



wünscht frohe Weihnachten und ein glückliches neues Jahr 2018

## INHALT

**Poko Adventskalender**  
» 24 tolle Gewinne für Sie

**Frage des Monats**  
» Müssen Arbeitgeber an Weihnachten Zuschläge zahlen?

**Schwerpunktthema**  
» Behinderung der BR-Wahl

**Aktuelle Entscheidungen**  
» I. Kündigung eines Betriebsratsmitglieds  
» II. Aufstockungsverlangen bei Teilzeit  
» III. (Alt-)Regelungen vor Betriebsratskonstituierung  
» IV. Unangemessene Benachteiligung  
» V. Wöchentliche Ruhezeit

**Wissenswertes**  
» Fehlzeiten-Report 2017

**Der besondere Seminartipp**  
» Neues Arbeits- und Sozialrecht 2018

**Praxistipp**  
» Betriebsratswahl & Kündigungsschutz

**Inhouse-Service**  
» Kollegen mit Suchtproblem - wie reagieren?

**Aktuelle Seminare**  
» in Kürze  
» für besondere Zielgruppen

**Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters**  
» ... zur Mitbestimmung bei Gehaltsanpassungen



Besuchen Sie uns auf facebook!

## Liebe Leserin, lieber Leser,



die Weihnachtszeit naht. Besinnlich ist unser Dezember-Newsletter dennoch nicht, dafür aber wie gewohnt spannend und informativ.

Viele von uns freuen sich in der Weihnachtszeit auf eine schöne entspannte Zeit im Kreis Ihrer Lieben, aber nicht alle haben dieses Glück und müssen auch während der Feiertage in ihren Betrieb. Haben diese Kollegen dann einen Anspruch auf einen finanziellen Ausgleich oder ist die Arbeit an den Feiertagen arbeitsrechtlich nichts anderes als "Business as usual"? Wenn Sie das interessiert, empfehle ich Ihnen die Frage des Monats.

Natürlich behandeln wir auch in diesem Newsletter ausführlich das Thema Betriebsratswahlen. Wie können Wahlbewerber sich wirksam gegen Eingriffe des Arbeitgebers wehren und welchen Kündigungsschutz haben eigentlich die Kandidaten? Antworten finden Sie in unserem Praxistipp und dem Schwerpunktthema "Behinderung der BR-Wahl".

Wem das zu wenig weihnachtlich ist, dem möchte ich unseren Adventskalender auf unserer Homepage ans Herz legen, mit tollen Gewinnen, die sicherlich auch den Weihnachtsskeptikern unter Ihnen ein Leuchten ins Gesicht zaubern werden.

Ich wünsche Ihnen jedenfalls viel Freude beim Lesen und einen guten Start in die Weihnachtszeit!

### Ihr Thomas Ramm

Syndikusrechtsanwalt und Leiter des Bereichs Rechtsreferenten

PS: Der rechtssichere Leitfaden für die Wahldurchführung mit Checklisten und Musterformularen wurde dieses Jahr für Sie aktualisiert:

**Betriebsratswahl** - Handbuch zur fehlerfreien Wahldurchführung (Wahlweise mit Stick oder CD) von Tilman Anuschek.

[Der direkte Link zum Buch.](#)



## Großes Gewinnspiel und täglich ein Bestseller!



Seien Sie neugierig, testen Sie Ihr Betriebsratswissen und gewinnen Sie. Öffnen Sie jeden Tag ein Türchen des Poko-Adventskalenders und spielen Sie mit. Hinter jedem Türchen verbirgt sich eine Quizfrage rund um die Betriebsratsarbeit. Unter den richtigen Antworten verlosen wir jeden Tag einen Bestseller des Jahres 2017!

Außerdem finden Sie täglich Hinweise für das große Gewinnspiel, das sich hinter einem der Türchen versteckt: Gewinnen Sie mit etwas Glück einen Weber-Tisch-Grill und interessante Hilfsmittel für Ihre Betriebsratswahl.

» [Poko Adventskalender](#)

## Frage des Monats

### Müssen Arbeitgeber an Weihnachten Zuschläge zahlen?



An Weihnachten wollen wohl die wenigsten Mitarbeiter gerne arbeiten. Die Verfasserin dieses Beitrags ist zumindest sehr froh, dass sie den Weihnachtsabend im Kreise ihrer Lieben verbringen darf. Aber nicht alle Arbeitnehmer haben dieses Glück. In einigen Betrieben muss auch an den Weihnachtsfeiertagen gearbeitet werden. Ist das bei Ihnen auch so? Dann wird Sie die Frage des Monats diesmal besonders interessieren.

#### Also zunächst einmal zu den Basics:

In Deutschland sind Sonntage und gesetzliche Feiertage grundsätzlich arbeitsfrei. Das regelt § 9 des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG). Aber jeder, der schon einmal ein Seminar bei uns besucht hat, weiß natürlich, dass es "grundsätzlich" immer heißt: Es gibt auch Ausnahmen! Diese findet man auch sofort im folgenden § 10 ArbZG. Hiernach sind unter anderem Notdienste der Feuerwehr, Krankenhäuser, Theater sowie Energie- und Versorgungsbetriebe von dem Verbot ausgenommen. So kann in diesen Betrieben der Arbeitgeber ohne Weiteres von seinen Mitarbeitern verlangen, dass diese auch am Sonntag zur Arbeit erscheinen.

#### Muss der Arbeitgeber einen Zeitausgleich für die Arbeit an Sonn- und Feiertage gewähren?

Ja, das muss er. Arbeitnehmern, die an einem Sonntag gearbeitet haben, ist innerhalb von zwei Wochen ein Ersatzruhetag zu gewähren. Arbeitet der Kollege an einem Feiertag, muss er binnen acht Wochen einen Ausgleichstag bekommen. Ein Anspruch auf einen zeitlichen Ausgleich steht den Arbeitnehmern somit zu. Übrigens muss jeder Arbeitnehmer an mindestens 15 Sonntagen im Jahr frei haben.

#### Wie sieht es mit Sonn- und Feiertagszuschlägen aus?

Entgegen der landläufigen Meinung haben Arbeitnehmer keinen gesetzlichen Anspruch auf Sonn- und Feiertagszuschläge (vgl. BAG 5 AZR 97/06). Das bedeutet aber nicht, dass die Kollegen bei Feiertagsarbeit leer ausgehen. Vielmehr kann sich ein Anspruch auch aus anderen Regelungen ergeben. Anspruchsgrundlagen hierfür können sich unter anderem im individualvertraglichen Arbeitsvertrag, in einer Betriebsvereinbarung, einer betrieblichen Übung oder einem anwendbaren Tarifvertrag finden.

