



INHALT

Frage des Monats

- » Betriebsratsamt und befristeter Arbeitsvertrag

Schwerpunktthema

- » BR-Wahl 2018 - Tipps Teil III

Aktuelle Entscheidungen

- » I. d'Hondtsches Höchstzahlverfahren
- » II. Massentlassungsanzeige und Leiharbeiternehmer
- » III. Informationsverlangen des Wirtschaftsausschusses
- » IV. Zweite Befristung beim gleichen Job?

Wissenswertes

- » 3 Ziele der Wahlwerbung erreichen

Der besondere Seminartipp

- » Kongress für Betriebsräte

Praxistipp

- » Die Betriebsvereinbarung

Inhouse-Service

- » Sexuelle Belästigung ist kein Kavaliersdelikt

Aktuelle Seminare

- » in Kürze
- » für besondere Zielgruppen

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » Weihnachtzuschläge



Besuchen Sie uns auf facebook!

Liebe Leserin, lieber Leser,



alles Gute zum neuen Jahr!

Beim Start ins Jahr der Betriebsratswahl 2018 dürfen weitere bewährte Poko-Tipps zur Wahl nicht fehlen. Dieses Mal: Was ist am Wahltag und bei der Stimmabgabe, insbesondere auch hinsichtlich der Wahl-Urne zu beachten?

Auch wenn bei Ihnen derzeit keine Wahl ins Haus steht, lohnt sich ein genauer Blick, u. a. auf die Infos zum Wirtschaftsausschuss, zur Massentlassungsanzeige und zum Schutz vor sexueller Belästigung.

Viel Lesevergnügen mit dem ersten Poko-Newsletter dieses Jahres wünscht

Kerstin Heinz

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

PS: Online-Service für Ihre **Betriebsratswahl**: Unsere aktuellen Informationen, praktischen Tipps und wichtigen Wahlhelfer ergänzen wir auch hier regelmäßig für Sie!

www.betriebsratswahlen.de



Frage des Monats

Rechtfertigt das Betriebsratsamt eine Befristung des Arbeitsvertrags?



Befristungen sind immer wieder ein Anlass für jede Menge arbeitsrechtliche Probleme. Noch komplizierter wird es, wenn ein Betriebsratsmitglied einen befristeten Vertrag hat. Das ist grundsätzlich auch zulässig. Aber das gilt nicht für jeden Fall.

» [Lesen Sie weiter ...](#)

Der Fall:

Der klagende Arbeitnehmer war bei einem Personalvermittler seit 2008 befristet beschäftigt. Insgesamt gab es 6 Verlängerungen. Die letzte Befristung sollte im Juli 2011 enden. Im gleichen Monat wurde der Kläger auch in den Betriebsrat gewählt. Der frisch gewählte Betriebsrat sah aufgrund seines Amtes die Befristung als unwirksam an und ging gerichtlich gegen diese vor.

Im Rahmen eines Vergleichs wurde festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis bis zum 31.12.2012 bestehen sollte. Dem klagenden Arbeitnehmer reichte dies nicht. Um den Grundsatz der personellen Kontinuität des Betriebsratsamtes zu wahren, sei es erforderlich, dass sein Arbeitsverhältnis bis zum Ende der Amtszeit des Betriebsratsamtes andauert. Das wäre mindestens der 01.03.2014 gewesen.

Die Entscheidung:

Das BAG gab dem klagenden Arbeitnehmer recht. Es entschied, dass das Arbeitsverhältnis nicht bereits zum 31.12.2012 endete. Zwar sei die „Sicherung der persönlichen Kontinuität der Betriebsratsstätigkeit“ ein „sonstiger Sachgrund“ im Sinne des § 14 Abs.1 TzBfG. In einem solchen Fall muss die Befristung aber dann geeignet und erforderlich sein, um diesen Zweck der Kontinuitätssicherung zu erfüllen. Und hierin liegt genau der Knackpunkt: Diesen Zweck kann eine Befristung nach Ansicht der BAG-Richter nämlich nur dann erfüllen, wenn das Arbeitsverhältnis bis zum Ende der Amtsperiode des Betriebsrats bestehen bleibt. Im oben beschriebenen Fall wäre das also mindestens der 01.03.2014 gewesen. Besondere Umstände, die eine andere Beurteilung gerechtfertigt hätten, verneint das BAG.

Fazit:

Tja, man kann nicht alles haben. Wünschenswert wäre es natürlich, wenn Befristungen bei Betriebsratsmitgliedern praktisch gar nicht mehr vorkommen würden. Aber immerhin müssen sie, falls es sie gibt, bis zur nächsten Wahl andauern.

Eva-Maria Bendick
Ass. jur.

Schwerpunktthema

Praktische Tipps zur Planung und Durchführung der Betriebsratswahlen 2018



von **Tilman Anuschek**
Vorsitzender Richter am LAG

Teil III: Der Wahltag/Die Stimmabgabe

Im Regelfall erfolgt die Stimmabgabe persönlich durch Besuch des Wahllokals oder der Wahlbetriebsversammlung. Diese Art der Stimmabgabe ist besonders gut geeignet, die Freiheit der Wahlentscheidung und den Schutz des Wahlheimnisses zu garantieren, weil die Wahl unter Beobachtung des Wahlvorstands stattfindet und bei ordnungsgemäßer Ausstattung des Wahllokals eine unbeobachtete Stimmabgabe garantiert ist.

Andererseits kann das Aufsuchen des Wahllokals für einzelne Arbeitnehmer wegen Ortsabwesenheit unmöglich oder jedenfalls unzumutbar sein. Um eine möglichst hohe Wahlbeteiligung zu erreichen, sieht die Wahlordnung auch eine andere Möglichkeit der Stimmabgabe vor, nämlich die Briefwahl, die in der Wahlordnung als **schriftliche Stimmabgabe** bezeichnet wird.

Beide Möglichkeiten der Stimmabgabe müssen sorgfältig vorbereitet werden.

» [Lesen Sie weiter ...](#)

Beide Möglichkeiten der Stimmabgabe müssen sorgfältig vorbereitet werden.

1. **Die schriftliche Stimmabgabe per Briefwahl** kann stets nur die zweitbeste Lösung sein, die nur im Ausnahmefall genutzt werden darf. Sie ist gut, weil sie eine hohe Wahlbeteiligung fördert. Sie ist schlecht, weil die Freiheit der Wahl und das Wahlgeheimnis bei der Stimmabgabe nüchtern betrachtet nicht garantiert werden können. Außerdem ist sie für die Wähler kompliziert und führt daher unverhältnismäßig oft zu ungültigen Versuchen sich an der Wahl zu beteiligen.

