



Newsletter für Betriebsräte

INHALT

Frage des Monats

- » Arbeiten trotz
Krankschreibung: Geht das?

Schwerpunktthema

- » Die 7 wichtigsten Aufgaben
nach der Betriebsratswahl

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Außerordentliche Kündigung
eines Betriebsrats- bzw.
Wahlvorstandsmitglieds
- » II. Ist Rufbereitschaft
Arbeitszeit? Und auch
entsprechend zu vergüten?
- » III. Mitarbeiterbefragung durch
den Arbeitgeber
- » IV. Verbotene Benachteiligung
befristet beschäftigter
Arbeitnehmer

Wissenswertes

- » Menschen mit psychischen
Erkrankungen im BEM

Der besondere Seminartipp

- » Einführung BetrVG I

Praxistipp

- » Bücher für Ihre erfolgreiche
Betriebsratsarbeit

Inhouse-Service

- » Innovationsbereitschaft der
Beschäftigten anregen - und
wie

Aktuelle Seminare

- » in Kürze
- » für besondere Zielgruppen

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » Was will die große Koalition im
Arbeitsrecht ändern?



Besuchen Sie uns auf facebook!

Liebe Leserin, lieber Leser,



April, April? Nein es stimmt wirklich - nicht nur die große Koalition nimmt (endlich) ihre Arbeit auf, auch für viele neugewählte Betriebsräte beginnt jetzt, spätestens aber in den nächsten Monaten, die neue Amtszeit. Damit Sie eine erste Orientierung erhalten, beschäftigt sich unser Schwerpunkt mit der Frage, was die wichtigsten Aufgaben direkt nach der Betriebsratswahl sind.

Leider werden viele Betriebsräte auch in der neuen Amtszeit um das Thema psychische Erkrankungen nicht herumkommen. Wie man im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) mit diesem Krankheitsbild umgeht, können Sie in der Rubrik Wissenswertes erfahren.

Der April macht ja bekanntlich, was er will. Das Wetter lässt sich zwar nicht ändern - der Arbeitsalltag aber schon. Besuchen Sie unsere Grundlagenseminare, dann sind Sie selbst für die turbulentesten Tage als Betriebsrat gut gerüstet.

Viel Spaß beim Stöbern in unserem Newsletter wünscht Ihnen

Ihr Thomas Ramm

Syndikusrechtsanwalt und Leiter des Bereichs Rechtsreferenten



PS: Kostenlose Webinare für Neugewählte im Betriebsrat:
10 erste Schritte nach der Betriebsratswahl
und
Die 5 wichtigsten Schritte auf Ihrem Weg zur Schulung.

» [Termin aussuchen und kostenlos anmelden ...](#)

Arbeiten trotz Krankschreibung: Geht das?



Die Grippewelle hatte Deutschland dieses Jahr fest im Griff. Bisher wurden in der laufenden Grippe-Saison über 270.000 Fälle von Influenza registriert. Die Dunkelziffer wird wesentlich höher liegen, da nicht jeder Grippe-Fall registriert und gemeldet wurde.

Dies sorgte auch in vielen Betrieben für personelle Engpässe, sodass viele Mitarbeiter trotz Krankschreibung vorzeitig wieder im Büro erschienen. Ist ein solches Arbeiten trotz Krankschreibung überhaupt erlaubt? Was sieht das Gesetz in einem solchen Fall vor und wie verhält es sich mit dem Versicherungsschutz? Damit beschäftigen wir uns in unserer heutigen Frage des Monats:

Darf man trotz Krankschreibung arbeiten?

Grundsätzlich schon, denn die vom Arzt ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (umgangssprachlich "AU") ist nicht gleichzusetzen mit einem Beschäftigungsverbot. Vielmehr dient die AU einerseits der Feststellung, dass jemand zum aktuellen Zeitpunkt nicht in der Lage ist, seine jeweilige Tätigkeit zu erledigen und andererseits der Prognose, wie lange der Genesungsprozess voraussichtlich dauern wird. Wie bei jeder Prognose kann es auch hier so sein, dass der Arzt mit dieser falsch liegt und der Arbeitnehmer früher wieder arbeitsfähig ist.

Kann man sich „gesundschreiben“ lassen, wenn man sich trotz ärztlicher Prognose vorher wieder fit fühlt?

Eine "Gesundschreibung" im arbeitsrechtlichen Sinne gibt es nicht. Insofern besteht auch keine Verpflichtung des Arbeitnehmers, sich bei einer vorliegenden AU vorzeitig wieder arbeitsfähig schreiben zu lassen, wenn er früher wieder an seinen Arbeitsplatz zurückkehren will. Darüber hinaus kann es durchaus sein, dass ein medizinischer Laie seinen Gesundheitszustand falsch einschätzt und seinen Genesungsprozess durch einen vorzeitigen Arbeitsbeginn behindert.

Muss der Arbeitgeber kranke Arbeitnehmer nach Hause schicken?

Wenn sich ein Arbeitnehmer trotz Grippe zur Arbeit schleppt, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, die Arbeit anzunehmen. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bezieht sich nicht nur auf den erkrankten Arbeitnehmer, sondern auch auf die (gesunden) Kollegen und Kunden vor Ort. Arbeitgeber haben insofern sowohl gegenüber Ihren Angestellten als auch Dritten eine Verantwortung, die eine erhebliche Haftung nach sich ziehen kann.

Muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber mitteilen, weswegen er krankgeschrieben wurde?

Nein, hier besteht generell keine Verpflichtung. In der dem Arbeitgeber vorzulegenden AU steht auch keine Diagnose. Wenn der Arbeitnehmer jedoch trotz AU am Arbeitsort erscheint und arbeiten möchte, geht die ganz überwiegende Meinung davon aus, dass der Arbeitgeber insofern das Recht hat von seinem Arbeitnehmer zu erfahren, welche Krankheit bei ihm diagnostiziert wurde. Grund hierfür ist wieder die bereits oben erwähnte Fürsorgepflicht des Arbeitgebers für seine anderen (gesunden) Arbeitnehmer im Betrieb.

Wie sieht's mit der Versicherung aus? Gilt die gesetzliche Unfallversicherung, wenn ich krankgeschrieben arbeiten gehe?

Wenn der krankgeschriebene Arbeitnehmer vor Ende seines Attestes vorzeitig an seinen Arbeitsplatz zurückkehrt, verliert dieser seinen Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung nicht. Der Arbeitnehmer ist sowohl auf seinem Weg zur Arbeit als auch auf seiner Arbeitsstätte gesetzlich unfallversichert. Man sollte hierbei jedoch nicht vergessen, dass die gesetzliche Unfallversicherung nur dann greift, wenn der Arbeitnehmer auch tatsächlich einen Arbeitsunfall erleidet. Das ist wiederum nur dann der Fall, wenn der Unfallhergang einen inneren Zusammenhang zu geschuldeter Arbeitsleistung aufweist. Schwierigkeiten gibt es also, wenn der Unfall durch die Erkrankung des Arbeitnehmers entsteht.

