



INHALT

Frage des Monats

- » Schadensersatz bei Bespitzelung durch den Arbeitgeber?

Schwerpunktthema

- » BR-Wahl 2018 - Tipps Teil 2: Die Ausschreibung der Wahl

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Überwachung privater E-Mails am Arbeitsplatz
- » II. Fristlose Verdachtskündigung
- » III. Befristung - Eigenart der Arbeitsleistung - Schauspieler einer Krimiserie
- » IV. Pfändungsschutz für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszulagen

Wissenswertes

- » Deutschland gehen die Betriebsräte aus

Der besondere Seminartipp

- » NEU! Kostenlose Webinare

Praxistipp

- » Stützunterschriften

Inhouse-Service

- » Fehlerfreie Betriebsratswahl

Aktuelle Symposien

- » Kompakt und vielfältig

Aktuelle Seminare

- » in Kürze
- » für besondere Zielgruppen

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » Zu wenig Kandidaten - was nun?

Liebe Leserin, lieber Leser,



Hilfestellungen im „Wahlschunzel“ geben.

seemännisch gesprochen nimmt das Thema Betriebsratswahl 2018 langsam an Fahrt auf. Dabei weiß jeder der sich mit diesem Thema einmal direkt oder indirekt befasst hat, wie schwer es ist, eine Betriebsratswahl fehlerfrei durchzuführen. Mit unseren Praxistipps zur Planung und Durchführung der Wahl und unserem neuen kostenlosen Webinar über die 10 häufigsten Wahlfehler wollen wir Ihnen hier ein paar wichtige

Natürlich kann weder ein Praxistipp noch ein kurzes Webinar eine mehrtägige Schulung ersetzen. An dieser Stelle möchte ich Ihnen unser neues Jahresprogramm 2018, das Ihnen in den nächsten Tagen per Post zugesandt wird, wärmstens ans Herz legen. Hier können Sie selbstverständlich auch unsere Wahlschulungen finden, damit Ihre Wahl keinen „Schiffbruch“ erleidet. Lassen Sie sich von unserem Jahresprogramm und vielen neuen Themen überzeugen.

Jetzt wünsche ich Ihnen aber zunächst viel Spaß mit unserem Newsletter.

Ihr Thomas Ramm

Syndikusrechtsanwalt und Leiter des Bereichs Rechtsreferenten



In der kommenden Woche wird unser aktuelles Seminarprogramm 2018 per Post zugestellt.

Alle Termine für 2018 finden Sie auch auf www.poko.de/Betriebsrat



Besuchen Sie uns auf facebook!

Frage des Monats

Schadensersatz bei Bespitzelung durch den Arbeitgeber?



Es klingt wie ein schlechter Scherz, leider ist es keiner. Eine Arbeitgeberin in Rheinland-Pfalz hat über einen Zeitraum von 20 Tagen ihren Betriebsratsvorsitzenden heimlich überwachen lassen. Womit die Arbeitgeberin diese Überwachung rechtfertigen wollte und wie das Landesarbeitsgericht darauf reagierte, erfahren Sie in der Frage des Monats.

Zum Fall:

Arbeitgeberin und Betriebsratsvorsitzender stritten über die Frage, ob die Arbeitgeberin verpflichtet sei, den Betriebsratsvorsitzenden vollständig von seiner beruflichen Tätigkeit freizustellen. In der Folge dieses Streits beauftragte die Arbeitgeberin eine Privatdetektei um festzustellen, ob der Arbeitnehmer innerhalb seiner Arbeitszeit überhaupt seiner (Betriebsrats-)Arbeit nachgeht oder einen Arbeitszeitbetrug beging. Die Observation dauerte ganze 20 Tage an und kostete die Arbeitgeberin ca. 40.000 €. Film- oder Videoaufnahmen wurden während der Observation nicht erstellt. Als der Arbeitnehmer von der heimlichen Überwachung erfuhr, erhob er Schadensersatzklage.

Die Entscheidung:

Während das Arbeitsgericht Kaiserslautern die Klage abwies, entschied das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz zugunsten des Klägers und sprach ihm eine Entschädigung in Höhe von 10.000 € wegen schwerwiegender Verletzung seines allgemeinen Persönlichkeitsrechts zu.

Das Landesarbeitsgericht führte in seiner Entscheidung aus, dass kein konkreter Verdacht für eine schwerwiegende Pflichtverletzung bestanden habe und daher die Observation rechtswidrig war. So rechtfertigen die Zweifel hinsichtlich des Umfangs der Betriebsratsarbeit keine Überwachung des Arbeitnehmers, erst recht keine, die über einen Zeitraum von 20 Tagen andauert.

Auch wären Kontrollbesuche im Büro des Klägers ebenso effektiv gewesen. Eine Bespitzelung durch einen Auftragsdetektiv ist hingegen vollkommen unangemessen.

Im Ergebnis sicherlich eine ausgewogene Entscheidung. Auch im Arbeitsrecht gilt zumeist "Nicht mit Kanonen auf Spatzen schießen".

von **Eva-Maria Bendick**
Rechtsanwältin

Schwerpunktthema

Praktische Tipps zur Planung und Durchführung der Betriebsratswahlen 2018



Teil II: Die Ausschreibung der Wahl

von **Tilman Anuschek**
Vorsitzender Richter am LAG

Mit der Ausschreibung der Wahl dokumentiert der Wahlvorstand, wie er die Betriebsratswahl durchzuführen gedenkt. Zum Zeitpunkt der Ausschreibung muss der Wahlvorstand die Wahl schon vollständig durchdacht haben, da spätere Änderungen im Wahlausschreiben praktisch nicht möglich sind. Die Pflichtangaben im Wahlausschreiben sind in § 3 WahlO und - für das vereinfachte Wahlverfahren - in § 31 WahlO zusammengefasst. Es ist dringend zu empfehlen, sich eines Musterformulars für das Wahlausschreiben zu bedienen, damit man keinen Punkt übersieht. Unsicherheit besteht manchmal bei den folgenden Punkten.

» [Lesen Sie Teil I: Die Planung der Wahl](#)

1. Größe des Betriebsrats

Im Wahlausschreiben ist auch die zukünftige Größe des Betriebsrats genau anzugeben. Die Größe richtet sich nach der Anzahl der im Betrieb beschäftigten (wahlberechtigten) Arbeitnehmer (§ 9 BetrVG). Entscheidend sind die Verhältnisse am Tag des Erlasses des Wahlausschreibens. Allerdings kommt es nicht auf die vielleicht zufällige Anzahl der Beschäftigten an diesem Tag an, sondern auf die Anzahl der "regelmäßig" beschäftigten Arbeitnehmer. Bei schwankender Belegschaftsgröße und bei Betrieben mit ständiger Personalfuktuation steht dem Wahlvorstand bei der Frage, von wie vielen Arbeitnehmern er ausgehen soll, ein begrenztes Ermessen zu.

2. Anzahl der Unterstützer für Wahlvorschläge

Wahlvorschläge können zur Wahl nur zugelassen werden, wenn sie von einer gewissen Anzahl wahlberechtigter Arbeitnehmer im Betrieb unterstützt werden. Im Grunde müssen die Wahlvorschläge von 5 % der Belegschaft unterstützt werden. Es gibt aber Ausnahmen für große und kleine Betriebe (vgl. § 14 Absatz 4 BetrVG). Die Einzelheiten ergeben sich aus der folgenden Übersicht. Die notwendige Anzahl der Unterstützer ist als genaue Zahl im Wahlausschreiben anzugeben.