Der Wahlvorstand sollte sich daher bei der Anordnung einer Briefwahl zurückhalten und die gesetzlichen Grenzen aus § 24 WahlO genau beachten. Eine Wahl, die nur als Briefwahl durchgeführt wird, ist anfechtbar.

2. Die **persönliche Stimmabgabe** erfolgt im Wahllokal. Man sollte bei der Planung der Öffnungszeiten des Wahllokals bedenken, dass man im Regelfall direkt nach Schließung des Wahllokals die Stimmen auszählen muss. Es empfiehlt sich daher, das Wahllokal früh zu schließen, damit man für die Stimmauszählung noch genügend Zeit hat.

Zur Aufbewahrung der im Laufe des Wahltags abgegebenen Wahlumschläge mit den enthaltenen Stimmzetteln, muss der Wahlvorstand eine oder mehrere Wahlurnen bereithalten. **Die Wahlurne** ist ein Mittel, um Wahlmanipulationen (Wahlfälschungen) auszuschließen und um das Wahlgeheimnis zu wahren. Wahlfälschungen sind in Form des Einschleusens falscher Wahlumschläge mit Stimmzetteln denkbar oder in Form der Entnahme echter abgegebener Wahlumschläge mit Stimmzetteln. Dies soll durch das Einwerfen der Wahlumschläge nebst den Stimmzetteln in die Wahlurne verhindert werden. Die Wahlurne dient auch dem Schutz des Wahlgeheimnisses, da es nur durch ihr Öffnen möglich wäre, zwischendurch festzustellen, wie einzelne Wähler abgestimmt haben.

Aus dieser Zielstellung ergibt sich, wie eine ordentliche Wahlurne auszusehen hat. Es muss ein Behältnis sein, das die Wahlumschläge in der erforderlichen Anzahl aufnehmen kann und es muss vor allem ein Behältnis sein, in dem die Wahlumschläge gegen den Zugriff von außen gesichert sind. Gleichzeitig muss das Behältnis aber eine kleine Öffnung haben, durch die die Wahlumschläge eingelegt werden können. Letztlich muss man das Behältnis am Ende auch wieder öffnen können, um bei der Auszählung an die Wahlumschläge nebst den Stimmzetteln gelangen zu können. Lange Rede kurzer Sinn: Bereits ein zugeklebter Pappkarton mit einem Schlitz kann eine perfekte Wahlurne sein.

Typ:

Der Schutz vor Wahlfälschungen durch die Wahlurne wird im Gesetz und auch in der Rechtsprechung sehr hoch gewertet. Der Wahlvorstand muss deshalb auf die Beschaffung ordentlicher Wahlurnen große Sorgfalt verwenden.

Den besonderen Rang der Wahlurne erkennt man an den dazu bestehenden Rechtsvorschriften. So schreibt § 12 Absatz 1 Satz 2 WahlO zum Beispiel ausdrücklich vor, dass die Wahlurne vom Wahlvorstand (!) verschlossen werden muss. Das heißt also, der Wahlvorstand muss sich zu Beginn des Wahltags, möglichst zeitnah zur Öffnungszeit des Wahllokals, persönlich davon überzeugen, dass die Wahlurne leer ist und muss sie sodann verschließen. Diese Aufgabe kann nicht delegiert werden (!) und sie muss von mindestens zwei Personen, am besten vom gesamten Wahlvorstand, vollzogen werden. Genauso muss die Öffnung der Wahlurnen gesichert werden: Sie muss zwingend (!) unter Aufsicht des Wahlvorstands sowie zusätzlich als ersten Akt der Stimmauszählung öffentlich erfolgen (Rückschluss aus § 14 Absatz 1 Satz 1 WahlO). Die Wahlurne wird also dadurch geschützt, dass sich niemand an ihr allein zu schaffen machen darf. Alles findet mindestens durch zwei Personen statt, die sich gegenseitig daran hindern sollen, Fälschungen vorzunehmen.

Das zeigt auch, wie der Verschluss der Wahlurne beschaffen sein muss. Es geht weniger darum, die Urne vor gewaltsamem Öffnen zu schützen, als vielmehr darum, sie so zu verschließen, dass Öffnungsversuche sichtbar bleiben.

Beispiel:

Würde man Deckel und Boden des Pappkartons, den man als Wahlurne verwenden will, mit einem Stahlgürtel und einem Vorhängeschloss sichern, wäre das vielleicht ein perfekter Schutz vor gewaltsamem Zugriff. Der Schutz wäre trotzdem für die Wahlzwecke ungeeignet, denn jemand mit einem Nachschlüssel könnte die Urne öffnen und wieder verschließen, ohne dass das hinterher noch sichtbare Spuren hinterlassen würden. Anders, wenn man Deckel und Boden des Pappkartons mit einfachem Tesa-Band (möglichst ein schlechtes, das nur einmal klebt) verklebt und dann noch als Wahlvorstand auf dem Tesa-Band unterschreibt. Hier ist es zwar einfach, die Wahlurne gewaltsam zu öffnen, aber es ist fast unmöglich die Wahlurne so zu öffnen, dass hinterher keiner mehr erkennen kann, dass sie geöffnet war. Daher ist das unterschriebene Tesa-Band der bessere Verschluss für die Wahlurne. Perfekt ist der Schutz dann, wenn man so unterschreibt, dass die Unterschrift über das Tesa-Band hinausgeht und erst auf dem Pappkarton endet (LAG Brandenburg 27.11.1998 - 5 TaBV 18/98 - NZA-RR 1999, 418)

3. Besondere Probleme stellen sich, wenn es **mehrere Wahllokale** gibt und daher einige Urnen nach Schließung der Wahllokale zum Ort der Stimmauszählung überführt werden müssen oder wenn sich die Stimmabgabe gar über **mehrere Wahltage** hinzieht und die Urne nachts irgendwo gelagert werden muss. Denn in beiden Fällen ist die bereits mit Stimmzetteln angefüllte Urne nach Schließung des Wahllokals möglicherweise unbeaufsichtigt und daher

in besonderem Maße der Gefahr des Eingriffs ausgesetzt. Die Rechtsprechung ist hier außerordentlich streng. Man verlangt in Anlehnung an § 12 Absatz 5 WahlO, dass in dieser Situation der Einwurfschlitz der Wahlurne noch zusätzlich so versiegelt wird, dass ein Zuführen weiterer Wahlumschläge mit Stimmzetteln wirkungsvoll ausgeschlossen ist. Die Versiegelung und auch die dann notwendige Entsiegelung darf nur von mindestens 2 Mitgliedern des Wahlvorstandes vorgenommen werden. Auch hier reicht die Versiegelung durch Tesa-Band, das so abgestempelt und unterzeichnet wird, dass ein Teil des Stempels und der Unterschrift über das Tesa-Band hinausragt.