Fazit:

Aus ökonomischer Sicht lohnt es sich meist nicht, krank zur Arbeit zu erscheinen. Arbeitnehmer, die trotz Erkrankung arbeiten, nehmen eine Verschlechterung ihres Gesundheitsverlaufs in Kauf, haben ein größeres

Fehler- und Unfallrisiko und stecken eventuell auch ihre Kollegen an. Daher gilt: Wer krank ist, sollte zuhause bleiben. Für den Gesunden gilt: Ran ans Werk!

Eva-Maria Bendick
Ass. jur.

Schwerpunkthema

Die 7 wichtigsten Aufgaben nach der Betriebsratswahl



von **Dr. Lothar Beseler**
Rechtsanwalt, Vors. Richter am LAG a.D.

Sie sind in den Betriebsrat gewählt worden. Herzlichen Glückwunsch!!

Die ersten Schritte sind Neuland für erstmals gewählte Betriebsratsmitglieder. Deshalb hier einige Tipps:

1. Konstituierende Sitzung

Alles beginnt nach der Wahl mit der konstituierenden Sitzung, zu der der Wahlvorstand einlädt. Die erste Sitzung wird zunächst von dem Vorsitzenden des Wahlvorstands geleitet, bevor innerhalb der Sitzung ein Wahlleiter gewählt wird, der dann die weitere Sitzungsleitung übernimmt. Der Vorsitzende des Wahlvorstands verlässt sodann den Raum. Unter der Leitung des Wahlleiters wird anschließend die/der Betriebsratsvorsitzende und sein/ihre Stellvertreter/in gewählt. Mit der Wahl des/der Betriebsratsvorsitzenden und der Stellvertretung ist der Betriebsrat formal konstituiert.

2. Weitere Aufgabenverteilung

In der gleichen oder einer späteren Sitzung wird die Schriftführung gewählt. Entweder übernimmt ein bestimmtes Betriebsratsmitglied diese Aufgabe oder der bzw. die Schriftführer/in wird jeweils zu Beginn einer Betriebsratssitzung per Beschluss bestimmt.

In Betrieben ab 9 Mitgliedern muss zudem ein Betriebsausschuss nach § 27 BetrVG mit der dort geregelten Ausschussgröße eingesetzt werden. Der Betriebsausschuss hat in verwaltungsmäßiger und organisatorischer Hinsicht dafür zu sorgen, dass die dem Betriebsrat von Gesetz wegen zugewiesenen Aufgaben ordnungsgemäß erfüllt werden. "Geborenes" Mitglied ist immer der/die Vorsitzende des Betriebsrats und seine/ihre Stellvertretung. Der Betriebsausschuss führt die laufenden Geschäfte, wie die Vorbereitung von Betriebsratssitzungen, Betriebsversammlungen usw...

3. Nicht jedes Mitglied kann alles

Im Betriebsverfassungsgesetz sind zahlreiche Aufgaben für den Betriebsrat geregelt. Viele Mitglieder des Betriebsrats erledigen ihre Betriebsratsverpflichtungen neben ihrer beruflichen Arbeit. Es empfiehlt sich deshalb, die einzelnen Mitglieder für bestimmte Aufgaben zu begeistern: einer kümmert sich mehr um personelle Angelegenheiten, der andere um Arbeitszeitfragen und der dritte um Fragen der betrieblichen Lohngestaltung. Selbstverständlich müssen alle Mitglieder des Betriebsrats die Grundstruktur des Betriebsverfassungsgesetzes kennen.

4. Befreiung von der Arbeitspflicht unter Fortzahlung des Gehalts

Das Betriebsratsmitglied führt sein Amt als Ehrenamt, § 37 Abs. 1 BetrVG. Es wird also nicht extra für seine Betriebsrats Tätigkeit vergütet. Sollte der Arbeitgeber ihn bei der Bezahlung wegen seines Amtes begünstigen, macht sich der Arbeitgeber sogar strafbar. Geht der Betriebsrat andererseits innerhalb der Arbeitszeit seiner Betriebsrats Tätigkeit nach, so hat er gegenüber seinem Arbeitgeber einen gesetzlichen Anspruch auf Lohnfortzahlung. In größeren Betrieben haben Betriebsräte sogar die Möglichkeit, sich von ihrer ursprünglichen Arbeit komplett freustellen zu lassen. Wenn das Betriebsratsmitglied allerdings außerhalb seiner Arbeitszeit Betriebsratsaufgaben erledigt, erhält er dafür nur dann Freizeitausgleich, wenn er aus betrieblichen und nicht aus betriebsratsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit solche Aufgaben erledigt. Zudem wird der Arbeitgeber bei der Aufgabenübertragung auch die Betriebsrats Tätigkeit berücksichtigen und den Arbeitnehmer deshalb entlasten.

5. Vor Aufgabenerledigung beim Arbeitgeber abmelden

Der Arbeitgeber hat einen Anspruch darauf zu erfahren, ob ein Arbeitnehmer zur Erledigung seiner Betriebsratsaufgaben seinen Arbeitsplatz verlässt. Deshalb muss sich der Arbeitnehmer bei seinem Arbeitgeber abmelden und, sofern er den Betrieb verlässt, auch seinen Aufenthaltsort nennen und mitteilen, wann er etwa wieder zurückkehren wird. Bei seiner Rückkehr muss er diese dem Arbeitgeber mitteilen. Er muss nicht mitteilen, welche Aufgabe er in seiner Funktion als Betriebsratsmitglied erledigt. Grundsätzlich hat zwar die Erledigung von Betriebsratsaufgaben Vorrang vor der Erledigung der Arbeitsaufgaben. In dringenden Fällen kann es aber geboten sein, dass das Betriebsratsmitglied die Erfüllung von Betriebsratsaufgaben zurückstellt, um seine Arbeitsaufgaben zu erfüllen.

6. Ohne Schulung läuft nichts!

Gerade neue Mitglieder des Betriebsrats tun sich mit dem "Juristendeutsch" schwer. Deshalb hat der Betriebsrat Anspruch auf Schulung seiner Mitglieder, "soweit sie Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind", § 37 Abs. 6 BetrVG, und zwar nicht nur im Betriebsverfassungsrecht, sondern auch im individuellen Arbeitsrecht, im Arbeits- und Gesundheitsschutz und im Datenschutz! Wenn es im Betriebsrat Mitglieder gibt, die sich bestimmter Sachthemen besonders annehmen, müssen diese natürlich auch speziell geschult werden. Sämtliche Kosten einschließlich Übernachtungs- und Fahrtkosten sind vom Arbeitgeber zu tragen.

