglieds der Durchschnitt der den Angehörigen der Vergleichsgruppe gewährten Gehaltserhöhungen maßgebend sein, wenn nur auf diese Weise eine nach § 78 Satz 2 BetrVG unzulässige Begünstigung oder Benachteiligung des Betriebsratsmitglieds vermieden werden kann.
- **Die Berücksichtigung der durchschnittlichen prozentualen Vergütungserhöhung der drei Vergleichspersonen in der Zeit von Mai 2010 bis November 2013 stellt eine unzulässige Begünstigung des Klägers entgegen § 78 Satz 2 BetrVG dar.**
 1. Vergütungserhöhungen, auf die das Betriebsratsmitglied vor seiner Amtsübernahme keinen Anspruch hatte oder, wenn es arbeitete, nicht hätte, haben bei der Bemessung seines Arbeitsentgelts nach der Wahl zum Betriebsratsmitglied außer Betracht zu bleiben.
 2. Deshalb kann ein Betriebsratsmitglied, das bei der Amtsübernahme bereits die höchste tarifliche Vergütungsgruppe erreicht hat und für das eine weitere Vergütungssteigerung innerhalb des tariflichen Vergütungssystems nicht vorgesehen ist, einen Anspruch auf eine - über die regelmäßigen Tarifierhöhungen hinausgehende - weitere Vergütungserhöhung nur dann erwerben, wenn innerhalb des Kreises der bei Amtsübernahme vergleichbaren Arbeitnehmer, eine Entwicklung in den Kreis der außertariflichen Mitarbeiter betriebsüblich ist.
 3. **Die Vergütungserhöhungen der Arbeitnehmer M und G (Tarifbeschäftigte) haben bei der Ermittlung des Anpassungsanspruchs des Klägers nach § 37 Abs. 4 BetrVG außer Betracht zu bleiben. Anderenfalls würde der Kläger unter Verstoß gegen § 78 Satz 2 BetrVG unzulässig begünstigt. § 78 Satz 2 BetrVG verbietet auch und gerade bewusste Begünstigungen von Betriebsratsmitgliedern. Vereinbarungen, die gegen das**

Begünstigungs- oder Benachteiligungsverbot verstoßen, sind nach § 134 BGB nichtig.

4. Ein Anspruch des Klägers auf eine Anpassung an die Gehaltsentwicklung des AT Angestellten H kann nur bestehen, wenn ein Aufstieg von Arbeitnehmern der Vergütungsgruppe 4D in den Kreis der AT-Angestellten eine betriebsübliche berufliche Entwicklung darstellt. **Das ist nur dann der Fall, wenn nach den betrieblichen Gepflogenheiten die Mehrzahl der zum Zeitpunkt der Amtsübernahme vergleichbaren Arbeitnehmer einen solchen Aufstieg erreicht hat oder dem Kläger ein AT-Vertrag hätte angeboten werden müssen.**
- **Schließlich entspricht es auch nicht § 37 Abs. 4 BetrVG, dass der Kläger den Durchschnitt der Vergütungserhöhungen der drei Vergleichspersonen erhält. Eine solche Vergütung hätte der Kläger ohne Mandat nicht erreichen können, da er entweder Tarifangestellter der Vergütungsgruppe 4D geblieben wäre - dann hätte er lediglich die regelmäßigen Tarifierhöhungen beanspruchen können - oder er einen AT-Vertrag abgeschlossen hätte - in diesem Fall hätte er an den Vergütungssteigerungen der Tarifangestellten nicht mehr teilgenommen.**

Hinweis für die Praxis:

§ 37 Absatz 4 BetrVG sichert das Betriebsratsmitglied, verbietet aber eine unzulässige Begünstigung wegen der Ausübung des Mandats (§ 78 Satz 2 BetrVG). Das BAG nimmt diese Vorschriften - wie auch mittlerweile die Staatsanwaltschaften - sehr ernst.

