



Newsletter für Betriebsräte

INHALT

Frage des Monats

- » Hat der Betriebsrat einen Anspruch auf ein Smartphone?

Schwerpunktthema

- » Die neue EU-DSGVO

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Anfechtung Betriebsratswahl wegen Wahlbeeinflussung
- » II. Regelaltersgrenze: Mehrfache Befristungen zulässig?
- » III. Rechtfertigt der Verdacht der Zugehörigkeit zum "Jihad" eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses?

Wissenswertes

- » Wann darf der Betriebsrat einen Rechtsanwalt beauftragen?
- » Teilzeit ohne Reue?

Der besondere Seminartipp

- » Neu im BR: Betriebsverfassungsgesetz

Praxistipp

- » Spezialseminare

Inhouse-Service

- » Frischer Wind im neuen Gremium?!

Aktuelle Seminare

- » wiedergewählte BR-Mitglieder
- » neue BR-Mitglieder

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » Arbeiten trotz Krankschreibung: Geht das?

Liebe Leserin, lieber Leser,



mit dem Tag der Arbeit startete gestern der letzte Monat der regelmäßigen Betriebsratswahlen 2018.

Wir wünschen weiterhin gutes Gelingen bei den Wahlen und im neuen Gremium!

Und dann geht es auch schon los:

- Smartphone für den Betriebsrat - ja oder nein?
- Wie müssen Betriebsvereinbarungen auf die neue EU-DSGVO überprüft werden?

Themen, die direkt zu Beginn der neuen Amtszeit wichtig und im aktuellen Newsletter zu finden sind.

Empfehlen Sie unseren Newsletter und Poko daher gerne an Ihre neuen Betriebsratskollegen weiter!

Bei den ersten Schritten zur Schulung und ins Betriebsverfassungsgesetz helfen Ihnen:

- die **Poko-Webinare**,

und auf dem Weg zur Themenauswahl Ihrer ersten Schulungen unsere beiden neuen Aktuelle-Seminare-Rubriken für

- wiedergewählte und
- neue Betriebsratsmitglieder.

Und für alle, die noch mitten im Wahlverfahren „stecken“ oder auch in der „Nachsorge“: Wann liegt Wahlbeeinflussung vor, die zur Anfechtbarkeit der Betriebsratswahl führen kann? Möglichkeiten und Grenzen der Meinungsäußerung im Wahlverfahren hat das BAG erstmals in großer Deutlichkeit aufgezeigt und wir haben es zusammengefasst.

Schöne Frühlingsgrüße und viel Spaß beim Lesen!

Kerstin Heinz

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

PS: Diese Woche noch **300,- sparen** beim Poko Kongress.

Highlight 2018 für jeden Betriebsrat!

Es wird spannend und abwechslungsreich:



Besuchen Sie uns auf facebook!

- Aktuelle Plenums- und Wahlvorträge im großen Plenum
- Aktives Arbeiten in Ihren drei Wunsch-Workshops
- Erfolgreiche Praxisbeispiele im Expertenforum
- Diskussionen mit mehr als zehn Top-Referenten
- Erfahrungsaustausch in Ihrem Branchentreff

Frage des Monats

Hat der Betriebsrat einen Anspruch auf ein Smartphone?



Die Beklagte betreibt ein Krankenhaus, bestehend aus einem Hauptsitz und mehreren Außenstellen, die ca. drei bis 20 Kilometer weit vom Hauptsitz entfernt sind. Der klagende Betriebsrat mit 13 Mitgliedern ist für das Krankenhaus und die weiteren Einrichtungen zuständig. Um seine Betriebsratsaufgaben zu erfüllen, suchte der freigestellte Betriebsratsvorsitzende regelmäßig die entsprechenden Außenstellen auf, in denen viele Angestellte im Schichtdienst tätig sind.

Deshalb war er häufig nicht im Betriebsratsbüro telefonisch zu erreichen. Vor diesem Hintergrund beantragte der Betriebsrat ein Smartphone nebst Internetzugang beim Arbeitgeber, damit der Betriebsratsvorsitzende auch von unterwegs Zugriff auf elektronische Schichtpläne und Dateien nehmen könne. Als die Arbeitgeberin dem Betriebsrat dieses verwehrt, erhob der Betriebsrat Klage vor dem Arbeitsgericht.