7. Nicht zu vergessen: Öffentlichkeitsarbeit

Viele Arbeitnehmer sind der falschen Auffassung, die Betriebsratsaufgabe bestehe aus Kaffeetrinken und in der Unterhaltung. Deshalb sollte der Betriebsrat in regelmäßigen Abständen die Belegschaft über das, was er bereits erledigt hat bzw. was er vorhat, informieren. Hierfür eigne sich vor allem das Intranet, das klassische schwarze Brett oder die Betriebsversammlung, die der Betriebsrat nutzen sollte, um auf seine Probleme und Erfolge hinzuweisen.

Natürlich: Jeder Anfang ist schwer - aber es lohnt sich, zum Mitglied des Betriebsrats gewählt worden zu sein: für die Kolleginnen und Kollegen und - und das ist besonders wichtig - auch für sich selbst.

Seminartipp: [Neu im Betriebsrat](#)

Aktuelle Entscheidungen

I. Neues zur außerordentlichen Kündigung eines Betriebsrats- bzw. Wahlvorstandsmitglieds

BAG, Urteil vom 16. November 2017 - 2 AZR 14/17

Welche Tricks helfen bzw. helfen nicht!

Seminartipp:

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

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

21.08.2018 - 24.08.2018 Timmendorfer Strand

» [Mehr Termine ...](#)

» [Mit Gerichtsbesuch!](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Der Fall:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit zweier außerordentlicher Kündigungen vom 10.08.2015 und 07.09.2015.

Die Klägerin war bei der Beklagten als Abteilungsleiterin beschäftigt und Vorsitzende des fünfköpfigen Betriebsrats. Mit Beschluss vom 16.07.2015, den Beteiligten am 04.08.2015 zugestellt, ersetzte das LAG die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur beabsichtigten außerordentlichen Kündigung der Klägerin. Der Beschluss wurde mit Ablauf des 04.09.2015 (Freitag) formell rechtskräftig. Am 03.08.2015 legte die Klägerin ihr Betriebsratsamt nieder. Da keine Ersatzmitglieder zur Verfügung standen, beschloss der Betriebsrat die Durchführung von Neuwahlen. Die Klägerin wurde zur Vorsitzenden des Wahlvorstands bestellt. Dies wurde der Arbeitgeberin am 04.08.2015 mitgeteilt.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. LAG und BAG haben die außerordentliche Kündigung vom 7. September 2015 für wirksam gehalten, nicht jedoch die vom 10.08.2015.

1. Die außerordentliche **Kündigung vom 10.08.2015** ist gemäß § 15 Abs. 3 Satz 1 Alt. 1 KSchG in Verbindung mit § 134 BGB nichtig, da die Klägerin als Mitglied des Wahlvorstands Sonderkündigungsschutz genoss und die gemäß § 103 BetrVG erforderliche Zustimmung des Betriebsrats am 10.08.2015 noch nicht formell rechtskräftig vom LAG ersetzt worden ist. Denn die einmonatige Notfrist zur Einlegung der Beschwerde gegen die Nichtzulassung der Rechtsbeschwerde lief erst am 04.09.2015 ab.

2. Die außerordentliche **Kündigung vom 07.09.2015** ist wirksam.

a.) Die erforderliche **Zustimmung** des Betriebsrats war durch den rechtskräftigen Beschluss des LAG vom 16.07.2015 ersetzt. Der Umstand, dass die Beklagte den Betriebsrat um Zustimmung zur beabsichtigten außerordentlichen Kündigung ersucht und das Verfahren gemäß § 103 Abs. 2 BetrVG durchgeführt hatte, weil die Klägerin ursprünglich Mitglied des Betriebsrats war, ändert daran nichts. **Denn die gerichtliche Entscheidung im Verfahren nach § 103 Abs. 2 BetrVG ersetzt nicht die Zustimmung des Betriebsrats im Hinblick auf eine konkrete Amtsträgereigenschaft, sondern bezogen auf die vom Arbeitgeber geltend gemachten Kündigungsgründe.** Ein Wechsel im betriebsverfassungsrechtlichen Amt ändert nichts an der rechtsgestaltenden Wirkung der gerichtlichen Zustimmungsersetzung bezogen auf die Kündigungsgründe. Denn im Verfahren nach § 103 Abs. 2 BetrVG ist allein zu prüfen, ob das vom Arbeitgeber reklamierte Recht zur (außerordentlichen) Kündigung in Form eines wichtigen Grundes gegeben ist.

b) Für die außerordentliche Kündigung vom 07.09.2015 bestand ein **wichtiger Grund**. Dies steht aufgrund der Bindungswirkung des rechtskräftig abgeschlossenen Zustimmungsersetzungsverfahrens fest. Denn der im Verfahren gemäß § 103 BetrVG beteiligte Arbeitnehmer kann sich im späteren Kündigungsschutzverfahren bezüglich des Vorliegens eines wichtigen Kündigungsgrundes nur auf solche Tatsachen berufen, die er im Zustimmungsersetzungsverfahren nicht geltend gemacht hat und auch nicht hätte geltend machen können.

c.) Die **Kündigungserklärungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB** hat die Beklagte mit der der Klägerin am 08.09.2015 zugegangenen Kündigung gewahrt. Die Kündigung kann auch noch nach Ablauf der Frist des § 626 Abs. 2 BGB erfolgen, wenn sie unverzüglich nach der rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung über die Ersetzung der Zustimmung erklärt wird.

Die Beklagte hat die Kündigung unverzüglich nach Eintritt der formellen Rechtskraft des Zustimmungsersetzungsbeschlusses vom 16.07.2015 erklärt.

d.) Nach Durchführung des Zustimmungsersetzungsverfahrens gemäß § 103 Abs. 2 BetrVG hätte es einer erneuten **Anhörung des Betriebsrats** nach § 102 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nur bedurft, wenn die Kündigung aus Gründen hätte erklärt werden sollen, die nicht bereits Gegenstand des Zustimmungsersetzungsverfahrens waren. Dies ist nicht der Fall.

II. Ist Rufbereitschaft Arbeitszeit? Und auch entsprechend zu vergüten?

Muss ein Arbeitnehmer seine Bereitschaftszeit zu Hause verbringen und bei Bedarf innerhalb von wenigen Minuten am Arbeitsplatz erscheinen, so kann dies Arbeitszeit im Sinne des Art. 2 der EU-Richtlinie 2003/88 sein.

