



INHALT

Frage des Monats

- » Arbeitsunfall - was ist das?

Schwerpunktthema

- » Gefahrenquelle Briefwahl

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Anspruch auf bestimmte Zeugnisformulierungen?
- » II. Kirchliches Arbeitsrecht nach Betriebsübergang
- » III. Fristlose Kündigung nach Drohung mit Selbstmord
- » IV. Sonn- und Feiertagszuschläge und Mindestlohn

Wissenswertes

- » Sucht am Arbeitsplatz

Der besondere Seminartipp

- » Equal Pay, Entgelttransparenz und Chancengleichheit

Praxistipp

- » Wer ist leitender Angestellter?

Inhouse-Service

- » Langjährige BR-Mitglieder - Coaching für die Zeit danach

Aktuelle Seminare

- » in Kürze
- » für besondere Zielgruppen

Meistgeklückter Artikel des letzten Newsletters

- » Betriebsratsamt und befristeter Arbeitsvertrag

Liebe Leserin, lieber Leser,



in vielen Betrieben laufen die Vorbereitungen für die anstehenden Betriebsratswahlen auf Hochtouren und nähern sich vielleicht schon dem Finale. Dabei stellt insbesondere die Briefwahl für die Wahlvorstände eine große Herausforderung dar. Damit Ihnen bei Ihrer Briefwahl keine Fehler unterlaufen, widmen wir den wichtigsten Fragen dazu unseren Schwerpunkt.

Sucht am Arbeitsplatz ist ein Thema, das für verschiedene Personen in unterschiedlichen Bereichen im Unternehmen relevant werden kann. Bemerkt man, dass ein Kollege möglicherweise ein Suchtproblem hat, ist die Situation für alle Beteiligten nicht einfach. In unserer Rubrik „Wissenswertes“ möchten wir Ihnen daher einige Empfehlungen zum richtigen Umgang mit dem Problem geben, insbesondere auch in Ihrer Funktion als Betriebsrat.

Manchmal reicht eine kleine Unaufmerksamkeit und schon ist er passiert - der Unfall am Arbeitsplatz. Aber ist ein Unfall am Arbeitsplatz auch immer gleichbedeutend mit einem „Arbeitsunfall“? Die Antwort lesen Sie in unserer Frage des Monats.

Ich wünsche eine spannende Lektüre unseres Newsletters.

Mit den besten Grüßen aus Münster

Ihr Thomas Ramm

Syndikusrechtsanwalt und Leiter des Bereichs Rechtsreferenten

PS: Der Wahlvorstand der die nächsten Betriebsratswahlen organisiert, hat die Aufgabe alle Arbeitnehmer des Betriebs über die Betriebsratswahlen zu informieren. Wir stellen Ihnen kostenlos **Mustervorlagen für das Wahlausschreiben**, Vorschlaglisten für die Wählerlisten und eine Kurzinformation zur Betriebsratswahl **in vielen verschiedenen Sprachen** zur Verfügung.

- » [Wahlausschreiben in vielen Sprachen](#)

Kostenlose Webinare

Betriebsratswahl - 10 häufige Fehler:
Zusatztermine wegen großer Nachfrage

- » [Jetzt kostenlos anmelden](#)



Besuchen Sie uns auf facebook!

Arbeitsunfall - was ist das?



Unfälle geschehen in vielen Bereichen des täglichen Lebens. Auch am Arbeitsplatz oder auf einer Dienstreise ist ein Unglück schnell passiert - insgesamt 433.037 meldepflichtige Arbeitsunfälle zählten die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen im ersten Halbjahr 2017. Grund genug, das Thema anhand eines aktuellen Falls mal genauer unter die Lupe zu nehmen.

Zum Fall:

Die klagende Arbeitnehmerin war für ihren Arbeitgeber zu einer Konferenz nach Lissabon gereist. Einen Tag nach dem Konferenzende wollte sie von ihrem Hotelzimmer aus ein Taxi bestellen, mit dem sie zu einer Autovermietung am Flughafen fahren wollte. Dort hatte sie ein Auto für eine private Reise gebucht. Auf dem Weg zum Hoteltelefon rutschte sie auf dem Parkettboden aus und brach sich den Oberschenkel.

Arbeitsunfall oder nicht - wie würden Sie entscheiden?

Die Antwort hierauf ist insbesondere von Bedeutung für den Versicherungsschutz, da Arbeitnehmer bei ihrer Arbeit in der Regel gesetzlich unfallversichert sind. Die Arbeit begründet also einen besonderen Versicherungsschutz. Das gilt aber nur, wenn es sich um einen „echten“ Arbeitsunfall handelt.

Ein Arbeitsunfall liegt immer dann vor, wenn der **Unfall infolge der Arbeit** passiert ist. Das bedeutet nicht, dass der Unfall unmittelbar bei der eigentlichen Arbeitstätigkeit passiert sein muss. So kann ein Arbeitsunfall vielmehr auch dann vorliegen, wenn die Tätigkeit mit der Arbeit nur in Verbindung steht. Die Rechtsprechung verlangt insofern einen inneren Zusammenhang zwischen der versicherten Tätigkeit - also der eigentlichen vertragsgemäßen Arbeit - und der Tätigkeit, die zum Unfall geführt hat.

Wann genau ein solcher „innerer Zusammenhang“ vorliegt, ist in der Praxis oft schwierig zu beurteilen. Wenn dieser geforderte Zusammenhang nicht offenkundig ist (z. B. bei der Ausführung einer vom Arbeitgeber ausdrücklich zugewiesenen Tätigkeit) oder gerade erkennbar fehlt, dann ist eine eingehende Abwägung aller Umstände vorzunehmen.

Das Gesetz (§ 8 SGB VII) fordert außerdem immer ein von außen auf den Körper einwirkendes Ereignis. Wenn eine Verletzung oder ein Gesundheitsschaden ohne Einwirkung von außen nur zufällig während der versicherten Tätigkeit passiert - ein Mitarbeiter erleidet z. B. am Schreibtisch einen Herzinfarkt - dann ist das kein Arbeitsunfall.

Ebenso wenig greift die gesetzliche Unfallversicherung dann, wenn der Arbeitnehmer im Betrieb einer privaten Tätigkeit nachgeht. Verletzt er sich zum Beispiel, während er kurzzeitig seinen Arbeitsplatz zum Rauchen, Trinken oder für ein privates Telefonat verlässt, liegt kein Arbeitsunfall vor.

In unseren Fall verneinte das zuständige Sozialgericht Frankfurt am Main (AZ: S 8 U 47/16) den inneren Zusammenhang zwischen versicherter Tätigkeit und Unfall und somit den Arbeitsunfall. Die klagende Arbeitnehmerin sei auf dem Weg zum Telefon gestürzt, von dem aus sie ein Taxi rufen wollte, das sie zu einer Autovermietung für eine private Reise bringen sollte. Der Unfall war also bei einer privaten Erledigung passiert.