In der jüngsten Vergangenheit hat es **staatsanwaltschaftliche Ermittlungsverfahren** in mehreren Großkonzernen wegen Begünstigung von Betriebsratsmitgliedern gegeben. Stichwort: **"Managergehalt für Betriebsratsvorsitzende", die ursprünglich als Schlosser, Maschinenbediener etc. tätig waren.**

Genauso kritisch muss man **"Aufwandspauschalen"** für Betriebsratsmitglieder oder auch Schwerbehindertenvertreter sehen. Denn: Hat das Betriebsratsmitglied Aufwendungen getätigt, hat es Anspruch auf Erstattung gemäß § 40 BetrVG gegen den Arbeitgeber. Hat es keine Aufwendungen gehabt, handelt es sich um eine unzulässige Begünstigung wegen des Betriebsratsmandats. **Die Gefahr, dass deshalb sowohl Mandatsträger als auch Arbeitgeber in ein Strafverfahren verwickelt werden, war noch nie so groß wie zur Zeit. Es kann beiden Betriebsparteien nur dringend ans Herz gelegt werden, insoweit mehr Sensibilität zu zeigen.**

Wissenswertes

Der ideale Betriebsratsnachwuchs: Frühere JAVler



Mit 25 Jahren ist für Jugend- und Auszubildendenvertreter Schluss, sie durften im Herbst 2016 nicht mehr für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung kandidieren.

Viele von ihnen schätzen zwar sehr, dass sie in ihrer ehrenamtlichen Zeit viele Informationen und Kontakte bekommen haben, wollen sich aber zukünftig erst einmal um ihre berufliche Weiterentwicklung kümmern. Für einige steht ein berufsbegleitendes Studium an, andere wollen erst einmal Berufspraxis sammeln und den Schwerpunkt auf Weiterbildung und Karriere legen. Auch wenn es für die meisten schon eine große Umstellung ist, von heute auf morgen mit den Chefs nicht mehr auf Augenhöhe zu kommunizieren, sondern sie plötzlich "nur" noch als Vorgesetzte zu akzeptieren.

Hinzu kommt, dass gerade im Lebensabschnitt zwischen Mitte Zwanzig bis Mitte Dreißig oft Familienplanung ein Thema ist. Das heißt, vorrangiges Ziel vieler ist es, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen. Da bleibt in der Regel nicht viel Zeit für zusätzliches Engagement.

Trotzdem wäre es schade, die Fähigkeiten dieser früheren JAVler nicht für den häufig überalterten Betriebsrat zu nutzen: ihr Engagement für Arbeitnehmerinteressen, ihre Kontakte, ihr rechtliches Know-how, ihr Insider-Wissen zum Unternehmen, Einblicke in betriebswirtschaftliche Fragen und nicht zu vergessen ihr Selbstvertrauen. Theoretisch wären sie also ideale Kandidaten für den Betriebsrat, wenn sie denn wollen. Vielleicht können Sie sie überzeugen, für die Betriebsratswahl im kommenden Jahr zu kandidieren? Denn grundsätzlich liegt sicherlich kein Widerspruch darin, Karriere machen zu wollen und gleichzeitig Arbeitnehmerinteressen zu vertreten. **Und für die Altersstruktur und den bevorstehenden Generationenwechsel innerhalb des Betriebsrats wäre es alle Mal von Vorteil.** Schließlich ist es ratsam, das vorhandene Wissen und die Kompetenz auf die Jüngeren zu transferieren. Ein frischer Wind und ein Mix aus jüngeren und älteren Arbeitnehmervertretern tun der

Betriebsratspolitik sicherlich gut.

Grundsätzlich Kontakt zu halten und sich über ein gutes Nachfolgemanagement Gedanken zu machen, kann jedenfalls nicht schaden. Eventuell ergeben sich in Ihrem Unternehmen Möglichkeiten, die ehemaligen JAVler in betriebsinterne Aktionen bzw. Arbeitsgruppen einzubinden, denn viele von ihnen würden sicherlich gern ihr Wissen und ihre Erfahrungen weitergeben, im Hintergrund andere unterstützen und weiterhin aktiv an betrieblichen Themen arbeiten. Eine andere Möglichkeit wäre es, sie als sachkundige Ansprechpartner z. B. bei Ausbildungs- und Studienfragen zu nutzen.

Auch wenn es kurzfristig nicht zwangsweise auf ein Amt hinausläuft - aber was noch nicht ist, kann ja noch werden. Wenn sie beruflich Fuß gefasst haben, bleibt möglicherweise wieder Zeit für die Interessenvertretung im Betrieb.