Die Entscheidung:

Nachdem das erstinstanzliche Gericht den Antrag des Betriebsrats ablehnte, gab das LAG Hessen (13.3.2017 – 16 TaBZ 212/16) dem klagenden Betriebsrat recht. Gemäß § 40 Abs.1 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden erforderlichen Kosten zu tragen. Erforderlich sind die entstandenen Kosten wiederum dann, wenn es aufgrund der konkreten betrieblichen Situation der Erledigung der gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats dient und dieser bei der Entscheidung auch die (finanziellen) Interessen des Arbeitgebers hinreichend berücksichtigt hat. Insofern kommt dem Betriebsrat ein entsprechender Beurteilungsspielraum zu, den dieser im beschriebenen Fall auch nicht überschritten habe. Insbesondere habe er die betrieblichen Interessen hinreichend berücksichtigt. So muss der Vorsitzende telefonisch erreichbar sein, wenn dieser die Außenstellen besucht und zu diesen Zeiten nicht im Betriebsratsbüro erreichbar ist. Zudem ist zu berücksichtigen, dass im Betrieb im Schichtdienst gearbeitet wird und der Betriebsratsvorsitzende für diese Mitarbeiter in gewissem Rahmen auch abends und an den Wochenenden erreichbar sein will.

Fazit:

Der Betriebsratsvorsitzende muss sich nicht darauf verweisen lassen, für seine Betriebsrats Tätigkeit seine eigenen Mobilgeräte zu nutzen.

Eva-Maria Bendick

Ass. jur.

[Weitere Fragen und Antworten zur Betriebsratsarbeit](#)

Schwerpunktthema

Die neue EU-Datenschutzgrundverordnung



Worauf Betriebsräte jetzt achten müssen

von **Christian Oberwetter**

Fachanwalt für Arbeits- und IT-Recht

Datenschutz in der Betriebsratsarbeit, das lief bis vor einigen Jahren noch unter der Rubrik: „Müssen wir uns mal drum kümmern“. Aber diese Zeiten sind vorbei, moderne Softwareanwendungen am Arbeitsplatz ermöglichen eine beinahe lückenlose Überwachung von Leistung und Verhalten der Beschäftigten, so dass Betriebsräte sehr genau darauf achten müssen, was mit den Daten der Kollegen geschieht.

Doch damit nicht genug: Am 25.05.2018 tritt die EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) zeitgleich mit dem neu überarbeiteten Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) in Kraft. Durch dieses Gesetz werden sowohl der Betriebsrat als auch Unternehmen gefordert. Es geht nicht lediglich darum, sich auf die neuen Regularien einzustellen. Vielmehr ist aktives Handeln gefragt - und das vor Inkrafttreten der Gesetze. Wer als Betriebsrat noch keine Maßnahmen ergriffen hat, sollte jetzt tätig werden.

Was wird sich ändern? Oder bleibt alles gleich?

Wenn ein Unternehmen personenbezogene Daten von Beschäftigten verarbeiten möchte, benötigt es dafür eine rechtliche Grundlage. So wie es in der Buchhaltung heißt „Keine Buchung ohne Beleg“, so heißt es bei der IT-gestützten Verarbeitung personenbezogener Daten: „Keine Beschäftigtendaten ohne gesetzliche Ermächtigung.“ Vordergründig hat sich nicht viel geändert: Entweder das Unternehmen beruft sich auf eine Gesetzesklausel oder es holt die Einwilligung des Beschäftigten in die Verarbeitung seiner Daten ein oder die Geschäftsführung holt den Betriebsrat ins Boot und verhandelt eine Betriebsvereinbarung. Doch wer näher hinschaut, dem kommen Zweifel, ob alles beim Alten bleibt. Es reicht nicht mehr aus, allein in das BDSG zu schauen, jede Verarbeitung personenbezogener Daten muss den Standards der DSGVO genügen.

Sorgenkind Einwilligung

Um ihre Datenverarbeitung rechtmäßig zu gestalten, holen Unternehmen sich von den Beschäftigten häufig eine Einwilligung ein. Viele Betriebsräte haben dies bislang nicht beanstandet, denn das Gesetz sieht eine solche Möglichkeit vor. Ab jetzt sollten Betriebsräte jedoch prüfen, ob Einwilligungen „freiwillig“ erteilt werden. Dabei ist nach der Neuregelung des § 26 Abs.2 BDSG das Abhängigkeitsverhältnis des Beschäftigten ebenso zu prüfen wie die Frage, welchen Vorteil die Einwilligung für die Kollegin oder den Kollegen hat. Bestehen danach Zweifel an der Freiwilligkeit, dürfen die Daten der betroffenen Beschäftigten nicht verarbeitet werden. Hier muss der Betriebsrat seiner Überwachungsfunktion aus § 80 BetrVG nachkommen.

Betriebsvereinbarungen müssen überprüft werden

Nach Art. 88 DSGVO können Betriebsvereinbarungen Rechtsgrundlage für eine Datenverarbeitung sein, sie dürfen jedoch den Datenschutzstandard der DSGVO nicht unterschreiten. Wichtig ist Transparenz, das heißt, die Betriebsvereinbarung muss in verständlicher Weise darüber aufklären, welche Beschäftigtendaten zu welchen Zwecken verwandt werden.