<u>Anzahl der Arbeitnehmer</u>	<u>5 bis 20</u>	<u>21 bis 60</u>	<u>61 bis 1.000</u>	<u>ab 1.001</u>
Mindestanzahl Unterstützungsunterschriften	2	3	5 %	50

Da man Menschen nicht teilen kann, werden alle Brüche oder Kommastellen, die man bei der Ermittlung des Prozentwertes erhält, stets nach oben (!) aufgerundet.

Beispiel:

Wenn der Betrieb 168 Arbeitnehmer hat, so betragen 5 % davon rechnerisch 8,4. Hätte der Wahlvorschlag nur 8 Unterstützungsunterschriften, hätte er also weniger als 5 % Unterstützung und könnte nicht zugelassen werden. Richtigweise sind daher hier 9 Unterschriften erforderlich, damit die 5-prozentige Unterstützung erreicht ist.

3. Geschlechterquote

Im Wahlausschreiben ist außerdem anzugeben, wie viele Sitze im Betriebsrat dem Geschlecht in der Minderheit zustehen. Dazu ist zunächst zu ermitteln, wie viele Männer und wie viele Frauen im Betrieb beschäftigt sind. Daraus wird die Sitzverteilung im Betriebsrat abgeleitet. Die Sitze sind nach dem "d'Hondt'schen Höchstzahlverfahren" zu verteilen (§ 5 WahlO).

Wozu braucht man d'Hondt und wie muss man rechnen? Das Ziel des Gesetzgebers ist es dafür zu sorgen, dass das Geschlecht in der Minderheit prozentual mindestens genauso stark im Betriebsrat, wie in der Belegschaft vertreten ist. Die Übertragung des Prozentwertes aus der Belegschaft auf den Betriebsrat führt aber im Regelfall nicht zu eindeutigen Ergebnissen, da man Werte mit Nachkommastellen erhält, man Menschen jedoch nicht teilen kann. Wenn dem Geschlecht in der Minderheit zum Beispiel prozentual 3,75 Sitze zustehen, weiß man immer noch nicht, ob es jetzt 3 oder 4 Sitze sind. Dieses Problem löst das d'Hondt'sche Höchstzahlverfahren, das immer zu einer Sitzverteilung "ohne Rest" führt und dabei die ungefähr prozentuale Verteilung der Sitze garantiert.

Man geht von der Anzahl der Frauen und der Männer im Betrieb aus. Diese Ausgangszahlen werden nun zunächst durch 1, dann durch 2, dann durch 3 usw. dividiert, woraus ein Zahlenfeld mit kleiner werdenden Zahlen entsteht. Will man dann zum Beispiel die Sitzverteilung in einem 11er-Betriebsrat ermitteln, sucht man sich aus dem Zahlenfeld die 11 größten Zahlen aus (die Höchstzahlen). So viele "Höchstzahlen" wie das Geschlecht in der Minderheit dabei erreicht, so viele Sitze hat es im Betriebsrat.

Beispiel:

In einem Betrieb mit 500 Arbeitnehmern (200 Frauen und 300 Männern) ist ein 11er-Betriebsrat zu bilden. Das Zahlenfeld sieht wie folgt aus:

	: 1	: 2	: 3	: 4	: 5	: 6	: 7
200 Frauen	200	100	66,66	50	40	33,33	28,57
Ränge (Frauen)	2	4	7	10			
300 Männer	300	150	100	75	60	50	42,86
Ränge (Männer)	1	3	5	6	8	9	11

Den Frauen stehen also als Geschlecht in der Minderheit 4 der 11 Sitze zu (Höchstzahlen: 200 - 100 - 66,66 - 50).

Hinweis:

Die gesetzliche Ausgestaltung des Schutzes für das Geschlecht in der Minderheit führt manchmal zu Ergebnissen, die überraschen. Zum einen ist es »nur« ein Schutz für das Geschlecht in der Minderheit und kein Schutz, der speziell auf die Förderung der Frauen ausgerichtet ist. Zum anderen funktioniert der Schutz nur, wenn das Geschlecht in der Minderheit eine erhebliche relative Stärke in der Belegschaft hat. Da eine prozentuale Verteilung der Sitze wie in der Belegschaft angestrebt wird, braucht das Geschlecht in der Minderheit also in der Belegschaft immer eine Mindeststärke die ungefähr dem Prozentwert eines Sitzes im Betriebsrat entspricht, bei einem 5er-Betriebsrat also eine Belegschaftsstärke von ungefähr 20 %, bei einem 3er-Betriebsrat sogar von ungefähr 33,33 %. Wird diese Belegschaftsstärke unterschritten, geht der Schutz für das Geschlecht in der Minderheit in die Leere.

Die Wählerliste

Mit der Ausschreibung der Wahl ist gleichzeitig die Wählerliste so auszulegen, dass alle Arbeitnehmer in sie Einsicht nehmen können. Die Wählerliste ist ein Verzeichnis aller Arbeitnehmer, die das aktive und/oder passive Wahlrecht haben. Die Wählerliste (auch Wählerverzeichnis genannt) hat für den Wahlvorstand eine zentrale Bedeutung, denn

- aus ihr wird die Größe und innere Struktur des Betriebsrats abgeleitet,
- außerdem hat der Wahlvorstand in seinem Exemplar der Wählerliste die Ausgabe der Briefwahlunterlagen bei den einzelnen Beschäftigten zu dokumentieren
- und am Wahltag zusätzlich die Stimmabgabe.

Das Wahlrecht ist zwingend an die Wählerliste gebunden. Wer dort nicht steht,

- darf am Wahltag nicht zur Wahl zugelassen werden,
- kann auch nicht zum Betriebsrat kandidieren
- und er kann auch keinen Wahlvorschlag unterstützen.

Wegen dieser besonderen Bedeutung der Wählerliste ist diese vom Wahlvorstand stets bis zum Tag der Wahl auf aktuellem Stand zu halten. Alle Veränderungen in der Belegschaft müssen im Wählerverzeichnis nachvollzogen werden.

Merke:

Für die Größe und innere Struktur des Betriebsrats sind die Verhältnisse zum Zeitpunkt des Aushangs des Wahlausschreibens maßgeblich. Für das im Wählerverzeichnis dokumentierte Wahlrecht der Beschäftigten sind die Verhältnisse am Tag der Stimmabgabe maßgeblich.

Bearbeiten der Wahlvorschläge

Nach dem Aushang des Wahlausschreibens hat die Belegschaft 2 Wochen Zeit, sich mit Wahlvorschlägen an der Wahl zu beteiligen. Es ist eine **starre gesetzliche Frist**, die vom Wahlvorstand **weder verlängert noch verkürzt** werden kann. Im vereinfachten Wahlverfahren gibt es diese starre Frist allerdings nicht. Dort ist bestimmt, dass Wahlvorschläge spätestens 1 Woche vor der Wahlbetriebsversammlung beim Wahlvorstand eingereicht sein müssen. In der Zeit, in der die Belegschaft Wahlvorschläge einreichen kann, muss sich der Wahlvorstand sozusagen in ständiger Alarmbereitschaft befinden, damit er eingehende Wahlvorschläge umgehend auf ihre Zulassung zur Wahl untersuchen kann. Denn nur dann, wenn man die fehlerhaften Wahlvorschläge schnellstens zurückweist, haben die Personen, die hinter dem Wahlvorschlag stehen, nochmals die Möglichkeit, den Fehler zu beheben und den Vorschlag erneut einzureichen. Die unnötig verzögerte Zurückweisung eines Wahlvorschlags begründet das Recht zur Wahlanfechtung, wenn nachweisbar ist, dass der Fehler bei rechtzeitiger Zurückweisung noch behoben worden wäre.