Stellt sich im Wahlanfechtungsverfahren heraus, dass eine Urne zeitweise unbeaufsichtigt und nicht versiegelt war, rechtfertigt das im Regelfall die Anfechtung der Wahl, da nie ausgeschlossen werden kann, dass in dieser Zeit jemand unbeobachtet Stimmzettel eingeführt, entnommen oder ausgetauscht hat. Dabei reicht nach der Rechtsprechung die Möglichkeit des Eingriffs aus, zusätzliche Verdachtsmomente müssen nicht vorgetragen werden.

4. Was tun, wenn Manipulationsverdacht besteht? Wenn man schon so viel Aufwand um den Schutz der Wahlurnen vor Manipulationen treibt, stellt sich die Frage, was eigentlich der Wahlvorstand machen soll, wenn er Manipulationen an der Urne feststellen muss. Soll er die Stimmabgabe wiederholen? Wenn der Verdacht der Wahlmanipulation besteht, hat der Wahlvorstand das Recht, die laufende oder abgeschlossene Stimmabgabe abbrechen und eine neue Stimmabgabe anzusetzen. Dazu müsste das Wahlausschreiben ergänzt werden. Im Regelfall wird es sich aber nicht empfehlen, diesen Weg zu gehen, denn er führt wegen der Verzögerungen nahezu zwangsläufig zu einer betriebsratslosen Zeit. Es wäre daher auch denkbar, die Verdachtsmomente sauber zu dokumentieren, die Wahl zu Ende zu führen, und es dann dem gewählten Betriebsrat oder anderen Interessenten zu überlassen, die Wahl mit Verweis auf die Manipulationen anzufechten.

Bekanntmachung des Wahlergebnisses

Wenn der Wahlvorstand die Stimmen ausgezählt hat, wenn er die Gewählten ermittelt hat, und wenn die Gewählten ihre Wahl angenommen haben, steht das Ergebnis der Wahl fest. Dieses Ergebnis muss der Wahlvorstand bekannt geben (§ 18 WahlO).

Die Bekanntgabe des Wahlergebnisses markiert das öffentlich sichtbare Ende der Tätigkeit des Wahlvorstands und es ist ein Datum, das zusätzlich in vielen anderen Zusammenhängen eine besondere Bedeutung hat. So dauert **der besondere Kündigungsschutz für Mitglieder des Wahlvorstands** mit dem Zustimmungserfordernis des Betriebsrats nach § 103 BetrVG (nur) bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Wird durch die **Neuwahl ein Betriebsrat** abgelöst, der nicht zwischen März und Mai 2018 gewählt wurde, endet dessen Amtszeit mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses der Neuwahl. In diesem Fall - und bei der **erstmaligen Wahl eines Betriebsrats** in einem bisher betriebsratslosen Betrieb - beginnt auch die Amtszeit des neu gewählten Betriebsrats mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses.

Von besonderer Bedeutung ist schließlich eine weitere Frist, die von der Bekanntgabe des Wahlergebnisses abhängt, nämlich die Frist zur Anfechtung der Betriebsratswahl. Nach § 19 Absatz 2 BetrVG kann die Betriebsratswahl nur innerhalb von 2 Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses durch einen Antrag beim Arbeitsgericht angefochten werden. Das ist eine weise Regelung des Gesetzgebers, der damit in Rechnung stellt, dass kleinere Fehler bei jeder Wahl vorkommen. Sie sollen die Autorität des Betriebsrats nicht beeinträchtigen können.

Die Tücke steckt aber wieder einmal im Detail. Denn die Pflicht des Wahlvorstands geht dahin, das Wahlergebnis **überall** dort 2 Wochen lang bekannt zu machen, wo auch das Wahlausschreiben und die gültigen Wahlvorschläge bekannt gemacht wurden. Und die Anfechtungsfrist beginnt erst mit dem Tag des Vollzugs des letzten noch fehlenden Aushangs (BAG 14.09.1988 – 7 ABR 79/87 – nicht amtlich veröffentlicht). Vergisst man also bei der Bekanntmachung eine Stelle, kann die Frist zur Anfechtung der Wahl nie ablaufen.

Tipp:

Der Aushang des Wahlausschreibens an vielen Stellen mag dazu beitragen, das Interesse an der Wahl besonders gut zu fördern. Die Gefahr, dass man dann bei der Bekanntmachung des Wahlergebnisses den einen oder den anderen Aushang vergisst, ist jedoch unübersehbar. Daher ist es besser, mit der Anzahl der ausgehängten Wahlausschreiben zu geizen. Und: Man muss den Aushang unbedingt penibel bürokratisch dokumentieren, damit man auch bei der Bekanntgabe des Wahlergebnisses noch weiß, wo dieses überall ausgehängt werden muss.

Die Frist zur Wahlanfechtung wird im Übrigen unterbrochen, das heißt sie läuft nie endgültig ab, wenn der Aushang über die Bekanntmachung des Wahlergebnisses zu früh, also vor Ablauf von zwei Wochen wieder abgenommen wird. Zwei Wochen sind abgelaufen, wenn der Wochentag, an dem die Bekanntgabe ausgehängt wurde, zum zweiten Mal verstrichen ist. Wer sich unsicher ist, sollte die Bekanntgabe des Wahlergebnisses lieber ein paar Tage länger aushängen lassen, um auf der sicheren Seite zu sein.

Tipp:

Wegen der Bedeutung der Fristen ist es dringend zu empfehlen, den Tag des Aushangs und den Tag des Abhängens der Bekanntgabe des Wahlergebnisses auf dem Aushang selbst zu vermerken und abzuzeichnen. Der oder die Aushänge sind sodann im Original zu den Akten zu nehmen.



Betriebsratswahl 2018

[Was Wahlvorstände wissen müssen](#)



Wir bereiten Sie vor!

www.betriebsratswahlen.de



Kostenloses Webinar zur Betriebsratswahl:

[Jetzt anmelden](#)



Gratis im Seminar:

[Starter-Kit](#)

Aktuelle Entscheidungen

I. d'Hondtsches Höchstzahlverfahren - So geht's!

Die Anordnung des d'Hondtschen Höchstzahlverfahrens zur Verteilung der Betriebsratssitze bei der Betriebsratswahl in § 15 Abs. 1 und Abs. 2 WO BetrVG ist verfassungsgemäß.