EuGH, Urteil vom 21. Februar 2018 - C-518/15

Der Fall:

Der Kläger, ein freiwilliger Feuerwehrmann in Belgien, verlangt von dem Betreiber der Feuerwehr Vergütung für seine zu Hause geleisteten Bereitschaftsdienste. Er war verpflichtet, seinen Bereitschaftsdienst zu Hause zu verbringen und im Einsatzfall binnen 8 Minuten am Arbeitsplatz zu erscheinen. Das zuständige belgische Gericht legte dem EuGH den Fall vor mit der Anfrage, ob das Ableisten dieser Dienste Arbeitszeit im Sinne der EU-Richtlinie sein kann.

Die Lösung:

Der EuGH bejahte die Frage und stellte klar, dass die zu Hause geleistete Bereitschaftszeit "Arbeitszeit" ist, wenn der Arbeitnehmer verpflichtet wird, diese zu Hause zu verbringen und bei Bedarf innerhalb kurzer Zeit (hier binnen 8 Minuten) am Arbeitsplatz zu erscheinen. Denn dann habe der Arbeitnehmer kaum Möglichkeiten, während der Bereitschaftszeit anderen - privaten - Tätigkeiten nachzugehen.

Auswirkungen auf die betriebliche Praxis:

Seminartipp:

» Not- und Bereitschaftsdienste

17.07.2018 - 19.07.2018 Friedrichsh./Bodensee
04.12.2018 - 06.12.2018 Köln

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!

1.) Auswirkungen bei der Verteilung der Arbeitszeit

Bislang konnte in der Regel davon ausgegangen werden, dass Rufbereitschaft - zumindest wenn der Aufenthaltsort nicht vom Arbeitgeber vorgegeben war - als „Ruhezeit“ im Sinne der Richtlinie (und damit auch im Sinne des § 5 ArbZG) zu werten ist. Da die Entscheidung im konkreten Fall eindeutig benennt, dass Bereitschaftszeit mit derart kurzer zeitlicher Vorgabe als Arbeitszeit zu werten ist, ist hier nun auch die maximal zulässige werktägliche Arbeitszeit gemäß § 3 ArbZG zu beachten. Der Arbeitnehmer kann ggf. also vor oder nach dieser Bereitschaftszeit nicht weiter eingesetzt werden. **Dies muss bei der Dienstplangestaltung auch vom Betriebsrat berücksichtigt werden.** Gegebenenfalls müssen die zeitlichen Vorgaben in Betriebsvereinbarungen überprüft und angepasst werden. Ob Bereitschaftszeit auch Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie ist, wenn der Arbeitnehmer diese nicht zu Hause verbringen muss und z. B. binnen 30 Minuten bei Bedarf am Arbeitsplatz erscheinen muss, war vom EuGH nicht zu entscheiden.

2.) Auswirkungen auf die Vergütung

In den Betrieben ist es - zumindest bei freier Ortswahl des Arbeitnehmers - üblich, Bereitschaftszeiten mit kurzen zeitlichen Vorgaben durch eine Pauschale zu vergüten, sofern kein Einsatz erfolgt (dann wäre es ohnehin Arbeitszeit). Zwar entscheidet der EuGH nicht darüber, welche Arbeitszeiten wie zu vergüten sind. Auch können in Arbeitsverträgen oder Tarifverträgen (nicht aber in Betriebsvereinbarungen wegen § 77 Absatz 3 BetrVG) Regelungen zur Vergütungshöhe getroffen werden. Handelt es sich aber bei diesen „Bereitschaftszeiten“ um Arbeitszeit und ist die Vergütung nicht geregelt, so wäre diese nach deutschem Recht mit dem maßgeblichen Stundenentgelt zu vergüten, mindestens aber mit dem Mindestlohn pro Zeitsunde von derzeit 8,84 €.

III. Ist der Betriebsrat bei einer Mitarbeiterbefragung durch den Arbeitgeber zu beteiligen?

Die Betriebsparteien streiten darüber, ob dem örtlichen Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 BetrVG zusteht, wenn der Arbeitgeber - konzernweit - eine schriftliche, anonyme und für die Mitarbeiter freiwillige Befragung durchführt. Der Betriebsrat verlangt die Unterlassung der Mitarbeiterbefragung, weil er ihr zuvor nicht entgegen § 87 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG (Gesundheitsschutz) zugestimmt habe. Auch sei das Mitbestimmungsrecht gemäß § 94 Absatz 1 BetrVG (Personalfragebogen) betroffen.

BAG, Beschluss vom 21. November 2017 - 1 ABR 47/16

Der Fall:

Die Betriebsparteien streiten auch darüber, ob dem örtlichen Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 BetrVG zusteht, wenn der Arbeitgeber - konzernweit - eine schriftliche, anonyme und für die Mitarbeiter freiwillige Befragung durchführt. Die über 100 Fragen des standardisierten Fragebogens waren in mehrere Themenkomplexe gegliedert (u. a. "Ihre Arbeitsumgebung", "Ihre Arbeitsbedingungen", "Krankenhausleitung und Mitarbeitervertretung" und "Interne Organisation und Zeitmanagement") und enthielten im Wesentlichen vorgegebene, anzukreuzende Antwortalternativen (etwa "Selten bis Immer", "Sehr zufrieden bis Sehr unzufrieden" oder "Sehr gut bis Schlecht"). Der Betriebsrat verlangt die Unterlassung der Mitarbeiterbefragung, weil er ihr zuvor nicht - entgegen § 87 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG (Gesundheitsschutz) - zugestimmt habe. Auch sei das Mitbestimmungsrecht gemäß § 94 Absatz 1 BetrVG (Personalfragebogen) betroffen.

Die Lösung:

Das BAG verneint - anders als die Vorinstanzen - ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Auch deshalb kann dieser keine Unterlassung vom Arbeitgeber verlangen.

- Bei dem Fragebogen handelt es sich **nicht** um eine **Gefährdungsbeurteilung** im Sinne von § 87 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG. Denn die Befragung lässt schon wegen der Freiwilligkeit an ihrer Teilnahme und ihrer Anonymität keine ortsgebundenen arbeitsplatz-, tätigkeits- bzw. arbeitsbereichsbezogenen Schlüsse über Arbeitsbedingungen im Betrieb der Arbeitgeberin zu. Die Befragung ist auch **keine Maßnahme des Arbeitsschutzes**.
- Die im Zusammenhang mit der Mitarbeiterbefragung verwandten Standardfragebogen sind **keine Personalfragebögen** im Sinne von § 94 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Die Beteiligung des Betriebsrats nach §

Seminartipp:

NEU: » **Starke Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten**
§ 87 BetrVG - sicherer Umgang mit dem Herzstück der Betriebsratsarbeit

18.09.2018 - 21.09.2018 Düsseldorf
20.11.2018 - 23.11.2018 Heidelberg/Leimen



"Weiter so, nur die Praxis lehrt uns und kann uns weiterhelfen. Nur Referenten mit solch einem Hintergrundwissen können uns was beibringen."