Hinweis:

Wegen der zahlreichen weiteren Einzelheiten, die bei der Prüfung der Wahlvorschläge zu beachten sind, wird auf das im Rieder-Verlag erschienene, Buch Anuschek, Betriebsratswahl - Handbuch zur fehlerfreien Wahldurchführung, mit CD-ROM 5. Auflage, Mai 2017, verwiesen.

[Der direkte Link zum Buch.](#)

Den III. Teil unserer praktischen Tipps zur Betriebsratswahl lesen Sie in unserem Januar-Newsletter.

Seminare BR-Wahl:

» [Betriebsratswahl 2018 - Was Wahlvorstände wissen müssen](#)

Aktuelle Entscheidungen

I. Überwachung privater E-Mails am Arbeitsplatz

Die Überwachung der privaten E-Mail-Korrespondenz am Arbeitsplatz kann auch dann gegen das Recht des Arbeitnehmers auf Achtung des Privatlebens (Art. 8 EMRK) verstoßen, wenn eine private E-Mail-Kommunikation untersagt ist. Die Überwachung muss verhältnismäßig sein. Das ist nur dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer vorab über die Möglichkeit sowie über Art und Umfang der Überwachung informiert worden ist.

EGMR 5. September 2017, Beschwerde-Nr. 61496/08

Seminartipp:

» [Datenschutz und Mitarbeiterkontrolle I
Ausspähen unterbinden - Rechte der Kollegen sichern](#)

21.11.2017 - 24.11.2017 Dresden

23.01.2018 - 26.01.2018 Düsseldorf

27.02.2018 - 02.03.2018 München

15.05.2018 - 18.05.2018 Berlin

26.06.2018 - 29.06.2018 Stuttgart/Bad Cannstatt

» [mehr Termine in 2018 ...](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!

Der Fall:

Ein rumänischer Arbeitnehmer hatte auf seinen dienstlichen PC auf Veranlassung seines Arbeitgebers einen Yahoo-Messenger-Account eingerichtet, um hierüber mit Kunden zu kommunizieren. Er nutzte den Account allerdings auch zum Schreiben privater E-Mails, obwohl dies ausdrücklich untersagt war. Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis und legte im Verfahren eine 45-seitige Abschrift des privaten Mail-Verkehrs des Arbeitnehmers von einer Woche vor.

Die Lösung:

Die Klage gegen die Kündigung hatte vor den nationalen Gerichten keinen Erfolg. Auch der EGMR verneinte zunächst einen Verstoß gegen die Europäische Menschenrechtskonvention. Die daraufhin vom Arbeitnehmer angeforderte große Kammer des EGMR stellte nun einen Verstoß gegen Art. 8 EMRK fest.

- Die Überwachung des Arbeitnehmers verstößt gegen das Recht auf Achtung des Privatlebens aus Art. 8 EMRK.
- Zwar können Arbeitgeber berechtigt sein, die Einhaltung eines Verbotes zur Privatnutzung des dienstlichen Internet-Anschlusses zu überwachen.
- Eine solche Überwachung der Privatkommunikation muss aber verhältnismäßig sein. Voraussetzung hierfür ist, dass der Beschäftigte über die Möglichkeit sowie über Art und Umfang der Überwachung informiert wird. Dies haben die nationalen Gerichte ebenso wenig geprüft wie die Frage, ob es einen legitimen Grund für die Kontrollmaßnahmen gegeben hat und ob nicht mildere Mittel zur Verfügung gestanden hätten, um einen etwaigen Verstoß gegen das Verbot der Privatkommunikation festzustellen.

Hinweis für die Praxis:

Eine ganz wichtige Entscheidung auch für deutsches Arbeitsrecht. Es bleibt abzuwarten, wie das BAG darauf reagieren wird. Denn bislang war die Überwachung der Kommunikation eines Mitarbeiters aus gegebenem Anlass zulässig, sofern die Privatnutzung des PC ausdrücklich verboten war und ein gewisser Anfangsverdacht bestand. Muss also künftig im Arbeitsvertrag, einem Aushang am schwarzen Brett oder in einer Betriebsvereinbarung explizit darauf hingewiesen werden, dass die - verbotene - Privatnutzung der überlassenden Betriebsmittel im Bedarfsfalle auch und wenn ja wie überprüft wird?

II. Fristlose Verdachtskündigung

Eine Verdachtskündigung ist nur wirksam, wenn ein dringender Tatverdacht besteht. Es muss eine hohe Wahrscheinlichkeit bestehen, dass der Arbeitnehmer das Fehlverhalten wirklich begangen hat (dringender Tatverdacht). Zudem muss der betroffene Arbeitnehmer zu den Vorwürfen zuvor angehört bzw. ihm die Möglichkeit der Stellungnahme eingeräumt worden sein.

LAG Hamm, Urteil vom 14. August 2017 - 17 Sa 1540/16

Der Fall:

Die Klägerin ist seit 1991 bei der Sparkasse Herne als Sparkassenangestellte beschäftigt. Am 28.5.2015 hatte die Klägerin, die an diesem Tag als Kassiererin eingesetzt wurde, gegen 9:40 Uhr von einem Geldtransportdienst einen verplombten Geldkoffer entgegengenommen. Darin sollte sich ein Geldbetrag in Höhe von 115.000 € in 50 €-Scheinen befinden. Diesen hatte die Klägerin am Vortag selbst angefordert. Nachdem der Koffer rund 20 Minuten im nur teilweise einsehbaren Kassenbereich - dort hielt sich die Angestellte zur fraglichen Zeit allein auf - gestanden hatte, öffnete sie diesen unter Verletzung des von der Sparkasse vorgegebenen Vier-Augen-Prinzips allein. Sodann rief sie einen Kollegen hinzu, der im Koffer je eine Packung Waschpulver und Babynahrung, aber kein Bargeld erblickte. Mit eben dieser Füllung will die Angestellte den Koffer nach dem Aufbrechen der Plombe bei der Erstöffnung vorgefunden haben. Nach Aufklärungsbemühungen der Sparkasse sowie Ermittlungsmaßnahmen der Polizei und der Staatsanwaltschaft kündigte die Sparkasse das Arbeitsverhältnis am 19. April 2016 fristlos wegen des dringenden Verdachts der Begehung einer Straftat. Die Sparkasse beruft sich auf zahlreiche Indizien, insbesondere auffällige finanzielle Transaktionen, welche die Klägerin nach dem Abhandenkommen des Geldes getätigt habe. Auch habe die Klägerin für eine Bestellung eines derart hohen, entsprechend gestückelten Bargeldbetrages keinen sachlichen Anlass gehabt. Mittlerweile hat die Staatsanwaltschaft Anklage gegen die Klägerin erhoben. Das Strafverfahren ist noch nicht abgeschlossen.

Die Lösung:

Die Kündigungsschutzklage hatte in beiden Instanzen Erfolg. Das Arbeitsverhältnis besteht fort.

- Eine "Tatkündigung" kommt nicht in Betracht, da der Klägerin (noch) nicht nachgewiesen werden konnte, Gelder der Sparkasse unterschlagen zu haben.
- Eine "Verdachtskündigung" ist nur bei Vorliegen strenger Voraussetzungen wirksam, auch um zu vermeiden, das Unschuldige bestraft werden. Eine Verdachtskündigung setzt, um wirksam zu sein, voraus,
 1.
 1. dass ein dringender Tatverdacht besteht,
 2. der sich auf eine schwere Vertragsverletzung beziehen muss, die eine außerordentliche und fristlose Kündigung rechtfertigen kann und
 3. dass dem Arbeitnehmer vor Ausspruch der Kündigung Gelegenheit gegeben wird, zu den Vorwürfen Stellung zu nehmen (Anhörung des Arbeitnehmers).
- Aus Sicht des Arbeitsgerichts bestand wohl kein ausreichender dringender Tatverdacht. Das LAG hat zwar den hinreichenden Tatverdacht bejaht, seine Entscheidung maßgeblich aber damit begründet, eine vorherige Anhörung der Klägerin habe nicht ausreichend stattgefunden.