#### Fazit:

Für Sonn- und Feiertag gibt es also nichts extra, zumindest nicht sofern es nicht vorher vereinbart wurde. Es kann sich daher lohnen, vor dem Fest noch einmal in den Arbeitsvertrag zu schauen.

**Eva-Maria Bendick**

Ass. Jur.

## Schwerpunktthema

**Behinderung der BR-Wahl - welche Rechte habe ich und wie kann ich sie durchsetzen?**



von **U. Schulze**  
Ass. jur., Dozent für Arbeitsrecht

Der Zeitpunkt der nächsten Betriebsratswahlen nähert sich und vielleicht hat der ein oder andere doch ein wenig die Befürchtung, dass die Wahlen nicht gänzlich störungsfrei ablaufen. Doch diese Befürchtungen muss niemand haben. Der Gesetzgeber hat in § 20 Abs. 1 und 2 BetrVG dem Umstand Rechnung getragen, dass eine Betriebsratswahl nicht nur durch den Arbeitgeber, sondern gegebenenfalls auch durch andere Personen behindert werden könnte. § 20 Abs. 1 und 2 BetrVG sichert die ungehinderte Durchführung der Wahl und schützt den einzelnen Arbeitnehmer in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts.

Umfasst werden dabei alle mit der Wahl zusammenhängenden oder ihr dienenden Handlungen, wie z. B. das Nichtzurverfügungstellen von Wahlräumen oder notwendigen Wahlunterlagen, das Zurückweisen eines Wahlvorschlags ohne gesetzlichen Grund, die Vernichtung von Wahlvorschlägen oder auch die Hinderung am Betreten des Wahllokals.

Zur Behinderung der Wahl im Sinne des § 20 BetrVG gehört ferner, wenn der Arbeitgeber durch besondere Verpflichtungen die Arbeitnehmer von der Wahl abhalten will. Sei es dadurch, dass er alle Mitarbeiter verpflichtet, einen Erste-Hilfe-Kurs zu absolvieren oder einzelne Mitarbeiter sogar unverhofft auf Dienstreise schickt. All dies stellt eine Behinderung der Wahl dar und ist rechtswidrig. Ebenfalls rechtswidrig sind die Fälle, in denen der Arbeitgeber versucht, durch die Gewährung von Vorteilen z. B. in Form von Lohnerhöhungen, Beförderungen oder Versetzung auf einen bevorzugten Arbeitsplatz den Mitarbeiter davon abzuhalten, für das Betriebsratsamt zu kandidieren.

Doch was hilft uns das alles, wenn sich niemand daran hält. Kurz gesagt, welche Möglichkeiten bestehen, den Störer für sein Verhalten zu belangen oder dafür Sorge zu tragen, dass er das störende Verhalten unterlässt. Dazu muss man wissen, dass ein Verstoß gegen § 20 Abs. 1 und 2 BetrVG bei Vorsatz eine strafbare Handlung darstellt und gemäß § 119 Abs. Nr. 1 BetrVG mit Geld oder Freiheitsstrafe bedroht ist. Allein dies sollte jeden davon abhalten, die Betriebsratswahlen zu behindern.

Doch gibt es auch einen Unterlassungsanspruch gegen den Störer? Also einen Anspruch, der dem Störer aufgibt, sein störendes Verhalten zu beenden? Hier finden sich bisher nur wenige Stimmen, die einen solchen Anspruch bejahen, so dass dieser Weg derzeit eher unberücksichtigt bleiben sollte.

Nicht uninteressant ist auch das Thema Kündigungen, die im Zusammenhang mit der Betriebsratswahl stehen. Klar ist in diesem Fall, dass Kündigungen von Arbeitnehmern, die einzig den Zweck haben, die Wahl zu behindern oder zu beeinflussen, nichtig sind, da § 20 Abs. 1 und 2 BetrVG ein gesetzliches Verbot enthalten.

Wahlbewerber und die zur Wahlversammlung des Wahlvorstands einladende Stelle haben zudem nach § 15 Abs. 3a KSchG einen besonderen Kündigungsschutz, der natürlich auch in den Fällen greift, in denen die Kündigung nicht einzig dem Zweck, die Wahl zu behindern, dient.

Aber auch der Arbeitgeber muss nicht alles dulden. Gerade beim Thema Wahlwerbung müssen die betrieblichen Interessen des Arbeitgebers berücksichtigt werden. Werbezettel können beispielsweise nur dann verteilt werden, wenn dies mit den betrieblichen Interessen des Arbeitgebers vereinbar ist. Andernfalls sind solche Tätigkeiten auf die Arbeitspausen zu beschränken.

Abschließend soll nicht unerwähnt bleiben, dass sich auf den Wahlschutz auch eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft berufen kann. Dies gilt unabhängig davon, ob eigene Gewerkschaftsmitglieder für den Betriebsrat kandidieren.

## Diskussionsforum



### Forum für Betriebsräte

Lust zur Diskussion?

Fragen zur BR-Arbeit?

Mal sehen, was die anderen sagen?

Jetzt mitreden!

### Seminartipps:

#### » Betriebsratswahl 2018 Erfolgreich wählen - Fehler vermeiden

12.12.2017 - 14.12.2017 Dresden  
19.12.2017 - 21.12.2017 Hamburg  
03.01.2018 - 05.01.2018 Düsseldorf  
09.01.2018 - 11.01.2018 Berlin  
16.01.2018 - 18.01.2018 Nürnberg

#### » mehr Termine

Gratis im Seminar: **Starter-Kit**

#### » Behinderung der Betriebsratsarbeit Aktives Handeln gegen Beeinträchtigungen und Schikane

29.10.2018 - 31.10.2018 Bremen  
18.12.2018 - 20.12.2018 München

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Tauschen Sie sich in unserem Forum aus zum Thema:  
**Behinderungen von Betriebsratswahlen**

## Aktuelle Entscheidungen

### I. Kündigung eines Betriebsratsmitglieds

Wird in einem Beschlussverfahren (§ 103 Absatz 2 Satz 1 BetrVG) rechtskräftig die Zustimmung des Betriebsrats zur außerordentlichen Kündigung eines Betriebsratsmitglieds ersetzt, kann sich der betroffene Arbeitnehmer im anschließenden Kündigungsschutzverfahren wegen der eingetretenen Bindungswirkung (auch) nicht mehr wirksam darauf berufen.