Fazit: Nicht jeder Schadensfall, der im Arbeitsumfeld passiert, ist auch gleich ein Arbeitsunfall - auch nicht während einer Dienstreise! Ist der Arbeitnehmer nicht über die gesetzliche Unfallversicherung abgesichert, kann er sich nur an die eigene Krankenkasse halten.

Die wichtigsten Fallgruppen:

Damit Sie bei der Frage, ob ein Arbeitsunfall vorliegt oder nicht, nicht im Dunklen tappen, haben wir für Sie die wichtigsten Fallgruppen im Folgenden kurz zusammengefasst:

Wegeunfall: Eine besondere Form des Arbeitsunfalls ist der Wegeunfall. Wegeunfälle sind ebenfalls vom Versicherungsschutz umfasst und können bei Schadensfällen vorliegen, die auf dem Weg zur Arbeitsstätte oder nach Hause passieren. Im Regelfall ist nur der direkte und unmittelbare Weg nach und von der Arbeitsstätte versichert. Unter bestimmten Umständen können aber auch Umwege versichert sein.

Mittagspause: Arbeitsunfälle können passieren auf dem Hin- und Rückweg zur Kantine, zum Imbiss oder auch zum Supermarkt, wenn dort das Mittagessen gekauft wird. Mit dem Durchqueren der Eingangstür endet allerdings der Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Das Essen selbst ist Privatsache. Verletzt sich der Mitarbeiter dabei, z. B. durch Verschlucken oder Schneiden mit dem Messer, ist das kein Arbeitsunfall. Auch,

wenn sich ein Unfall während der Erledigung privater Angelegenheiten in der Mittagspause ereignet (z. B. beim Gang zur Reinigung), gilt das in der Regel nicht als Arbeitsunfall.

Toilettengang: Eine Verletzung, die sich der Betroffene auf dem Weg zur Toilette im Betrieb zuzieht, ist ein Arbeitsunfall. In der Regel gilt dies jedoch nicht für eine Schädigung während des Aufenthalts im Toilettenraum, soweit nicht besondere Gefahrenquellen zum Unfall führen.

Betriebsfeier: Nur unter bestimmten Voraussetzungen ist ein Schaden über die gesetzliche Unfallversicherung abgesichert. Dazu gehört, dass die Veranstaltung der Pflege des Betriebsklimas zwischen Unternehmensleitung und Beschäftigten sowie der Mitarbeiter untereinander dient. Die Unternehmensleitung muss die Feier außerdem selbst veranstalten oder wenigstens billigen und - zumindest durch einen Vertreter - daran teilnehmen. Die Teilnahme muss möglichst auch allen Betriebsangehörigen offenstehen. Veranstaltungen für einzelne Abteilungen können gedeckt sein, wenn sie im Einvernehmen mit dem jeweiligen Vorgesetzten stattfinden und dieser teilnimmt.

Dienst- oder Geschäftsreise: Hier liegt ein „echter“ Arbeitsunfall nur dann vor, wenn der Unfall mit der Dienstreise und der zugrundeliegenden beruflichen Tätigkeit in einem sachlichen Zusammenhang steht. Allein der Umstand, dass der Reisende gezwungen ist, sich an einem fremden Ort in einer fremden Umgebung aufzuhalten, reicht nicht.

von **Carolin Kopel**
Ass. jur.

Schwerpunktthema

Gefahrenquelle Briefwahl



Eine Betriebsratswahl völlig fehlerfrei durchzuführen, ist nahezu unmöglich. Das Recht der Betriebsratswahl ist einerseits sehr formell, andererseits ist vieles unsicher, da das Gesetz eine ganze Reihe praktischer Fallgestaltungen nicht kennt, also Lücken aufweist. So erweist sich die Briefwahl als eine der größten Gefahrenquellen, da hier besonders viele Fragen ungeregelt sind.

Wir wollen Sie nachfolgend auf die wichtigsten Stolperfallen hinweisen, um die Möglichkeiten, die Wahl anzufechten, so gut es geht einzuschränken.

Zunächst einmal: **Urnenwahl geht vor.** Die Briefwahl muss die Ausnahme bleiben, weil der Wahlvorstand nicht sicherstellen kann, dass die Wähler ihre Wahl wirklich geheim und frei treffen. Daraus leitet sich die erste wichtige Erkenntnis ab, dass die **generelle Anordnung einer Briefwahl gemäß § 24 Abs. 3 WO unzulässig** ist, vgl. LAG Hamm, 05.11.2011 - 10 TaBV 13/11, LAG Niedersachsen, 09.03.2011 - 17 TaBV 41/10. Es muss also mindestens ein Wahllokal eingerichtet werden.

Nur für Betriebsteile (Filialen), die räumlich weit vom Wahllokal entfernt liegen, kann dann die schriftliche Stimmabgabe, also Briefwahl, angeordnet werden.

Was heißt räumlich weit?

Den Arbeitnehmern soll die Beteiligung an der Wahl erleichtert werden. Daher ist entscheidend, ob es den Arbeitnehmern der entfernt liegenden Betriebsteile unter Berücksichtigung der Verkehrsmöglichkeiten zumutbar ist, im Hauptbetrieb persönlich die Stimme abzugeben (vgl. z. B. LAG Hamm, 05.11.2011, 10 TaBV 13/11). Generelle Aussagen können nicht getroffen werden. Ist Briefwahl nach § 24 Abs. 3 WO angeordnet, dürfen die Mitarbeiter in diesen Betriebsteilen ausschließlich per Briefwahl wählen, eine persönliche Stimmabgabe ist ausgeschlossen. Die Mitarbeiter dort erhalten die Wahlunterlagen unaufgefordert zugeschickt.

Ansonsten, also außerhalb von § 24 Abs. 3 WO, ist die persönliche Stimmabgabe nicht ausgeschlossen. Daher dürfen auch diejenigen, die schon per Briefwahl gewählt haben und am Wahltag doch anwesend sind, "noch einmal" ihre Stimme abgeben. Dies selbst dann, wenn sie ihre Wahlunterlagen nicht zur Stimmabgabe mitbringen. Dies ist bei Betriebsratswahlen anders als bei Parlamentswahlen! Die persönliche Stimmabgabe wird im Wählerverzeichnis vermerkt. Die Briefwahlstimme wird später schlicht aussortiert als wäre sie nicht abgegeben worden.

Wem sind ansonsten die Briefwahlunterlagen zuzusenden?