Hinweis für die Praxis:

Mit der ständigen Rechtsprechung des BAG wird man davon ausgehen müssen, dass eine Verdachtskündigung nur ausnahmsweise wirksam ist, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Verdachtskündigungen kommen auch bei Ausbildungsverhältnissen grundsätzlich in Betracht (BAG, Urteil vom 12. Februar 2015 - 6 AZR 845/13).
- Der Arbeitgeber kann das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis - schon wegen der Gefahr, dass ein Unschuldiger getroffen wird - wegen des bloßen Verdachts einer Pflichtverletzung des Arbeitnehmers nur wirksam kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, die auch eine außerordentliche und fristlose Kündigung gerechtfertigt hätten. Das gilt sowohl für die Anforderungen an die Dringlichkeit des Verdachts als auch für die Bewertung des Verhaltens, dessen der Arbeitnehmer verdächtig ist. Dieses muss - wäre es erwiesen - geeignet sein, dem Arbeitgeber einen Grund zur sofortigen Beendigung des

Seminartipp:

» **Kündigung - Kompakt**
Alle Fragen zu Kündigung und Abmahnung - kompakt erklärt

05.09.2018 - 07.09.2018 Leipzig

05.12.2018 - 07.12.2018 Frankfurt/Main

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!

Arbeitsverhältnisses zu geben (vgl. BAG, Urteil vom 21. November 2013 - 2 AZR 797/11).

- Der eine Verdachtskündigung begründende Tatverdacht muss auf konkrete, vom Kündigenden darzulegende und gegebenenfalls zu beweisende Tatsachen gestützt sein. Der Verdacht muss dringend sein. Es muss eine große Wahrscheinlichkeit dafür bestehen, dass er zutrifft. Er muss sich beziehen auf ein strafbares Verhalten oder eine sonstige erhebliche Pflichtwidrigkeit des Arbeitnehmers. Die Arbeitsgerichte sind bei der Entscheidung über die Wirksamkeit einer Verdachtskündigung an einen rechtskräftigen Freispruch des Arbeitnehmers im Strafverfahren nicht gebunden. Sie haben vielmehr alle relevanten Umstände eigenständig auch dahingehend zu würdigen, ob im strafgerichtlichen Urteil Tatsachen festgestellt worden sind, die geeignet sind, den Verdacht gegenüber dem Arbeitnehmer abzuschwächen (BAG, Urteil vom 2.3.2017 - 2 AZR 698/15).
- Die strafrechtliche Bewertung einer Pflichtverletzung, derer ein Arbeitnehmer verdächtig ist, ist für ihre kündigungsrechtliche Beurteilung nicht maßgebend. Entscheidend sind der Verstoß gegen vertragliche Haupt- oder Nebenpflichten und der mit ihm verbundene Vertrauensbruch (vgl. BAG, Urteil vom 25.10.2012 - 2 AZR 700/11).
- Im Arbeitsgerichtsverfahren sind nicht nur die dem Arbeitgeber bei Kündigungsausspruch bekannten Tatsachen von Bedeutung. Es sind auch solche später bekannt gewordenen Umstände zu berücksichtigen, die den ursprünglichen Verdacht abschwächen oder verstärken. Selbst Umstände, die auch objektiv erst nachträglich eingetreten sind, können für die gerichtliche Beurteilung der Wirksamkeit einer Kündigung von Bedeutung sein (vgl. BAG, Urteil vom 23. Oktober 2014 - 2 AZR 644/13).
- Für eine auf den bloßen Verdacht einer (erheblichen) Pflichtverletzung gestützte Kündigung ist die vorherige Anhörung des Arbeitnehmers Wirksamkeitsvoraussetzung. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer vor Ausspruch der Kündigung Gelegenheit geben, zu den Verdachtsmomenten Stellung zu nehmen, um sich gegebenenfalls entlasten zu können. Es ist dabei grundsätzlich nicht erforderlich, den Arbeitnehmer vor Durchführung einer Anhörung über den beabsichtigten Gesprächsinhalt zu unterrichten. Unterbleibt eine Anhörung, weil der Arbeitnehmer entweder von vornherein nicht bereit ist, sich auf die gegen ihn erhobenen Vorwürfe einzulassen und an der Aufklärung mitzuwirken oder gesetzte Stellungnahmefristen bzw. Gesprächstermine ergebnislos verstreichen, steht dies der Wirksamkeit der Verdachtskündigung nicht entgegen. Dies kann selbst bei unfreiwilligem Schweigen des Arbeitnehmers gelten. Ist dieser krankheitsbedingt längerfristig auch an einer schriftlichen Stellungnahme zu ihm übermittelten Fragen verhindert, muss der Arbeitgeber nicht notwendig die Zeit abwarten, zu der sich der Arbeitnehmer wieder äußern kann. (vgl. BAG, Urteile vom 20. März 2014 - 2 AZR 1037/12 und 12.2.2015 - 6 AZR 845/13).
- Die Arbeitsgerichte sind auch dann nicht gehindert, die Wirksamkeit einer Kündigung unter dem Gesichtspunkt einer nachgewiesenen Tat (Tatkündigung) zu überprüfen, wenn sich der Arbeitgeber für deren Begründung lediglich auf den Verdacht eines pflichtwidrigen Verhaltens berufen hat. Maßgebend ist allein der objektive Sachverhalt, wie er sich dem Gericht nach Parteivorbringen und gegebenenfalls Beweisaufnahme darstellt (BAG, Urteil vom 21. November 2013 - 2 AZR 797/11). Das LAG Hamm hat - noch - nicht feststellen können, dass die Klägerin die Unterschlagung tatsächlich begangen hat.
- Hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat im Anhörungsverfahren gemäß § 102 BetrVG mitgeteilt, er beabsichtige, das Arbeitsverhältnis wegen einer für erwiesen erachteten Handlung zu kündigen, ist es ihm grundsätzlich verwehrt, bei unverändertem Sachverhalt die Kündigung im Prozess auch darauf zu stützen, der Arbeitnehmer sei der betreffenden Handlung zumindest dringend verdächtig (vgl. BAG, Urteil vom 20.6.2013 - 2 AZR 546/12).
- Selbst wenn die Verdachtskündigung - etwa wegen fehlenden dringenden Tatverdachts oder wegen fehlerhafter Anhörung des betroffenen Arbeitnehmers - unwirksam ist, kann der Arbeitgeber eine weitere Kündigung (etwa nach Verurteilung der Klägerin im Strafverfahren) als Tatkündigung aussprechen.

III. Befristung - Eigenart der Arbeitsleistung - Schauspieler einer Krimiserie

Die Parteien streiten über die Beendigung des zwischen ihnen bestehenden Vertragsverhältnisses. Die Parteien schlossen jeweils sogenannte "Mitarbeiterverträge" bzw. "Schauspielerverträge" ab. Diese bezogen sich auf einzelne Folgen oder auf die Folgen eines Kalenderjahrs und sahen eine Pauschalvergütung pro Folge vor. Der Kläger ist der Auffassung, bei den mit der Beklagten geschlossenen Verträgen habe es sich jeweils um

Seminartipp:

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

17.10.2017 - 20.10.2017 Celle/Lüneburger Heide
24.10.2017 - 27.10.2017 Wiesbaden
07.11.2017 - 10.11.2017 Münster
07.11.2017 - 10.11.2017 Hamburg
14.11.2017 - 17.11.2017 Ulm

» [mehr Termine ...](#)

» [mehr Termine in 2018 ...](#)

Arbeitsverträge gehandelt. Es liege eine unzulässige Kettenbefristung vor. Auch die Kündigungen seien nicht gerechtfertigt.