**LAG Hamm, Urteil vom 23. Juni 2017 - 13 Sa 18/17**

#### Hinweis für die Praxis:

Die Kündigung eines Betriebsratsmitglieds durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats. Wird diese nicht erteilt, kann der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht beantragen, die Zustimmung zu ersetzen. In diesem Verfahren ist das betroffene Betriebsratsmitglied Beteiligter und kann alle Argumente und Umstände, die zu seinen Gunsten sprechen, vorbringen. Das bedeutet aber auch, dass dann, wenn die Kündigung nach Abschluss des Zustimmungsersetzungsverfahrens ausgesprochen wird, der Arbeitnehmer im Kündigungsschutzprozess keine Argumente mehr vortragen kann, die er im Ersetzungsverfahren hätte vortragen können (sog. Präklusion).

### Seminartipp:

#### » Einführung BetrVG I Ihr Einstieg in das Betriebsverfassungsrecht

09.01.2018 - 12.01.2018 Köln  
16.01.2018 - 19.01.2018 München  
23.01.2018 - 26.01.2018 Berlin  
30.01.2018 - 02.02.2018 Würzburg  
06.02.2018 - 09.02.2018 Hamburg

#### » mehr Termine ...

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

### II. Aufstockungsverlangen bei Teilzeit

Berücksichtigt ein Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner Arbeitszeit angezeigt hat, trotz dessen Eignung nicht bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes, geht der Anspruch des Arbeitnehmers auf Verlängerung seiner Arbeitszeit unter, sobald der Arbeitgeber den Arbeitsplatz mit einem anderen Arbeitnehmer besetzt. Hat der Arbeitgeber den Untergang des Anspruchs des Arbeitnehmers zu vertreten?

**BAG, Urteil vom 18. Juli 2017 - 9 AZR 259/16**

#### Der Fall:

Die Klägerin ist seit 1989 bei der Beklagten als Krankenschwester zuletzt in Teilzeit beschäftigt und verlangt mit dem Verfahren eine Erhöhung ihrer arbeitsvertraglichen Regelarbeitszeit. Mit Schreiben vom 9.2.2015

### Seminartipp:

#### » Arbeitszeitregelungen im Betrieb I Gesetzliche Vorgaben überwachen und erfolgreich umsetzen

02.07.2018 - 06.07.2018 Hamburg  
10.09.2018 - 14.09.2018 Warnemünde/Ostsee  
22.10.2018 - 26.10.2018 Friedrichsh./Bodensee  
10.12.2018 - 14.12.2018 Köln

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

bekundete die Klägerin gegenüber der Beklagten unter Hinweis auf § 9 TzBfG ihr Interesse an einer Vollzeitstelle. Zum 1.4.2015 stellte die Beklagte fünf examinierte Krankenschwestern und Krankenpfleger in Vollzeit ein, ohne die Klägerin vorab über freie Stellen informiert zu haben.

Die Klägerin meint, sie habe gem. § 9 TzBfG Anspruch auf eine Vollzeitstelle. Für die von der Beklagten besetzten Stellen sei sie geeignet. Zudem leiste sie seit März 2012 erhebliche Überstunden. Jedenfalls schulde die Beklagte Schadensersatz in Form der Naturalrestitution und sei verpflichtet, ihr Angebot auf Abschluss eines Vollzeitarbeitsvertrages anzunehmen.

#### **Die Lösung:**

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. LAG und BAG haben sie, soweit sie noch Gegenstand des Berufungs- und Revisionsverfahrens war, abgewiesen. Die Klägerin hat aus § 9 TzBfG keinen Anspruch auf Erhöhung der Arbeitszeit mehr. Auch ein Anspruch auf Schadensersatz in Form der Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit durch Verpflichtung der Beklagten zum Abschluss eines entsprechenden Vertrags besteht nicht.

- Nach § 9 TzBfG hat ein Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.
- Der Beklagten ist die Erfüllung des etwaig bestehenden Anspruchs der Klägerin aus § 9 TzBfG aber aufgrund der Besetzung der freien Stellen zum 1. April 2015 unmöglich geworden mit der Folge, dass der Anspruch ausgeschlossen ist (§ 275 Abs. 1 BGB). Denn es besteht nach den Einstellungen der 5 Arbeitnehmer kein „freier Arbeitsplatz“ mehr, der besetzt werden soll.
- Auch der Umstand, dass die Klägerin regelmäßig Mehrarbeit in erheblichem Umfang leistete, ändert daran nichts. § 9 TzBfG knüpft den Anspruch des Arbeitnehmers an das Vorhandensein eines freien Arbeitsplatzes. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber einen neuen Arbeitsplatz schafft, um das Aufstockungsverlangen des Arbeitnehmers erfüllen zu können. Insbesondere erlegt das Gesetz dem Arbeitgeber nicht die Pflicht auf, zur Schaffung eines freien Arbeitsplatzes Überstunden abzubauen.
- Die Tatsache, dass die Beklagte das Verlangen der Klägerin dadurch vereitelt hat, dass sie 5 Stellen mit Vollzeitkräften besetzt hat, führt nicht dazu, dass die Klägerin Anspruch auf Schadensersatz in Form der "Naturalrestitution", also der Beschäftigung als Vollzeitkraft hat. Denn dafür besteht z. Zt. kein betrieblicher Bedarf mehr.
- Ob die Klägerin Anspruch auf Schadensersatz bzw. Entschädigung in Form von Geldersatz hat, bedurfte keiner Entscheidung, da die Klägerin einen entsprechenden Antrag nicht gestellt hat.

#### **Hinweis für die Praxis:**

Das vom BAG gefundene Ergebnis ist richtig, aber unbefriedigend. Denn das BAG trifft keine Aussage dazu, wie hoch der von der Klägerin möglicherweise zu verlangende Schadensersatz ist. Ist das die Vergütungsdifferenz zwischen der Vergütung der Teilzeit und der Vollzeitstelle? Sind Abschläge zu machen? In welcher Höhe?