Zunächst demjenigen, der dies verlangt, § 24 Abs. 1 WO. Dabei muss der Wahlvorstand jedes Briefwahlverlangen kursorisch auf seine Plausibilität hin prüfen (LAG Düsseldorf, 08.04.2011 - 10 TaBV 79/10). Der Arbeitnehmer muss also zumindest behaupten, am Wahltag nicht anwesend zu sein. Die Begründung muss der Wahlvorstand nicht überprüfen (LAG Nürnberg, 15.03.2004, 9 TaBV 24/03). Der verhinderte Kollege muss die Unterlagen nicht persönlich abholen, er kann einen Vertreter schicken. Eine Vollmacht muss nur behauptet werden, die Vorlage einer Vollmachtsurkunde kann nicht verlangt werden (LAG Nürnberg, 15.03.2004 - 9 TaBV 24/03). Ebenso kann der Wahlvorstand einen Kollegen (Boten) aus der Abteilung bitten, für jemanden die Unterlagen mitzunehmen. Ebenfalls unverlangt erhalten Wahlberechtigte, die zum Zeitpunkt der Wahl nach der Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden, gemäß § 24 Abs. 2 WO die Unterlagen. Das sind insbesondere im Außendienst und mit Telearbeit Beschäftigte. Diese Personen werden "Außenarbeiter" genannt. Nicht ausdrücklich vom Gesetz erfasst ist, wer z. B. aus Gründen der Elternzeit oder langandauernder Arbeitsunfähigkeit nicht anwesend sein wird. Die Übermittlung an diesen Personenkreis empfiehlt sich aber aus "Sicherheitsgründen" dringend. Ebenso muss diesen Personen das Wahlausschreiben am Tage seines Erlasses zugeschickt werden, damit sie auch kandidieren können.

Wichtig:

Nicht unter die Vorschrift des Abs. 2 fallen Mitarbeiter, die nur aufgrund der Schicht- oder Dienstplaneinteilung am Wahltag voraussichtlich nicht anwesend sein werden. Sie müssen die Unterlagen selbst anfordern (LAG Nürnberg, 15.03.2004 - 9 TaBV 24/03).

Wo und wie hebt man rücklaufende Briefe auf?

Die Wahlordnung schreibt keine konkrete Vorgehensweise vor. Dennoch muss der Wahlvorstand die nach Lage der Umstände erforderlichen Maßnahmen gegen Manipulationsmöglichkeiten ergreifen (LAG Düsseldorf, 16.09.2011 - 10 TaBV 33/11). Eine Manipulationsgefahr besteht schon, wenn die Rückläufer von einem Wahlvorstandsmitglied in einer offenen Kiste aufbewahrt werden, selbst wenn diese Kiste weggeschlossen wird. Umso schlimmer, wenn dieser Kollege auch noch für den neuen Betriebsrat kandidiert. Zur Sicherheit sollten die Briefwahlrückläufer in einer versiegelten Urne mit versiegelbarem Einwurfschlitz aufbewahrt werden. Weiterhin sollte man Siegelprotokolle führen und das Vier-Augen-Prinzip einhalten. Ein schlichter Briefkasten vor dem Wahlbüro reicht nicht. Es sollen nämlich nicht nur unberechtigte Entnahmen, sondern auch Einwürfe von Briefen verhindert werden.

Beschädigte Rückläufer werfen immer wieder Fragen auf. Ist nur der äußere Umschlag auf dem Postweg beschädigt, z. B. eingerissen oder verknickt, ist die Stimme zuzulassen (LAG Köln, 11.04.2003 - 4 (13) TaBV 63/02). Ist der Umschlag hingegen auf der Poststelle im Betrieb (versehentlich) geöffnet worden, kann eine Manipulation nicht mehr gänzlich ausgeschlossen werden, so dass die Stimme nicht zugelassen werden kann (ArbG Mannheim, 13.06.2002 - 5 BV 1/02).

Achtung:

Über die Zulassung (Gültigkeit) hat der Wahlvorstand in öffentlicher Sitzung zu entscheiden. Geöffnete Rückläufer sind also bis zum Wahltag aufzubewahren und erst bei Schließung des Wahllokals nach entsprechendem Beschluss des gesamten Wahlvorstands auszusortieren.

Die **vorzeitige Öffnung und Auszählung der Briefwahlstimmen** - um Zeit zu sparen - ist einer der häufigsten Fehler überhaupt. Er führt regelmäßig zur Unwirksamkeit der Wahl. Doch die entsprechende Norm wirft Fragen auf. So soll gemäß § 26 WO die Öffnung der Freiumschläge erst "unmittelbar vor Abschluss der Stimmabgabe" in öffentlicher Sitzung geschehen.

Doch wann ist der richtige Zeitpunkt?

Fünf Minuten vor Schließung des Wahllokals oder eher 30 Minuten vorher? Das LAG Köln, 08.07.2009 - 9 TaBV 15/09, verlangt zudem die vorherige öffentliche Bekanntmachung von Ort und Zeit dieser Öffnung, entweder im Wahlausschreiben oder später. Doch in manchen Betrieben, vor allem des Einzelhandels, wird fast ausschließlich per Brief gewählt. Es gibt zudem Fallgestaltungen, bei denen der Gesetzeswortlaut gar nicht eingehalten werden kann, z. B. wenn mehrere Wahllokale geöffnet sind. Eine Öffnung der Rückläufer vor Schließung der Wahllokale ist hier nicht möglich, da der Wahlvorstand bei der Öffnung der Rückläufer vollzählig am Ort der Stimmauszählung versammelt sein muss. Was dann? In aller Regel wird in der Praxis bis zur Schließung des Wahllokals gewartet. Die Ermittlung des Wahlergebnisses beginnt in öffentlicher Sitzung zur angegebenen Zeit mit der Öffnung der Freiumschläge und dem Hineinlegen der Briefwahlstimmen in die Urne, obwohl das Wahllokal eigentlich geschlossen hat. Diese Vorgehensweise berücksichtigt auch den Grundsatz der Öffentlichkeit und kann eigentlich nicht zur Unwirksamkeit der Wahl führen, da das Stimmergebnis hierdurch nicht beeinflusst wird. Aber wie letztlich ein Gericht entscheiden wird, weiß man leider erst hinterher.

Wer den Umfang der Briefwahlstimmen abschätzen kann und nur ein Wahllokal geöffnet hat, sollte im Wahlausschreiben an geeigneter Stelle darauf hinweisen, dass um xx.xx Uhr (z. B. 15 Min. vor Schließung

des Wahllokals) in öffentlicher Sitzung des Wahlvorstands mit der Öffnung der Briefwahlstimmen begonnen wird.

[Betriebsratswahl 2018](#)

Erfolgreich wählen - Fehler vermeiden

Aktuelle Entscheidungen

I. Hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine bestimmte Zeugnisformulierung?

Schließen Arbeitnehmer und Arbeitgeber im arbeitsgerichtlichen Verfahren einen Vergleich über die Erteilung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses mit genau festgelegtem Wortlaut, ist der Anspruch daraus erst erfüllt, wenn ein Arbeitszeugnis mit genau dem vereinbarten Wortlaut erteilt worden ist.

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 25.07.2017 - 1 Ta 78/17

Seminartipp:

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

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

17.07.2018 - 20.07.2018 Hamburg

» [mehr Termine ...](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Der Fall:

Der Kläger war bei der Beklagten beschäftigt. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses stritten die Parteien über die Erteilung eines Arbeitszeugnisses.