Dreh- und Angelpunkt sind dabei alle Betriebsvereinbarungen, die mit Informationstechnologie zu tun haben. Ein klassischer Fall ist die Rahmenbetriebsvereinbarung IT, aber auch viele spezielle Regelungen wie z. B. Betriebsvereinbarungen zur Videoüberwachung, zur Internet- und E-Mail-Nutzung und zu Personalinformationssystemen. Formal müssen in diesen Vereinbarungen erst einmal die Paragraphen ersetzt werden. Was früher § 32 BDSG war, ist heute § 26 BDSG. Das mag einfach sein, doch dann wird es schon schwieriger: In Art. 4 DSGVO wird eine Vielzahl von Begriffen definiert. Hier muss geprüft werden, ob die Betriebsvereinbarungen das wiedergeben, was im Gesetz gemeint ist. Ferner tauchen als Anlage zu Betriebsvereinbarungen gelegentlich Einwilligungen der Beschäftigten auf. Hier muss deren Wirksamkeit geprüft werden. Schließlich hat eine inhaltliche Prüfung zu erfolgen: Sind in der Betriebsvereinbarung Datenverarbeitungen erlaubt, die nach den neuen Regelungen gar nicht mehr zulässig sind?

Hohe Bußgelder drohen!

Wenn es um den Abschluss oder die Überarbeitung von Betriebsvereinbarungen geht, sind in der Regel Betriebsräte die treibende Kraft, während die Unternehmen häufig die Ruhe weghaben. Bezüglich der DSGVO gilt das jedoch nicht, die Unternehmen benötigen wirksame Vereinbarungen für die Datenverarbeitung. Andernfalls drohen – im Vergleich zu den noch geltenden Regelungen – exorbitante Bußgelder. So sehen die Haftungsregelungen in Art. 82, 83 DSGVO Geldbußen von bis zu 20 Millionen Euro oder von bis zu 4% des weltweit erzielten Jahresumsatzes eines Unternehmens vor, je nachdem, welcher Betrag höher ist. Auch Betriebsräte sollten sich dieser Gefahren bewusst sein und sich zum Wohle der Firma und der Beschäftigten mit der anstehenden Thematik auseinandersetzen. Dabei sollte der betriebliche Datenschutzbeauftragte an Bord geholt werden. Bei der komplexen Materie kommt zudem die Einschaltung externer Berater in Betracht. Sicher wird niemand geköpft werden, weil sich am 25.05.2018 noch irgendwo ein Fehler im System befindet. Unternehmen und Betriebsräte allerdings, die gar keine Anstalten machen, ihre Datenschutzstandards an den Vorgaben der DSGVO zu messen, könnten ernste Probleme bekommen.

Seminartipp:

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 ...](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

I. Neues zur Anfechtung einer Betriebsratswahl wegen Wahlbeeinflussung durch den Arbeitgeber

Am 5. Mai 2014 fand eine Betriebsratswahl statt, bei der ein dreizehnköpfiger Betriebsrat gewählt wurde. Drei wahlberechtigte Arbeitnehmer haben die Wahl rechtzeitig angefochten und im Wesentlichen vorgetragen, die Geschäftsleitung habe versucht, den Ausgang der Wahl in unzulässiger Weise zu beeinflussen, indem die Arbeit der damaligen Betriebsratsvorsitzenden öffentlich diskreditiert worden sei.

BAG, Beschluss vom 25. Oktober 2017 - 7 ABR 10/16

- Der Personalleiter S habe bei einem Treffen der außertariflichen Angestellten erklärt, die Betriebsratsvorsitzende behindere die Arbeit des Unternehmens. Auf die Frage eines Mitarbeiters, was man da unternehmen könne, habe er geantwortet, er rege an, bei der im kommenden Jahr stattfindenden Betriebsratswahl eine "gescheite Liste" aufzustellen.
- Ein damaliger Geschäftsführer habe ergänzt, es seien 50 vom Betriebsrat angestrengte Gerichtsverfahren anhängig, und die Anwesenden aufgefordert, geeignete Mitarbeiter des Unternehmens für einen neuen Betriebsrat zu suchen.
- Der Personalleiter S habe im September/Oktober 2013 Beschäftigte angesprochen, ob sie sich zur Wahl stellen und gegebenenfalls den Betriebsratsvorsitz übernehmen wollten.
- Am 15.10.2013 habe der Personalleiter S geäußert, jeder, der der bisherigen Vorsitzenden des Betriebsrats seine Stimme bei der Betriebsratswahl gebe, begehe "Verrat".

Die unzulässige Intervention der Geschäftsleitung habe zur Gründung einer weiteren Liste geführt und damit entscheidenden Einfluss auf das Wahlergebnis gehabt.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat die Anträge abgewiesen, das LAG hat die Wahl für unwirksam, weil wirksam angefochten erklärt. Das BAG hat der Rechtsbeschwerde stattgegeben.

Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Verbot der Wahlbeeinflussung liegt nicht vor.