BAG, Beschluss vom 22. November 2017 - 7 ABR 35/16

Seminartipp:

» Betriebsratswahl 2018 Erfolgreich wählen - Fehler vermeiden

23.01.2018 - 25.01.2018 Freiburg
30.01.2018 - 01.02.2018 Hamburg
06.02.2018 - 08.02.2018 Düsseldorf
14.02.2018 - 16.02.2018 Münster
20.02.2018 - 22.02.2018 Berlin

» [mehr Termine ...](#)

» [Gratis im Seminar: Starter-Kit](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Wir bereiten Sie vor: www.betriebsratswahlen.de

Der Fall:

Im Betrieb wurde im Mai 2014 ein 17-köpfiger Betriebsrat gewählt.

- Die Liste V erhielt 557 Stimmen,
- die Liste D 306 Stimmen und
- die Liste H 279 Stimmen.

Die Sitzverteilung wurde nach dem d'Hondtschen Höchstzahlverfahren vorgenommen. Danach entfielen

- auf die Liste V neun Sitze und
- auf die Listen D und H jeweils vier Sitze.

Die antragstellenden Arbeitnehmer haben die Wahl angefochten. Sie meinen, das in der Wahlordnung vorgesehene d'Hondtsche Höchstzahlverfahren sei verfassungswidrig, da es kleinere Gruppierungen benachteilige. Bei einer Verteilung der Sitze nach dem Verfahren Hare/Niemeyer oder dem Verfahren Sainte-Laguë/Schepers hätte die Liste D fünf Sitze und die Liste V acht Sitze erhalten.

Die Lösung:

Der Antrag blieb in allen Instanzen ohne Erfolg.

Die in § 15 Abs. 1 und 2 WO BetrVG vorgesehene Sitzverteilung nach dem d'Hondtschen Höchstzahlverfahren ist verfassungsgemäß. Bei der Umrechnung von Wählerstimmen in Betriebsratssitze lässt sich bei der Verhältniswahl eine vollständige Gleichheit des Erfolgswertes einer Wählerstimme mit keinem der gängigen Verfahren erreichen, da nur ganze Sitze verteilt werden können. Daher fällt die Entscheidung, wie die Sitzverteilung vorzunehmen ist, in den Gestaltungsspielraum des Verordnungsgebers. Dieser Spielraum ist nicht überschritten worden.

Hinweis für die Praxis:

Das d'Hondtsche Höchstzahlverfahren hat sich in der Praxis bewährt. Dass durch die "Rundungen" das Wahlergebnis nicht die exakte Verteilung der Betriebsratssitze wiedergibt, ist hinzunehmen, zumal nur "volle" Betriebsratsmandate verteilt werden können. Auch bei Anwendung der übrigen Verfahren ergeben sich "Ungerechtigkeiten", die aber hinzunehmen, weil nicht behebbar sind.

Dem BAG scheint es jedenfalls ein Anliegen gewesen zu sein, dieses Verfahren noch vor den regelmäßigen Wahlen der Betriebsräte zu entscheiden. Denn ansonsten hätte es sich durch die Neuwahl des Betriebsrats in diesem Jahr erledigt.

II. Massenentlassungsanzeige - sind Leiharbeiternehmer zu berücksichtigen?

Die Beklagte betreibt Bildungseinrichtungen. Anfang November 2014 vereinbarte sie mit dem bei ihr gebildeten Betriebsrat einen Interessenausgleich, da sie beabsichtigte, insgesamt vier Einrichtungen zu schließen. Am 24. November 2014 kündigte sie das Arbeitsverhältnis der Klägerin zum 31. Juli 2015. In der Zeit vom 24. November 2014 bis zum 24. Dezember 2014 erklärte die Beklagte mindestens elf weitere Kündigungen. Eine Massenentlassungsanzeige erstattete sie nicht.

BAG, Beschluss vom 16. November 2017 - 2 AZR 90/17 (A)

Seminartipp:

» 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 ...](#)



"Große Klasse! Unterhaltsam und fachlich hervorragend!"

Teilnehmer dieses Seminars in Stuttgart

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Der Fall:

Mit der beim Arbeitsgericht erhobenen Kündigungsschutzklage hat die Klägerin geltend gemacht, die Kündigung sei wegen fehlender Massenentlassungsanzeige unwirksam. Die Voraussetzungen des § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 KSchG seien erfüllt.

- Bei der Beklagten seien nicht mehr als 120 Arbeitnehmer beschäftigt gewesen.
- Deshalb hätten bereits zwölf Kündigungen dazu geführt, dass die Beklagte 10 % der in ihrem Betrieb in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer entlassen habe.

Die Beklagte meint, die bei ihr eingesetzten vier Leiharbeiternehmer müssten bei der Berechnung der Arbeitnehmerzahl berücksichtigt werden. Daher habe sie weniger als 10% der Belegschaft entlassen, weshalb keine Massenentlassungsanzeige erforderlich gewesen sei.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht gab ihr statt. Das BAG hat mit Beschluss entschieden, den EuGH um die Beantwortung von Fragen zur Auslegung von Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der RL 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zu ersuchen. Für den Senat ist entscheidungserheblich, ob und gegebenenfalls unter welchen Voraussetzungen Leiharbeiternehmer bei der Bestimmung der Zahl der in einem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer im Sinne des § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 KSchG zu berücksichtigen sind.

Hinweis für die Praxis:

Wer "Arbeitnehmer" im Sinne der Richtlinie bzw. des § 17 KSchG ist, ist schon häufiger Gegenstand von Rechtsstreitigkeiten gewesen. Vgl. etwa zu Arbeitnehmern in Elternzeit BAG, Urteil vom 26. Januar 2017 - 6 AZR 442/16 und BVerfG, Urteil vom 8.6.2016 - 1 BvR 3634/13.

Ebenfalls ist häufig streitig, wie der "Betrieb" im Sinne der Richtlinie bzw. des § 17 KSchG zu bestimmen ist und welche Arten von Kündigungen (zur Änderungskündigung BAG, Urteil vom 20. Februar 2014 - 2 AZR 346/12) davon erfasst werden. Die Anwendung des § 17 KSchG ist bei Zugrundelegung der Richtlinie leider zur Zeit weder für die

Betriebsparteien noch deren Vertreter in vielen Teilbereichen rechtssicher durchführbar. Immer wieder kommen neue Teilaspekte hinzu, über die durch die Gerichte zu entscheiden ist. Rechtssicherheit sieht anders aus.

III. Primärzuständigkeit der Einigungsstelle nach § 109 BetrVG für das Informationsverlangen des Wirtschaftsausschusses

Ein Antrag des Betriebsrats auf Überlassung wirtschaftlicher Daten in elektronischer Form an den Wirtschaftsausschuss ist unbegründet, weil für ein solches Informationsverlangen die Einigungsstelle nach § 109 BetrVG primär zuständig ist.

