



Newsletter für Betriebsräte

INHALT

Frage des Monats

- » Größe des Betriebsratsgremiums: Zählen Leiharbeiter mit?

Schwerpunktthema

- » Was will die große Koalition im Arbeitsrecht ändern?

Aktuelle Entscheidungen

- » I. 1:0 für den 1. FSV Mainz 05
- » II. The Arbeitnehmer is watching you
- » III. Abschlagsfreie Rente mit 63?

Wissenswertes

- » Starke Mitbestimmung bei Dienst- und Schichtplänen

Der besondere Seminartipp

- » DER Kongress für Durchstarter 2018

Praxistipp

- » Online-Tool zur Digitalisierung und Industrie 4.0

Inhouse-Service

- » Zuhören, verstehen und erfolgreicher kommunizieren

Aktuelle Seminare

- » in Kürze
- » für besondere Zielgruppen



Besuchen Sie uns auf facebook!

Liebe Leserin, lieber Leser,



haben Sie in letzter Zeit immer richtig zugehört? Unter Zeitdruck ist das zugegebenermaßen nicht immer einfach ... Aufmerksames Zuhören ist allerdings eine wichtige Voraussetzung für einen guten Austausch von Argumenten. Der bietet dann wiederum große Chancen, fundierte Ergebnisse zu erzielen und umzusetzen. Drei Bereiche, die zu vergegenwärtigen es sich hierbei regelmäßig lohnt, sind im Beitrag des Inhouse-Services zu finden.

Bei einem Personalgespräch genau „zugehört“ hat neben Mitarbeiter, Vorgesetztem und Betriebsrat auch das Handy des betreffenden Mitarbeiters. Gibt diese Aufzeichnung berechtigten Anlass zur Kündigung? Was die Gerichte dazu sagen, haben wir bei den aktuellen Entscheidungen auf den Punkt gebracht.

Ab dem heutigen 1. März kommen die ersten neugewählten Betriebsräte der regelmäßigen Betriebsratswahlen 2018 ins Amt. Ein, wie ich finde, guter Zeitpunkt, um Wahlvorständen und Betriebsräten für ihr Engagement zu danken: Ein großes Dankeschön also allen, die lange tatkräftig dabei sind und waren, und allen, die neu einsteigen!

Die Wahlvorstände sind nach wie vor „mittendrin“ und bekommen ab und an die „Qual der Wahl“ zu spüren. Ebenso die Verhandlungspartner zur Großen Koalition. An beiden Stellen ist derzeit viel Bewegung, wobei der Koalitionsvertrag auch Änderungen bei der Betriebsratswahl vorsieht. Beides ist daher auch hier unser Thema, und zwar in den ersten beiden Beiträgen.

Es lohnt sich also, wie gewohnt, eine gute Zeit mit dem Lesen unseres Newsletters zu verbringen!

Herzliche Grüße aus Münster

Kerstin Heinz

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

Frage des Monats

Zählen bei der Größe des Betriebsratsgremiums die Leiharbeiter mit?



Momentan stehen in vielen Betrieben die Betriebsratswahlen ins Haus oder sind in vollem Gange. Eine von vielen wichtigen Aufgaben des Wahlvorstands ist es, hierbei die Größe des Betriebs und somit des zu bildenden Betriebsratsgremiums richtig zu erfassen. Da mittlerweile in vielen Betrieben Leiharbeitnehmer zum Einsatz kommen, stellen wir uns die Frage, ob sie auch bei der Größe des zu wählenden Betriebsratsgremiums von Bedeutung sind.

Der Fall:

Die beklagte Arbeitgeberin stritt mit ihrem klagenden Betriebsrat darüber, ob ein weiteres Betriebsratsmitglied freizustellen sei. Die Anzahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder ist in § 38 BetrVG geregelt und richtet sich, ebenso wie die Größe des Betriebsratsgremiums gemäß § 9 BetrVG, nach der Zahl der im Betrieb in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer.

Die beklagte Arbeitgeberin setzte in ihrem Betrieb seit Jahren ca. 150 Leiharbeitnehmer ein. Die Gesamtzahl der im Betrieb tätigen Beschäftigten schwankte zwar im entscheidenden Zeitraum zwischen durchschnittlich 758,17 und 583 Beschäftigten, betrug aber (mit den Leiharbeitnehmern) immer über 500 Beschäftigte.

Da mit über 500 Beschäftigten im Betrieb der Schwellwert des § 38 BetrVG dauerhaft überschritten sei, beantragt der klagende Betriebsrat insgesamt 2 Betriebsräte freizustellen. Die beklagte Arbeitgeberin ist der Ansicht, dass Leiharbeiter bei der Berechnung der Betriebsratsgröße nicht einzubeziehen seien, da ihr Einsatz nur kurzfristig erfolge und nicht von Dauer sei.

Die Entscheidung:

Das BAG (Az.: 7 ABR 51/15) gab dem Kläger Recht und verpflichtete die beklagte Arbeitgeberin dazu, ein weiteres Betriebsratsmitglied freizustellen.