Nach § 20 Abs. 2 BetrVG darf niemand die Wahl des Betriebsrats durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflussen. Als Nachteil ist jedes Übel zu verstehen, das geeignet ist, die freie Willensbestimmung zu beeinträchtigen. Vorteil ist jede Vergünstigung, auf die kein Anspruch besteht.

- Untersagt ist danach jede Benachteiligung oder Begünstigung etwa durch eine finanzielle Unterstützung einzelner Kandidaten oder Wahlvorschlagslisten mit dem Ziel der Wahlbeeinflussung sowie der auf vielfältige Weise mögliche Versuch eines "Stimmenkaufs" von Arbeitnehmern.
- Verboten ist zudem bereits die Androhung von Nachteilen oder das Versprechen von Vorteilen.
- § 20 Absatz 2 BetrVG untersagt aber nicht jede Handlung oder Äußerung, die geeignet sein könnte, die Wahl zu beeinflussen. Die Beeinflussung muss vielmehr durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen erfolgen. Denn § 20 Abs. 2 BetrVG schützt die innere Willensbildung des Arbeitnehmers, um eine freie Wahlentscheidung zu gewährleisten. Dazu bedarf es keiner "Neutralitätspflicht" des Arbeitgebers. Von einer unzulässigen Wahlbeeinflussung geht das Gesetz daher nicht schon dann aus, wenn der Arbeitgeber nur seine Sympathie mit bestimmten Listen oder Kandidaten bekundet.
- § 20 Abs. 2 BetrVG sieht den für eine demokratische Wahl unerlässlichen freien Wählerwillen durch den Grundsatz der geheimen Wahl erst dann nicht ausreichend geschützt, wenn die Wahl beeinflusst wird,

Seminartipp:

» Aktuelle Rechtsprechung am Bundesarbeitsgericht

04.06.2018 - 08.06.2018 Erfurt

02.07.2018 - 06.07.2018 Erfurt

10.09.2018 - 14.09.2018 Erfurt

22.10.2018 - 26.10.2018 Erfurt

05.11.2018 - 09.11.2018 Erfurt

» mehr Termine ...

Mit Besuch des Bundesarbeitsgerichts!

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

indem den Wahlberechtigten, Kandidaten oder Listen Nachteile zugefügt oder angedroht oder Vorteile gewährt oder versprochen werden.

Unter Berücksichtigung dessen führten die Äußerungen von Führungskräften im Vorfeld der Wahl nicht zu einer unzulässigen Wahlbeeinflussung.

Hinweis für die Praxis:

Eine ganz wichtige Entscheidung für die Praxis. Das BAG hat erstmals in dieser Deutlichkeit Möglichkeiten und Grenzen der Meinungsäußerung des Arbeitgebers im Wahlverfahren aufgezeigt und damit im Ergebnis den Streit in der Literatur und Rechtsprechung zu den Voraussetzungen des § 20 Absatz 2 BetrVG beendet.

II. Sind mehrfache Befristungen über die Regelaltersgrenze hinaus zulässig?

Der Kläger war bei der Stadt Bremen als angestellter Lehrer beschäftigt. Kurz vor Erreichen der Regelaltersgrenze beantragte er, über diesen Zeitpunkt hinaus weiterbeschäftigt zu werden. Die Parteien verlängerten das Arbeitsverhältnis durch befristeten Vertrag bis zum Ende des Schuljahres 2014/2015. Später stellte der Kläger einen weiteren Antrag auf Verlängerung des Arbeitsverhältnisses für weitere 6 Monate, was die Stadt ablehnte. Daraufhin erhob der Kläger Entfristungsklage, da die erste Verlängerung des Arbeitsverhältnisses nach Erreichen des Renteneintrittsalters gegen Unionsrecht verstoße.

EuGH, Urteil vom 28. Februar 2018 - C-46/17

Zum 1.7.2014 ist **§ 41 Satz 3 SGB VI** neu eingefügt worden. Dort heißt es: "Sieht eine Vereinbarung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vor, können die Arbeitsvertragsparteien durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt, gegebenenfalls auch mehrfach, hinausschieben." **Ob diese Vorschrift europarechtskonform ist, hatte der EuGH zu entscheiden.**

Die Lösung:

Der EuGH stellt fest, dass die nationale deutsche Vorschrift des § 41 Satz 3 SGB VI europarechtskonform ist und eine wie auch mehrere Befristung(en) des Arbeitsverhältnisses nach Erreichen des Renteneintrittsalters erlaubt.

- Denn Personen, die das Rentenalter erreicht haben, werden durch eine solche Regelung nicht unzulässig benachteiligt.
- Es handelt sich lediglich um eine vertragliche Verschiebung der ursprünglich auf den Renteneintritt vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- Der Arbeitnehmer ist wegen seiner sozialen Absicherung und deshalb, weil er am Ende des Berufslebens angekommen ist und deshalb nicht mehr vor der Alternative steht, einen unbefristeten Vertrag zu bekommen, nicht mehr besonders schutzwürdig.