Video: Was treibt Betriebsräte an, sich für Mitarbeiter zu engagieren?

» [Betriebsratswahlen \(3:19 Min.\)](#)

Der besondere Seminartipp

Tagesseminar für ehrenamtliche Arbeitsrichter - gebührenfrei*



Das Richteramt gehört zu den anspruchsvollsten Aufgaben, die in unserer Gesellschaft ehrenamtlich vergeben werden. Die ehrenamtlichen Richter sollen die in ihrem beruflichen und sozialen Umfeld gewonnenen Erfahrungen, Kenntnisse und Wertungen in die Verhandlung, Beratung und Urteilsfindung einbringen und damit die stärker juristisch geprägte Sichtweise der Berufsrichter sinnvoll ergänzen.

» [Ehrenamtliche Arbeitsrichter - sachkundig, erfahren, praxisnah
Mitwirkung bei Verhandlung und Entscheidungsfindung](#)

17.10.2017 - 17.10.2017 Hamburg

28.11.2017 - 28.11.2017 Stuttgart/Bad Cannstatt

Um in einer Gerichtsverhandlung als ehrenamtlicher Richter am Arbeitsgericht kompetent mitwirken zu können, ist es wichtig, die eigenen Rechte und Pflichten sowie den Ablauf eines arbeitsgerichtlichen Verfahrens gut zu kennen. Dabei wollen wir Sie unterstützen.

» [Weitere Details zum Seminar ...](#)

* Dieses Seminar ist für ehrenamtliche Richter am Arbeitsgericht seminargebührenfrei, wenn sie uns eine Kopie der Ernennungsurkunde mit der Anmeldung zusenden.

Praxistipp

Kostenlose Tipps und Hilfsmittel zur BR-Wahl



Selbst wer sich schon vor vier Jahren in die komplexe Thematik **Betriebsratswahl** eingearbeitet hat, hat längst nicht mehr alle Vorschriften und Fristen parat, die es unbedingt zu beachten gilt. Darüber hinaus müssen Sie sich Gedanken um den Wahlkampf, die Wiederwahl, die Gewinnung neuer Kandidaten etc. machen. Also alle vier Jahre wieder eine große Herausforderung.

» [Hier gibt es kostenlose Hilfestellung ...](#)

Wir wünschen Ihnen eine gute Wahlvorbereitung!

Inhouse-Service

Agieren statt reagieren!



Betriebsratsarbeit in Umstrukturierungsprozessen

von **Beatrix Albrecht**
Juristin/Trainerin/Mediatorin

Organisatorische oder betriebswirtschaftliche Veränderungen werden von Seiten der Unternehmen unter dem Begriff **Change Prozess** oder **Optimierung** in immer schneller werdenden Zyklen vorgenommen. Dies betrifft z. B. Neu- und Umgestaltungen von Bereichen und Abteilungen, Veränderungen von Arbeitsabläufen, Verlagerung von Aufgaben von einem Standort auf einen anderen, Veränderungen der Betriebs-, Unternehmens- oder Konzernstruktur, Umwandlungen oder Um- und Neugründungen sowie die Stilllegung eines Betriebs oder eines Produktionsbereichs.

Hier frühzeitig, professionell und effizient das **Anliegen der Kollegen** mit in die Waagschale zu werfen, die **Arbeitsplätze zu sichern** und die Kollegen zeitnah mit einzubeziehen ist Intention und Anliegen der Betriebsräte.

Wie kann der Betriebsrat **effizient und zielorientiert** solche Veränderungs- und Umstrukturierungsprozesse begleiten? Muss/sollte er **eigene Konzepte** entwickeln?

Vor allem sich verändernde Zahlen, Wechsel im Top-Management und der „Besuch“ von Unternehmensberatern sind potenzielle Indizien für anstehende Veränderungen.

Um in diesem Kontext als Betriebsrat handlungsfähig zu sein, braucht es zunehmend **nicht nur rechtliche Expertise** zum Betriebsverfassungsrecht, sondern und vor allem Hintergrundwissen zum jeweiligen Marktumfeld, den Unternehmenszahlen und den Themen Gesamtkonzept und Strategie.