Gemäß § 14 Abs. 2 S. 4 AÜG (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) sind Leiharbeitnehmer im Entleiherbetrieb mit zu berücksichtigen, soweit Bestimmungen des BetrVG nicht entgegenstehen. Das gilt sowohl für Schwellwerte bezüglich der Freistellungen gemäß § 38 BetrVG als auch bei der Größe des Gremiums gemäß § 9 BetrVG.

Fazit:

Besonders hohe Relevanz hat die Zahl der Leiharbeitnehmer für die bevorstehende Betriebsratswahl. So müssen Betriebe genau darauf schauen, ob sie durch das Mitzählen der regelmäßig Beschäftigten und - zumindest bei kleineren Unternehmen - auch wahlberechtigten Leiharbeitnehmern den ersten bzw. nächsthöheren Schwellenwert erreichen. Tut der Betriebsrat dies nicht, sind Anfechtungen der Betriebsratswahlen vorprogrammiert.

Eva-Maria Bendick

Ass. jur.

Schwerpunkthema

Die Pläne der neuen GroKo für das Arbeitsrecht



von **Klaus Griese**

Richter am Arbeitsgericht Hamm

Nach einer gefühlt endlosen Sondierungsphase und relativ kurzen Koalitionsverhandlungen haben sich die Vertreter von CDU, CSU und SPD auf einen gemeinsamen Koalitionsvertrag geeinigt, in dem sie die Ziele ihrer Regierungszeit zusammengefasst haben. Sollte die große Koalition zustande kommen und nicht am Mitgliederentscheid der SPD scheitern, sind im Arbeitsrecht folgende erhebliche Gesetzesänderungen geplant:

Zur Betriebsratswahl

Die Gründung und Wahl von Betriebsräten soll erleichtert werden. Daher wird das vereinfachte Wahlverfahren nach § 14 a BetrVG für alle Betriebe mit 5 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern (z. Zt. 5 bis 50 wahlberechtigte Arbeitnehmer) verpflichtend. In Betrieben mit 101 bis 200 wahlberechtigten Arbeitnehmern (z. Zt. 51 bis 100 wahlberechtigte Arbeitnehmer) besteht ein Wahlrecht zwischen dem vereinfachten oder regulären Wahlverfahren.

Konsequenz: Das Wahlverfahren in kleineren Betrieben wird kürzer.

Zur Befristung von Arbeitsverträgen:

Das Befristungsrecht soll deutlich arbeitnehmerfreundlicher werden. Die Befristungsmöglichkeiten werden eingeschränkt.

Befristung ohne sachlichen Grund (z. Zt. § 14 Absatz 2 TzBfG):

Sachgrundlose Befristungen sind nach dem Koalitionsvertrag zwar grundsätzlich weiterhin möglich. Um einem Missbrauch bei den Befristungen zu begegnen, sind jedoch einige wesentliche Änderungen geplant.

Für Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten soll eine Quote eingeführt werden. Danach dürfen sie nur noch maximal 2,5 % ihrer Belegschaft ohne Sachgrund befristet beschäftigen. Bei Überschreiten dieser Quote soll jedes weitere sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnis automatisch als unbefristet zustande kommen.

Konsequenzen: Die Quote ist neu, gilt aber nur für „größere“ Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten. Die zulässige Höchstdauer sachgrundloser Befristungen von Arbeitsverträgen soll verkürzt werden auf 18 Monate statt der bisherigen 24 Monate. Bis zu dieser Gesamtdauer soll auch nur noch eine einmalige Verlängerung möglich sein anstelle einer bis zu dreimaligen Verlängerung, die derzeit erlaubt ist.

Konsequenzen: Die Befristung von Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund wird eingeschränkt, was die Gesamtdauer und die Anzahl der möglichen Verlängerungen angeht.

Befristung mit sachlichem Grund (z. Zt. u. a. § 14 Absatz 1 TzBfG):

Erstmals soll eine zeitliche Höchstgrenze auch für Befristungen mit Sachgrund gelten. So soll eine Befristung künftig dann nicht mehr zulässig sein, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein unbefristetes oder ein oder mehrere befristete Arbeitsverhältnisse mit einer Gesamtdauer von fünf oder mehr Jahren bestanden haben. Auf die Höchstdauer von fünf Jahren sind vorherige Entleihungen des nunmehr befristet eingestellten Arbeitnehmers durch ein oder mehrere Verleihunternehmen anzurechnen. Ein erneutes befristetes Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber soll erst nach Ablauf einer Karenzzeit von drei Jahren möglich sein.

Konsequenzen: Die Sachgrundbefristung, die gerade im Bereich des öffentlichen Dienstes bis zur Grenze des Rechtsmissbrauchs und häufig darüber hinaus üblich ist, wird erheblich eingeschränkt, der Arbeitnehmerschutz wird deutlich erweitert. Kettenbefristungen sind nur noch bis zu einer Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses von 5 Jahren möglich und danach erst wieder, wenn der Arbeitnehmer in den letzten 3 Jahren nicht im Arbeitsverhältnis zu diesem Arbeitgeber stand. Dabei werden erstmals Tätigkeiten des Arbeitnehmers als Leiharbeitnehmer im Entleiherbetrieb angerechnet.