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung war in dieser Eindeutigkeit nicht zu erwarten, schafft aber nun Rechtssicherheit. Die Befristung über die Altersgrenze hinaus ist - auch mehrfach - zulässig. Allerdings erlaubt § 41 Satz 3 SGB VI lediglich das Hinausschieben des Beendigungszeitpunktes durch schriftliche Befristungsabreden, nicht aber die inhaltliche Änderung der Arbeitsbedingungen im befristeten Vertrag (z. B. Arbeitszeit, Vergütung, Art der Tätigkeit).

Seminartipp:

» **Einführung in das Arbeitsrecht I
Ihr erfolgreicher Einstieg in das Arbeitsrecht**
15.05.2018 - 18.05.2018 Köln
29.05.2018 - 01.06.2018 Timmendorfer Strand
05.06.2018 - 08.06.2018 Friedrichshafen/Bodensee
12.06.2018 - 15.06.2018 Berlin
19.06.2018 - 22.06.2018 Münster
» **mehr Termine ...**
Mit Starter-Kit!

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

III. Rechtfertigt der Verdacht der Zugehörigkeit zum "Jihad" eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses?

Der Kläger war seit 2008 bei der Volkswagen AG als Montagewerker beschäftigt. Es bestand der Verdacht, er wolle sich dem militanten "Jihad" anschließen. Deshalb untersagte die Bundespolizei in 2014 eine Flugreise des Klägers nach Istanbul. Auch wurde ihm der Reisepass entzogen. Die Beklagte kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise fristgerecht, weil durch das Verhalten des Klägers der Betriebsfrieden und die Sicherheit im Unternehmen gefährdet seien.

LAG Niedersachsen, Urteil vom 12. März 2018 - 15 Sa 319/17 - nicht rechtskräftig

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat die Kündigungsschutzklage abgewiesen, das LAG gab ihr statt, ließ aber die Revision zum BAG zu.

Die Kündigung ist nach Auffassung des LAG unwirksam. Denn der bloße Verdacht einer Zugehörigkeit zur radikal militanten "Jihad-Bewegung" könnte als "außerdienstliches Verhalten" eine Kündigung allenfalls rechtfertigen, wenn diese Tatsachen zu einer konkreten Störung oder Gefährdung des Betriebsfriedens oder der Sicherheit im Betrieb geführt hätten. Dies hat die Arbeitgeberin nicht ausreichend dargelegt.

Hinweis für die Praxis:

Ein Kündigungsgrund besteht nur dann, wenn das vermeintliche Fehlverhalten des Arbeitnehmers einen ausreichenden Bezug zum Arbeitsverhältnis hat, welcher hier erkennbar nicht gegeben war.

Seminartipp:

» **Abmahnung - verhaltensbedingte Kündigung - Aufhebungsvertrag**
Drohende Konsequenzen bei Fehlverhalten von Arbeitnehmern

25.09.2018 - 28.09.2018 Friedrichsh./Bodensee
11.12.2018 - 14.12.2018 Dresden

Ihr Vorteil: Gratis Buch "Die verhaltensbedingte Kündigung und Abmahnung"

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Wissenswertes

Wann darf der Betriebsrat einen Rechtsanwalt beauftragen?

Gelegentliche Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sind im betrieblichen Alltag gang und gäbe. Dabei besteht unter den Betriebspartnern nicht selten Unsicherheit, wer im Recht ist.

Während der Arbeitgeber jederzeit Rechtsanwälte zurate ziehen kann, stehen dem Betriebsrat keine dafür notwendigen Gelder zur Verfügung. In vielen Fällen ist die Nutzung externen juristischen Sachverständigen jedoch unumgänglich. Deshalb sieht das Betriebsverfassungsrecht in verschiedenen Bestimmungen vor, dass Betriebsräte Rechtsanwälte beauftragen dürfen und die entstehenden Kosten vom Arbeitgeber zu übernehmen sind.

§ 40 Abs. 1 BetrVG

„Die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber.“

Diese Vorschrift greift für die Kosten eines vom Betriebsrat beauftragten Rechtsanwalts nicht nur, wenn ein **Verfahren vor dem Arbeitsgericht** geführt wird und auch unabhängig davon, wer dieses einleitet und wer letztendlich gewinnt. Wenngleich der Arbeitgeber bei offensichtlich aussichtsloser oder mutwilliger Rechtsverfolgung nicht für die Anwaltskosten aufkommen muss.

Auch die Kosten für **außergerichtliche Tätigkeiten eines Anwalts** sind vom Arbeitgeber zu tragen, wenn der Betriebsrat annehmen kann, dass durch ihn eine gütliche Einigung ohne Einschaltung des Gerichts möglich ist (LAG Schleswig-Holstein 20.07.1999 - 3 TaBV 16/99).