Neben dem aktiven Agieren im **Wirtschaftsausschuss** durch konsequentes und mutiges Hinterfragen, ist das **Entwickeln eines Gesamtkonzepts** hilfreich.

So kann es sinnvoll sein, zu folgenden Aspekten Einigkeit im Betriebsrat zu erzielen:

- Genaue und detaillierte Beschreibung der anstehenden Veränderung (hier gilt es zu beachten, dass meist von Seiten des Unternehmens nicht nur eine einzelne Maßnahme geplant ist, sondern ein ganzes Maßnahmenpaket umgesetzt werden soll)
- Klärung, ob die Veränderung(-en) positiv oder negativ für die Kolleginnen und Kollegen ist (sind)
- Ziele des Betriebsrats festlegen (was konkret möchte der Betriebsrat und was nicht)
- Informationen anfordern und sammeln (von wem, bis wann, Vorgehensweise, wenn Informationen nicht zu bekommen sind? Neben Zahlen, Daten, Fakten auch Gesetze, Regeln, Normen, Betroffenenkreise, Prozessbeschreibungen etc. einfordern)
- Festlegung einer Strategie (wie gehen wir konkret bei welchem Teilaspekt vor?)
- Taktik und Maßnahmenplan (wer im Betriebsrat übernimmt konkret welche Aufgabe und wer unterstützt wen?)
- Bewertung/Gewichtung der einzelnen Vorgehensschritte
- Rechtzeitiger Einbezug von Sachverständigen – falls erforderlich

Entscheidend dabei ist eine **klare Struktur**, "Agieren" und nicht "Reagieren" - soweit möglich, und sich nicht scheuen, den Besuch, der zum Veränderungsthema passenden **Fachseminare** zu beschließen, um als seriöser Gesprächs- und Verhandlungspartner für das Unternehmen zur Verfügung zu stehen oder einen **firmeninternen Workshop** durchzuführen, um mit einer gemeinsamen Wissensbasis in Gespräche und Verhandlungen gehen zu können.

Dass dies entscheidend für den Erfolg der Betriebsratsarbeit sein kann, zeigen **Beispiele aus der Praxis**, wie z.

B. der Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung in „guten“ Zeiten, um einen finanziellen Mindest-Standard bei z. B. nicht vermeidbaren Outsourcing- oder Rationalisierungsvorhaben zu gewährleisten oder die Mitgestaltung neuer Arbeitsprozesse beim Einsatz digitaler Instrumente durch Teilnahme von betroffenen Mitarbeitern oder Betriebsräten in den entsprechenden Projekten.

Seien Sie gute Konzeptentwickler, indem Sie Ihre Kreativität mit strukturiertem Vorgehen kombinieren und scheuen Sie sich nicht davor, Unterstützung dafür einzufordern!

" Auch aus Steinen, die dir in den Weg gelegt werden, kannst du etwas Schönes bauen. "

Erich Kästner



Fordern Sie jetzt
Ihr individuelles
Angebot an!

Wir unterstützen Sie gerne dabei, z. B. mit einem maßgeschneiderten Firmeninternen Workshop oder Seminar:

» **Beschäftigungssicherung: Betriebsratsarbeit in Krisenzeiten
Arbeitsplätze erhalten - Beschäftigung fördern**

» **Mitarbeiter in Veränderungsprozessen begleiten
Strategien für die Interessenvertretung**

Falls Sie Ihre Themen zunächst näher eingrenzen möchten, planen Sie doch eine » **Klausurtagung des Betriebsrats**

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.

» **Schreiben Sie uns! Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!**

» **Der Weg zu Ihrem (ersten) Inhouse-Seminar ...**

Aktuelle Seminare

Seminare in Kürze

» **Homeoffice und mobile Arbeit
Vorteile und Risiken der Arbeit zu Hause und unterwegs**

15.11.2017 - 17.11.2017 Berlin

» **Einführung in das Arbeitsrecht II
Arbeitsrecht in der betrieblichen Praxis**

12.09.2017 - 15.09.2017 Düsseldorf

19.09.2017 - 22.09.2017 Warnemünde/Ostsee

19.09.2017 - 22.09.2017 Konstanz/Bodensee

26.09.2017 - 29.09.2017 Frankfurt/Main

10.10.2017 - 13.10.2017 Regensburg

» **mehr Termine ...**

» **Praxisseminar: Verhandlungstraining für
Betriebsräte
Hart aber fair - richtig und erfolgreich
verhandeln**

12.09.2017 - 15.09.2017 Travemünde/Ostsee

24.10.2017 - 27.10.2017 Bad Kissingen

» **Psychische Belastungen und
Beanspruchungen am Arbeitsplatz**

12.09.2017 - 15.09.2017 Hamburg

14.11.2017 - 17.11.2017 Würzburg

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken!