Nicht nachvollziehbar ist für mich, dass die Klägerin (anwaltlich vertreten) nicht wenigstens hilfsweise finanziellen Schadensersatz verlangt hat. Denn dann hätte das BAG über diesen Gesichtspunkt entscheiden können. So wird es wohl eines weiteren Verfahrens durch die Instanzen bedürfen, um die Rechtslage klären zu lassen.

### **III. (Alt-)Regelungen vor Betriebsratskonstituierung**

Betriebliche Regelungen aus einer Zeit, in der es noch keinen Betriebsrat gab, werden mit der Wahl und Konstituierung eines Betriebsrats nicht automatisch unwirksam und gelten grundsätzlich zunächst fort. Der Betriebsrat kann aber unter Umständen die Unterlassung dieser Regelungen wegen der Verletzung von Mitbestimmungsrechten verlangen, wenn die Alt-Regelungen nicht wirksam arbeitsvertraglich mit den Arbeitnehmern vereinbart waren. Dann kann der Betriebsrat nicht auf eine Verhandlungslösung verwiesen werden.

#### **Seminartipp:**

##### **» Einführung BetrVG II Betriebsverfassungsrecht sicher anwenden**

19.12.2017 - 22.12.2017 Hamburg  
16.01.2018 - 19.01.2018 Berlin  
30.01.2018 - 02.02.2018 Düsseldorf  
20.02.2018 - 23.02.2018 München  
20.03.2018 - 23.03.2018 Hamburg  
10.04.2018 - 13.04.2018 Köln

**» mehr Termine ...**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

**Der Fall:**

Die Arbeitgeberin nahm im April 2015 ihre Betriebstätigkeit auf. Am 19.2.2016 konstituierte sich ein Betriebsrat.

Die Arbeitgeberin schloss mit allen Mitarbeitern schriftliche Arbeitsverträge ab, wonach die entsprechenden Tarifverträge Anwendung finden. Danach beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 39 Stunden. Die Arbeitsverträge enthalten zudem eine Klausel, wonach u. a. dynamisch die jeweils für den Betrieb vom Arbeitgeber einseitig vorgegebene "Arbeitszeit-Betriebsordnung" gilt. Dort ist geregelt, dass die wöchentliche Arbeitszeit pro Mitarbeiter bis zu 52 Stunden betragen kann.

Der Betriebsrat meint, die "Arbeitszeit-Betriebsordnung" sei unwirksam und verlangt die Unterlassung der Anordnung von Mehrarbeit (über 39 Stunden pro Woche hinaus) sowie die Unterlassung der einseitig vom Arbeitgeber durchgeführten Erstellung von Dienstplänen ohne vorherige Beteiligung des Betriebsrats.

**Die Lösung:**

Der Antrag des Betriebsrats hatte in allen Instanzen Erfolg.

Der Betriebsrat hat einen Anspruch auf Unterlassung sowohl der Anordnung von Mehrarbeit als auch der Dienstplangestaltung ohne Beteiligung des Betriebsrats.

- Die von der Arbeitgeberin durchgeführte Planung von Mehrarbeit ist grundsätzlich mitbestimmungspflichtig gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. Darüber hinaus bestimmt der Betriebsrat mit über Beginn und Ende der betrieblichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie die Dienstplangestaltung (§ 87 Absatz 1 Nr. 2 BetrVG).
- Verletzt der Arbeitgeber Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats gemäß § 87 BetrVG, kann letzterer die Unterlassung des mitbestimmungswidrigen Verhaltens (auch im Wege des einstweiligen Verfügungsverfahrens) verlangen.
- Der Unterlassungsanspruch des Betriebsrats ist auch nicht dadurch ausgeschlossen, dass die "Arbeitszeit-Betriebsordnung" bereits vor der Konstituierung des Betriebsrats im Februar 2016 in Kraft trat. Denn diese wurde wegen der "Jeweiligkeitsklausel" nicht wirksam in die Arbeitsverträge einbezogen. Mit der Klausel behält der Arbeitgeber sich nämlich das Recht vor, die Arbeitsbedingungen einseitig zu ändern. Dies weicht von allgemeinen Rechtsvorschriften im Sinne des § 307 Abs. 3 S. 1 BGB ab und hält einer AGB Kontrolle gemäß § 310 Abs. 4 S. 1 BGB nicht stand.

Somit muss der Arbeitgeber bei der Arbeitszeitgestaltung die vollen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats beachten. Tut er dies nicht, ist er zur Unterlassung des mitbestimmungswidrigen Verhaltens zu verpflichten.

**Hinweis für die Praxis:**

Hier handelt es sich um eine ganz wichtige Entscheidung. Leider ist in einstweiligen Verfügungsverfahren die Rechtsbeschwerde zum BAG nicht eröffnet. Es wäre wünschenswert, wenn das BAG einmal grundlegend zu der Frage Stellung nimmt, welche "Altregelungen", die vor Konstituierung des Betriebsrats vom Arbeitgeber einseitig geschaffen worden sind, wie bzw. wie lange fortwirken.

---

#### **IV. Unangemessene Benachteiligung**

Wird die gesetzliche Kündigungsfrist für einen Arbeitnehmer in Allgemeinen Geschäftsbedingungen erheblich verlängert, kann darin auch dann eine unzulässige, weil unangemessene Benachteiligung liegen, wenn die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber in gleicher Weise verlängert wird.

**BAG, Urteil vom 26. Oktober 2017 - 6 AZR 158/16**

**Der Fall:**

Die klagende Arbeitgeberin beschäftigte den beklagten Arbeitnehmer seit Dezember 2009 als Speditionskaufmann in einer 45-Stunden-Woche gegen eine Vergütung von 1.400,00 Euro brutto. Im Juni 2012

#### **Seminartipp:**

» **Einführung in das Arbeitsrecht I  
Ihr erfolgreicher Einstieg in das Arbeitsrecht**  
12.12.2017 - 15.12.2017 Dresden  
19.12.2017 - 22.12.2017 Düsseldorf  
16.01.2018 - 19.01.2018 München  
30.01.2018 - 02.02.2018 Köln  
20.02.2018 - 23.02.2018 Hamburg  
» **mehr Termine ...**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!

unterzeichneten die Parteien eine Zusatzvereinbarung, wonach sich die einzuhaltende Kündigungsfrist für beide Seiten auf drei Jahre zum Monatsende verlängerte, und hob das monatliche Bruttogehalt auf 2.400,00 Euro zuzüglich Prämie an. Das Entgelt sollte bis zum 30. Mai 2015 nicht erhöht werden und bei einer späteren Neufestsetzung wieder mindestens zwei Jahre unverändert bleiben.