Zur Arbeitszeit:

Flexibilisierung der Arbeitszeit und Höchstarbeitszeit:

In das Arbeitszeitgesetz soll eine Tariföffnungsklausel aufgenommen werden, die Experimentierräume für tarifgebundene Unternehmen schafft. Hierüber soll eine Öffnung für mehr selbstbestimmte Arbeitszeit der Arbeitnehmer ermöglicht sowie mehr betriebliche Flexibilität in der zunehmend digitalen Arbeitswelt erprobt werden. Auf Grundlage von Tarifverträgen soll durch Betriebsvereinbarungen insbesondere die Höchstarbeitszeit wöchentlich flexibler geregelt werden können.

Konsequenzen: Der Wortlaut des Vertrags spricht dafür, dass die Tarifvertrags- und Betriebsparteien mehr Möglichkeiten haben sollen, die „starr“ Grenzen des ArbZG zur täglichen Höchstarbeitszeit, zur Ruhezeit und möglicherweise auch zu den Pausen aufzuweichen. Die Einzelheiten müssen abgewartet werden.

Zur Arbeit auf Abruf (z. Zt. § 12 TzBfG):

Die Regelungen zur Arbeit auf Abruf sollen überarbeitet werden, damit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in dieser Arbeitsform mehr Planungs- und Einkommenssicherheit erhalten. Es soll daher gesetzlich geregelt werden, dass der Anteil abzurufender und zu vergütender Zusatzarbeit die vereinbarte Mindestarbeitszeit um höchstens 20 % unterschreiten und 25 % überschreiten darf. Wenn es keine Vereinbarung zur wöchentlichen Arbeitszeit gibt, soll eine Arbeitszeit von 20 Stunden gelten.

Konsequenzen: Ist die wöchentliche Arbeitszeit nicht vereinbart, gilt z. Zt. eine solche von mindestens 10 Stunden. Künftig soll dieser Wert verdoppelt werden. Die Unter- oder Überschreitung der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit soll nur noch in Grenzen möglich sein. Ob damit auch die mitbestimmte (§ 87 Absatz 1 Nr. 3 BetrVG) „Mehrarbeit“ bzw. die „Überstunden“ gemeint sind, ist nicht sicher feststellbar.

Zum Anspruch des Arbeitnehmers auf befristete Teilzeit (z. Zt.: nur Anspruch auf unbefristete Teilzeit - § 8 TzBfG):

Im Teilzeit- und Befristungsrecht soll ein Recht auf befristete Teilzeit eingeführt werden. Der Anspruch auf die befristete Herabsetzung der Arbeitszeit soll allerdings nur in Unternehmen gelten, die in der Regel insgesamt mehr als 45 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen. Für Unternehmen mit 46 bis 200 Mitarbeitern soll es eine „Zumutbarkeitsgrenze“ geben. Das bedeutet, dass in solchen Unternehmen lediglich einem Arbeitnehmer pro angefangenen 15 Mitarbeitern der Anspruch gewährt werden muss. Bei Überschreitung dieser Grenze soll der Arbeitgeber einen Antrag ablehnen können. Ein Ablehnungsrecht soll der Arbeitgeber außerdem erhalten, wenn die vom Arbeitnehmer gewünschte befristete Teilzeit ein Jahr unter- oder fünf Jahre überschreitet. Den Tarifvertragsparteien wird allerdings die Möglichkeit gegeben, hiervon abweichende Regelungen zu vereinbaren. Während der zeitlich begrenzten Teilzeitarbeit soll weder ein Anspruch auf Verlängerung noch auf weitere Verkürzung der Arbeitszeit oder auf vorzeitige Rückkehr zur früheren Arbeitszeit bestehen. Nach Ablauf der zeitlich begrenzten Teilzeitarbeit soll der Arbeitnehmer frühestens nach einem Jahr eine erneute Verringerung der Arbeitszeit verlangen können.

Konsequenzen: Das Recht auf befristete Teilzeit war schon Gegenstand des letzten Koalitionsvertrags, ist aber bislang nicht umgesetzt worden. Zurzeit hat ein Arbeitnehmer allenfalls Anspruch auf unbefristete Teilzeit, verbunden mit der vagen Hoffnung, später wieder in Vollzeit beschäftigt zu werden (§ 9 TzBfG). Sollten die geplanten Änderungen endlich auf den Weg gebracht werden, so wird der Arbeitnehmerschutz deutlich erweitert. Teilzeit ist dann keine „Einbahnstraße“ mehr.

Fazit:

Die folgenden Tage und Wochen werden zeigen, welche Gesetzesänderungen unsere neue Regierung auf dem Weg bringen wird und welche nicht. Es bleibt auf jeden Fall spannend.