Foto: Poko-Institut

» **Alle Seminare in Berlin**

» **Arbeits- und Organisationspsychologie für
Betriebsräte
Das Erleben und Verhalten des Menschen bei
der Arbeitstätigkeit**

12.09.2017 - 15.09.2017 Warnemünde/Ostsee

17.10.2017 - 20.10.2017 Köln

21.11.2017 - 24.11.2017 München

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

13.09.2017 - 15.09.2017 Düsseldorf

10.10.2017 - 12.10.2017 Braunschweig

24.10.2017 - 26.10.2017 Stuttgart/Bad Cannstatt

08.11.2017 - 10.11.2017 Hamburg

05.12.2017 - 07.12.2017 Köln

Seminare für besondere Zielgruppen

» BetrVG - Kompakt I

Ihr rechtlicher Einstieg in die Betriebsratsarbeit

26.09.2017 - 29.09.2017 Leipzig
10.10.2017 - 13.10.2017 Lübeck
24.10.2017 - 27.10.2017 Konstanz/Bodensee
14.11.2017 - 17.11.2017 Köln
21.11.2017 - 24.11.2017 Hamburg

» [mehr Termine ...](#)

» Aktuelle Rechtsprechung für die SBV Schwerbehindertenverfahren vor dem Sozialgericht

12.09.2017 - 15.09.2017 Koblenz
17.10.2017 - 20.10.2017 Berlin
28.11.2017 - 01.12.2017 Bremen

» Fit für den Betriebsratsvorsitz III Strategie und Verhandlungsführung

12.09.2017 - 15.09.2017 Bansin/Usedom
07.11.2017 - 10.11.2017 Düsseldorf

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

12.09.2017 - 15.09.2017 Dresden
19.09.2017 - 22.09.2017 Hamburg
26.09.2017 - 29.09.2017 Trier
26.09.2017 - 29.09.2017 Bansin/Usedom
10.10.2017 - 13.10.2017 Nürnberg

» [mehr Termine ...](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminarartikel anklicken!



Foto: Stadt Frankfurt/Main, Presse- u. Informationsamt

» Alle Seminare in Frankfurt/Main

» Die Schwerbehindertenvertretung II

18.09.2017 - 22.09.2017 Sonthofen/Allgäu
09.10.2017 - 13.10.2017 Bremerhaven
06.11.2017 - 10.11.2017 Berlin
11.12.2017 - 15.12.2017 Düsseldorf

» Jugend- und Auszubildendenvertretung I Rechtssicher und überzeugend Interessen vertreten

19.09.2017 - 22.09.2017 Dresden
26.09.2017 - 29.09.2017 Hamburg
10.10.2017 - 13.10.2017 Berlin
17.10.2017 - 20.10.2017 Köln
24.10.2017 - 27.10.2017 Würzburg

» [mehr Termine ...](#)

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

Was gehört eigentlich zur Arbeitszeit?



Ein Kollege feiert seinen Geburtstag und hat zum Kuchen in sein Büro eingeladen. Der Gang zur Toilette, die kurze Unterbrechung durch das Rauchen oder auch die Dienstfahrten zwischendurch - mehrfach täglich unterbrechen wir die normale Arbeitszeit durch solche Tätigkeiten.

Häufig ist weder Arbeitnehmern noch Arbeitgebern klar, welche dieser Tätigkeiten zur Arbeitszeit gehören und vergütet werden müssen, zumal unterschiedliche Regelungen zu beachten sind: Arbeitszeitgesetz, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträge. Dies ist auch der Grund, warum das Thema Arbeitszeit nach wie vor ein Top-Thema für alle Betriebsräte ist. In kaum einem anderen Bereich werden Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber so konfliktreich und langwierig geführt wie hier.