Nachdem ein Kollege des Beklagten festgestellt hatte, dass auf den Computern der Niederlassung im Hintergrund das zur Überwachung des Arbeitsverhaltens geeignete Programm "PC Agent" installiert war, kündigten der Beklagte und weitere fünf Arbeitnehmer am 27. Dezember 2014 ihre Arbeitsverhältnisse unter Beachtung der gesetzlichen Kündigungsfrist zum 31. Januar 2015. Die Klägerin will mit der Klage festgestellt wissen, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten bis zum 31. Dezember 2017 fortbesteht.

#### **Die Lösung:**

LAG und BAG haben die Klage abgewiesen.

Die in AGB enthaltene Verlängerung der Kündigungsfrist benachteiligt den Beklagten im Einzelfall entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen. Sie ist deshalb nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. Bei einer vom Arbeitgeber vorformulierten Kündigungsfrist, die wesentlich länger ist als die gesetzliche Regelfrist des § 622 Abs. 1 BGB, ist nach Abwägung aller Umstände des Einzelfalls unter Beachtung von Art. 12 Abs. 1 GG zu prüfen, ob die verlängerte Frist eine unangemessene Beschränkung der beruflichen Bewegungsfreiheit darstellt. Das LAG hat zu Recht eine solche unausgewogene Gestaltung trotz der beiderseitigen Verlängerung der Kündigungsfrist bejaht. Der Nachteil für den Beklagten wurde nicht durch die vorgesehene Gehaltserhöhung aufgewogen, zumal die Zusatzvereinbarung das Vergütungsniveau langfristig einfroren.

#### **Hinweis für die Praxis:**

Bei der Überprüfung von AGB geht die Rechtsprechung grundsätzlich davon aus, dass eine "geltungserhaltende Reduktion" unwirksamer Klauseln nicht möglich ist. Vielmehr ist die Klausel insgesamt unwirksam. An ihre Stelle tritt die gesetzliche Regelung.

Allerdings kann sich der "Verwender" der Klausel, hier also der Arbeitgeber, der den Arbeitsvertrag vorgegeben hat, nicht auf die Unwirksamkeit der Klausel berufen. Demgemäß hätte der Arbeitgeber, wenn er kündigen wollte, eine Kündigungsfrist von 3 Jahren einhalten müssen.

## **V. Wöchentliche Ruhezeit**

Am wievielten Tag ist zu ruhen? Diese Frage spielt nicht nur in der Diskussion um die vorweihnachtlichen Öffnungszeiten eine Rolle. Höchste Zeit für einen Ruhetag ist es ...

**EuGH, Urteil vom 9. November 2017 - C-306/16**

#### **Seminartipp:**

» **Europarecht für Betriebsräte**  
**Auswirkungen der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs**

02.07.2018 - 06.07.2018 Trier

15.10.2018 - 19.10.2018 Trier

**Mit Besuch des EuGH in Luxemburg**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

**nach zwölf Tagen**, so der EuGH im Fall eines Casino-Angestellten in Portugal.

Der EuGH hat nun entschieden, dies bedeute gerade nicht, dass die wöchentliche Ruhezeit spätestens nach sechs Arbeitstagen gewährt werden müsse. Die Ruhezeit könne auch direkt zu Beginn oder am Ende des Sieben-Tage-Zeitraums liegen, mit dem Ergebnis, dass bei Betrachtung eines Zwei-Wochen-Zeitraums bis zu zwölf Tage am Stück gearbeitet werden kann.

Begründung des EuGH ist, dass der Zeitpunkt der Mindestruhezeit in der EU-Arbeitszeitrichtlinie im Wortlaut nicht festgelegt sei und die Richtlinie eine gewisse Flexibilität erlaube. Jedem Arbeitnehmer müsse zwar eine angemessene Ruhezeit zur Verfügung stehen. Hinsichtlich des konkreten Zeitpunkts bleibe den Mitgliedsstaaten jedoch ein Ermessenszeitraum. Diese Auslegung könne auch den Beschäftigten zugutekommen, weil sie aufeinanderfolgende Ruhetage am Ende und am Anfang des jeweiligen Zwei-Wochen-Zeitraums zulasse.

In Deutschland sieht § 11 ArbZG für Fälle, in denen ausnahmsweise sonntags gearbeitet werden darf, zwingend einen Ersatzruhetag innerhalb eines Zeitraums von zwei Wochen vor. Der Ersatzruhetag soll dabei unmittelbar in Verbindung mit der in § 5 ArbZG vorgesehenen Ruhezeit gewährt werden, soweit dem technische oder organisatorische Gründe nicht entgegenstehen.

Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen gemäß § 11 Abs. 1 ArbZG beschäftigungsfrei bleiben. Allerdings kann davon durch Tarifvertrag oder aufgrund einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung abgewichen werden. Insbesondere die Tariföffnungsklauseln des § 12 Nr. 1 und Nr. 2 ArbZG erlauben es den Tarifvertragsparteien allerdings, die Anzahl der beschäftigungsfreien Sonntage und Ersatzruhetage zu verringern oder abweichende Ausgleichszeiträume zu vereinbaren.

### Fehlzeiten-Report 2017



#### Krise und Gesundheit - Ursachen, Prävention, Bewältigung

Jährlich wird vom Wissenschaftlichen Institut der AOK (WIdO), der Universität Bielefeld und der Beuth Hochschule für Technik Berlin der Fehlzeiten-Report herausgegeben. Darin wird umfassend über die Krankenstandsentwicklung in der deutschen Wirtschaft informiert. Er analysiert detailliert die Arbeitsunfähigkeit in den einzelnen Branchen und deren Gründe und Muster.

25 Fachbeiträge nehmen in diesem Jahr schwerpunktmäßig Krisen als Wendepunkte für das eigene Leben, die Familie oder das Unternehmen und deren Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Beschäftigten unter die Lupe.

Neben Möglichkeiten zur Bewältigung von Krisen werden Angebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements dargestellt.