Aktuelle Entscheidungen

I. 1:0 für den 1. FSV Mainz 05

Mehrfache Befristungen von Arbeitsverträgen mit Profifußballern

Der Kläger war bei dem beklagten Verein seit dem 1. Juli 2009 als Lizenzspieler in der 1. Fußball-Bundesliga beschäftigt. Im letzten befristeten Arbeitsvertrag aus 2012 vereinbarten die Parteien eine weitere Befristung zum 30. Juni 2014 und eine Option für beide Parteien, den Vertrag bis zum 30. Juni 2015 zu verlängern, wenn der Kläger in der Saison 2013/2014 in mindestens 23 Bundesligaspielen eingesetzt wird.

BAG, Urteil vom 16. Januar 2018 - 7 AZR 312/16

Der Fall:

Der Kläger absolvierte in der Saison 2013/2014 neun der ersten zehn Bundesligaspiele. Am elften Spieltag wurde er in der Halbzeit verletzt ausgewechselt und konnte in den verbleibenden Spielen der Hinrunde verletzungsbedingt nicht mehr eingesetzt werden. Nach Beendigung der Hinrunde wurde er nicht mehr zu Bundesligaspielen herangezogen, sondern war in der zweiten Mannschaft tätig. Der Kläger meint u. a., die Befristung sei unwirksam.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat dem Befristungskontrollantrag stattgegeben. LAG und BAG haben ihn abgewiesen. Die Befristung des Arbeitsvertrags ist wirksam. Sie ist wegen der Eigenart der Arbeitsleistung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG gerechtfertigt. Im kommerzialisierten und öffentlichkeitsgeprägten Spitzenfußballsport werden von einem Lizenzspieler im Zusammenspiel mit der Mannschaft sportliche Höchstleistungen erwartet und geschuldet, die dieser nur für eine begrenzte Zeit erbringen kann. Dies ist eine Besonderheit, die in aller Regel ein berechtigtes Interesse an der Befristung des Arbeitsverhältnisses begründet.

Hinweis für die Praxis:

Der Sachgrund des § 14 Absatz 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG gilt „eigentlich“ für verfassungsrechtlich privilegierte Arbeitgeber wie Verlage, Radio- und Fernsehsender etc. (Stichwort Kunstfreiheit, Pressefreiheit,

Seminartipp:

» Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht - Aktuell

Neue Rechtsprechung und Tendenzen

05.06.2018 - 08.06.2018 Hamburg

10.07.2018 - 13.07.2018 München

21.08.2018 - 24.08.2018 Berlin

04.09.2018 - 07.09.2018 Frankfurt/Main

25.09.2018 - 28.09.2018 Timmendorfer Strand

» mehr Termine ...

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Wissenschaftsfreiheit etc.). Das BAG hat diesen Sachgrund auch auf Profifußballer angewendet, u. a. auch deshalb, weil von ihnen Spitzenleistungen erwartet werden und auch erwartet werden können. Zudem ist die Leistungsfähigkeit im Profifußball allein „aus biologischen Gründen“ nur bis zu einem bestimmten Alter gegeben. Ein unbefristeter Vertrag bis zum Erreichen des Renteneintrittsalters müsste dann irgendwann vom Arbeitgeber personenbedingt gekündigt werden.

Ob man diese Rechtsprechung z. B. auch auf Führungskräfte in Unternehmen übertragen kann (Stichwort: Innovationsbedürfnis des Arbeitgebers bei Führungskräften), wird u. U. noch vom BAG zu prüfen sein.

II. The Arbeitnehmer is watching you

Darf man das Personalgespräch ungefragt mit dem Handy aufzeichnen?

Der Fall:

Der Kläger wurde zu einem Personalgespräch mit Vorgesetzten und dem Betriebsrat eingeladen, da er Kollegen beleidigt und verbal bedroht haben soll. Später erfuhr die Arbeitgeberin, dass der Kläger den Verlauf des Personalgesprächs per Handy aufgenommen hatte, weshalb sie das Arbeitsverhältnis fristlos kündigte.

LAG Hessen, Urteil vom 23. August 2017 - 6 Sa 137/17

Die Lösung:

Die Kündigungsschutzklage hatte in beiden Instanzen keinen Erfolg. Die fristlose Kündigung ist rechtswirksam. Das heimliche Aufnehmen des Personalgesprächs verletzt das verfassungsrechtlich garantierte allgemeine Persönlichkeitsrecht der Gesprächsteilnehmer, gerichtet auf die Wahrung der Unbefangenheit des gesprochenen Worts. Denn der Gesprächsteilnehmer hat selbst zu bestimmen, ob Erklärungen „im Raum bleiben“ oder der Öffentlichkeit zugänglich sein sollen. Auch die Interessenabwägung fiel zu Lasten des Klägers aus. Trotz seiner langen Betriebszugehörigkeit von 25 Jahren überwog das berechnete Interesse der Arbeitgeberin an einer sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, zumal dieses durch das vorherige - abgemahnte - Fehlverhalten des Klägers bereits erheblich belastet war.