Wir möchten an dieser Stelle einen kleinen Überblick geben.

Diese Tätigkeiten gehören zur Arbeitszeit

Aufräumen nach Geschäftsöffnungszeiten

Das Aufräumen oder auch Saubermachen nach Ladenschluss erfolgt auf Veranlassung des Arbeitgebers und gehört in die Arbeitszeit – auch wenn die eigentliche Schicht möglicherweise nur bis Ladenschluss geht. Die zusätzliche Zeit muss darüber hinaus auch vergütet werden. Das gleiche gilt wenn z. B. ein Kunde eine Viertelstunde länger im Geschäft verweilt, schließlich ist dieses Verhalten im Interesse des Arbeitgebers.

Rüstzeit

Zu Arbeitsbeginn in der Firma angekommen, muss erst einmal der Rechner hochgefahren oder die Maschine eingerichtet werden. Dies sind erforderliche Tätigkeiten, ohne die die vom Arbeitgeber vorgelegten Aufgaben nicht erledigt werden können und sind somit eindeutig vergütungspflichtige Arbeitszeit.

Toilettengang

Dieses menschliche Bedürfnis muss von jedem Arbeitgeber geduldet werden und kann nicht von der Arbeitszeit abgezogen werden.

Fahrtzeit eines Außendienstmitarbeiters

Sowohl die Fahrten zu den einzelnen Kunden als auch die Hin- und Rückfahrt gehören zur Arbeitszeit und müssen auch als solche vergütet werden. Voraussetzung ist, dass der Mitarbeiter regelmäßig zu Kunden fährt und er seine vertraglich vereinbarten Aufgaben nicht ohne Reisetätigkeit ausüben kann. Das gleiche gilt auch für Kraftfahrer.

Dienstreise

Fällt eine Dienstreise in die regelmäßige Arbeitszeit gilt sie als Arbeitszeit. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass der Arbeitgeber von den Mitarbeitern erwartet, dass diese während der Reisezeit arbeiten (z. B. Mails beantworten, Unterlagen durcharbeiten). In diesem Fall wird die Reisezeit zur restlichen Arbeitszeit addiert. Die im Arbeitszeitgesetz festgelegte Arbeitszeit darf dadurch nicht überschritten werden. Wird nicht erwartet, dass die Beschäftigten während der Reisezeit arbeiten und sie können beispielsweise schlafen oder ein Buch lesen, gilt die Reisezeit nicht als (zusätzliche) Arbeitszeit.

Dies gilt natürlich auch für die Zeit, die der Beschäftigte vor Ort außerhalb seines Termins verbringt (z. B. im Hotel), es sei denn, es gibt anderslautende individuelle Vereinbarungen.

Bereitschaftsdienst

Bereitschaftsdienst bedeutet, dass ein Mitarbeiter sich im Betrieb oder in unmittelbarer Nähe aufhalten muss, um im Notfall den Dienst direkt aufnehmen zu können.

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) wurde 2004 dahingehend geändert, dass der Bereitschaftsdienst im vollen Umfang als Arbeitszeit zu berücksichtigen ist. Insofern muss er auch vergütet werden. Da der Dienst aber weniger anstrengend ist als die normale Tätigkeit, kann die Vergütung geringer ausfallen, muss aber die Höhe des Mindestlohns erreichen.

Der Mitarbeiter hat nichts zu tun und dreht Däumchen?

Hier trägt der Arbeitgeber das Beschäftigungsrisiko. Der Mitarbeiter ist lediglich verpflichtet, seine Arbeitskraft anzubieten. Hat der Vorgesetzte dann keine Arbeit für den Arbeitnehmer, ist dies trotzdem vergütungspflichtige Arbeitszeit.

Das gehört nicht zur Arbeitszeit

Mittagspause

Einfach acht Stunden durchzuarbeiten, ohne Pause, wäre ein Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz. Die Pause selbst muss zur freien Verfügung des Arbeitnehmers stehen.

Sie ist somit Freizeit, die nicht vergütet werden muss.

Zigarettenpause

Hier kann der Arbeitgeber verlangen, dass diese Arbeitszeit nachgeholt wird. Grundsätzlich kann er das Rauchen am Arbeitsplatz auch ganz verbieten.