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

BAG, Urteil vom 30. August 2017 - 7 AZR 864/15

Lösung:

ArbG und LAG haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte beim BAG keinen Erfolg. Die Befristung des mit dem Kläger zuletzt geschlossenen Vertrags ist nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG durch die Eigenart der Arbeitsleistung sachlich gerechtfertigt.

- Durch den in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG geregelten Sachgrund soll die Befristung von Arbeitsverhältnissen unter anderem in dem durch die Kunstfreiheit (Art. 5 Abs. 3 GG) geprägten Gestaltungsinteresse des Arbeitgebers ermöglicht werden.
- Bei der gebotenen verfassungskonformen Auslegung und Anwendung des Sachgrunds in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG darf aber nicht allein die Kunstfreiheit Beachtung finden. Vielmehr ist auch dem Mindestbestandsschutz des künstlerisch tätigen Arbeitnehmers Rechnung zu tragen.
- Dies gebietet eine Abwägung der beiderseitigen Belange, bei der auch das Bestandsschutzinteresse des Arbeitnehmers angemessen Berücksichtigung finden muss. Die Interessenabwägung ist Bestandteil der Sachgrundprüfung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG.

Die Befristungskontrollklage hatte danach keinen Erfolg. Die Entscheidung der Beklagten, die Rolle des Klägers nur befristet zu besetzen, beruht auf künstlerischen Erwägungen, die von der Beklagten umgesetzt wurden. Die langjährige Beschäftigung des Klägers in der Rolle des Kommissars "Axel Richter" in der Krimiserie "Der Alte" überwiegt nicht das Interesse an einer kurzfristig möglichen Fortentwicklung des Formats durch die Streichung der vom Kläger bekleideten, im Kernbereich des künstlerischen Konzepts liegenden und die Serie mitprägenden Rolle.

Hinweis für die Praxis:

Ob die "Eigenart der Arbeitsleistung" (§ 14 Absatz 1 Nr. 4 TzBfG) auch im Profisport die langjährige Befristung von Arbeitsverträgen mit Spielern oder Trainern rechtfertigen kann, wird das BAG noch entscheiden müssen.

IV. Pfändungsschutz für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszulagen

Zulagen für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit sind im Rahmen des Üblichen unpfändbar. Hinsichtlich der "Üblichkeit" kann an die Regelung in § 3b EStG angeknüpft werden. Zulagen für Schicht-, Samstags- oder sogenannte Vorfestarbeit sind dagegen der Pfändung nicht entzogen.

BAG, Urteil vom 23. August 2017 - 10 AZR 859/16

Der Fall:

Die Klägerin arbeitet bei der Beklagten als Hauspflegerin. Nach einem zwischenzeitlich aufgehobenen Insolvenzverfahren befand sich die Klägerin in der "Wohilverhaltensphase", in der sie ihre pfändbare Vergütung an einen Treuhänder abgetreten hatte. Im Zeitraum Mai 2015 bis März 2016 führte die Beklagte von der jeweiligen Nettovergütung der Klägerin den sich aus ihrer Sicht ergebenden pfändbaren Teil der Vergütung an den Treuhänder ab. Dabei berücksichtigte sie auch die an die Klägerin gezahlten tarifvertraglichen Zuschläge für Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Samstags- und Vorfestarbeit als pfändbar.

Die Klägerin, die diese Zuschläge als unpfändbare Erschwerniszulagen ansieht, begehrt von der Beklagten Zahlung von insgesamt 1.144,91 €, die diese zu viel an den Treuhänder abgeführt habe.

Seminartipp:

» Einführung in das Arbeitsrecht II Arbeitsrecht in der betrieblichen Praxis

17.10.2017 - 20.10.2017 Dortmund
17.10.2017 - 20.10.2017 Berlin
24.10.2017 - 27.10.2017 Stuttgart
31.10.2017 - 03.11.2017 Bremen
07.11.2017 - 10.11.2017 Köln

» mehr Termine ...

» mehr Termine in 2018 ...

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Die Lösung:

ArbG und LAG haben der Klage stattgegeben, das BAG hat die Entscheidung des LAG aufgehoben und den Rechtsstreit zurückverwiesen.

- Zulagen für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit sind Erschwerniszulagen im Sinne von § 850a Nr. 3 ZPO und deshalb unpfändbar. Dies ergibt sich aus § 6 Abs. 5 ArbZG (Nachtarbeit), Art. 140 GG in Verbindung mit Art. 139 WRV und § 9 Absatz 1 ArbZG (Sonn- und Feiertagsarbeit).
- Eine entsprechende gesetzgeberische Wertung gibt es für Schicht-, Samstags- und Vorfestarbeit nicht.
- Zudem ist zu berücksichtigen, dass die Sonderregelung des § 850a ZPO zwar dem Schuldnerschutz dient und diesem einen größeren Teil seines Nettoeinkommens als unpfändbar belassen will. Angesichts der ebenso in den Blick zu nehmenden Gläubigerinteressen bedarf die in § 850a Nr. 3 ZPO geregelte Unpfändbarkeit von Erschwerniszulagen aber einer sachlichen Begrenzung. Insoweit gelten die Grundsätze des Einkommenssteuerrechts.

Der Senat konnte nicht abschließend entscheiden, da nicht feststeht, in welcher Höhe Vergütung zu Unrecht an den Treuhänder ausgezahlt worden ist. Dies wird das LAG nun nachzuholen haben.

Hinweis für die Praxis:

Eine für Arbeitnehmer und Arbeitgeber ganz wichtige Entscheidung!
Wird von Gläubigern des Arbeitnehmers der pfändbare Teil der Arbeitsvergütung gepfändet, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitsvergütung "an den Richtigen" zu zahlen. Zahlt er an den Gläubiger zu wenig aus (und somit an den Arbeitnehmer zu viel), riskiert er, noch einmal zahlen zu müssen. Also lautet die Frage: Welcher Teil der Arbeitsvergütung ist pfändbar?

Dazu heißt es etwa in § 850a Nr. 3 ZPO: "**Unpfändbar sind ...**

3. Aufwandsentschädigungen, Auslösungsgelder und sonstige soziale Zulagen für auswärtige Beschäftigungen, das Entgelt für selbstgestelltes Arbeitsmaterial, Gefahrenzulagen sowie Schmutz- und Erschwerniszulagen, soweit diese Bezüge den Rahmen des Üblichen nicht übersteigen. ..."

Das BAG hat eine sachgerechte Entscheidung getroffen und für die Frage, was nicht pfändbare "Erschwerniszulagen" im Sinne des § 850 a Nr. 3 ZPO sind, auf die Steuerfreiheit dieser Zuschläge gemäß § 3 b EStG abgestellt aber auch auf sonstige Arbeitsschutzgesetze, insbesondere die Wertungen des ArbZG (Sonn- und Feiertagsruhe, Zuschlagspflicht für Nacharbeit).

In § 3b Absätze 1 und 3 EStG heißt es:

(1) Steuerfrei sind Zuschläge, die für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit neben dem Grundlohn gezahlt werden, soweit sie

1. für Nachtarbeit 25 Prozent,
2. vorbehaltlich der Nummern 3 und 4 für Sonntagsarbeit 50 Prozent,
3. vorbehaltlich der Nummer 4 für Arbeit am 31. Dezember ab 14 Uhr und an den gesetzlichen Feiertagen 125 Prozent,
4. für Arbeit am 24. Dezember ab 14 Uhr, am 25. und 26. Dezember sowie am 1. Mai 150 Prozent des Grundlohns nicht übersteigen. ...