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

94 Abs. 1 BetrVG dient dem präventiven Schutz des Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers, soweit dieses durch Fragen des Arbeitgebers nach persönlichen Verhältnissen, Eigenschaften und Fähigkeiten beeinträchtigt werden kann. Eine solche Beeinträchtigung scheidet hier bereits deshalb aus, weil die Teilnahme an der Mitarbeiterbefragung strikt freiwillig ausgestaltet ist und es damit am Arbeitnehmer liegt, ob und in welchem Umfang er die gestellten Fragen beantwortet oder nicht.

Hinweis für die Praxis:

Anders wäre der Fall sicherlich entschieden worden, wenn die Befragung nicht anonym durchgeführt worden wäre bzw. wenn die Mitarbeiter verpflichtet gewesen wären, den Fragebogen auszufüllen. Denn dann wären Mitbestimmungsrechte gemäß § 94 BetrVG aber auch gemäß § 87 Absatz 1 Nr. 1 BetrVG (Ordnung des Betriebes) und § 87 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG (Gesundheitsschutz) in Betracht gekommen.

IV. Verbotene Benachteiligung befristet beschäftigter Arbeitnehmer beim Anspruch auf Sonderurlaub

Eine Regelung, nach der befristet beschäftigte Arbeitnehmer zur Ausübung eines politischen Mandats nicht beurlaubt werden, während Dauerbeschäftigten dieses Recht zusteht, widerspricht möglicherweise Europarecht.

Inhouse-Seminartipp:

» Europarecht für Betriebsräte Auswirkungen der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs

02.07.2018 - 06.07.2018 Trier

15.10.2018 - 19.10.2018 Trier

» Mit Besuch des EuGH in Luxemburg

EuGH, Urteil vom 20. Dezember 2017 - C-158/16

Der Fall:

Die Klägerin ist seit mehreren Jahren im öffentlichen Dienst als Arbeitnehmerin tätig und seit April 2011 dort als Beamtin auf Zeit zur Vertretung beschäftigt. Seit 2015 ist sie Parlamentsangehörige. Um ihren parlamentarischen Aufgaben in Vollzeit nachgehen zu können, beantragte sie - nach spanischem Recht möglich - Sonderurlaub bzw. "Urlaub aus persönlichen Gründen." Die Arbeitgeberin lehnte den Antrag mit der Begründung ab, das Recht auf Sonderurlaub bzw. Urlaub aus persönlichen Gründen stehe nur Lebenszeitbeamten zu, nicht aber Beamten auf Zeit. Dagegen klagte die Klägerin. Das nationale Gericht legte dem EuGH den Fall vor mit der Frage, ob das spanische Recht mit europäischem Recht vereinbar sei.

Die Lösung:

Der EuGH stellt fest, dass die unterschiedliche Behandlung von befristet und unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern (wozu europarechtlich auch Beamte gehören) unter Umständen nicht mit europäischem Recht vereinbar ist.

- Nach der nationalen Regelung haben Lebenszeitbeamte einen Anspruch darauf, dass während des Sonderurlaubs ihre Stelle und ihr ursprünglicher Arbeitsplatz erhalten bleiben und dass ihnen die Sonderurlaubszeit bei der Dienstalterszulage und bei der Beförderung angerechnet wird.
- Die Vereinbarung über befristete Verträge der EU sieht vor, dass befristet beschäftigte Arbeitnehmer in ihren Arbeitsbedingungen aufgrund ihrer Befristung gegenüber Dauerbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden dürfen, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist sachlich gerechtfertigt.

Eine Regelung, die es ausnahmslos ausschließt, einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer zur Ausübung eines politischen Mandats eine Beurlaubung zu gewähren, während Dauerbeschäftigten dieses Recht zusteht, steht der Rahmenvereinbarung möglicherweise entgegen, sofern keine sachlichen Gründe für die Ungleichbehandlung vorliegen. Dies müssen die nationalen Gerichte prüfen und feststellen.

Hinweis für die Praxis:

Für das deutsche Arbeitsrecht gilt Folgendes:

§ 4 Absatz 2 TzBfG verbietet die Benachteiligung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern wegen der Befristung, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Dazu gibt es mehrere Entscheidungen des BAG zu der Frage, welche Eingruppierung vorzunehmen ist, wenn der Arbeitnehmer bereits früher befristet für denselben Arbeitgeber tätig war (vgl. BAG, Urteile vom 24. Oktober 2013 - 6 AZR 964/11 und 21. Februar 2013 - 6 AZR 524/11).

Menschen mit psychischen Erkrankungen im BEM



von **Dr. Frank Stöpel**

Trainer, Kompetenzentwickler und Coach

Herr Frischler ist zurück - d. h. bald. Zwei Wochen ist er noch krankgeschrieben und dennoch hat das BEM-Team (BEM = Betriebliches Eingliederungsmanagement) ihn eingeladen. Er hatte mit der Einladung gerechnet, weil ja schon vor seiner Erkrankung im Unternehmen viel über das BEM berichtet wurde. Als dann der Brief mit dem Absender seines Arbeitgebers im Briefkasten lag, war er doch sehr nervös. Aber da gleich vorne das Logo des BEM-Teams zu sehen und der Brief sehr freundlich geschrieben war, hat er sich schnell beruhigt.

"Was soll ich denn im BEM? Bei meiner Erkrankung könnt ihr doch eh nichts für mich tun.", fragte er am Telefon seinen Ansprechpartner. Dieser antwortete "Oft fragen sich Kollegen zu Beginn des BEM, ob für sie was getan werden kann. Im Nachhinein sind sie dann überrascht, was alles möglich ist. Was halten Sie davon, wenn wir uns einfach mal zusammensetzen und schauen?"

Gerade bei psychischen Erkrankungen haben Mitarbeiter oft Scheu vor dem BEM und sehen keine Ansatzpunkte für Hilfsmöglichkeiten - leider oft auch die BEM-Berater. In unserem Fallbeispiel ist schon einiges richtig gelaufen: die Aufklärung der Belegschaft über den Nutzen des BEM, eine freundliche Einladung mit einem speziellen "BEM-Briefumschlag" und die Akzeptanz der Vorbehalte durch den BEM-Berater.