Hin- und Rückweg zur Arbeit

Wegezeiten gehören nicht zur Arbeitszeit.

Geburtstagsfeier, Ein- oder Ausstand

Diese Zeit ist lediglich eine kommunikative Pause und möglicherweise gut für das Betriebsklima, gehört aber nicht zur Arbeitszeit. Oftmals wird sie aber vom Arbeitgeber geduldet.

Hier gibt es Sonderregelungen

Kurze Ruhepausen

Der Kaffee zwischendurch, ein kurzer Schnack mit dem Kollegen oder eine Gymnastikübung für den schmerzenden Rücken. Solche Kurzpausen von bis zu fünf Minuten werden meistens vom Arbeitgeber geduldet, obwohl es eigentlich Pausen sind, die nicht zur Arbeitszeit gehören. Der Arbeitgeber hat jedoch die Möglichkeit, vertraglich festzulegen, wie lang die Zeitspanne pro Tag sein darf, die der Arbeitnehmer mit derartigen Kurzpausen verbringt. Andererseits kann er aber auch die Kurzpausen während der Arbeitszeit untersagen und festlegen, dass diese in die geregelten Pausen verlegt werden müssen.

Arzttermine

Grundsätzlich gehört die Zeit, die der Beschäftigte beim Arzt verbringt, nicht zur Arbeitszeit. Es ist jedoch nicht immer möglich, den Arzttermin in die Freizeit zu legen, sei es bei akuten Beschwerden, Unfällen oder auch bei Routineuntersuchungen. In solchen Fällen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlte Freistellung für die Dauer des Arztaufenthaltes.

Anlegen von Arbeitskleidung (Rüstzeiten)

Rüstzeiten sorgen immer wieder für Unsicherheit auf allen Seiten. 2012 hat das Bundesarbeitsgericht dazu entschieden, dass ein Arbeitgeber, der bestimmte Arbeitskleidung vorschreibt, die Umkleidezeit zu vergüten hat. Dafür müssen aber folgende Voraussetzungen erfüllt sein: Der Mitarbeiter muss die Arbeitsbekleidung bereits bei Schichtbeginn tragen, er darf sich nicht bereits zu Hause umziehen und es gibt keine vertraglichen Vereinbarungen, die besagen, dass das Umziehen schon mit der Vergütung abgegolten ist.

Fazit

Als Betriebsrat sind Sie gefordert, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten. Sie tragen daher eine besondere Rolle bei der Überwachung des Arbeitszeitgesetzes. Durch ihre Mitbestimmungsmöglichkeiten ergeben sich viele Gestaltungsspielräume, um Verbesserungen durch- und umsetzen zu können.

Unsere [Seminartipps](#) zum Thema Arbeitszeit und Entlohnung.

Kontakt & Impressum

Haben Sie noch Fragen?

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

Hat Ihnen unser Newsletter gefallen? Dann empfehlen Sie ihn weiter.

[Hier anmelden für diesen Newsletter](#)

Im [Newsletter-Archiv](#) finden Sie die aktuelle und ältere Ausgaben im PDF-Format.

Alle Angaben sind ohne Gewähr. Nachdruck und Weiterverbreitung nur für den persönlichen Gebrauch. Dieser Newsletter darf an Kollegen und Bekannte weitergeleitet werden, aber nicht nachgedruckt, auf CD-ROMs oder in Online-Angebote übernommen werden.



Um die Bilder unseres Newsletters direkt angezeigt zu bekommen, fügen Sie die Absender-Adresse zu Ihren Kontakten hinzu.

Sollten Sie kein Interesse an weiteren Newslettern haben, können Sie sich » [hier abmelden](#)

Impressum

Poko Newsletter für Betriebsräte

Poko-Institut
Heidrun und Hans Dieter Rieder
Kaiser-Wilhelm-Ring 3a
48145 Münster

» info@poko.de
» www.poko.de

Redaktionsteam Poko Newsletter für Betriebsräte:

» redaktion@poko.de

Tel. 0251 1350-1414
Fax 0251 1350-500

Erscheinungstag: 01.09.2017
Nächste Ausgabe: 04.10.2017