Wie sieht es bei einem **Einigungsstellenverfahren** aus?

Die Einschaltung eines Anwalts **als Vertretung des Betriebsrats** muss unter verständiger Würdigung aller Umstände erforderlich sein (z. B. bei schwierigen Rechtsfragen oder entsprechend dem Grundsatz der Waffengleichheit, wenn sich auch der Arbeitgeber anwaltlich vertreten lässt). Der Betriebsrat hat auch die Möglichkeit, einen Rechtsanwalt seines Vertrauens **als Beisitzer** für die Einigungsstelle zu benennen und so dessen juristischen Sachverstand für das Verfahren zu nutzen.

Dabei kann der Betriebsrat übrigens selbst entscheiden, ob er sich durch einen Rechtsanwalt oder eine Gewerkschaft unterstützen lässt (BAG 03.10.1978 – 6 ABR 102/76).

§ 80 Abs. 3 BetrVG

„Der Betriebsrat kann bei der Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist.“

Zu den **Sachverständigen** im Sinne dieser Vorschrift zählen auch Rechtsanwälte.

Wenn dem Betriebsrat die nötige Sachkunde fehlt, um eine bestimmte, ihm gesetzlich zugewiesene Aufgabe ordnungsgemäß wahrnehmen zu können, kann die Hinzuziehung eines Rechtsanwalts zur Vermittlung spezieller Rechtskenntnisse erforderlich sein. **Die Erforderlichkeit** wird z. B. bejaht bei schwierigen Rechtsfragen und bei Vorbereitungen für einen Interessenausgleich und Sozialplan (BAG 25.06.2014 - 7 ABR 70/12).

Nicht erforderlich ist die Beauftragung eines Rechtsanwaltes jedoch, wenn sich die klärungsbedürftige Rechtsfrage unmittelbar aus dem Gesetzestext lösen lässt oder nachgelesen werden kann in einem einschlägigen Kommentar (LAG Düsseldorf 27.03.1992 - 9 TaBV 6/92). Die Pflicht zur Kostentragung entfällt für den Arbeitgeber ebenso, wenn die Rechtsverfolgung offensichtlich aussichtslos ist (ArbG Leipzig 05.05.2006 - 10 BV 57/05). Notwendig ist vor allem immer der vorherige Versuch einer gütlichen Einigung nach § 74 Abs. 1 Satz 2 BetrVG, der zu Beweiszwecken protokolliert werden sollte!

WICHTIG, auch bei Erforderlichkeit gilt:

1. Erst mit dem Arbeitgeber über die Einzelheiten der Anwaltsbeauftragung (vor allem Thema, Person, Kosten) einigen! Gelingt das nicht, kann der Betriebsrat die Zustimmung des Arbeitgebers vom Arbeitsgericht ersetzen lassen.
2. Voraussetzung ist ein wirksamer, vorheriger Beschluss des Betriebsrats. Und zwar nicht nur vor der erstmaligen Beauftragung, sondern einzeln für jeden Auftrag des Anwalts. Hintergrund dafür ist die Verpflichtung des Betriebsrats, Kosten gering zu halten. Indem das Gremium einen erneuten Beschluss fassen muss, ist es gezwungen, sich ein weiteres Mal mit dem Sachverhalt auseinanderzusetzen und zu prüfen, ob die Einlegung eines Rechtsmittels überhaupt Erfolg versprechend ist.

ACHTUNG:

Betriebsräte und deren Berater sollten dringend darauf achten, dass die Rechnung an den Betriebsrat gerichtet ist. Denn nur dann kann der Freistellungsanspruch des Betriebsrats an den Berater abgetreten werden. Eine an den Arbeitgeber adressierte Gebührenrechnung reicht nicht aus (LAG Hessen 24. April 2017 - 16 TaBV 238/16).

Rechtsberatung ohne Kosten, ohne Beschluss und das sofort?

Wie Sie gelesen haben, ist Ihnen u. U. die Beauftragung eines Rechtsanwaltes möglich, das rechtlich einwandfreie Vorgehen zwecks Kostenübernahme durch Ihren Arbeitgeber aber aufwendig. Und dennoch gibt es gelegentlich natürlich Rechtsfragen, deren schnellste Klärung durch einen Rechtsanwalt für Sie wichtig ist.

Wir ermöglichen das Ihrem Gremium - in einer kostenfreien Erstberatung!

Alle Teilnehmer unseres Seminars [Einführung BetrVG I](#) in 2018 erhalten auf Wunsch eine bis zum 28.02.2019 nutzbare [kostenlose anwaltliche Erstberatung](#) durch einen versierten Rechtsanwalt aus unserem umfangreichen und erfahrenen Referentenpool.