Hinweis für die Praxis:

Zwar hat der Kläger im Prozess behauptet, nicht gewusst zu haben, dass die Aufnahme "verboten" war. Dies hat das LAG als bloße Schutzbehauptung zurückgewiesen.

III. Abschlagsfreie Rente mit 63 nach 45 Beitragsjahren?

Der 1952 geborene Kläger hat in seinem Arbeitsleben 44 Jahre mit Pflichtbeitragszeiten erreicht. In der Zeit von November 2006 bis Oktober 2007 war er arbeitslos, bezog kein Arbeitslosengeld und zahlte keine Beiträge in die Rentenversicherung ein. Hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, länger zurückliegende Beitragslücken nachträglich durch Zahlung freiwilliger Beiträge zur Rentenversicherung zu schließen?

LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 14. Dezember 2017 - L 10 R 2182/16

Der Fall:

Der 1952 geborene Kläger hat in seinem Arbeitsleben 44 Jahre mit Pflichtbeitragszeiten erreicht. In der Zeit von November 2006 bis Oktober 2007 war er arbeitslos, bezog kein Arbeitslosengeld und zahlte keine Beiträge in die Rentenversicherung ein. Der Kläger plante ursprünglich, nach einer dreijährigen Altersteilzeitarbeit ab

Seminartipp:

» **Das Personalgespräch - Kollegen unterstützen, beraten und begleiten**
Was vom Arbeitnehmer und Betriebsrat zu beachten ist

24.10.2018 - 26.10.2018 Frankfurt/Main
20.11.2018 - 22.11.2018 Potsdam

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Seminartipp:

NEU: » **Das Flexi-Rentengesetz - selbstbestimmter in den Ruhestand**
Neue Hinzuverdienstmöglichkeiten oder schneller in die Rente - so geht's!

23.04.2018 Hamburg
18.06.2018 Frankfurt/Main

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

01.09.2015 mit Abschlägen in Rente zu gehen. Seit dem 01.07.2014 können Versicherte mit dem Geburtsjahr 1952 und 45 Beitragsjahren die Altersrente ab 63 Jahren abschlagsfrei in Anspruch nehmen. Diese Rente ist beim Kläger etwa 200 € pro Monat höher als die Rente mit Abschlag. 2015 beantragte der Kläger bei der Rentenversicherung die Rente mit 63 ab dem 01.09.2015 sowie die Nachzahlung freiwilliger Beiträge für die Zeit von November 2006 bis Oktober 2007 in Höhe von 4.800 €, um die einjährige Beitragslücke zu schließen.

Die Rentenversicherung lehnte die Nachzahlung ab. Dagegen klagte der Kläger.

Die Lösung:

Das Sozialgericht hat der Klage stattgegeben, das Landessozialgericht wies sie ab. Beiträge für 2006 hätte der Kläger spätestens bis 31.03.2007 und für 2007 bis spätestens zum 31.03.2008 nachzahlen müssen (§ 197 Absatz 2 SGB VI). Nach Fristablauf können Beiträge gemäß § 197 Abs. 3 SGB VI nur in besonderen Härtefällen nachgezahlt werden. Ein solcher Härtefall liegt nicht vor. Seinen ursprünglichen Plan, mit 63 ab 01.09.2015 Altersrente mit Abschlägen in Anspruch zu nehmen, kann der Kläger umsetzen. Zudem hätte er die Möglichkeit gehabt, z. B. zwölf Monate länger zu arbeiten, um mit 64 Jahren in Rente gehen zu können.

Hinweis für die Praxis:

Dass die Rente mit 63 ohne Abschläge politisch beschlossen werden würde, war 2007 und 2008 nicht absehbar. Die Rentenlücke wirkte sich somit nach ursprünglicher Rechtslage für den Kläger nicht negativ aus. Insofern gilt hier der Spruch: "Wer zu spät kommt, den bestraft das Leben". Wegen der nicht rechtzeitigen Einzahlung von Beiträgen kann er eben nicht von der Rente ohne Abschlag mit 63 profitieren.

Wissenswertes

Starke Mitbestimmung bei Dienst- und Schichtplänen



Eine aktuelle Entscheidung des BAG zeigt, dass bei der Mitbestimmung von Dienst- und Schichtplänen nicht so schnell "Schicht im Schacht" ist. Bei Verstoß gegen das Beteiligungsrecht drohen dem Arbeitgeber insbesondere auch Ordnungsgelder.

BAG, 22. August 2017 - 1 ABR 5/16

Im vom BAG entschiedenen Fall stimmten Arbeitgeberin und Betriebsrat im Rahmen einer „Betriebsvereinbarung Arbeitszeit“ regelmäßig verschiedene Dienstpläne ab. Allerdings wurde der Betriebsrat an der Zuordnung der einzelnen Arbeitnehmer zu diesen Dienstplänen dann nicht mehr beteiligt, ebenso wenig bei der erstmaligen Zuordnung neu eingestellter Arbeitnehmer.