Sowohl persönliche Krisen, wie Krankheit oder Tod, als auch Krisen innerhalb des Unternehmens oder des Teams sowie berufsbedingte Gefährdungen haben Einfluss auf die Mitarbeiter und können oftmals gravierende Folgen mit somatischen Problemen bis hin zu einer eingeschränkten Erwerbstätigkeit haben. Die psychischen und sozialen Auswirkungen von Krisen und Unternehmen selbst können also erheblich sein. Für den Beschäftigten können sie zur Ausgrenzung aus der Arbeitswelt und somit sozialen Isolation führen, dem Unternehmen droht der Verlust einer guten Fachkraft, häufig verbunden mit hohen Folgekosten.

Betriebsräte, Personalverantwortliche sowie alle, die mit Arbeits- und Gesundheitsschutz befasst sind, erfahren in diesem Ratgeber, wie Firmen bei kritischen Lebensereignissen Hilfestellung leisten können und welche Angebote ein Betriebliches Gesundheitsmanagement hinsichtlich Prävention und Bewältigung bieten kann.

» [Unsere Seminartipps zu Gesundheitsschutz, psychosozialen Stress und Sucht.](#)

## Der besondere Seminartipp

### Neues Arbeits- und Sozialrecht 2018

Unsere Tagesveranstaltung ist für viele Arbeitnehmervertreter, die sich einen schnellen Überblick über die wichtigsten Neuerungen im Arbeits- und Sozialrecht verschaffen möchten, zur unverzichtbaren Institution geworden. Die oft komplizierten Zusammenhänge und Verzahnungen zwischen Arbeits- und Sozialrecht werden durch unsere beiden Experten verständlich, abwechslungsreich und praxisnah dargestellt.



#### » Neues Arbeits- und Sozialrecht 2018

17.01.2018 Frankfurt/Main

23.01.2018 München

31.01.2018 Düsseldorf

06.02.2018 Stuttgart

14.02.2018 Berlin

» [mehr Termine ...](#)

Die Inhalte konzentrieren sich dabei auf die jüngsten gesetzlichen Neuerungen, wesentliche aktuelle Rechtsprechung und Änderungen sowie Tendenzen im Arbeits- und Sozialrecht.

- **Aktuelles Wissen kompakt an nur 1 Tag**
- **Bewährtes Top-Referentenduo - bestätigt durch viele Stammkunden**
- **Verständlich, lebendig, hochinteressant, aus der Praxis für die Praxis**
- **Laufende Aktualisierung bis zum Veranstaltungstag**

**Begeisterte Teilnehmer seit fast 20 Jahren, z. B.:**







## Praxistipp

### Betriebsratswahl & Kündigungsschutz

Wahlbewerber sollen im Wahlkampf auch brisante Themen ansprechen können, ohne Repressalien seitens des Arbeitgebers befürchten zu müssen. § 15 Abs. 1, Abs. 3 und Abs. 3a KSchG soll deshalb verhindern, dass Initiatoren einer Betriebsratswahl und Kandidaten für das Betriebsratsamt durch eine Kündigung oder deren Androhung vom Arbeitgeber unter Druck gesetzt werden.

#### 1. Wahlvorstand und Wahlinitiatoren

Die Kündigung eines Mitglieds des Wahlvorstands ist nach § 15 Abs. 3 KSchG vom Zeitpunkt seiner Bestellung an bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig. Es sei denn, es liegen wichtige Gründe im Sinne des § 626 BGB zur Kündigung ohne Kündigungsfrist sowie die Zustimmung des amtierenden Betriebsrats (§ 103 BetrVG) bzw. deren rechtskräftige Ersetzung durch ein Arbeitsgericht vor.

In einem Zeitraum von 6 Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses kommt ebenfalls nur eine außerordentliche Kündigung in Betracht. Eine Zustimmung des amtierenden Betriebsrats oder deren Ersetzung durch das Arbeitsgericht ist dann jedoch nicht erforderlich.

#### Achtung:

- Der Sonderkündigungsschutz gilt nur für die tatsächlich gewählten Mitglieder des Wahlvorstands. Wer lediglich **Kandidat für den Wahlvorstand** ist, genießt keinen Sonderkündigungsschutz - so das BAG.
- Da **Wahlhelfer** ebenfalls nicht zum Wahlvorstand gehören, genießen auch sie keinen besonderen Kündigungsschutz nach § 15 Abs. 3 KSchG, § 103 BetrVG.

Wird der Wahlvorstand nicht vom amtierenden Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat gebildet, bspw. bei einer erstmals durchzuführenden Betriebsratswahl, kann er auf einer Betriebsversammlung oder auf Antrag von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern vom Arbeitsgericht bestellt werden.

Diese Arbeitnehmer, die sog. **Initiatoren einer Betriebsratswahl**, genießen vom Zeitpunkt der Einladung bzw. der Antragstellung bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses denselben Kündigungsschutz wie Mitglieder des Wahlvorstands.

Sollte es nicht zur Wahl eines Betriebsrats kommen, beträgt der Kündigungsschutz für die Initiatoren der Wahl nur drei Monate, beginnend mit dem Zeitpunkt der Einladung zur Betriebsversammlung zur Wahl eines Wahlvorstands (§ 15 Abs. 3a KSchG).

#### 2. Wahlkandidaten

Bewerbern für einen Sitz im Betriebsrat kann ab dem Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlags **bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses** ebenfalls nur außerordentlich aus wichtigem Grund gekündigt werden und wenn außerdem die Zustimmung des Betriebsrats bzw. deren Ersetzung durch das Arbeitsgericht vorliegt.

Wie es sich **ab dem Zeitpunkt der Bekanntgabe** des Wahlergebnisses verhält, hängt vom Ergebnis für den jeweiligen Bewerber ab:

##### a) Erfolgreiche Kandidatur

Ein gewähltes Betriebsratsmitglied ist für die Dauer seiner Amtszeit nur aus wichtigem Grund und mit Zustimmung des Betriebsrats bzw. deren Ersetzung durch das Arbeitsgericht kündbar (§ 15 Abs. 1 KSchG). Das betrifft auch das Jahr nach Ende der Amtszeit - da genießt das Mitglied den "nachwirkenden Kündigungsschutz": Auch hier ist die Kündigung nur außerordentlich möglich, allerdings bedarf es dann keiner Zustimmung des Betriebsrats mehr.

##### b) Wahl zum Ersatzmitglied

Wird ein Bewerber zum Ersatzmitglied des Betriebsrats gewählt, so genießt er zunächst nachwirkenden Kündigungsschutz nach § 15 Abs. 3 KSchG für die Dauer von sechs Monaten. Während dieser Zeit kann ihm nur außerordentlich, aus wichtigem Grund gekündigt werden.