- Das Arbeitsgericht stellte im Mai 2015 durch Beschluss fest, dass die Parteien einen Vergleich geschlossen haben, wonach die Beklagte dem Kläger ein wohlwollendes, qualifiziertes Zeugnis erteilt, welches mindestens die Gesamtnote "gut" enthält.
- In der Folgezeit stritten die Parteien über den konkreten Inhalt des Arbeitszeugnisses. Der Kläger erhob erneut Klage. In dem Verfahren schlossen die Parteien im Mai 2016 erneut einen Vergleich dahingehend, dass die Beklagte dem Kläger ein qualifiziertes Arbeitszeugnis mit einem bestimmten inhaltlich und wörtlich vorgegeben Text erteilen werde.
- Im November 2016 und im Januar 2017 erhielt der Kläger jeweils ein Arbeitszeugnis. Beide Zeugnisse wichen vom vereinbarten Inhalt ab. Daraufhin beantragte der Kläger zur Erzwingung der Verpflichtung der Beklagten die Festsetzung eines Zwangsgeld, ersatzweise Ordnungshaft gegen die Beklagte.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht wies den Zwangsgeldantrag zurück, das LAG gab ihm statt.

Der Anspruch des Klägers aus dem letzten Vergleich ist von der Beklagten bisher nicht erfüllt worden. Die Beklagte ist vom wörtlich vereinbarten Text abgewichen, in dem sie im Arbeitszeugnis teilweise die Zeitform vom Präsens ins Imperfekt geändert hat.

Hinweis für die Praxis:

Wenn eine Partei sich durch einen Vergleich (oder Vertrag) verpflichtet, ein Zeugnis mit einem bestimmten Inhalt zu erteilen, erfüllt sie diese Verpflichtung nicht, wenn sie vom Wortlaut des zu erteilenden Zeugnisses abweicht. Dabei spielt die Motivation der Partei keine Rolle. Denn es gilt der alte Grundsatz, wonach Verträge einzuhalten sind.

Beide Gerichtsverfahren haben viel Zeit und Geld gekostet. Das Zeugnis ist viel zu spät und dann noch falsch erteilt worden. Gute Arbeitsrechtsberater empfehlen ihren (Arbeitgeber-)Mandanten in der Regel, sich über den Inhalt eines Zeugnisses nicht zu streiten. Es lohnt sich einfach nicht, zumal der Wert guter Zeugnisse im Bewerbungsverfahren von Arbeitnehmern regelmäßig überschätzt wird!

II. Kirchliches Arbeitsrecht gilt auch nach Betriebsübergang

Wird der Betrieb eines kirchlichen Arbeitgebers im

Seminartipp:

» [Betriebsübergang \(§ 613 a BGB\)](#) [Kompetent und schnell reagieren](#)

Wege eines Betriebsübergangs von einem weltlichen Erwerber übernommen, tritt der Erwerber in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Ist im Arbeitsvertrag vereinbart, dass die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) in der "jeweils geltenden Fassung" gelten sollen, verpflichtet diese dynamische Inbezugnahme auch den weltlichen Erwerber, Änderungen der AVR wie z. B. Entgelterhöhungen im Arbeitsverhältnis weiterzugeben.

19.06.2018 - 22.06.2018 Stuttgart
06.11.2018 - 09.11.2018 Hamburg

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

BAG, Urteil vom 23. November 2017 - 6 AZR 683/16

Der Fall:

Der Kläger war seit 1991 bei einem Arbeitgeber, der dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche angeschlossen war, im Rettungsdienst beschäftigt. Im Arbeitsvertrag war vereinbart, dass die AVR des Diakonischen Werks der Evangelischen Kirche in Deutschland in der jeweils gültigen Fassung gelten sollten. Zum 1. Januar 2014 ging das Arbeitsverhältnis auf die Beklagte über, die als gemeinnützige GmbH nicht Mitglied des Diakonischen Werks ist und dies auch nicht werden kann. Sie wendet die AVR im Arbeitsverhältnis der Parteien nur noch statisch mit dem am 31. Dezember 2013 geltenden Stand an und meint, da sie auf den Inhalt der AVR weder direkt noch mittelbar Einfluss nehmen könne, sei sie an Änderungen in diesem Regelwerk, die nach dem Betriebsübergang erfolgten, nicht gebunden. Der Kläger klagt auf Zahlung der in 2014 für die in den AVR beschlossenen Entgelterhöhungen.

Die Lösung:

Die Klage hatte in allen Instanzen Erfolg. Die Beklagte ist verpflichtet, die AVR weiterhin dynamisch anzuwenden. Denn die dynamische Geltung der AVR hängt nicht davon ab, dass der Arbeitgeber ein kirchlicher ist. Ihr steht auch Unionsrecht nicht entgegen.

Hinweis für die Praxis:

- Es entsprach ständiger Rechtsprechung des BAG in der Vergangenheit, dass ein Betriebserwerber an eine im Arbeitsvertrag vereinbarte dynamische Bezugnahme auf Tarifverträge gebunden ist.
- Mit Urteil des EuGH vom 18. Juli 2013 - C-426/11 - schien diese Rechtsprechung aus europarechtlichen Gründen obsolet geworden zu sein. Gleichwohl haben die meisten Arbeitsgerichte an ihrer bisherigen Rechtsprechung festgehalten.
- Das BAG hat mit Beschluss vom 17. Juni 2015 - 4 AZR 61/14 (A) - beim EuGH angefragt, ob und gegebenenfalls unter welchen Voraussetzungen es an seiner bisherigen Rechtsprechung weiter festhalten darf.
- Daraufhin hat der EuGH (Urteil vom 27.04.2017 - C-680/15 und C-681/15) festgestellt, dass die bisherige Rechtsprechung des BAG weiter angewendet werden dürfe, sofern das nationale deutsche Recht sowohl einvernehmliche als auch einseitige Anpassungsmöglichkeiten für den Erwerber vorsieht, was die nationalen Gerichte zu prüfen haben.
- Da das deutsche Arbeitsrecht - zumindest theoretisch - die Möglichkeit vorsieht, einen Arbeitsvertrag durch Änderungskündigung einseitig zu verändern, wendet das BAG seine bisherige Rechtsprechung zur Weitergeltung dynamischer Inbezugnahmeklauseln weiter an.

III. Drohung mit Selbstmord kann fristlose Kündigung rechtfertigen

Droht ein Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber mit Gefahren für Leib oder Leben, kann dies eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Dies gilt ebenso für eine Selbstmorddrohung, mit der ein Arbeitnehmer die Herbeiführung eines bestimmten Ziels bezweckt und dazu Druck auf den Arbeitgeber ausüben will. Auch wenn die Drohungen während eines BEM-Verfahrens getätigt werden, dürfen sie verwertet werden.