Der Betriebsrat forderte daher von der Arbeitgeberin, es zu unterlassen, Arbeitnehmer in einen bestehenden mitbestimmten Dienstplan einzusetzen, ohne den Betriebsrat entsprechend zu beteiligen.

Das Gericht gab dem Betriebsrat Recht. Bei Dienstplänen wie im entschiedenen Fall, umfasst das Beteiligungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG

- deren Erstellung und Ausgestaltung bezogen auf Beginn und Ende der Arbeitszeit,
- die Lage der Pausen,
- die Bestimmung desjenigen Personenkreises, der seine Arbeitsleistung danach zu erbringen hat
- und auch die Zuordnung der einzelnen Arbeitnehmer zu einem mitbestimmten Dienstplan.

Weder die Dienstpläne noch die Betriebsvereinbarung regelten eine konkrete Zuordnung der einzelnen Arbeitnehmer zu den Dienstplänen. Sie enthielten auch keine konkreten Verfahrensgrundsätze, die von der Arbeitgeberin bei der Zuordnung lediglich umgesetzt werden mussten. Ebenso wenig war ersichtlich, dass der Arbeitgeberin das Recht eingeräumt wurde, ohne Mitwirkung des Betriebsrats die erforderliche Zuordnung der Arbeitnehmer vorzunehmen. Das Mitbestimmungsrecht war also noch nicht „aufgebraucht“.

Der Einwand der Arbeitgeberin, das Mitbestimmungsrecht sei entfallen, weil der Betriebsrat das Vorgehen des Arbeitgebers bisher geduldet habe, war nicht erfolgreich.

Außerdem fehlten auch Anhaltspunkte für das von der Arbeitgeberin vorgebrachte Argument, bei Neueinstellungen lasse die Beteiligung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG der weiteren Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG keinen Raum. Mit der Zustimmung des Betriebsrats zu einer

Einstellung ist in der Regel keine Entscheidung über die konkrete Lage der Arbeitszeit und der Pausen des Arbeitnehmers verbunden.

Erfolgreich war der Betriebsrat im Weiteren auch mit seinem Antrag, dass für jeden Tag und für jeden Fall der Zuwiderhandlung ein Ordnungsgeld in Höhe von bis zu 10.000,00 Euro angedroht wird.

Entsprechende Verstöße können für Arbeitgeber also teuer werden.

Kerstin Heinz

Ass. jur.

Seminartipp:

» **Dienst- und Schichtplangestaltung
Keine Einführung oder Änderung ohne Mitbestimmung!**

10.07.2018 - 13.07.2018 Münster

25.09.2018 - 28.09.2018 Weissenhäuser Strand/Ostsee

27.11.2018 - 30.11.2018 Wiesbaden

Gratis im Seminar: Sie erhalten das Buch "**Arbeitszeit und Betriebsverfassung**"

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Der besondere Seminartipp

Poko-Kongress 2018



Nach dem überwältigenden » **Erfolg** unseres letztjährigen Kongresses mit nahezu 350 Teilnehmern, haben wir für den » **Kongress 2018** eine besonders faszinierende Stadt gewählt: Dresden.

Wer einmal dort war, schwärmt vom » „**Elbflorenz**“, das nach dem 2. Weltkrieg glanzvoll wieder aufgebaut wurde.

Wen das alleine nicht überzeugt, kann sich - wie immer - auf die » **beeindruckende Vielfalt unser Themen** freuen.



Video vom **POKO Betriebsräte Kongress 2017** in Warnemünde

Von A wie „aktuelles Arbeitsrecht“ bis Z wie „Ziele erfolgreich verhandeln“ bieten wir Ihnen Plenums- und Wahlvorträge, außerdem wählen Sie 3 von 10 Workshops ganz nach Ihrem aktuell größten Bedarf. Unsere Referenten haben wir dafür sorgfältig ausgewählt. » **Mehr als 10 Fachleute**, ob Richter, Fachanwälte, Mediziner, IT-Spezialisten, Mediatoren oder Trainer freuen sich auf Diskussionen mit Ihnen.

Und auch **gestandene Betriebsräte** mit beispielhaften, erfolgreichen Projekten kommen in unserem **Expertenforum** zu Wort. Mit Kollegen ähnlicher Unternehmen können Sie sich auch wieder in unserem **Branchentreff** austauschen.

Schnell sein lohnt sich übrigens:

Wenn Sie Ihren Teilnehmerplatz **bis zum 31.03.2018** buchen, können Sie noch **bis zu 400,00 Euro** sparen mit unserem » **1. Fixbuchervorteil!**

Praxistipp

Online-Tool zur Digitalisierung und Industrie 4.0



Industrie 4.0 ist mittlerweile in aller Munde. Aber was bedeutet das eigentlich genau?