Der besondere Kündigungsschutz nach § 15 Abs. 1 Satz 1 KSchG besteht für ein Ersatzmitglied nur, solange es ein zeitweilig verhindertes ordentliches Betriebsratsmitglied gem. § 25 Abs. 1 S. 2 BetrVG tatsächlich vertritt.

### c) Erfolgreiche Kandidatur

Wird ein Bewerber nicht in den Betriebsrat gewählt, gilt der nachwirkende Kündigungsschutz für sechs Monate ab Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Auch ihm kann in dieser Zeit nur außerordentlich gekündigt werden, allerdings ist die Zustimmung des Betriebsrats bzw. deren Ersetzung durch das Arbeitsgericht nicht erforderlich.

Das gleiche gilt für gewählte Kandidaten, die die Wahl nicht annehmen.

#### Kurz zusammen gefasst:

#### Sonderkündigungsschutz gilt für Mitglieder des Wahlvorstands:

**AB:** Zeitpunkt der Bestellung für den Wahlvorstand

**BIS:** 6 Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses

#### Kandidaten für das Betriebsratsamt:

**AB:** Aufstellung des Wahlvorschlags

**BIS:** 6 Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses

#### gewählte Betriebsratsmitglieder:

**AB:** Beginn der Amtszeit

**BIS:** 12 Monate nach Ende der Amtszeit

#### Ersatzmitglieder des Betriebsrats:

Immer, wenn ein ordentliches Betriebsratsmitglied vertreten wird, bis 12 Monate danach

## Inhouse-Service

### Kollegen mit Suchtproblem - wie reagieren?



von **B. Samberger**

Diplom-Sozialpädagoge, Systemischer Berater und Therapeut

Vor einigen Tagen fragte mich eine Betriebsrätin in einer Schulung, ob sie etwas hätte sagen sollen, als sie mitbekam, dass einer ihrer Kollegen mit einer morgendlichen Alkoholfahne zur Arbeit angetreten sei. Und wenn ja, wer hier die richtige Ansprechperson gewesen wäre. Ihn selber anzusprechen hätte sie sich nicht getraut, da dieses Thema im Betrieb nicht besprechbar sei. Außerdem sei er ein Mann - da darf man das Thema Alkohol ohnehin nicht ansprechen.

Ich erlebe immer wieder, wie Arbeitnehmervorteiler sich in einer Zwickmühle befinden, wenn es um den Umgang mit Kollegen geht, die offensichtlich zumindest einen missbräuchlichen Alkoholkonsum haben. Ein Fass aufmachen - ein süffisanter Ausdruck in dieser Themendebatte - oder doch lieber den Mund halten, um ihn sich nicht zu verbrennen oder den Kollegen vermeintlich zu schützen?

Gerade weil der Übergang vom Suchtmittelgebrauch über das missbräuchliche Trinken bis hin zur chronischen Abhängigkeit fließend (und im Falle des Alkohols ist das ruhig wörtlich zu nehmen) ist, ist die Grenze des "ab wann muss man reagieren?" nicht genau definiert.

Insbesondere in der Vorweihnachtszeit, in der in vielen Betrieben Weihnachtsfeiern oder gemeinsame Weihnachtsmarktbesuche mit reichlich Glühweingenuss (Glühweinmissbrauch klingt nicht so schön, wenn er mit weihnachtlichen Klängen untermalt ist) angesagt sind, kann man sich im Betriebsrat diese Fragen stellen:

- Wie gehen wir im Betrieb generell mit Suchtmitteln um?
- Gibt es ein Alkoholverbot? Wird es eingehalten? Wie steht es mit den Ausnahmen?
- Haben/wollen wir eine Betriebsvereinbarung, in der eine genaue Vorgehensweise im Umgang mit suchtkranken Mitarbeitern festgelegt ist (Stufenplan)?
- Werden klare Aussagen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes umgesetzt?

Der Umgang mit diesen Situationen erfordert Übung. Bereits das Erkennen von Symptomen und Merkmalen, die auf einen riskanten oder krankhaften Alkoholkonsum hinweisen, will geschult werden. Ihr dürft sicher sein: Wenn ein Suchtkranker einmal "entdeckt" worden ist, ist seine Bereitschaft, gegen seine Krankheit etwas zu tun, entschieden höher, weil er diesen Leidensdruck nicht mehr aushalten kann. Dazu braucht er eure Unterstützung, die richtige Reaktion der Vorgesetzten und ein klares Konzept.



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:  
Gerlinde Rau, Diplom-Pädagogin  
Heike Holtmann, Ass. jur. & Mediatorin  
Tel.: 0251 1350-6666  
Fax: 0251 1350-6999  
[inhouse@poko.de](mailto:inhouse@poko.de)

## Aktuelle Seminare

### Seminare in Kürze

#### » [BetrVG - Kompakt I](#)

##### **Ihr rechtlicher Einstieg in die Betriebsratsarbeit**

23.01.2018 - 26.01.2018 Münster  
13.03.2018 - 16.03.2018 Hamburg  
10.04.2018 - 13.04.2018 München  
17.04.2018 - 20.04.2018 Berlin  
24.04.2018 - 27.04.2018 Timmendorfer Strand

» [mehr Termine ...](#)

**Gratis im Seminar: Starter-Kit**

#### » [Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen im Betrieb](#)

##### **Ermittlung, Minderung und Verhinderung psychischer Gefährdungsfaktoren**

13.02.2018 - 16.02.2018 Hamburg  
03.07.2018 - 06.07.2018 Traben-Trarbach/Mosel  
11.09.2018 - 14.09.2018 Sellin/Rügen  
16.10.2018 - 19.10.2018 Bernried/Starnberger See  
11.12.2018 - 14.12.2018 Essen

#### » [Betriebsratswahl für Fortgeschrittene](#)

##### **Bringen Sie Ihr Wissen auf Vordermann!**

11.12.2017 - 11.12.2017 Frankfurt/Main  
23.01.2018 - 23.01.2018 Stuttgart  
01.02.2018 - 01.02.2018 Düsseldorf  
05.02.2018 - 05.02.2018 Hamburg  
20.02.2018 - 20.02.2018 Berlin

» [mehr Termine ...](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminarartikel anklicken!