(3) Wenn die Nachtarbeit vor 0 Uhr aufgenommen wird, gilt abweichend von den Absätzen 1 und 2 Folgendes:

1. Für Nachtarbeit in der Zeit von 0 Uhr bis 4 Uhr erhöht sich der Zuschlagssatz auf 40 Prozent,
2. als Sonntagsarbeit und Feiertagsarbeit gilt auch die Arbeit in der Zeit von 0 Uhr bis 4 Uhr des auf den Sonntag oder Feiertag folgenden Tages.

Danach sind Tätigkeiten in Schichtarbeit, an Samstagen (der Samstag ist nach ArbZG ein Werktag und somit) und an "Vorfesttagen" weder arbeitszeitrechtlich noch steuerrechtlich privilegiert. Geleistete Zulagen sind somit der Pfändung unterworfen.

Deutschland gehen die Betriebsräte aus



Michael Guder

Mediator, ehemaliger BR-Vorsitzender

Stellen Sie sich vor es ist Betriebsratswahl und es gibt keine Kandidaten? Ganz so schlimm wird es im kommenden Jahr wohl nicht werden, aber der demografische Wandel macht auch vor der Arbeitnehmervertretung nicht halt.

Mit den geburtenstarken Jahrgängen gehen bei den kommenden Wahlrunden sehr viel erfahrene Betriebsräte in den Ruhestand. Die IG-Metall berichtet in ihrem Infodienst, dass bis zum Jahr 2030 ca. 34.000 ihrer derzeit 80.000 Arbeitnehmervertreter in Rente gehen werden. Höchste Zeit, sich also über die Nachfolge Gedanken zu machen und die Kandidatensuche nicht auf die lange Bank zu schieben.

Hinzu kommt, nicht alle Betriebsräte lassen sich wiederwählen und bekleiden ihr Amt bis zum Ruhestand. Laut IG-Metall wurden im Jahr 2014 39 % der Arbeitnehmervertreter erstmals gewählt. D. h. langfristige Rekrutierungsprojekte machen auch jetzt schon Sinn.

Und frischer Wind im Betriebsratsgremium tut sicherlich gut. Eine gesunde Mischung aus Alt und Jung, viel Erfahrung und andererseits neuen, kreativen Ideen sichert effektive Arbeitnehmerpolitik. Dessen sollten sich auch langjährige, eingespielte Betriebsratsteams bewusst sein. Nachwuchs für das Amt zu gewinnen und der Überalterung des Gremiums entgegenzuwirken, sollte aktiv angegangen werden. Nicht nur um kurzfristig Lücken zu schließen, sondern auch mittel- und langfristig Offenheit und Attraktivität des Amtes zu gewährleisten. Nur damit lässt sich engagierter, qualifizierter Nachwuchs gewinnen.

Auch Geschlossenheit, Loyalität und Aufgabenverteilung innerhalb des Gremiums tragen erheblich dazu bei. Möglicher Nachwuchs hat kein Interesse an persönlichen Eitelkeiten, Machtstreben und Konflikten innerhalb des Teams. Davon gibt es ausreichend in teilweise ohnehin schon schwierigen Verhandlungen mit dem Arbeitgeber.

Nachwuchspflege für die Betriebsratswahl 2018 sollte also auf der To-Do-Liste aller Gremien stehen - um wertvolles Wissen weiterzugeben und auf frische, engagierte Kollegen zählen zu können, die betriebliche Arbeitnehmerpolitik aus Überzeugung mit voranbringen.

Tauschen Sie sich hier zu dem Thema aus:

» [Forum: Nachwuchspflege für die Betriebsratswahl](#)

Seminartipp:

» [Strategien für eine erfolgreiche Betriebsratswahl 2018](#)
[Kandidaten gewinnen, Wahlbeteiligung erhöhen, Mitbestimmung sichern](#)

15.11.2017 - 16.11.2017 Dortmund

29.11.2017 - 30.11.2017 Stuttgart/Bad Cannstatt

12.12.2017 - 13.12.2017 Hamburg

30.01.2018 - 31.01.2018 Düsseldorf

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Der besondere Seminartipp

NEU! Kostenlose Webinare



Sie haben keine Möglichkeit zum Seminar zu fahren? Holen Sie sich mit unseren interaktiven Webinaren das Wissen online direkt an Ihren Arbeitsplatz. Testen Sie unser Angebot mit zwei kostenlosen Webinaren.

Die Teilnahme an den Webinaren ist ganz einfach. Sie benötigen lediglich einen PC mit Internetzugang und Lautsprecher bzw. Kopfhörer. Ihre Vorteile:

- Keine Kosten für unsere Probe-Webinare!

- Einfach online teilnehmen
- Keine Anreise, kein Zeitverlust
- Sie entscheiden, von wo aus Sie teilnehmen
- Einfache Buchung
- Live-Webinar: Unser Fachreferent stellt sich auch Ihren Fragen
- Webinar-Unterlagen zum schnellen Download

» [Jetzt kostenlos anmelden ...](#)

Praxistipp

Stützunterschriften



Wer für den Betriebsrat kandidieren will, benötigt die Unterstützung durch sogenannte „Stützunterschriften“. Durch eine vorgeschriebene Mindestanzahl von Stützunterschriften soll verhindert werden, dass völlig aussichtslose Wahlvorschläge zur Wahl gar nicht erst zugelassen werden.

Jeder Wahlvorschlag bzw. jede Liste muss **von 5 % der Belegschaft oder von mindestens 3 wahlberechtigten Arbeitnehmern** unterzeichnet sein bzw. von 2 Wahlberechtigten in Betrieben mit maximal 20 Arbeitnehmern (normales Wahlverfahren: § 14 Abs. 4 BetrVG, vereinfachtes Wahlverfahren: § 14 a Abs. 2, 3 BetrVG). 50 Stützunterschriften sind unabhängig von der Betriebsgröße in jedem Fall ausreichend.

Bei der Berechnung werden Nachkommastellen grundsätzlich aufgerundet (Bsp.: 5 % von 223 Arbeitnehmern = 11,15, d. h. 12 Stützunterschriften sind erforderlich).

Jeder Wahlvorschlag ist vom Wahlvorstand bzgl. verschiedener Kriterien zu prüfen (§§ 6 bis 8 WO) – auch hinsichtlich der Stützunterschriften:

- **Alle Unterstützer müssen wahlberechtigt sein.**
Unterschriften Nichtwahlberechtigter sind vom Wahlvorstand zu streichen. Bleiben nicht genügend Unterstützer übrig, so ist der Vorschlag ungültig und zurückzuweisen (§ 8 Abs. 1 Nr. 3 WO)
- **Jeder Vorschlag muss ausreichend Stützunterschriften beinhalten.**
Ansonsten ist der Vorschlag ungültig und zurückzuweisen (§ 8 Abs. 1 Nr. 3 WO).
- **Unterstützer dürfen erst unterzeichnen, nachdem alle Bewerber der Liste feststehen.**
- Auch hier gilt, dass der Vorschlag ansonsten ungültig und zurückzuweisen ist (§ 8 Abs. 1 WO).
- **Jeder Unterstützer darf nur für einen Wahlvorschlag unterzeichnen.**
- Wer mehrfach erscheint ist aufzufordern, sich **innerhalb von 3 Arbeitstagen** für eine Liste zu entscheiden.

Mit seiner Stützunterschrift unterzeichnet der Arbeitnehmer selbstverständlich lediglich seine Zustimmung zu dem jeweiligen Wahlvorschlag. Eine Wahl oder Wahlverpflichtung geht damit nicht einher. Übrigens bedarf der Wahlvorschlag einer Gewerkschaft keiner Unterstützungsunterschriften (§ 14 Abs. 5 BetrVG).