LAG Köln, Beschluss vom 10. März 2017 - 9 TaBV 17/16

Seminartipp:

» [Einigungsstelle und arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren](#)
[Die Verfahren verstehen - mehr für den Betriebsrat erreichen](#)

10.07.2018 - 13.07.2018 Stuttgart/Bad Cannstatt

Mit Simulation eines Einigungsstellenverfahrens.

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Der Fall:

Der Antragsteller ist der bei der Arbeitgeberin zuständige Gesamtbetriebsrat. Die Antragsgegnerin übermittelt dem Wirtschaftsausschuss vor den Sitzungen den sogenannten WA-Report in Form einer passwortgeschützten Excel-Datei sowie als Hardcopies Mitteilungen über

- Eintritte und Austritte im Unternehmen,
- Umsatzzahlen,
- Kundenforderungen wegen beschädigter Sendungen, Verlust oder Falschzustellungen von Sendungen und
- Anzahl der Kundenbeschwerden.

Kostenstellenberichte werden dem Wirtschaftsausschuss vor der jeweiligen Sitzung im Excel-Format auf drei nach der Sitzung zurückzugebenden Laptops zur Verfügung gestellt. Ein Kopieren der Dateien ist nicht möglich.

Der Gesamtbetriebsrat verlangt unter anderem die Überlassung aller Reports an die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses als bearbeitungsfähige elektronische Dateien mit der Begründung, die Überlassung sei erforderlich für eine sachgerechte Arbeit des Wirtschaftsausschusses.

Die Lösung:

Der Antrag hatte in beiden Instanzen keinen Erfolg.

Denn es besteht eine Primärzuständigkeit der Einigungsstelle gemäß § 109 BetrVG für das Informationsverlangen.

Wird eine Auskunft über wirtschaftliche Angelegenheiten des Unternehmens (§ 106 BetrVG) entgegen dem Verlangen des Wirtschaftsausschusses nicht, nicht rechtzeitig oder nur ungenügend erteilt, entscheidet die Einigungsstelle (§ 109 Satz 1 BetrVG). Das Einigungsstellenverfahren dient dazu, Informationsansprüche gegen das Unternehmen gemäß § 106 BetrVG durchzusetzen. Ob die von der Antragsgegnerin dem Wirtschaftsausschuss zur Verfügung gestellten Unterlagen ausreichend sind oder ob weitere bzw. andere Informationen gegebenenfalls in welcher Form erforderlich sind, hat die Einigungsstelle zu prüfen und gegebenenfalls zu entscheiden. Dafür sind die Arbeitsgerichte nicht zuständig.

Hinweis für die Praxis:

Welche Unterlagen dem Wirtschaftsausschuss in welcher Form zur Verfügung zu stellen sind, ist Gegenstand des Einigungsstellenverfahrens. Der in diesem Verfahren ergangene Spruch mag dann von der jeweils unterlegenen Partei angefochten und damit einer gerichtlichen Überprüfung unterzogen werden. § 109 BetrVG ist eine Spezialregelung, die die gerichtliche Zuständigkeit zur Streitentscheidung zunächst nicht ermöglicht.

IV. Keine zweite Befristung beim gleichen Job

Ein Arbeitsverhältnis kann nicht sachgrundlos

Seminartipp:

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

30.01.2018 - 02.02.2018 Hamburg

befristet werden, wenn zuvor bereits ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis mit demselben Vertragsarbeitgeber bestanden hat. Dieses Vorbeschäftigungsverbot gilt entgegen der Rechtsprechung des BAG zeitlich unbeschränkt und nicht etwa nur für die letzten drei Jahre. Das Vertrauen des Arbeitgebers in den Fortbestand der BAG-Rechtsprechung aus 2011 ist nicht schutzwürdig.

LAG Niedersachsen, Urteil vom 20. Juli 2017 - 6 Sa 1125/16

27.02.2018 - 02.03.2018 München
05.06.2018 - 08.06.2018 Köln
19.06.2018 - 22.06.2018 Berlin
03.07.2018 - 06.07.2018 Überlingen/Bodensee
» [mehr Termine ...](#)

Mit Gerichtsbesuch!

» **Nur bei Poko:** Nutzen Sie bis zum 28.02.2018 noch die Chance zur Zertifizierung "Akademische Weiterbildung Arbeitsrecht"

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Der Fall:

Die Beklagte betreibt Supermärkte. Die Klägerin war bei der Beklagten zunächst in deren Betrieb in A befristet bis zum 31.12.2008 tätig. Danach war die Klägerin ab dem 2.5.2014 bis zum 30.4.2016 im Rahmen eines befristeten Arbeitsvertrages und mehrerer Verlängerungen für die Beklagte im Betrieb B tätig. Die Klägerin meint, die Befristungsabrede sei unwirksam, da sie bereits für dieselbe Arbeitgeberin bis zum 31.12.2008 tätig gewesen sei.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das LAG gab ihr mit der Begründung statt, die Befristung ohne Sachgrund sei wegen der Vorbeschäftigung bis 2008 bei derselben Arbeitgeberin unwirksam. Dabei sei es irrelevant, ob die Klägerin im gleichen Betrieb eingesetzt gewesen sei. Denn Arbeitgeber im Sinne von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG sei der Vertragsarbeitgeber, hier also in beiden Fällen die Beklagte. Auch der Umstand, dass zwischen der Beendigung des zunächst bestehenden Arbeitsverhältnisses und dem Neuabschluss des Arbeitsvertrags mehr als drei Jahre gelegen haben, stehe dem nicht entgegen. Der Entscheidung des BAG vom 6.4.2011 (7 AZR 716/09) könne nicht gefolgt werden.

Hinweis für die Praxis:

Mittlerweile entscheiden mehrere LAGs gegen die oben genannte Rechtsprechung des BAG aus dem Jahre 2011. Dieser Zustand der Rechtsunsicherheit sollte schnellstmöglich beendet werden, zumal für die Parteien erhebliche Kostenrisiken entstehen und sie "gezwungen" werden, den Instanzenzug auszuschöpfen. Es bleibt nur zu hoffen, dass das BAG anlässlich der Vielzahl von Revisionsverfahren zu dieser Rechtsfrage "neu nachdenkt" und gegebenenfalls seine Ausnahmerechtsprechung wieder aufhebt.

Jedenfalls kann Arbeitgebern nur dringend empfohlen werden, sich nicht auf das - beschränkte - Vorbeschäftigungsverbot nach der Rechtsprechung des BAG zu verlassen.

Wissenswertes

Wahlwerbung - aber wie?



Kein Kandidat kann gewählt werden, wenn er den Mitarbeitern nicht bekannt ist. Wahlbewerber dürfen sich deshalb vorstellen und für ihre Kandidatur werben. Sollten sie daran gehindert werden, ist das als Verstoß gegen die Meinungsfreiheit zu werten.