Seminartipp:

NEU: Die häufigsten Rechtsirrtümer im Arbeitsrecht

Fallen erkennen - Fehler vermeiden

13.06.2018 - 15.06.2018 München

24.10.2018 - 26.10.2018 Lübeck

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Der Fall:

Der Kläger war seit Juni 1992 beim beklagten Land als Straßenwärter beschäftigt. In der Vergangenheit war er über längere Zeiträume arbeitsunfähig erkrankt und ist mittlerweile einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. Im Sommer 2013 erfolgte mit Zustimmung des Klägers ein BEM-Verfahren. Innerhalb dieses Verfahrens machte der Kläger Äußerungen, die von den anderen Teilnehmern als Drohung mit Selbstmord und Amok verstanden wurden. Die herbeigerufene Polizei brachte den Kläger mit seinem Einverständnis in die psychiatrische Ambulanz eines Klinikums. Das beklagte Land kündigte das Arbeitsverhältnis außerordentlich und fristlos. Dagegen klagt der Kläger.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat die Kündigungsschutzklage abgewiesen, das LAG gab ihr statt. Das BAG hat die Entscheidung des LAG aufgehoben und den Rechtsstreit an das LAG zurückverwiesen.

Die Kernaussagen der Entscheidung des BAG lauten:

- Die ernstliche Drohung des Arbeitnehmers mit Gefahren für Leib oder Leben des Arbeitgebers, von Vorgesetzten oder Arbeitskollegen stellt eine erhebliche Pflichtverletzung dar, die auch eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen kann.
- Gleiches gilt für eine Drohung mit einem Selbstmord.
- Eine ernstliche Drohung liegt vor, wenn die Äußerung nach ihrem sorgfältig zu ermittelnden Erklärungsgehalt objektiv geeignet ist, bei einem "normal" empfindenden Menschen den Eindruck der Ernstlichkeit zu erwecken, und der Wille des Drohenden darauf gerichtet ist, dass der Adressat die Drohung ernst nimmt. Nicht entscheidend ist, ob der Drohende seine Ankündigung verwirklichen kann oder will.
- Hat der Arbeitnehmer Drohungen bei der Durchführung eines BEM ausgesprochen, schließt dies die Verwertung der betreffenden Erkenntnisse im Kündigungsschutzprozess nicht aus.

Ob, die dem Kläger vorgeworfenen Drohungen als ernstlich zu beurteilen sind, bedarf der weiteren Sachaufklärung durch das LAG wie auch die abschließende Interessenabwägung.

Hinweis für die Praxis:

Auch die ernsthafte Drohung, sich selbst zu töten, wenn der Arbeitgeber eine bestimmte Maßnahme ergreift, kann möglicherweise eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Dies gilt selbst dann, wenn die Äußerung im Rahmen eines BEM-Verfahrens erfolgt.

**IV. Arbeitsvertraglich vereinbarte
Sonn- und Feiertagszuschläge sind
grundsätzlich mindestlohnwirksam**

Die Klägerin ist bei der Beklagten als Küchenkraft beschäftigt. Arbeitsvertraglich vereinbart ist eine regelmäßige Arbeitszeit von 40 Wochenstunden und ein Bruttomonatsgehalt von zuletzt 1.340,00 €. Außerdem erhielt die Klägerin von 2011 bis Oktober 2014 für an Sonn- und Feiertagen geleistete Arbeit einen Zuschlag von 2,00 € brutto pro Stunde. Die Beklagte zahlt der Klägerin nach Inkrafttreten des MiLoG seit Januar 2015 unter der Bezeichnung "Lohn/Gehalt" monatlich 1.473,31 € brutto. Im Mai und Juni 2015 arbeitete die Klägerin insgesamt 48 Stunden an Sonn- und Feiertagen. Einen gesondert ausgewiesenen Zuschlag erhielt sie hierfür nicht.

BAG, Urteil vom 24. Mai 2017, 5 AZR 431/16

Seminartipp:

» **Entgeltgestaltung außerhalb von
Tarifverträgen**

25.06.2018 - 29.06.2018 Hamburg
24.09.2018 - 28.09.2018 Bansin/Usedom
19.11.2018 - 23.11.2018 Frankfurt/Main

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken!

Die Lösung:

Die Klage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg. Die Klägerin hat keinen weiteren Anspruch auf Arbeitsvergütung.

- Arbeitsvertraglich hat die Klägerin Anspruch auf ein Bruttogehalt von 1.340,00 € sowie einen Zuschlag für Arbeit an Sonn- und Feiertagen in - rechnerisch unstreitiger - Höhe von 64,00 € brutto für Mai 2015 und 32,00 € brutto für Juni 2015. Mit der Zahlung von jeweils 1.473,31 € brutto in beiden Monaten hat die Beklagte den vertraglichen Entgeltanspruch der Klägerin vollständig erfüllt.
- Der gesetzliche Mindestlohnanspruch tritt eigenständig neben den arbeitsvertraglichen Entgeltanspruch und greift in die Entgeltvereinbarungen der Arbeitsvertragsparteien nur insoweit ein, als sie den Anspruch auf den Mindestlohn unterschreiten. Erreicht die vom Arbeitgeber tatsächlich gezahlte Vergütung den gesetzlichen Mindestlohn nicht, begründet dies einen Anspruch auf Differenzvergütung, wenn der Arbeitnehmer in der Abrechnungsperiode im Ergebnis nicht mindestens den in § 1 Abs. 2 Satz 1 MiLoG vorgesehenen Bruttolohn erhält.
- Zusätzlich zum gesetzlichen Mindestlohn hätte die Beklagte die streitgegenständlichen Sonn- und Feiertagszuschläge nur gewähren müssen, wenn diese nicht mindestlohnwirksam wären. Das ist indes nicht der Fall. Denn mindestlohnwirksam sind alle im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis erbrachten Entgeltzahlungen mit Ausnahme der Zahlungen, die der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf eine tatsächliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erbringt oder die auf einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung beruhen. Danach sind Zuschläge für Arbeit an Sonn- und Feiertagen mindestlohnwirksam. Sie sind im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis erbrachtes Arbeitsentgelt und werden gerade für die tatsächliche Arbeitsleistung gewährt. Einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung unterliegen Sonn- und Feiertagszuschläge - anders als Nachtzuschläge - nicht.

Hinweis für die Praxis:

Das BAG setzt seine bisherige Rechtsprechung fort.

- Arbeitsverträge, die einen Lohn unterhalb des MiLoG vorsehen, sind und werden nicht unwirksam.
- Das MiLoG führt dazu, dass für jeden Monat zu prüfen ist, ob der Arbeitgeber das dem Arbeitnehmer zustehende Mindestentgelt gezahlt hat oder nicht.
- Dabei sind (fast) alle Entgeltleistungen anrechenbar, es sei denn, diese belohnen keine Arbeitsleistung oder es handelt sich um zusätzliche Leistungen aufgrund gesetzlicher (oder tarifvertraglicher) Bestimmungen.