Zurück zu unserem Fallbeispiel: Herr Frischler fühlte sich vor seiner Krankschreibung oft müde und kraftlos, hatte zu nichts mehr Lust und schlief auch schlecht. Auf der Arbeit klappte es nicht mehr so gut: er machte oft Fehler und konnte auch sonst nicht mehr so viel leisten wie früher. Er hatte oft Schuldgefühle, weil er die Kollegen hängen ließ und weil er manchmal sehr gereizt reagierte. Irgendwann ging gar nichts mehr und er suchte einen Arzt auf, der die Diagnose "Depression" stellte. "Jetzt ist es so weit - jetzt bin ich also reif für die Irrenanstalt". Sein Arzt beruhigte ihn: Jeder Zweite erkrankt im Laufe seines Lebens an einer psychischen Störung und an einer Depression jeder Fünfte. Oft lässt sich eine Depression auch gut behandeln. Er empfahl ihm einen psychologischen Psychotherapeuten und verschrieb ihm Medikamente. Und jetzt also BEM.

Im Gespräch mit seinem BEM-Berater konnte Frischler über seine Sorgen sprechen, dass die Kollegen ihn jetzt vielleicht für "verrückt" hielten und er gar nicht wisse, was er hier solle. Da sein BEM-Berater gut für seine Arbeit vorbereitet wurde, konnte er professionell mit diesen Widerständen und Vorbehalten umgehen - die rechtliche Seite ist meist nicht das Problem im BEM.

In der Situationsanalyse des BEM wird genau geschaut, welche Belastungsfaktoren es gibt - bei der Arbeit, aber auch im Privatleben. Eine Depression ist, wie auch andere Erkrankungen, nicht nur auf eine Ursache zurückzuführen und es gilt die Faktoren herauszufinden, welche sich im Rahmen des BEM beeinflussen lassen. Da der BEM-Nehmer der Experte für sein Leben ist, sollte er natürlich zuerst befragt werden. Ergänzend können weitere Quellen hinzugezogen werden, wie z. B. die Stellenbeschreibung, ärztliche/therapeutische Stellungnahmen oder auch die Gefährdungsbeurteilung. Gerade bei Menschen mit einer psychischen Erkrankung ist diese mit dem Schwerpunkt psychische Arbeitsbelastung eine wichtige Informationsquelle. Da eine Gefährdungsbeurteilung nicht nur bei der Einrichtung und Veränderung eines Arbeitsplatzes durchgeführt werden muss, sondern auch zu besonderen Anlässen, kann es sinnvoll sein, diese erneut erstellen zu lassen. Die Ergebnisse sollten mit dem BEM-Nehmer durchgesprochen werden. Z. B. ist bei Mitarbeitern, die Maschinen bedienen oder im Fahrdienst tätig sind, ebenfalls zu prüfen, ob die eingenommenen Medikamente diese Tätigkeit zulassen. Hier sollte Rücksprache mit dem Arzt gehalten werden.

Grundsätzlich sollte auch das Privatleben berücksichtigt werden, nicht nur, wegen eines Gerichtsurteils (LAG Hessen, Urteil vom 3. Juni 2013 - 21 Sa 1456/12), sondern weil ein BEM oft scheitert, wenn das Privatleben ausgeklammert wurde.

Erst nach einer gründlichen Situationserfassung werden für die einzelnen Problemstellungen Lösungen entwickelt. "Welche Ideen haben Sie Herr Frischler, wie Ihre Situation ein klein wenig entlastet werden kann?" fragt der BEM-Berater. Für den privaten Bereich gibt es viele Beratungsstellen (z. B. Schuldner-, Erziehungs-, Familien-, Suchtberatung), welche Herrn Frischler unterstützen können. Auch eine Selbsthilfegruppe für Betroffene und sogar deren Angehörige ist oft hilfreich.

Wie auch bei primär körperlichen Erkrankungen lassen sich am Arbeitsplatz Hilfen sowohl auf der Seite der Person, als auch der Umwelt ansetzen. Bei Menschen mit einer psychischen Erkrankung steht oft der Schutz vor Selbstüberforderung an erster Stelle: regelmäßig Pausen machen (bevor man müde wird!), Nein-sagen lernen, besserer Umgang mit Konflikten und emotionalen Belastungen sind Beispiele hierfür. Da Menschen mit einer psychischen Erkrankung oft über besondere Arbeitsanstrengungen das Stigma der psychischen

Erkrankung loszuwerden versuchen, muss hier vorbeugend gehandelt werden. Eine stufenweise Wiedereingliederung mit regelmäßiger Reflexion und Feedbackgesprächen ist da sehr hilfreich.

Nicht nur weil eine psychische Erkrankung oft phasenweise verläuft und Frühwarnsymptome rechtzeitig bemerkt werden sollten, sondern weil es auch zu verhindern gilt in alte Verhaltensmuster zurückzufallen, ist außerdem ein Vorsorgeprogramm zu entwickeln. Das kann z. B. bedeuten, dass der BEM-Nehmer regelmäßig über einen längeren Zeitraum kurze Gespräche mit dem BEM-Berater führt - die natürlich keine Psychotherapie ersetzen können oder sollen!

Auch an der Arbeitsumgebung lässt sich einiges machen: Es können die Aufgaben angepasst, Verhaltensrichtlinien entwickelt oder auch Konflikte am Arbeitsplatz durch Mediation gelöst werden. Grundsätzlich sind monotone Arbeiten ungünstig, können aber von Menschen mit einer psychischen Erkrankung als beruhigend erlebt werden. Gleiches gilt für Job-Rotation, Arbeitsanreicherung oder -ausweitung, die zu mehr Belastung führen kann, welche nicht immer die positiven Effekte bei dieser Zielgruppe aufwiegt. Gerade hier ist eine genaue individuelle Betrachtung notwendig! Auch "moderne" Arbeitsplatzkonzepte wie Großraumbüro und vor allem das "non-territoriale Büro" sind besonders bei dieser Personengruppe meist kontraindiziert. Es ist ein ruhiger Arbeitsplatz mit einer stabilen, vorhersagbaren Umgebung günstiger. Manchmal genügt es schon, in einem Großraumbüro eine ruhige Ecke zu gestalten.

Oft ist es auch hilfreich, die Führungskraft über die Besonderheiten des Mitarbeiters zu informieren, z. B. den Unterschied zu erläutern zwischen "keine Lust" & faul sein und einer depressiven Antriebsstörung, sowie ob und wie sie ihren Mitarbeiter unterstützen kann. Natürlich nur, wenn der BEM-Nehmer zustimmt und die Führungskraft von ihrem Selbstverständnis für eine solche Unterstützung bereit ist.