Die Betriebsratsarbeit ist so facettenreich, dass Sie im Laufe Ihrer Amtszeit ein großes Wissensspektrum aufbauen müssen. Wir unterstützen Sie mit unserem Info-Bereich **Betriebsrat Know-How** auf www.poko.de

» [Betriebsrat Know-How](#)

Fehlerfreie Betriebsratswahl: Gezielte Unterstützung durch Inhouse-Veranstaltungen und Beratung



Betriebsräte werden gewählt - und zwar in einem recht aufwändigen, komplizierten und fehleranfälligen Verfahren, das von einem Wahlvorstand vorbereitet und durchgeführt wird. Dabei sind nicht nur Fristen zu wahren, sondern oftmals schwierige (Rechts-)Fragen zu klären. Als bestelltes oder gewähltes Mitglied des Wahlvorstands müssen Sie sich gezielt mit Ihren betrieblichen Strukturen und Fragestellungen beschäftigen, um all diese Formalien ordnungsgemäß einhalten und die Wahl damit fehlerfrei durchführen zu können. Hier bietet sich je nach Zusammensetzung des Wahlvorstands und Vorkenntnissen der Mitglieder eine ganz individuelle Unterstützung an:

Unser Inhouse-Angebot: Das BR-Wahl-Komplett-Paket!

Als besonderen Service unterstützen wir Sie bei allen Schritten der Betriebsratswahl: Von der Schulung des Wahlvorstands über die Begleitung und Beratung während der heißen Phase der Wahl bis hin zur konstituierenden Sitzung und/oder der ersten regulären Sitzung des neuen Betriebsrats. Bei den folgenden Schritten - selbstverständlich auch einzeln nutzbar - unterstützen wir Sie professionell.

1. Vorbereitung der Wahl

Im Vorfeld der Wahl muss der Wahlvorstand die betriebliche Ausgangslage analysieren, um feststellen zu können, in welcher Form der zukünftige Betriebsrat gewählt werden muss. Insbesondere Begrifflichkeiten wie „Betrieb“, „Arbeitnehmer“ und „Leitender Angestellter“ sowie Zweifelsfragen bei der Erstellung der Wählerliste sind zu klären und die Wahl ist formell ordnungsgemäß auszuschreiben. Die seitens der Belegschaft einzureichenden Wahlvorschläge muss der Wahlvorstand auf ihre Gültigkeit überprüfen. Fehler sind zu vermeiden, um die Wahl nicht anfechtbar zu machen – insgesamt also sehr hohe Anforderungen an die Tätigkeit und das Amt des Wahlvorstands

Unsere Unterstützung: Inhouse-Schulung des Wahlvorstands zur BR-Wahl

Abgestimmt auf Ihre konkrete betriebliche Situation vermitteln wir Ihnen die theoretischen Grundlagen der Wahl. Unsere Referenten erklären Ihnen praxisbezogen, was Sie zu beachten haben, welche Hilfsmittel und Formulare Sie nutzen können und wie Sie insbesondere die erforderliche Datenbasis zusammenstellen. Alle Schritte bis zum Wahltermin werden Ihnen anschaulich erläutert, so dass Sie mit optimaler praktischer Vorbereitung die Wahl fehlerfrei auf den Weg bringen können.

Schulung des Wahlvorstands zur BR-Wahl 2018

Theoretische Grundlagen der Wahl - abgestimmt auf Ihre konkrete betriebliche Situation Zusammenstellung der erforderlichen Datenbasis

- Auskunftspflichten des Arbeitgebers
- Größe des zu wählenden Betriebsrats
- Das Wählerverzeichnis

Praktische Vorbereitung aller Schritte bis zum Wahltermin

2. Die Durchführung der Wahl

Am eigentlichen Wahltag müssen Sie als Wahlvorstand den Praxistest bestehen. Formalien sind einzuhalten, die abgegebenen Stimmen müssen ausgewertet werden. Steht fest, welche Personen den neuen Betriebsrat bilden, muss das Ergebnis veröffentlicht werden. Oftmals ergeben sich im Ernstfall noch (unvorhergesehene) Probleme, die Sie ad hoc lösen müssen. Diese reichen von etwaigen Störungen des Urnengangs über die konkrete Stimmauszählung bis hin zu den Formalien der Veröffentlichung.

Unsere Unterstützung: Beratung des Wahlvorstands

Sie haben Fragen zur tatsächlichen Durchführung? - Wir vermitteln Ihnen eine konkrete praktische Begleitung während der Wahl durch unsere Referenten und Kooperationspartner: Unsere erfahrenen Fachanwälte stehen Ihnen mit Rat und Tat zur Seite und leisten konkrete Hilfestellung (ggf. im gesonderten Mandatsverhältnis).

Unterstützung bei der Durchführung Beratung des Wahlvorstands

Fragen im Ernstfall? Wir vermitteln Ihnen konkrete praktische Begleitung während der Wahl durch unsere Referenten und Kooperationspartner:

Unsere Fachanwälte leisten konkrete Hilfestellung, gegebenenfalls im gesonderten Mandatsverhältnis

3. Die konstituierende Sitzung des neuen Betriebsrats

Auch nach der Wahl bestehen Aufgaben für den Wahlvorstand: Er lädt den Betriebsrat zu seiner ersten (konstituierenden) Sitzung ein und leitet diese so lange, bis der neue Betriebsrat aus seiner Mitte einen Versammlungsleiter gewählt hat. Dann ist der Betriebsrat „am Start“. Und es wird weiter gewählt: Insbesondere Betriebsratsvorsitzender und stellvertretender Betriebsratsvorsitzender sind zu bestimmen. Und danach? Was ist eine Tagesordnung, wie geht die Beschlussfassung und benötigt der Betriebsrat eine Geschäftsordnung? Sind Mitglieder freizustellen? Also kurz gesagt: Betriebsrat – was nun?

Unsere Unterstützung: Starthilfe durch Moderation

Lassen Sie sich doch auch bei der konstituierenden Sitzung unterstützen, z.B. durch einen externen Moderator, der Wahlvorstand und Betriebsrat professionell begleitet. Gemeinsam mit einem unserer Referenten bereiten Sie diese erste Sitzung vor und erstellen die Einladung sowie die Tagesordnung. Er unterstützt Sie auch bei den anstehenden Wahlgängen und allen weiteren Fragestellungen, die sich im Rahmen dieser Sitzung ergeben.

Starthilfe durch Moderation: Die konstituierende Sitzung des neuen Betriebsrats

**Vorbereitung und Einladung durch den Wahlvorstand
Tagesordnung der konstituierenden Sitzung**

- Wahl des Wahlleiters
- Wahl des BR-Vorsitzenden und Stellvertreters

Voraussetzungen wirksamer BR-Beschlüsse zu weiteren Tagesordnungspunkten

Sonstiges: z.B. Geschäftsordnung für den BR, Ausschüsse, freizustellende BR-Mitglieder

4. Wie geht es weiter? Zukunftsplanung für den Betriebsrat

Der Start ist geglückt, aber eigentlich geht es jetzt erst richtig los. Nach den Wahlen kommt es darauf an, dass der Betriebsrat möglichst motiviert und kompetent in die Arbeit startet. Hierzu müssen Sie allerdings planmäßig vorgehen, Ideen sammeln, Ihre Arbeitsvorhaben festlegen und strukturieren und die Aufgaben im Team verteilen. Und Sie müssen natürlich Ihren rechtlichen Handlungsrahmen kennen: das Betriebsverfassungsgesetz.