Nachdem wir das nun wissen, kann es also losgehen. Aber mit welchen Inhalten?
Das hängt davon ab, welches Ziel Sie jeweils verfolgen:

1. Bewerber für eine Kandidatur gewinnen
2. Für sich selbst als Kandidat bzw. Liste werben
3. Die Belegschaft von der Wichtigkeit zu wählen überzeugen

» [Tauschen Sie sich in unserem Forum aus zum Thema Wahlwerbung.](#)

1. Sie suchen Bewerber?

Wenn Sie nicht selbst gezielt auf Ihre "Wunschkandidaten" innerhalb der Belegschaft zugehen, stünden Sie möglicherweise (nahezu) ohne neue Wahlbewerber da. **Woran liegt das?**

Häufig hat die Belegschaft **keine genaue Vorstellung** davon, was als Betriebsrat zu tun ist. Hier hilft regelmäßige Information! Neben Berichten über Ihre konkreten Tätigkeiten und Projekte in der ablaufenden Amtsperiode geht es zu allererst um die Vorstellung der gesetzlichen Aufgaben eines Betriebsrats, nämlich:

- zu überwachen, dass Arbeitgeber die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Vorschriften einhalten,
- sich für arbeitnehmerfreundliche Arbeitsbedingungen einzusetzen, sei es z. B. im Rahmen der Arbeitszeitgestaltung, der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsmanagements,
- sich um besonders schutzbedürftige Arbeitnehmergruppen zu kümmern, z. B. Jugendliche, schwerbehinderte Mitarbeiter und ausländische Kollegen,
- aktiv dazu beizutragen, dass der Betrieb wettbewerbsfähig bleibt und Arbeitsplätze langfristig gesichert sind.

Ein anderer Grund für das vermeintlich mangelnde Interesse ist die **Sorge vor einer noch höheren Arbeitsbelastung**. Informieren Sie deshalb darüber, dass

- die Aufgaben des Betriebsrats möglichst auf alle Gremiumsmitglieder verteilt werden.
- der Arbeitgeber Betriebsratsmitglieder für die ordnungsgemäße Durchführung erforderlicher Betriebsratsarbeit von ihrer eigentlichen Arbeit "befreien" muss, wobei Betriebsratsarbeit in der Regel während der Arbeitszeit stattfindet.
- Arbeitsgruppen gebildet werden können, an die Aufgaben delegiert werden können.

Etliche Kollegen fürchten zudem, mit dem Engagement im Betriebsrat der **eigenen Karriere zu schaden**. Nehmen Sie ihnen diese Sorge, indem Sie auf den speziellen Schutz der Betriebsratsmitglieder hinweisen:

- Generell müssen Vorgesetzte und Arbeitgeber Betriebsratsmitglieder in allen Fragen zum beruflichen Aufstieg genauso behandeln wie alle vergleichbaren Kollegen. Das betrifft ebenfalls Fragen der Aus-, Fort- und Weiterbildung und Fragen zum Entgelt. [§ 78 BetrVG](#) verbietet ausdrücklich eine Benachteiligung von Betriebsratsmitgliedern in ihrer beruflichen Entwicklung.
- Mehr dazu lesen Sie auch in unserem Februar-Newsletter in der Rubrik Inhouse-Service.

2. Sie wollen Stimmen für sich bzw. Ihre Liste "fangen"?

Um für Ihre Kandidatur zu werben, ganz gleich ob erstmals oder für Ihre Wiederwahl, haben wir auf unserer speziellen [Internetseite www.betriebsratswahlen.de](http://www.betriebsratswahlen.de) einiges für Sie zusammengestellt.

Hier finden Sie Tipps,

- wie Sie sich bzw. Ihre Liste optimal darstellen,
- wie Sie Themen finden, mit denen Sie bei den Arbeitnehmern wirklich punkten,
- mit welchen "Schlüsselbegriffen" Sie verschiedenste Personengruppen innerhalb der Belegschaft erreichen.

Tipps für Texte und Gestaltung finden Sie übrigens auch in unserer [Broschüre "Betriebsratswahl 2018"](#) auf Seite 16.

3. Sie wollen die Wahlbeteiligung erhöhen?

Dann überzeugen Sie alle Ihre Kollegen davon, wie wichtig der Betriebsrat für sie ist!

[Zahlreiche Hilfestellungen dazu finden Sie hier.](#)

Und denken Sie daran: Nur wenn allen Arbeitnehmern bekannt ist, dass und wann in Ihrem Betrieb gewählt wird, können sie auch zur Wahlurne kommen. Machen Sie also **regelmäßig und über alle "Werbekanäle"**, die Ihnen zur Verfügung stehen, darauf aufmerksam!

Je öfter und auffallender, desto besser.

[Laden Sie sich z. B. unsere kostenlosen Wahlplakate herunter.](#)

Kongress für Betriebsräte

Fixbucherpreis bis zum 31.03.2018: Jetzt bis zu 400,00 Euro sparen.



Der Betriebsräte-Kongress für Durchstarter - eine Auswahl unserer Themen:

- Arbeitsrecht aktuell - was jeder Betriebsrat wissen muss
- Digitalisierung & Datenschutz 4.0
- Kreativ, zielgerichtet und effektiv: BR-Arbeit mit Strategie
- Durchsetzung von Mitbestimmung - verhandeln oder klagen?
- Psychische Belastungen am Arbeitsplatz
- BEM - rechtliche Stolpersteine vermeiden
- Arbeitszeit - wichtige Mitbestimmungsrechte nutzen

» Vorträge und Workshops im Kongress

Ihre Meinungen:



"Die Vorträge klasse, die Workshops super. Super Team, Danke für die Betreuung!"



"Hier passte einfach alles. Besser geht es kaum! Danke!"



"Absolut super Organisation und Betreuung. Alles sehr, sehr gut!"

Termin:

» **Der Kongress für Durchstarter Als Betriebsrat professionell mitgestalten**
16.10.2018 - 18.10.2018 Dresden

» **Reservieren oder anmelden und bis zu 400,00 Euro sparen**

Praxistipp

Die Betriebsvereinbarung



Krasshöfer/ Molkenbur

Auflage: 4. Auflage, Oktober 2016
Verlag: Rieder Verlag / Ratgeber-Reihe Nr. 7
ISBN: 978-3-945260-38-8
Preis: 16,50 €

Inhalt einer Betriebsvereinbarung können alle betrieblichen Fragen sein, bei denen dem Betriebsrat ein gesetzliches Mitbestimmungsrecht zusteht. Damit ist die Betriebsvereinbarung eines der wichtigsten Handlungsinstrumente des Betriebsrats. Umso wichtiger sind hier genaue Kenntnisse über Möglichkeiten und Rechtsfolgen. Dieses Buch bietet eine umfangreiche Hilfestellung dank strukturierter Darstellung der wichtigen Problemfelder durch die beiden Autoren als praxiserfahrene Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit und Vorsitzende von Einigungsstellen.