Und die ganzen Möglichkeiten des Sozialhilferechts wie Umschulung, (Teil-)Berentung usw. gelten hier natürlich auch, wenn die anderen Möglichkeiten bei der Person und der Umwelt ansetzen.

Herr Frischler ist erstaunt: "Ich hätte nicht gedacht, dass Sie so viel für mich tun konnten! Vielen Dank für Ihre Hilfen".

Seminartipp:

[Betriebliches Eingliederungsmanagement I](#)

Arbeitsunfähigkeit überwinden - Arbeitsplätze erhalten

Tauschen Sie sich aus zum Thema Betriebliches Eingliederungsmanagement: » [Forum](#)

Der besondere Seminartipp

Einführung BetrVG I



Das Wichtigste für Ihren Einstieg in das Betriebsverfassungsrecht

In diesem Grundlagenseminar werden Sie schnell und praxisnah mit den wesentlichen Rechten und Pflichten des Betriebsrats vertraut gemacht, um Ihre Kollegen kompetent und engagiert vertreten zu können. Spannend vermittelt durch unsere qualifizierten Referenten erhalten Sie neben einem Überblick über die Grundlagen der Geschäftsführung des Betriebsrats auch detaillierte Kenntnisse aus den für die tägliche Praxis sehr wichtigen Bereichen der personellen Angelegenheiten wie Einstellung, Versetzung und Kündigung. Im Seminar erhalten Sie gratis unseren » [Starter Kit](#)

Exklusiv bei Poko: » [kostenlose anwaltliche Erstberatung](#) für Teilnehmer dieses Seminars.

» [Termine, reservieren und anmelden.](#)

Betriebsratsamt, Familie und Seminarbesuch unter einen Hut bringen.

Poko macht es möglich. Achten Sie auf dieses Zeichen. 

» [Unsere Seminare mit Kinderbetreuung](#)

Praxistipp

Bücher für Ihre erfolgreiche Betriebsratsarbeit

Neuauflagen zum aktuellen SGB IX ab 01.01.2018



Betriebliches Eingliederungsmanagement

von Beseler, Lothar

Auflage: 7. Auflage, Februar 2018
Verlag: Rieder Verlag
ISBN: 978-3-945260-53-1
ISBN e-book: 978-3-945260-45-6
Preis: 19,50 € (e-book 13,99 €)

In diesem Buch geht es um eine besonders effektive Maßnahme des Gesundheitsmanagements, das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Mit Hilfe des BEM soll eine bestehende Arbeitsunfähigkeit überwunden, neue Arbeitsunfähigkeit vermieden und der Arbeitsplatz gesichert werden (§ 167 Abs. 2 SGB IX). Der Autor stellt die rechtlichen Voraussetzungen des BEM und seine Umsetzung im betrieblichen Alltag verständlich unter Beachtung der Änderungen des SGB IX zu 2018 dar.

» [Der direkte Link zum Buch ...](#)



BEM von A-Z - ein Praxishandbuch

von Althoff/Frobel/Klaesberg/Tinnefeld/de Wall-Kaplan

Auflage: 4. Auflage, Februar 2018
Verlag: Rieder Verlag
ISBN: 978-3-945260-64-7
Preis: 26,90 € (inkl. PDF)

Dieses Praxishandbuch bietet umfassend Hilfestellung zu vier Themenbereichen der betrieblichen Eingliederung:

1. Praktische Umsetzung/Implementierung des BEM
2. Einzelfallbetreuung/Casemanagement im BEM
3. BEM für Menschen mit psychischer Beeinträchtigung
4. Schwerpunkte der bisherigen Rechtsprechung

» [Der direkte Link zum Buch ...](#)

Mehr Informationen und Online-Bestellmöglichkeiten finden Sie auf den Webseiten des » [Rieder Verlags](#).

Inhouse-Service

Warum der Betriebsrat die Innovationsbereitschaft der Beschäftigten anregen sollte - und wie



Durch die zunehmende Globalisierung und Konkurrenz auf dem Anbietermarkt erfährt die betriebliche Innovationsfähigkeit für Unternehmen einen immer größeren Stellenwert. Innovationen bedeuten meistens auch Veränderungen und diese können bei Beschäftigten Routinen in Frage stellen und zu einer gewissen Verunsicherung, respektive Ängsten (Beeinträchtigungen ihrer Situation am Arbeitsplatz) führen.

Auf der anderen Seite verbinden einige Beschäftigte Veränderungen aber auch mit der Hoffnung auf Verbesserung der Arbeitssituation, betrieblichen und persönlichen Fortschritt.

Für die Betriebsratsarbeit kann sich schnell ein Erwartungskonflikt etablieren. Wirtschaftliche Anforderungen des Unternehmens müssen berücksichtigt werden, ohne dabei die arbeitnehmerorientierte Sicht zu vernachlässigen.

Auch Betriebsräte sollten sich daher mit Innovationsfragen beschäftigen und prüfen, welche Alternativen zur langfristigen Sicherung von Arbeitsplätzen und Verbesserung der Arbeitsbedingungen möglich sind.

Die Investitionspolitik gehört klassisch nicht unbedingt und direkt zum Aufgabenfeld eines Betriebsrats. Dennoch können Betriebsräte im Innovationsprozess zur Vertrauensbildung und zu einer Reduktion von Widerständen in der Belegschaft beitragen und die Bereitschaft zur Kooperation der Beschäftigten bei der Umsetzung von Veränderungen fördern. Dies ist dann eher ein indirekter Einfluss auf betriebliche Innovationen, die der Betriebsrat leisten kann. Ganz besonders wichtig ist es, dass er die Sichtweisen der Beschäftigten in einer verbindlichen Form berücksichtigt. Vor allem bei Fragen der Arbeitsplatzsicherung und der Partizipation bei der Entwicklung von Ideen für betriebliche Verbesserungen. Somit kann der Betriebsrat versuchen, die Wirksamkeit von Innovationsprozessen zu erhöhen.

Denn ohne die Absicherung der Interessen oder deren Wahrnehmung können Beschäftigtengruppen möglicherweise die Risiken von Prozess- und Produktinnovationen negativ beurteilen, weil sie annehmen, dass sie bei einem Innovationserfolg ihren Arbeitsplatz verlieren. Konkrete Gegenmaßnahmen können zum Beispiel die Beteiligung möglichst vieler Beschäftigter unter Einsatz von Instrumenten des Ideenmanagements sein. Von ganz besonderer Bedeutung sind hier Mitarbeiterworkshops, auch „Ideenbörsen“ genannt.