Ihre Vorteile

- Als Seminarteilnehmer können Sie die Beratung **jederzeit und sofort** in Anspruch nehmen.
- Ihnen stehen **vorausgewählte Rechtsanwälte** aus unserem Referententeam zur Verfügung, die spezialisiert sind auf Themen der Betriebsratsarbeit.
- Sie erhalten eine **schnelle** Einschätzung Ihres Problems.
- Sie bzw. Ihr Gremium erhalten **keine Rechnung**.

Mehr erfahren Sie [hier](#).

Teilzeit ohne Reue?



Für viele Arbeitnehmer wäre es aus familiären oder anderen Gründen attraktiv, nicht nur ein Recht auf Stundenreduzierung zu haben, sondern zusätzlich auch festlegen zu können, wann man wieder auf Vollzeit gehen oder Stunden aufstocken will. Das bisherige Teilzeitrecht gibt dem Arbeitnehmer zwar einen Rechtsanspruch, aber eine spätere Rückkehr zur Vollzeit ist dann weitestgehend vom Willen des Arbeitgebers abhängig. Ein neuer Gesetzesentwurf der Bundesregierung will hier Abhilfe schaffen. Lesen Sie weiter was geplant ist, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen und welche Einschränkungen es gibt.

Was ist geplant?

Das neue Teilzeit- und Befristungsgesetz soll zum 01.01.2019 dahingehend geändert werden, dass neben dem bestehenden Anspruch auf unbefristete Teilzeit auch ein allgemeiner gesetzlicher Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit (sogenannte Brückenteilzeit) eingeführt wird. Voraussetzung wäre dem Entwurf zufolge aber, dass der Arbeitgeber mehr als 45 Mitarbeiter in seinem Betrieb beschäftigt. Zudem müsste das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestehen und der Arbeitnehmer wäre verpflichtet, sich im Voraus festzulegen, wie lange die Arbeitszeitverringerung (zwischen 1 und 5 Jahre) dauern soll.

Voraussetzungen wären also:

1. Das Arbeitsverhältnis besteht bereits länger als 6 Monate
2. Der Arbeitgeber beschäftigt mehr als 45 Mitarbeiter
3. Der begehrte Zeitraum für die befristete Arbeitszeitreduzierung muss mindesten 1 Jahr und darf maximal 5 Jahre betragen

Welche Einschränkungen soll es geben?

Wie bisher könnte der Arbeitgeber das Verlangen des Arbeitnehmers aus (wichtigen) betrieblichen Gründen ablehnen. Außerdem würde es eine Abstufung in Betrieben mit mehr als 45 Mitarbeitern bis 200 Mitarbeitern geben. Hier könnte der Arbeitgeber eine Verringerung ablehnen, wenn z. B. zum Zeitpunkt des Beginns der begehrten Verringerung bei einer Arbeitnehmerzahl von 45 bis 60 bereits mindestens 4 Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit verringert haben. Während dieser Zeit wäre eine weitere Verringerung nicht möglich. Nach Ablauf der Frist müsste der Arbeitnehmer zudem mindestens 1 Jahr warten, bevor er einen neuen Antrag auf zeitliche Verringerung stellen kann.

Fazit:

Der Gesetzgeber befindet sich sicherlich auf dem richtigen Weg. Das Ziel einer zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit ist ein wichtiges arbeits-, gleichstellungs- und familienpolitisches Anliegen, um Privatleben und Beruf besser koordinieren zu können. Neben vielen juristischen Detailfragen (z. B. ob die Mitarbeiteranzahl sich auf den Betrieb, das Unternehmen oder sogar den Konzern bezieht) werden sicherlich auch Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände ihren Einfluss geltend machen, um hier Änderungen zu erreichen. Ob vor diesem Hintergrund das Ziel einer Gesetzesänderung zum 01.01.2019 haltbar ist und ob der Referentenentwurf so bestehen bleiben wird, darf vor diesem Hintergrund bezweifelt werden.

Thomas Ramm

Syndikusrechtsanwalt

Tauschen Sie sich dazu in unserem » [Forum](#) aus.

Seminartipp:

» [Arbeitszeitregelungen im Betrieb I](#)
[Gesetzliche Vorgaben überwachen und erfolgreich umsetzen](#)

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

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Der besondere Seminartipp

Neu im BR: Schulung zum Betriebsverfassungsgesetz



Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gilt als „Gesetz des Betriebsrats“ und ist die wichtigste Rechtsquelle, die jedes Mitglied im Betriebsrat kennen und anwenden können soll.

Seine Rechte kennen und wissen wie man sie durchsetzt - das sind die Grundvoraussetzungen für eine effektive Betriebsratsarbeit. Aber was genau sind meine Rechte? Worauf muss ich achten? Wie kann ich Kollegen erfolgreich vertreten? Das Betriebsverfassungsgesetz regelt genau, wann ich als Betriebsrat aktiv werden kann und welche Mittel hierfür zur Verfügung stehen. Um Ihre Mitbestimmungsrechte aber sicher und effektiv ausüben zu können, müssen Sie als Betriebsratsmitglied mit den Regeln des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) vertraut sein. Dies ist auch der Grund, warum jedes Betriebsratsmitglied einen Rechtsanspruch auf den Besuch dieses Seminars hat.