Inklusive mehrerer Musterbetriebsvereinbarungen.

» **Der direkte Link zum Buch.**

Mehr Informationen und Online-Bestellmöglichkeiten finden Sie auf den Webseiten des » **Rieder Verlags.**

Sexuelle Belästigung ist kein Kavaliersdelikt



von **S. Martini**
Rechtsanwältin, Genderconsultings Hamburg

Die Vorfälle in Amerika und das übergriffige Verhalten eines mächtigen Filmproduzenten haben erneut eine Diskussionswelle in der Presse und im Netz über das Thema sexuelle Belästigung in Gang gebracht, wie bereits im Jahre 2014 nach den Äußerungen eines deutschen Politikers gegenüber einer Journalistin heftig diskutiert wurde. Immer geht es um die selbstverständliche verbale oder auch körperliche Übergriffigkeit, der sich Frauen im Alltagsleben und eben auch am Arbeitsplatz ausgesetzt sehen. Diese Übergriffigkeit gehört offensichtlich zur Struktur unseres gesellschaftlich gelebten Geschlechterverhältnisses, denn sonst wären die Erfahrungen, die Frauen damit machen, nicht in der Häufigkeit abgebildet, in der sie jetzt öffentlich werden.

Lange ist das Thema "sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz" tabuisiert oder als "Nischenthema" spaßbefreiter Feministinnen behandelt worden, obwohl in Untersuchungen immer wieder darauf hingewiesen wurde, welche Relevanz es für die chancengleiche Teilnahme von Frauen im Arbeitsleben hat. Die Betroffenenstruktur belegt eindeutig, dass Frauen die weitaus größte Gruppe der Opfer dieses Verhaltens sind und nur ausnahmsweise auch Männer davon betroffen werden. In diesem Fall geht das Verhalten dann aber meistens nicht von Frauen aus, sondern von anderen Männern.

Mit Inkrafttreten des sogenannten "Beschäftigtenschutzgesetzes" 1996 gab es zwar zivilrechtliche Verbote und Sanktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers gegen übergriffiges Verhalten im Arbeitsverhältnis, diese wurden aber erst durch die Überführung dieser Bestimmungen in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) näher ins Bewusstsein der betrieblichen Akteure und der Arbeitsgerichte gerückt. Strafrechtlich war solches Verhalten zudem bis zum Jahre 2016 nur zu ahnden, wenn es die Tatbestände der Nötigung oder Vergewaltigung verwirklichte. Erst die Vorfälle in der Silvesternacht 2015/16 führten dann zur Änderung des deutschen Strafrechts. Anlass war das übergriffige Verhalten "fremder" Männer gegen "unsere" Frauen. Dass auch hierzulande sexuelle Belästigung und sexistisches Verhalten von Männern zum Alltag von Frauen gehörte, wurde bis dahin heruntergespielt und die seit gut 120 Jahren (5) bestehende Forderung der deutschen Frauenbewegung nach einer Änderung des Strafrechts überhört. Erst seit der Strafrechtsreform 2016 wird sexuelle Belästigung von Frauen im öffentlichen Raum jetzt unter Strafe gestellt.

Sowohl zivilrechtliche als auch strafrechtliche Normen bilden demnach den Rahmen für angemessenes Verhalten zwischen den Geschlechtern.

Betriebsräte und Arbeitgeber haben darüber zu wachen, dass die geltende Rechtsordnung eingehalten wird und vor allem dafür zu sorgen, dass ein Bewusstsein - insbesondere bei Führungskräften - darüber entsteht, was eine sexuelle Belästigung ist, und welches Verhalten in einem betrieblichen Kontext nicht geduldet werden darf. Das AGG schreibt dafür in § 12 präventive Maßnahmen des Arbeitgebers vor, die vor allem in Schulungen seiner Mitarbeitenden bestehen sollen.

Prävention - was heißt das?

Präventionsarbeit bezieht sich dabei insbesondere auf die Bewusstseinsbildung, denn erfahrungsgemäß fällt es bei diesem Thema immer wieder schwer, die dafür notwendige Sachlichkeit aufzubringen, um die Verantwortlichkeit bei den Tätern zu sehen und nicht bei den Opfern. Die gesetzlichen Bestimmungen helfen zwar im Einzelfall die Täter zu sanktionieren, dafür muss das Vorkommnis aber zunächst betriebsöffentlich gemacht werden - und das erfordert nach den Erfahrungen der betroffenen Frauen immer noch viel Mut und Durchhaltevermögen. Sie sehen sich nach wie vor mit Stereotypen und Vorurteilen konfrontiert, die etwas über das Geschlechterverhältnis in unserer Gesellschaft aussagen und die dazu führen, dass viele Fälle gar nicht benannt werden, um das "Betriebsklima" nicht zu stören. Von "das hat sie ja selbst provoziert" bis zu "das meint der nicht so" sind fast alle stereotypen Schuldzuweisungen und Bagatellisierungen im Repertoire der Reaktionen auf eine benannte Belästigungssituation zu finden. Es geht bei dem Thema also vor allem darum, Geschlechterrollen und stereotype Verhaltensmuster bewusst zu machen und zu verändern. Hier scheint es bei vielen Menschen - sowohl bei Männern als auch bei Frauen - immer noch Nachholbedarf an Erkenntnissen zu geben.

Personalratsmitglieder und Gleichstellungsbeauftragte berichten immer wieder von ablehnenden Haltungen, wenn sie versuchen, Betroffene zu vertreten und Konsequenzen für die Belästiger einzufordern. Das führt

dazu, dass sich viele Betroffene gar nicht trauen, die belästigende Situation als Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz betriebsöffentlich zu machen.

Es geht also weniger um Sanktionen, als vielmehr um eine Veränderung der Betriebskultur im Umgang mit diesem Thema.