Sie sollen zu einer offenen Beteiligungskultur beitragen, um somit Optimierungspotenziale zu erkennen. Wie zum Beispiel solche, welche die unmittelbare Arbeitsumgebung der Beschäftigten betreffen. Durch eine transparente Kommunikation und unter Einbeziehung der Mitarbeiter sind die Chancen größer, dass sich Unsicherheiten verringern und der Widerstand reduziert wird.

Der Betriebsrat steht vor der Herausforderung, sich zugleich rechtlich kundig zu machen, mit dem Arbeitgeber zu verhandeln und die Belegschaft nicht aus dem Blick zu verlieren.

Dabei ist nicht zu vergessen, dass das Wissen der Beschäftigten über Arbeitsprozesse, Verbesserungsmöglichkeiten von Arbeitsabläufen etc. sehr hilfreich ist. Doch wie lässt sich dieses Wissen nutzen? Wer entscheidet darüber, was eine gute Idee ist und was nicht? Wie werden Beschäftigte motiviert, ihre Ideen zu formulieren?



Gerne unterstützen wir Sie bei der Erarbeitung entsprechender Strategien. Beachten Sie unsere firmeninternen Seminar-Konzepte:

» [Mitarbeiter in Veränderungsprozessen begleiten - Strategien für die Interessenvertretung](#)

» [Inhouse-Service Beratung](#)

Ihre Ansprechpartnerin:

Gerlinde Rau

Dipl.-Pädagogin, Supervisorin

Tel.: 0251 1350-6200

E-Mail: inhouse@poko.de

» [Schreiben Sie mir](#). Ich freue mich auf Ihre Anfrage!

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

Aktuelle Seminare

Seminare in Kürze

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!

18.04.2018 - 20.04.2018 Stuttgart

25.04.2018 - 27.04.2018 Hamburg

06.06.2018 - 08.06.2018 Stuttgart

19.06.2018 - 21.06.2018 Dresden

27.06.2018 - 29.06.2018 Berlin

» **mehr Termine ...**

Für jede SBV wichtig!

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

Niederschriften, Beschlüsse, Widersprüche - schnell und effektiv dank PC

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

16.07.2018 - 20.07.2018 Berlin

» **mehr Termine ...**

Gratis im Seminar: » **Formular- und Musterhandbuch**

» **Die Schwerbehindertenvertretung I**

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

11.09.2018 - 14.09.2018 Berlin

» **mehr Termine ...**

Gratis im Seminar: » **Starter-Kit**

» **Wirtschaftsausschuss I**

14.05.2018 - 18.05.2018 Heidelberg/Leimen

11.06.2018 - 15.06.2018 St. Peter-Ording/Nordsee

02.07.2018 - 06.07.2018 Berlin

23.07.2018 - 27.07.2018 Münster

13.08.2018 - 17.08.2018 Timmendorfer Strand

» **mehr Termine ...**

Gratis im Seminar: » **Starter-Kit**



Foto: Köln

» **Alle Seminare in Köln**

» **Einführung in das Arbeitsrecht I**

Ihr erfolgreicher Einstieg in das Arbeitsrecht

24.04.2018 - 27.04.2018 München

15.05.2018 - 18.05.2018 Köln

15.05.2018 - 18.05.2018 Hamburg

29.05.2018 - 01.06.2018 Timmendorfer Strand

05.06.2018 - 08.06.2018 Friedrichsh./Bodensee

» **mehr Termine ...**

Gratis im Seminar: » **Starter-Kit**

Neu im Betriebsrat:

» **Alle Seminare ohne Vorkenntnisse ...**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!

Seminare für besondere Zielgruppen

» **BetrVG - Kompakt I**

Ihr rechtlicher Einstieg in die Betriebsratsarbeit

17.04.2018 - 20.04.2018 Berlin

24.04.2018 - 27.04.2018 Timmendorfer Strand

24.04.2018 - 27.04.2018 Köln

15.05.2018 - 18.05.2018 Warnemünde/Ostsee

15.05.2018 - 18.05.2018 Garmisch-Partenkirchen

» **mehr Termine ...**

Gratis im Seminar: » **Starter-Kit**

» **Einführung BetrVG III**

Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte in der Praxis

14.05.2018 - 18.05.2018 Münster

18.06.2018 - 22.06.2018 Weissenhäuser Strand

16.07.2018 - 20.07.2018 Feldafing/Starnb. See

13.08.2018 - 17.08.2018 Köln

27.08.2018 - 31.08.2018 Berlin

» **mehr Termine ...**

Gratis im Seminar: » **Buch, Rechtsprechungsübersicht zum Betriebsverfassungsrecht**

» **Fit für den Betriebsratsvorsitz I**

14.05.2018 - 18.05.2018 Münster

14.05.2018 - 18.05.2018 München



Foto: Poko-Institut

» **Alle Seminare in Berlin**

» **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 ...**

Gratis im Seminar: » **Buch Rhetorik Ratgeber für**

14.05.2018 - 18.05.2018 Hamburg
28.05.2018 - 01.06.2018 Timmendorfer Strand
04.06.2018 - 08.06.2018 Überlingen/Bodensee
» [mehr Termine ...](#)
Gratis im Seminar: » [Starter-Kit](#)

NEU: » [Die neue Europäische Datenschutzgrundverordnung Was die EU-DSGVO und das BDSG-Neu für deutsche Betriebe bedeutet](#)

14.05.2018 Berlin
12.06.2018 München
09.07.2018 Dortmund
27.08.2018 Hamburg
24.09.2018 Frankfurt/Main
» [mehr Termine ...](#)

Betriebsräte

» [Einführung BetrVG II Betriebsverfassungsrecht sicher anwenden](#)
15.05.2018 - 18.05.2018 Berlin-Köpenick
05.06.2018 - 08.06.2018 Bernried/Starnberger See
12.06.2018 - 15.06.2018 Münster
19.06.2018 - 22.06.2018 Boltenhagen/Ostsee
26.06.2018 - 29.06.2018 Freiburg
» [mehr Termine ...](#)
Gratis im Seminar: » [Buch, Rechtsprechungsübersicht zum Betriebsverfassungsrecht](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

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. Nach dem Mitgliederentscheid der SPD steht einer großen Koalition jetzt nichts mehr im Weg. Im Arbeitsrecht sind folgende erhebliche Änderungen 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 Leiharbeiter 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 „starren“ 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.

Unser Seminar zum Thema:

[Einführung in das Arbeitsrecht I](#)

[Seminare mit Kinderbetreuung](#)



Achten Sie auf dieses Zeichen

Weitere interessante Beiträge für Sie als Betriebsrat finden Sie in unserem [Newsletter](#).

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 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](#)

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: 09.04.2018
Nächste Ausgabe: 02.05.2018