Im Grunde genommen ist es ganz leicht zu erklären - in Kurzfassung: Die Produktion verzahnt sich mit modernster Informations- und Kommunikationstechnik, angetrieben durch die stark zunehmende Digitalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft.

Die Grundlage dafür sind digital vernetzte Systeme, mit denen eine weitgehend selbst organisierte Produktion möglich wird. Ganze Produktions- und Logistikprozesse, auch zwischen unterschiedlichen Unternehmen, werden miteinander gekoppelt - mit dem Ziel, die Produktion noch effizienter und flexibler zu gestalten. Die Wertschöpfungskette kann dadurch optimiert und die Kosten der Produktion gesenkt werden. Durch die erhöhte Wirtschaftlichkeit wird die deutsche Wettbewerbsfähigkeit gestärkt.

Auch Sie als Betriebsrat befassen sich zunehmend mit dem Thema Digitalisierung. In der „Online-Bibliothek der Plattform Industrie 4.0“ der Bundesministerien für Wirtschaft und Energie sowie für Bildung und Forschung finden Sie dazu eine Vielzahl von Publikationen. Hier erhalten Sie sämtliche Arbeitsergebnisse der Arbeitsgruppen dieser Plattform, Strategiepapiere der Bundesregierung sowie Studien der Partner.

Die Plattform selbst hat sich auf die Fahne geschrieben, Handlungsempfehlungen zu erarbeiten und anhand von Praxisbeispielen aufzuzeigen, wie die Digitalisierung der industriellen Produktion erfolgreich gemeistert werden kann.

[Zur Online-Bibliothek](#)

Dort finden Sie auch auf einer interaktiven Online-Landkarte Praxisbeispiele, die zeigen, wo Industrie 4.0 in Deutschland bereits verwirklicht wird. Jedes Beispiel wird dort mit einer Stecknadel gekennzeichnet.

[Zur Landkarte](#)

Inhouse-Service

Zuhören, verstehen und erfolgreicher kommunizieren



Ein verständnisvoller und kooperativer Umgang mit anderen Menschen setzt ein Mindestmaß an Vertrauen voraus, das behutsam wächst. Wenn Sie das in Ihrer Betriebsratsarbeit bereits leben, sowohl mit Ihren Kollegen, als auch mit Ihren Ansprechpartnern der Arbeitgeberseite, dann haben Sie eine wichtige Voraussetzung für ein angenehmes Betriebsklima und für Konfliktlösungen schon erreicht.

Denn in jedem Gespräch sind Individualität, Charakter und Stil der einzelnen Personen präsent.

Menschen reden miteinander, um etwas zu erreichen. Egal ob es z. B. nur darum geht, dass jemand zuhört, um Aufmerksamkeit zu bekommen, Grenzen zu setzen oder um Zustimmung für einen neuen Lösungsansatz einzuholen. Das heißt, es gibt bei jedem Beteiligten eine ganz bestimmte Absicht - ob bewusst oder unbewusst. Eine entsprechende Wirkung beim Gegenüber zu erzielen ist nicht immer so leicht. Während der andere noch mit uns spricht, sind wir bereits in Gedanken mit einer Antwort oder passenden Gegenargumenten beschäftigt. Oder wir schweifen gedanklich ab zum nächsten Thema. Vielleicht unterbrechen wir auch den Redner, weil wir Zeit sparen wollen und glauben zu wissen, was derjenige sagen möchte.

Wenn Sie diesen Effekt vermeiden wollen, **dann brauchen Sie auf jeden Fall drei Dinge:** Eigene Klarheit, eine geschärfte Wahrnehmung und eine positive Gesprächshaltung.

Eigene Klarheit (stellen Sie sich zur Klärung folgende Fragen vor jedem Gespräch):

- Was ist mein eigentliches Ziel, was will ich vermitteln?
- Was ist meine Botschaft, sind meine Inhalte, sind meine Werte?
- Wer ist mein Gesprächspartner? Welche Eigenarten und Bedürfnisse hat diese/r?
- Welchen Ton, welche Sprache, welche Bilder versteht er/sie?
- Welchen Kanal (Hören/Sehen) benutze ich, um ihn/sie zu erreichen?

Nehmen Sie Ihr Gegenüber mit allen Sinnen wahr durch (geschärfte Wahrnehmung):

- Aktiv zuhören
- In die Augen schauen
- Beobachten
- Den jeweiligen Kontext verstehen lernen
- Pausen einlegen
- Schweigen
- Nachfragen
- Rekapitulieren

- Nachdenken

Positive Gesprächshaltung (zur Öffnung von Gesprächen):

- Geduld
- Meinungen annehmen und für sich verwerten
- Auf die Erfahrung des/r anderen eingehen (öffnet Einsichten und neue Sichtweisen)
- Sich auf die andere Person zentrieren (stärkt Selbstvertrauen und dadurch kann der Gesprächspartner ggf. das Problem selber lösen)
- Interessen ausgleichen (Austausch von Werten, Überzeugungen, Argumenten)

Wenn Sie diese drei Komponenten in Ihrer Betriebsratsarbeit aktiv einbauen, dann haben Sie eine große Chance, dass Ihre Gesprächsergebnisse von allen Beteiligten besser verstanden und auch mitgetragen werden (selbst wenn es um konfliktreichere Inhalte geht).