Betriebsvereinbarungen abschließen

Ein wichtiges Element für das Zusammenleben im betrieblichen Zusammenhang bleibt dabei nach einer gerade erschienenen Studie der Hans Böckler Stiftung (6) eine Betriebsvereinbarung. Diese soll helfen, verbindliche Rahmenbedingungen zu schaffen und für Transparenz und Handlungssicherheit zu sorgen. Ein wesentliches Element der Festlegungen in einer Betriebsvereinbarung sind dabei auf jeden Fall Schulungsmaßnahmen, da es letztlich weniger um rechtliche Sanktionen als vielmehr um Verhaltensänderungen und Erkenntnisse der Begründungszusammenhänge dieses Themas geht. Zusätzlich ist ein transparentes und strukturiertes Beschwerdeverfahren vorzuschreiben und es sind klare Regelungen über mögliche Sanktionen zu treffen. Die "Verfahrenshoheit" muss dabei immer bei der betroffenen Person bleiben, denn letztlich ist die Frage, was eine sexuelle Belästigung ist, nicht über den Kopf derjenigen Person zu entscheiden, die sich davon betroffen fühlt.

Führungskräfte und Betriebsräte sind also bei diesem Thema in der Verantwortung, um die betriebliche Wirklichkeit vor allem im präventiven Sinne des § 1 AGG mit- und nezugestalten und um Klarheit in den Umgang damit zu bringen.

Seminartipp:

» Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz Handlungspflichten und -möglichkeiten

Empfohlene Veranstaltungsdauer: 2-3 Tage

» Inhalt, Kontakt und Angebot

- (1) S. #meetoo
- (2) Vgl. #Aufschrei
- (3) Vgl. u. a. Untersuchung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2015, danach gaben 57 % der befragten Frauen an, schon einmal am Arbeitsplatz sexuell belästigt worden zu sein.
- (4) Vgl. ebenda
- (5) Bereits im Jahre 1896 wurde ein Gesetzentwurf dazu in den deutschen Reichstag eingebracht
- (6) Sabine Oertelt-Prigione, Sabine Jenner: Prävention sexueller Belästigung, Study der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 369, September 2017



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 Ansprechpartner:
Heike Holtmann, Ass. jur. & Mediatorin
Bastian Funk, M.A. Soziologie und Politik
Tel.: 0251 1350-6666
Telefax 0251 1350-6999
inhouse@poko.de

Aktuelle Seminare

Seminare in Kürze

» **Sozialplan und Interessenausgleich bei Betriebsänderungen**

23.01. - 26.01.2018 Berlin
10.07. - 13.07.2018 Düsseldorf
25.09. - 28.09.2018 Boltenhagen/Osts.
27.11. - 30.11.2018 München

» **Datenschutz und Mitarbeiterkontrolle I Ausspähen unterbinden - Rechte der Kollegen sichern**

23.01. - 26.01.2018 Düsseldorf
27.02. - 02.03.2018 München
15.05. - 18.05.2018 Berlin
26.06. - 29.06.2018 Stuttgart/Bad Can.
24.07. - 27.07.2018 Köln

» **mehr Termine ...**

Achtung! Neue Regelungen ab dem 25.05.2018 durch EU-DSGVO und BDSG-Neu

» **Betriebsvereinbarungen zum Datenschutz im Betrieb**

30.01. - 02.02.2018 Berlin
05.06. - 08.06.2018 Bonn
10.07. - 13.07.2018 Timmendorfer Str.
11.09. - 14.09.2018 Stuttgart/Bad Can.
20.11. - 23.11.2018 Hannover

Jetzt prüfen! EU-DSGVO wirbelt auch bestehende Betriebsvereinbarungen durcheinander!

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!



» **Alle Seminare in Timmendorfer Strand**

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

30.01. - 01.02.2018 Berlin
20.02. - 22.02.2018 Düsseldorf
13.06. - 15.06.2018 Hamburg
11.07. - 13.07.2018 München
21.08. - 23.08.2018 Travemünde/Ostsee

» **mehr Termine ...**

» **Arbeits- und Gesundheitsschutz I**

05.02. - 09.02.2018 München
04.06. - 08.06.2018 Köln
18.06. - 22.06.2018 Timmendorfer Strand
09.07. - 13.07.2018 Bernried/Starnberger See
23.07. - 27.07.2018 Berlin

» **mehr Termine ...**

Seminare für besondere Zielgruppen

» **Betriebsratswahl für Fortgeschrittene Bringen Sie Ihr Wissen auf Vordermann!**

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
27.02.2018 - 27.02.2018 München

» **Fit für den Betriebsratsvorsitz I**

29.01.2018 - 02.02.2018 Berlin
19.02.2018 - 23.02.2018 Köln
09.04.2018 - 13.04.2018 Würzburg
14.05.2018 - 18.05.2018 Münster
14.05.2018 - 18.05.2018 München

» **mehr Termine ...**

» **Betriebsratswahl 2018 - das vereinfachte Wahlverfahren Wählen leicht gemacht für Betriebe mit bis zu 100 Wahlberechtigten**

10.01.2018 - 11.01.2018 Berlin
17.01.2018 - 18.01.2018 Düsseldorf-Erkrath
24.01.2018 - 25.01.2018 Stuttgart
31.01.2018 - 01.02.2018 Hamburg
31.01.2018 - 01.02.2018 Frankfurt/Main

» **mehr Termine ...**

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

30.01.2018 - 02.02.2018 Berlin
20.02.2018 - 23.02.2018 Münster
13.03.2018 - 16.03.2018 München
10.04.2018 - 13.04.2018 Düsseldorf
15.05.2018 - 18.05.2018 Hamburg

» **mehr Termine ...**



» **Alle Seminare in Leipzig**

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

23.01.2018 - 26.01.2018 München
13.02.2018 - 16.02.2018 Berlin
13.03.2018 - 16.03.2018 Köln
17.04.2018 - 20.04.2018 Hamburg
05.06.2018 - 08.06.2018 München

» **mehr Termine ...**

Gratis im Seminar: Starter-Kit

» **Jugend- und Auszubildendenvertretung II Qualifizierte Ausbildung einfordern - Konflikte erkennen und nachhaltig lösen**

30.01.2018 - 02.02.2018 Düsseldorf
20.02.2018 - 23.02.2018 Berlin
13.03.2018 - 16.03.2018 München
24.04.2018 - 27.04.2018 Timmendorfer Strand

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

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.

Kontakt & Impressum

Haben Sie noch Fragen?

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

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

[Hier anmelden für diesen Newsletter](#)

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

Alle Angaben sind ohne Gewähr. Nachdruck und Weiterverbreitung nur für den persönlichen Gebrauch. Dieser Newsletter darf an Kollegen und

Impressum

Poko Newsletter für Betriebsräte

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

» info@poko.de
» www.poko.de

Redaktionsteam Poko Newsletter für Betriebsräte:

» redaktion@poko.de

Bekannte weitergeleitet werden, aber nicht nachgedruckt, auf CD-ROMs oder in Online-Angebote übernommen werden.



Tel. 0251 1350-1414
Fax 0251 1350-500

Erscheinungstag: 08.01.2018
Nächste Ausgabe: 01.02.2018

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](#)