Unsere Unterstützung: Auftaktklausur des Betriebsrats

Bringen Sie Ihre weitere Arbeit doch im Rahmen einer Klausurtagung auf den Weg, die wir für Sie firmenintern organisieren. Gemeinsam mit unseren Trainern und/oder Fachreferenten erstellen Sie einen "Fahrplan" für Ihr Gremium und können so Ihr Amt im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes professionell wahrnehmen und Ihre Beteiligungsrechte sinnvoll einsetzen. Dazu bedarf es insbesondere guter Arbeitsplanung, gezielter Bildungsplanung, effektiver Teamarbeit und hoher Motivation bei allen Beteiligten.

Zukunftsplanung im Rahmen einer Auftaktklausur des Betriebsrats

Das Betriebsratsamt: Ehrenamt, Freistellung, besondere Schutzbestimmungen

Erster Überblick zu den Beteiligungsrechten

Auftrag der Wähler

- Themen aus der Belegschaft
- Streitpunkte im Betrieb
- Unterschiedliche Interessengruppen berücksichtigen

Bildungsplanung, Arbeitsplanung und Motivation - zielgerichtet und positiv in die Arbeit starten.

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. [Weitere Beispiele für Inhouse-Seminare ...](#)



Fordern Sie jetzt
Ihr individuelles
Angebot an!

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.

- » [Weitere Beispiele für Inhouse-Seminare ...](#)
- » **Schreiben Sie uns! Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!**
- » [Der Weg zu Ihrem \(ersten\) Inhouse-Seminar ...](#)

Ihre Ansprechpartnerin:
Heike Holtmann, Ass. jur. & Mediatorin
Tel.: 0251 1350-6666
inhouse@poko.de

Aktuelle Symposien

Kompakt und vielfältig

Für den Erfolg eines Unternehmens sind die Kommunikation und Zusammenarbeit aller Beteiligten entscheidend. Auch bei aktuellen Problemthemen mangelt es oft an Informationsaustausch und deshalb an gegenseitigem Verständnis. Zu Themen, die die Arbeitnehmer in den Betrieben besonders bewegen, bietet Poko **2-tägige Symposien** an. Neben den Vorträgen haben Sie die Möglichkeit, mit anderen in Kontakt zu kommen und in kollegialer Atmosphäre Tipps und Ideen für die eigene Arbeit auszutauschen.

Hier werden Sie kompakt und vielfältig durch Vorträge erstklassiger Referenten informiert:

» **Digitale Arbeitswelt**

Der Betriebsrat zwischen Industrie 4.0, Big Data und neuem Datenschutz
11.10.2017 - 12.10.2017, Hannover

» **Kompetenzcenter Wirtschaftsausschuss 2017**

Betriebswirtschaftliches und strategisches Wissen für Ihren Erfolg
08.11.2017 - 09.11.2017, Heidelberg

» **Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat**

Stark, kompetent und verantwortungsvoll Interessen vertreten
14.11.2017 - 15.11.2017, Leipzig

» **Mitbestimmung in Kliniken und Krankenhäusern**

Arbeitnehmervertretung bei chronischem Pflegemangel und steigender Arbeitsbelastung
21.11.2017 - 22.11.2017, Bonn-Bad Godesberg

Aktuelle Seminare

Seminare in Kürze

» **Rhetorik I**

Die Kunst, wirkungsvoll zu reden und zu überzeugen

17.10.2017 - 20.10.2017 Hamburg
07.11.2017 - 10.11.2017 Weimar
28.11.2017 - 01.12.2017 Bonn-Bad Godesberg
06.02.2018 - 09.02.2018 Dresden
15.05.2018 - 18.05.2018 Timmendorfer Strand

» **mehr Termine in 2018**

» **Einführung in das Arbeitsrecht I**

Ihr erfolgreicher Einstieg in das Arbeitsrecht

17.10.2017 - 20.10.2017 Rantum/Sylt
17.10.2017 - 20.10.2017 Köln
24.10.2017 - 27.10.2017 München
31.10.2017 - 03.11.2017 Berlin
07.11.2017 - 10.11.2017 Hamburg

» **mehr Termine in 2018**

» **Einführung BetrVG II**

Betriebsverfassungsrecht sicher anwenden

17.10.2017 - 20.10.2017 Garmisch-Partenkirchen
17.10.2017 - 20.10.2017 Bonn
24.10.2017 - 27.10.2017 Travemünde/Ostsee
07.11.2017 - 10.11.2017 Bremen
14.11.2017 - 17.11.2017 Münster

» **mehr Termine in 2018**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminarartikel anklicken!



» **Alle Seminare in Dresden**

» **Burn-out im Berufsalltag**

17.10.2017 - 20.10.2017 Titisee-Neustadt
11.09.2018 - 14.09.2018 Überlingen/Bodensee
04.12.2018 - 07.12.2018 Celle/Lüneburger Heide

» **Europäische Gesetzgebung und Europäisches Parlament**

Einfluss auf deutsche Betriebe und Auswirkungen auf die tägliche BR-Arbeit

23.10.2017 - 27.10.2017 Offenburg bei Straßburg
11.06.2018 - 15.06.2018 Offenburg bei Straßburg
12.11.2018 - 16.11.2018 Offenburg bei Straßburg

» **Flexibilisierung von Arbeitszeit und Entlohnung**

Grenzen erkennen - Mitarbeiter schützen - starke Mitbestimmung nutzen

24.10.2017 - 27.10.2017 Köln
12.06.2018 - 15.06.2018 St. Peter-Ording/Nordsee
13.11.2018 - 16.11.2018 Ulm

Seminare für besondere Zielgruppen

» **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

» **Top-Know-how für Betriebsrat-Profis**

Aktuelles Arbeitsrecht und BetrVG für Vorsitzende, Stellvertreter und Freigestellte

17.10.2017 - 20.10.2017 München
18.09.2018 - 21.09.2018 Konstanz/Bodensee
20.11.2018 - 23.11.2018 Hamburg

» **Jugend- und Auszubildendenvertretung I**
Rechtssicher und überzeugend Interessen vertreten

17.10.2017 - 20.10.2017 Köln
14.11.2017 - 17.11.2017 Hamburg
28.11.2017 - 01.12.2017 Düsseldorf
05.12.2017 - 08.12.2017 Berlin
23.01.2018 - 26.01.2018 München

» **mehr Termine in 2018**

» **Aktuelle Rechtsprechung für die SBV**
Schwerbehindertenverfahren vor dem Sozialgericht

17.10.2017 - 20.10.2017 Berlin
28.11.2017 - 01.12.2017 Bremen
06.03.2018 - 09.03.2018 München
15.05.2018 - 18.05.2018 Koblenz
03.07.2018 - 06.07.2018 Berlin



» **Alle Seminare in Düsseldorf**

» **Protokoll- und Schriftführung des Betriebsrats I - mit PC**

Niederschriften, Beschlüsse, Widersprüche – schnell und effektiv dank PC

23.10.2017 - 27.10.2017 Düsseldorf
04.12.2017 - 08.12.2017 Hamburg
09.04.2018 - 13.04.2018 Dortmund
23.04.2018 - 27.04.2018 Nürnberg
14.05.2018 - 18.05.2018 Hamburg

» **mehr Termine in 2018**

» **Arbeitsrecht und BetrVG für Schwerbehindertenvertreter**

17.10.2017 - 20.10.2017 München

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminarartikel anklicken!

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

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](#)

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.

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:**

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.



» redaktion@poko.de

Tel. 0251 1350-1414
Fax 0251 1350-500

Erscheinungstag: 04.10.2017
Nächste Ausgabe: 06.11.2017

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](#)