Weil alle die gleiche Wertschätzung und die gleiche Aufmerksamkeit erhalten, weil alle ein Recht darauf haben, Fragen zu stellen und weil sich alle einbringen können.



Unser Inhouse-Seminartipp zum Thema:

» [Gesprächsführung und Kommunikation in der Betriebsratsarbeit](#)

» [Inhouse-Service Beratung](#)

Ihre Ansprechpartnerin:

Gerlinde Rau

Dipl.-Pädagogin, Supervisorin

Tel.: 0251 1350-6200

E-Mail: beratung@poko.de

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

» [Der Weg zu Ihrem \(ersten\) Inhouse-Seminar ...](#)

Aktuelle Seminare

Seminare in Kürze

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

13.03.2018 - 16.03.2018 München
10.04.2018 - 13.04.2018 Düsseldorf
15.05.2018 - 18.05.2018 Hamburg
05.06.2018 - 08.06.2018 Dresden
19.06.2018 - 22.06.2018 Timmendorfer Strand
» [mehr Termine ...](#)

NEU:» **Leistungen wie aus einer Hand - Neues Reha- und Teilhaberecht seit 01.01.2018
2. Reform des BTHG: Diese Neuerungen und Änderungen sind für jede SBV wichtig!**

04.04.2018 - 06.04.2018 Berlin
09.04.2018 - 11.04.2018 Köln
18.04.2018 - 20.04.2018 Stuttgart
25.04.2018 - 27.04.2018 Hamburg
06.06.2018 - 08.06.2018 Stuttgart
» [mehr Termine ...](#)

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

13.03.2018 - 16.03.2018 Berlin
20.03.2018 - 23.03.2018 Hamburg
10.04.2018 - 13.04.2018 Timmendorfer Strand



Foto: Ingrid Krause, BTZ Bremer Touristik-Zentrale

» [Alle Seminare in Bremen](#)

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

20.03.2018 - 23.03.2018 Berlin
10.04.2018 - 13.04.2018 Münster
24.04.2018 - 27.04.2018 München
15.05.2018 - 18.05.2018 Köln
15.05.2018 - 18.05.2018 Hamburg
» [mehr Termine ...](#)

» [Neues Arbeits- und Sozialrecht 2018](#)

10.04.2018 - 13.04.2018 Stuttgart/Bad Cannstatt
10.04.2018 - 13.04.2018 Leipzig

» [mehr Termine ...](#)

Kostenlose anwaltliche Erstberatung im Seminar!

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

07.03.2018 - 07.03.2018 Hamburg

13.03.2018 - 13.03.2018 Köln

20.03.2018 - 20.03.2018 München

» **Schwierige Azubis und Ausbilder im Betrieb
Umgang mit Unpünktlichkeit, Überforderung und
Konflikten von und mit Azubis**

20.03.2018 - 23.03.2018 Berlin

03.07.2018 - 06.07.2018 München

04.09.2018 - 07.09.2018 Köln

Seminare für besondere Zielgruppen

» **BetrVG - Kompakt I**

Ihr rechtlicher Einstieg in die Betriebsratsarbeit

13.03.2018 - 16.03.2018 Hamburg

10.04.2018 - 13.04.2018 München

17.04.2018 - 20.04.2018 Berlin

24.04.2018 - 27.04.2018 Timmendorfer Strand

24.04.2018 - 27.04.2018 Köln

» [mehr Termine ...](#)

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

**Niederschriften, Beschlüsse, Widersprüche -
schnell und effektiv dank PC**

09.04.2018 - 13.04.2018 Dortmund

23.04.2018 - 27.04.2018 Nürnberg

14.05.2018 - 18.05.2018 Hamburg

04.06.2018 - 08.06.2018 Düsseldorf

25.06.2018 - 29.06.2018 München

» [mehr Termine ...](#)

» **Fit für den Betriebsratsvorsitz I**

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

28.05.2018 - 01.06.2018 Timmendorfer Strand

» [mehr Termine ...](#)

» **Fit für den JAV-Vorsitz**

Gut im Team - stark in den Themen

18.04.2018 - 20.04.2018 Frankfurt/Main

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!



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

» **Alle Seminare in Frankfurt**

» **SBV und Betriebliches**

Gesundheitsmanagement

**Aktiv mitgestalten bei der Förderung von
Gesundheit und Beschäftigung**

13.03.2018 - 16.03.2018 Dresden

» **Die Schwerbehindertenvertretung I**

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

10.07.2018 - 13.07.2018 Würzburg

» [mehr Termine ...](#)

Impressum & Kontakt

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-

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

Angebote übernommen werden.



Erscheinungstag: 01.03.2018
Nächste Ausgabe: 09.04.2018

Um die Bilder und Infografiken 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](#)