Foto: Poko-Institut

» [Alle Seminare in Münster](#)

#### » [Arbeits- und Gesundheitsschutz II - Gefährdungsbeurteilung](#)

**Risiken erkennen und wirkungsvoll beseitigen**  
12.12.2017 - 15.12.2017 Köln  
30.01.2018 - 02.02.2018 Berlin  
18.09.2018 - 21.09.2018 St. Peter-Ording/Nordsee  
23.10.2018 - 26.10.2018 Heidelberg/Leimen  
20.11.2018 - 23.11.2018 Münster

» [mehr Termine ...](#)

### Seminare für besondere Zielgruppen

### » Industrie 4.0 - Die Zukunft der (Betriebsrats-)Arbeit

#### Digitalisierung der Industrie - starke Individualisierung und hohe Flexibilität

16.01.2018 - 19.01.2018 Frankfurt/Main  
05.06.2018 - 08.06.2018 Hannover  
17.07.2018 - 20.07.2018 München  
04.09.2018 - 07.09.2018 Dortmund  
23.10.2018 - 26.10.2018 Travemünde/Ostsee  
» [mehr Termine ...](#)

NEU!

#### » Die neue Europäische Datenschutzgrundverordnung Was die EU-DSGVO und das BDSG-Neu für deutsche Betriebe bedeutet

16.01.2018 - 16.01.2018 Hamburg  
30.01.2018 - 30.01.2018 Stuttgart  
19.02.2018 - 19.02.2018 Düsseldorf  
14.05.2018 - 14.05.2018 Berlin  
12.06.2018 - 12.06.2018 München  
» [mehr Termine ...](#)

#### » Durchsetzung von Informationsansprüchen Geltendmachung und Kontrolle

17.01.2018 - 19.01.2018 Hamburg  
18.07.2018 - 20.07.2018 Leipzig  
07.11.2018 - 09.11.2018 Dortmund

#### » Betriebsratswahl 2018 - das vereinfachte Wahlverfahren

#### Wählen leicht gemacht für Betriebe mit bis zu 100 Wahlberechtigten

12.12.2017 - 13.12.2017 München  
19.12.2017 - 20.12.2017 Hamburg  
10.01.2018 - 11.01.2018 Berlin  
17.01.2018 - 18.01.2018 Düsseldorf-Erkrath  
24.01.2018 - 25.01.2018 Stuttgart

» [mehr Termine ...](#)

Gratis im Seminar: **Starter-Kit**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!



Foto: Köln

#### » Alle Seminare in Köln

#### » Das Flexi-Rentengesetz – selbstbestimmter in den Ruhestand

#### Neue Hinzuverdienstmöglichkeiten oder schneller in die Rente - so geht's!

29.01.2018 - 29.01.2018 München  
23.04.2018 - 23.04.2018 Hamburg  
18.06.2018 - 18.06.2018 Frankfurt/Main

#### » Aktuelle Rechtsprechung am Bundesarbeitsgericht

#### Mit Gerichtsbesuch!

22.01.2018 - 26.01.2018 Erfurt  
12.03.2018 - 16.03.2018 Erfurt  
04.06.2018 - 08.06.2018 Erfurt  
02.07.2018 - 06.07.2018 Erfurt  
10.09.2018 - 14.09.2018 Erfurt

» [mehr Termine ...](#)

#### Alle Seminare mit Gerichtsbesuch

## Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

### Können Mitarbeiter - ohne Mitbestimmung des Betriebsrats - von Gehaltanpassungen ausgeschlossen werden?



Zwischen einem tarifungebundenen Arbeitgeber und dem Betriebsrat sind für einen bestimmten Arbeitnehmer-Empfängerkreis (mehrere konkret aufgeführte Geschäftsbereiche) leistungsabhängige Prozentsätze vereinbart, um die deren Gehalt mindestens und höchstens ansteigt. Einer dieser konkret aufgeführten Geschäftsbereiche soll in Zukunft jedoch nicht mehr berücksichtigt werden. Geht das ohne Beteiligung des Betriebsrats?

In diesem Fall, so vom BAG am 21.02.2017 (1 ABR 12/15) entschieden, nein.

Denn im Ergebnis geht es nicht um eine mitbestimmungsfreie Festlegung des Empfängerkreises, (die sich allerdings je nach Sachlage am betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz § 75 Abs. 1 BetrVG messen lassen müsste - BAG 26.4.2016 - 1 AZR 435/14).

Vielmehr stellt die Herausnahme des Geschäftsbereichs einen (geänderten) Entlohnungsgrundsatz im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG dar und ist somit mitbestimmungspflichtig.

Bei tarifungebundenen Arbeitgebern sind Änderungen im Entgeltsystem meist mitbestimmungspflichtig. Dies setzt allerdings lt. einer weiteren Entscheidung des BAG - und das in dieser Deutlichkeit neu - voraus, dass die Entlohnungsgrundsätze, wie im oben genannten Fall, auch unter Mitbestimmung des Betriebsrats eingeführt wurden (BAG 24.1.2017 - 1 AZR 772/14). Dies dürfte in der Praxis eher die Ausnahme sein, zumal Betriebsräte

bei der Einführung von Sonderzuwendungen wohl häufig nicht auf ihr Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bestehen.

Liegt also keine Tarifbindung vor, ist es **in der Betriebsrats-Praxis wichtig**, dass Betriebsräte sich bei der Einführung von Sonderzuwendungen einbringen!  
Das muss nicht unbedingt durch Betriebsvereinbarung erfolgen. Auch eine ausdrückliche Zustimmung zu den Verteilungsmodalitäten ist ausreichend. Bloße passive Duldung reicht hingegen nicht aus (NZA 2017, S.1217 ff. (1224)).

Ebenfalls interessant: "Mitbestimmungsfreie Anrechnung von Tariflohnerhöhungen auf außertarifliche Zulagen", können Sie auf [Twitter](#) verfolgen.



## Kontakt & Impressum

### Haben Sie noch Fragen?

Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail:  
[admin@poko.de](mailto: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](mailto:info@poko.de)  
» [www.poko.de](http://www.poko.de)

### Redaktionsteam Poko Newsletter für Betriebsräte:

» [redaktion@poko.de](mailto:redaktion@poko.de)

Tel. 0251 1350-1414  
Fax 0251 1350-500

Erscheinungstag: 01.12.2017  
Nächste Ausgabe: 08.01.2018