Wissenswertes

Sucht am Arbeitsplatz



Der Kollege hat ein Alkoholproblem - wie verhalte ich mich?

Unter Kollegen bemerkt man schnell, ob jemand nicht mehr so leistungsfähig ist wie früher und möglicherweise ein Alkoholproblem hat. Eine schwierige Situation. Ihnen stellt sich die Frage, es entweder zu ignorieren oder offensiv anzusprechen. Im Interesse aller Seiten ist es ratsam, frühzeitig das Gespräch zu suchen - insbesondere in Ihrer Funktion als Betriebsrat gehört dies auch zu Ihren Aufgaben.



Am besten schieben Sie das Gespräch nicht auf die lange Bank, je eher Sie die Probleme ansprechen, desto größer sind die Chancen, mit dem Gespräch etwas zu bewirken. Im besten Fall sollte der alkoholranke Kollege selbst noch die Möglichkeit haben, Gegenmaßnahmen zu ergreifen.

Die Probleme zu „übersehen“ und nicht zu benennen, sind also keine Alternativen, wirken sich doch **Spannungen und Belastungen innerhalb des Teams** negativ auf die Zusammenarbeit, das **Klima** und somit auch die **Produktivität** aus. Je mehr Zeit verstreicht, desto stärker ist die Wahrscheinlichkeit, dass die Alkoholprobleme zunehmen und somit auch die **Belastungen** für die Mitbetroffenen, die **Kollegen**. Das wirkt sich auf das **Unfallrisiko** aus und damit auch das **Risiko für Außenstehende**, Schaden zu erleiden.

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

Eine gute Gesprächsvorbereitung ist das A und O. Ein Alkoholkranker verhält sich plötzlich anders, als vor seiner Krankheit: Ihn plagen Stimmungsschwankungen, er ist oft gereizt oder zieht sich zurück bzw. vernachlässigt seine Arbeit. In dem Gespräch unter Kollegen sind jetzt **viel Fingerspitzengefühl** und ein **klares Rollenbewusstsein** gefragt. Wichtig ist es, den Schwerpunkt Ihres Gesprächs und die Gesprächsziele zu definieren. Fragen Sie sich dazu, wie Sie zu dem Betroffenen stehen: Haben Sie ein freundschaftliches oder lediglich berufliches Verhältnis?

Idealerweise führen Sie das Gespräch in einem geschützten Raum, ohne Störungen von außen. Sorgen Sie für eine gute Gesprächsatmosphäre und kommen Sie schnell zum Punkt. Versuchen Sie dabei, sachlich und neutral zu bleiben. Stellen Sie im Verlauf des Gesprächs klar, dass Sie nicht bereit sind, die Folgen des Alkoholproblems auszubaden, geschweige denn zu decken. Beim Festlegen Ihrer Gesprächsziele sollten Sie realistisch bleiben, denn die Betroffenen reagieren in der Regel sehr unterschiedlich, wenn sie auf ihr Problem angesprochen werden. Es liegt nicht in Ihren Händen, ob die Betroffenen ihre Einstellung oder das eigene Verhalten aufgrund der Ansprache ändern. Somit sollten Sie eine Verhaltens- oder Einstellungsänderung keinesfalls zum Gesprächsziel machen. **Ziele sollten Sie nur in Bezug auf Ihr eigenes Handeln festlegen**, damit Sie den Erfolg im Anschluss auch konkret überprüfen können.

Auf dieser Homepage www.sucht-am-arbeitsplatz.de finden Sie Hilfestellung und zahlreiche Praxis- und Formulierungstipps für die Vorbereitung und Durchführung solcher Gespräche. Zusätzlich können Sie sich hier die [Broschüre "Das Gespräch unter Kolleginnen und Kollegen" herunterladen](#).

Als Betriebsrat gehört es zu Ihren Aufgaben, die betroffenen Kollegen professionell zu begleiten, sie über drohende rechtliche Folgen zu informieren und ihnen Hilfsangebote innerhalb und außerhalb des Betriebs aufzuzeigen. Externe Beratungsstellen vor Ort finden Sie auf www.suchthilfeverzeichnis.de

Seminartipps:

- » [Suchterkrankungen im Betrieb I - Alkohol und andere Drogen](#)
- » [Suchterkrankungen im Betrieb II](#)
- » [Sucherkrankungen im Betrieb III](#)

Der besondere Seminartipp

Equal Pay, Entgelttransparenz und Chancengleichheit

Noch immer hinken die Entgelte von Frauen denen von Männern hinterher. Auch bei sonstigen Arbeitsbedingungen herrscht noch lange kein Gleichstand zwischen den Geschlechtern. Auch wenn vereinzelt strukturelle Unterschiede für Differenzen sorgen, sind eine Vielzahl von Ungleichbehandlungen diskriminierend, unfair und oft sogar gesetzlich verboten. Gerade in jüngster Zeit versuchen jedoch verschiedene gesetzliche Regelungen solche Ungleichbehandlungen zurückzudrängen und Chancengleichheit zu sichern.

Neue Rechte für Arbeitnehmer durch das Entgelttransparenzgesetz



**NEU: » Equal Pay, Entgelttransparenz und Chancengleichheit
Lücken schließen - faire Entgelte und Arbeitsbedingungen für alle!**

20.06.2018 - 22.06.2018 Heidelberg

10.10.2018 - 12.10.2018 Bremen

05.12.2018 - 07.12.2018 Augsburg

In diesem Seminar lernen Sie die gesetzlichen Regelungen zur Sicherung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern kennen und erfahren, wie Sie diese als Betriebsrat aktiv zur Überwindung von Unterschieden nutzen. Darüber hinaus erfahren Sie alles zu aktuellen Gesetzen, wie z. B. dem neuen Entgelttransparenzgesetz.

Praxistipp

Wer ist leitender Angestellter?



Gerade bei der Wahlvorbereitung stellt sich für Wahlvorstand und Betriebsrat häufig die Frage, wer als "leitender Angestellter" im Betrieb zu qualifizieren ist. Diese Frage ist deshalb so wichtig, da leitende Angestellte weder aktiv noch passiv wahlberechtigt sind und zudem bei der Größe des zu wählenden Betriebsrats nicht berücksichtigt werden.

Ob jemand "Leitender" ist, ist zuerst eine Rechtsfrage und ergibt sich aus § 5 Abs. 3 BetrVG. Leitende fallen deswegen aus dem Anwendungsbereich des BetrVG, weil sie dem Arbeitgeber zu nahe stehen. Deshalb sind auch nur einige wenige aus dem Anwendungsbereich durch § 5 Abs. 3 BetrVG herausgenommen worden. Hier die Fälle nach dem Gesetz:

Hier die Fälle nach dem Gesetz:

1. Mitarbeiter, die selbstständig über Einstellungen und Entlassungen von Arbeitnehmern entscheiden können. Leitender ist hiernach nur, wer tatsächlich das Recht hat, erstens Beides zu tun und zweitens autark, also ohne jemanden fragen zu müssen, über die Einstellung und Entlassung entscheiden darf.
2. Prokuristen und Generalbevollmächtigte, bei denen die Prokura bzw. die Vollmacht nicht zu stark eingeschränkt ist (Merke: Ein Prokurist, der nur eine Schachtel Stifte bestellen darf, ist kein „echter“ Prokurist).
3. Der sicherlich schwierigste und undurchsichtigste Punkt: "Wer nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen oder im Betrieb regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, wenn er dabei entweder die Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflusst" soll ebenfalls leitender Angestellter sein.

Der Angestellte braucht dabei nicht einmal eine Leitungsfunktion auszuüben, sondern es genügt, dass ihm eine Stabsfunktion übertragen ist. Das BAG hat nicht verlangt, dass der Angestellte selbst die maßgeblichen Entscheidungen trifft oder eine unmittelbare Vorgesetztenstellung im personellen Bereich hat, sondern es sah als ausreichend an, dass er "kraft seiner Schlüsselposition doch Voraussetzungen schafft, an denen die eigentliche Unternehmensführung nicht vorbeigehen kann".

Die oben genannten Voraussetzungen müssen alle erfüllt sein, damit ein Arbeitnehmer nach Nr. 3 zu den leitenden Angestellten gezählt werden kann:

- regelmäßige Wahrnehmung sonstiger Aufgaben, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sind und
- deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt,
- wenn er dabei entweder die Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflusst.

Die wahrgenommene Aufgabe muss für die Verwirklichung der unternehmerischen Zielsetzung, für die Erreichung des Unternehmensziels von Bedeutung sein - (irgend-)einen Beitrag leistet schließlich jeder.

Die Erfüllung der genannten Aufgaben muss besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzen. Leitender Angestellter kann in einem Unternehmen regelmäßig nur sein, wer für die Wahrnehmung der ihm übertragenen Aufgabe besondere Erfahrungen hat. Dabei ist notwendig, dass er insoweit auch die Kenntnisse hat, um den Anforderungen zu entsprechen. Dafür reicht es nicht schon aus, dass die Tätigkeit eine hochqualifizierte Ausbildung voraussetzt.

Der Angestellte muss bei der Wahrnehmung der Aufgaben entweder die Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen treffen oder sie maßgeblich beeinflussen. Wenn die Tätigkeit keinen Einfluss auf Zielvorstellungen und Produktion des Unternehmens hat, führt auch ihre weisungsfreie Ausführung nicht dazu, dass es sich bei dem Arbeitnehmer um einen leitenden Angestellten handelt. Schließlich verlangt das Gesetz, dass der Angestellte die Aufgaben regelmäßig wahrnimmt. Die Aufgabenwahrnehmung darf nicht nur gelegentlich erfolgen, sondern sie muss die Gesamttätigkeit des Angestellten prägen.

Tatsächlich ist eine zweifelsfreie Einordnung durch den Betriebsrat und den Wahlvorstand immer nur in den ersten beiden Kategorien - Einstellung und Entlassung sowie Prokura - möglich. Die dritte, auch aus Sicht des Juristen sehr weit gehaltene Regelung, macht es immer schwierig. Ist dieser "Leitende" nicht klar in der Form, dass er selbst entscheidet oder ist sein Rat, auf den die Geschäftsführung baut, für Bestand und Entwicklung des Unternehmens nicht von entscheidender Bedeutung, so ist er vermutlich eher kein leitender Angestellter im Sinne des BetrVG.

Sind Betriebsrat oder Wahlvorstand an einer genauen Feststellung interessiert, muss der Arbeitgeber entsprechende Informationen beibringen. Kommt es zu keiner Einigung, muss der Streitfall vor dem Arbeitsgericht geklärt werden.

Inhouse-Service

Langjährige BR-Mitglieder - Coaching für die Zeit danach



Bei der Betriebsratswahl in diesem Jahr werden die Karten der gesamten Betriebsratsarbeit neu gemischt und heraus kommt ein neues Gremium. Spannend in jederlei Hinsicht: für Arbeitnehmer, die sich neu für das Amt interessieren, und für langjährige Betriebsratsmitglieder, die planen oder befürchten, nicht wiedergewählt zu werden.

Was passiert nach langer Zeit der Betriebsrats Tätigkeit - insbesondere, wenn dabei eine Freistellung erfolgt?

Als langjähriges freigestelltes Betriebsratsmitglied haben Sie durch die verschiedensten Aufgabenbereiche während der Zeit auch lohnenswerte zusätzliche Qualifikationen erworben: z. B. arbeitsrechtliche, betriebs- sowie personalwirtschaftliche Kenntnisse. Sie unterfüttern ihre eigentliche berufliche Ausbildung mit zusätzlichem Wissen. Dies kann die Grundlage für eine neue berufliche Orientierung sein. Außerdem werden die sogenannten Soft-Skills automatisch geschult. Durch die jahrelange Betriebsratsarbeit werden im besten Fall die Kommunikations-, Team- und Kritikfähigkeit, Motivation und Belastbarkeit verbessert.

Eine frühzeitige Kommunikation mit der Personalabteilung ist nun wichtig, da Unternehmen nicht auf den Erfahrungsschatz der eigenen Mitarbeiter verzichten können. Um das Risiko einer beruflichen Sackgasse nach der Amtszeit zu verringern, ist eine intensive Auseinandersetzung mit Fragen der individuellen Qualifikation und der beruflichen Entwicklung deshalb auch in einem Gespräch mit den Verantwortlichen in der Personalabteilung wichtig. Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die sich zur Wahl stellen wollen und Bedenken haben, ist es wichtig, im Hinterkopf zu haben: **Betriebsratsarbeit muss keinen Karriereknick bedeuten** - denn laut Betriebsverfassungsgesetz dürfen Mitglieder des Betriebsrats aufgrund ihrer Tätigkeit nicht begünstigt oder benachteiligt werden (§ 78 Satz 2). Kurzum: Der Arbeitgeber muss Betriebsratsmitglieder genauso behandeln wie alle anderen auch. Das Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot will jegliche Schlechterstellung oder eine Bevorzugung gegenüber anderen verhindern. Das Verbot umfasst auch die berufliche Entwicklung. Die Freistellung für Betriebsrats Tätigkeit darf bei der Entscheidung zur Besetzung einer Beförderungssposition nicht nachteilig berücksichtigt werden.

Der Arbeitgeber ist zudem verpflichtet, dem freigestellten Betriebsratsmitglied trotz Entbindung von der beruflichen Tätigkeit die Teilnahme an inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen zur Berufsbildung zu ermöglichen. Durch den § 38 Abs. 4 Satz 1 BetrVG soll sichergestellt werden, dass die Arbeitnehmer nicht den Anschluss an die Entwicklungen ihres Berufszweiges vollständig verlieren. Wenn gewisse Umstände es nicht erlauben, dass das Betriebsratsmitglied während seiner Freistellung an betrieblichen Weiterbildungen

teilnehmen kann, so hat der Arbeitgeber ihm die Gelegenheit zu geben, die Weiterbildungsmaßnahme innerhalb von 12 Monaten nachzuholen.

Vielleicht ist sogar ein "Fachumstieg" auf eine betriebliche Stelle im Personalwesen möglich - wie etwa in den Bereich der Aus- und Fortbildung, Arbeitsplatzsicherheit oder in das Qualitäts- und Veränderungsmanagement, in die Sucht- oder Sozialberatung. Denn oftmals haben sich die betreffenden Betriebsratsmitglieder schon in ihrer Betriebsratszeit intensiv mit diesen oder ähnlichen Themen beschäftigt, sich dadurch einschlägig qualifiziert und ihr Gremium in Gruppen mit dem Arbeitgeber vertreten.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten und vor allem lohnenswerte Chancen nach der Amtszeit. **Was Sie konkret tun können:** Das gesamte Betriebsratsgremium setzt sich einmal mit diesem Thema auseinander - damit keiner mit seinen Zukunftsthemen allein gelassen wird. Freigestellte, langjährige Betriebsräte sollten sich bereits frühzeitig auf die "Zeit danach" vorbereiten. Dazu gehört die konkrete Kommunikation mit der Personalabteilung und eine detaillierte Bestandsaufnahme persönlicher Stärken und Schwächen ebenso wie eine Analyse der nach der Freistellung erforderlichen Kompetenzen. Auf dieser Grundlage lassen sich dann mögliche Berufsfelder ausloten, die im Anschluss mit gezielten Weiterbildungsmaßnahmen weiter fokussiert werden können.



Wir bzw. unsere Coaches unterstützen Sie gerne, damit Sie das, was Sie sich vorgenommen haben, auch so gut wie möglich umsetzen bzw. verwirklichen.

» Inhouse-Service Beratung

Ihre Ansprechpartnerin:
Gerlinde Rau
Dipl.-Pädagogin, Supervisorin
Tel.: 0251 1350-6200
E-Mail: beratung@poko.de

» **Strategieberatung:** Schreiben Sie mir. Ich freue mich auf Ihre Anfrage!

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

Aktuelle Seminare

Seminare in Kürze

» Rhetorik I

Die Kunst, wirkungsvoll zu reden und zu überzeugen

15.05.2018 - 18.05.2018 Timmendorfer Strand
19.06.2018 - 22.06.2018 Münster
24.07.2018 - 27.07.2018 Friedrichsh./Bodensee
28.08.2018 - 31.08.2018 Traben-Trarbach/Mosel
18.09.2018 - 21.09.2018 Hamburg

» **mehr Termine ...**

» Betriebsratswahl 2018 - das vereinfachte Wahlverfahren

Wählen leicht gemacht für Betriebe mit bis zu 100 Wahlberechtigten

21.02.2018 - 22.02.2018 Berlin
28.02.2018 - 01.03.2018 Köln
07.03.2018 - 08.03.2018 Hamburg

» 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



» Alle Seminare in München

» Betriebliches Eingliederungsmanagement I Arbeitsunfähigkeit überwinden - Arbeitsplätze erhalten

20.02.2018 - 22.02.2018 Düsseldorf
13.06.2018 - 15.06.2018 Hamburg
11.07.2018 - 13.07.2018 München
21.08.2018 - 23.08.2018 Travemünde/Ostsee
11.09.2018 - 13.09.2018 Düsseldorf-Erkrath

» **mehr Termine ...**

11.12.2018 - 14.12.2018 Essen

» **Fit für den Betriebsratsvorsitz I**

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

14.05.2018 - 18.05.2018 Hamburg

» [mehr Termine ...](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken!

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

27.02.2018 - 02.03.2018 München

15.05.2018 - 18.05.2018 Berlin

26.06.2018 - 29.06.2018 Stuttgart/Bad Cannstatt

24.07.2018 - 27.07.2018 Köln

28.08.2018 - 31.08.2018 Hamburg

» [mehr Termine ...](#)

Seminare für besondere Zielgruppen

» **Die Schwerbehindertenvertretung I**

20.02.2018 - 23.02.2018 Frankfurt/Main

20.03.2018 - 23.03.2018 Dresden

24.04.2018 - 27.04.2018 München

15.05.2018 - 18.05.2018 Bremen

12.06.2018 - 15.06.2018 Essen

» [mehr Termine ...](#)

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

20.02.2018 - 23.02.2018 Hamburg

06.03.2018 - 09.03.2018 Frankfurt/Main

20.03.2018 - 23.03.2018 Berlin

10.04.2018 - 13.04.2018 Münster

24.04.2018 - 27.04.2018 München

» [mehr Termine ...](#)

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

01.02.2018 - 01.02.2018 Düsseldorf

20.02.2018 - 20.02.2018 Berlin

27.02.2018 - 27.02.2018 München

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

20.02.2018 - 23.02.2018 Berlin

13.03.2018 - 16.03.2018 München

24.04.2018 - 27.04.2018 Timmendorfer Strand

15.05.2018 - 18.05.2018 Köln

19.06.2018 - 22.06.2018 Hamburg

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken!



Foto: www.mediaserver.hamburg.de/ Christian Spahrbier

» [Alle Seminare in Hamburg](#)

» **Einführung BetrVG I
Das Wichtigste für Ihren Einstieg in das
Betriebsverfassungsrecht**

13.02.2018 - 16.02.2018 Münster

20.02.2018 - 23.02.2018 Dresden

27.02.2018 - 02.03.2018 München

06.03.2018 - 09.03.2018 Düsseldorf

13.03.2018 - 16.03.2018 Berlin

» [mehr Termine ...](#)

» **Psychische Erkrankungen - Handlungshilfen
durch die SBV
Menschen mit seelischer Behinderung im
Betrieb wirksam unterstützen**

27.02.2018 - 02.03.2018 Heidelberg/Leimen

26.06.2018 - 29.06.2018 Fleesensee

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

Rechtfertigt das Betriebsratsamt eine Befristung des Arbeitsvertrags?



Der Fall:

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.

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 Betriebsratsfähigkeit“ 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.

Kontakt & Impressum

Haben Sie noch Fragen?

Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail:

admin@poko.de

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

[Hier anmelden für diesen Newsletter](#)

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

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



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

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

Impressum

Poko Newsletter für Betriebsräte

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

» info@poko.de

» www.poko.de

Redaktionsteam Poko Newsletter für Betriebsräte:

» redaktion@poko.de

Tel. 0251 1350-1414

Fax 0251 1350-500

Erscheinungstag: 01.02.2018

Nächste Ausgabe: 01.03.2018