» [Einführung BetrVG I](#)

Das Wichtigste für Ihren Einstieg in das Betriebsverfassungsrecht

» [Alle Termine ...](#)

Praxistipp

Spezialseminare

Spezialseminare buchen - welche Voraussetzungen müssen vorliegen?

Klar ist, dass ein Betriebsrat ohne Probleme sogenannte Grundlagenseminare (z. B. zum Betriebsverfassungsrecht) besuchen darf. Aber wie verhält es sich bei Spezialseminaren? Wir haben hier mal ein paar Kriterien zusammengestellt:

Grundsätzlich:

Die Vermittlung von Spezialwissen gilt gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG als erforderlich, wenn der Betriebsrat unter Berücksichtigung der konkreten Situation im Betrieb und des Wissensstands im Gremium die Spezialkenntnisse demnächst benötigt, um bestimmte Aufgaben sachgerecht erfüllen zu können (BAG vom 15.05.1986 - 6 ABR 64/83). Anders gesprochen: Das Spezialseminar muss im Hinblick auf konkret anstehende Betriebsratsaufgaben und deren sach- und fachgerechter Erfüllung notwendig sein.

Darzulegen ist also:

1. Erforderlichkeit:
 - Welche Aufgaben stehen im Betrieb gerade an, bzw. müssen vom BR bewältigt werden?
 - Ist der potenzielle Teilnehmer im Gremium für diese Aufgabe zuständig?
 - Fehlt dem BR-Mitglied das nötige Wissen?
2. Sind die Kosten und die Schulungsdauer verhältnismäßig? (Bei Poko kein Problem)
3. Wurden bei der Auswahl des Seminartermins die betrieblichen Notwendigkeiten berücksichtigt? (z. B. die zeitliche Lage des Seminars)
4. Liegt ein ordnungsgemäßer Beschluss vor?

5. Wurde der Arbeitgeber rechtzeitig vorher informiert? (ca. 3. Wochen vorher)

Anmerkungen:

In dem Fall von "Burn-out" hat das ArbG Essen z. B. entschieden, dass es für die Erforderlichkeit der Teilnahme an einer Schulung ausreicht, wenn der Betriebsrat darauf verweisen kann, dass ihn schon mehrfach Beschäftigte auf eine bestehende Überforderungssituation angesprochen haben (ArbG Essen, Beschl. v. 30.06.2011).

Dies dürfte auf eine Reihe von Spezialseminaren übertragbar sein.

Trauen Sie sich also ruhig, sich auch Spezialwissen anzueignen oder aufzufrischen, wenn die Belange der Kolleginnen und Kollegen dies erfordern.



Trauen Sie sich also ruhig, sich auch Spezialwissen anzueignen oder aufzufrischen, wenn die Belange der Kolleginnen und Kollegen dies erfordern.

Seminartipp:

NEU: » Symposium: Psychische Belastungen am Arbeitsplatz
26.06.2018 - 27.06.2018 Bonn-Bad Godesberg

Vorträge und Workshops von Experten auf den Punkt gebracht.

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Inhouse-Service

Frischer Wind im neuen Gremium?!



Chancen für den Neustart in eine vertrauensvolle Zusammenarbeit

Grundsätzlich ist es wie beim Fußball: Nach dem Spiel ist vor dem Spiel - und nach der Wahl ist vor der Wahl. Und genauso gibt es nach Abschluss einer Saison **oftmals personelle Veränderungen**. Auch nach der Betriebsratswahl findet sich in vielen Betrieben ein neu zusammengesetztes Gremium, und das alte Team gibt es so nicht mehr. Je nach Konstellation kann es zu kleineren oder größeren „Neuverpflichtungen“ in der Betriebsratsmannschaft kommen.

Für das neue Gremium stehen dann **in der ersten Zeit nach der konstituierenden Sitzung** viele Aufgaben an. Es gilt, sich als Team neu zu finden und „die Sache anzupacken“: Was ist der Auftrag der Wähler? Welche Themen gibt es seitens des Unternehmens und der Belegschaft? Welche Projekte müssen oder sollen fortgeführt werden, welche neu auf den Weg gebracht werden? Und wie werden diese dann weiter umgesetzt?

Und war da nicht noch etwas? Wie lief eigentlich **die Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber** bisher? Konstruktiv-kooperativ oder doch eher konfliktreich und konfrontativ? Viel zu oft ist letzteres der Fall. Dann ist jetzt ein guter Zeitpunkt, um den „frischen Wind“ der neuen Mitglieder zu nutzen und einfach mal den „**Reset-Knopf**“ zu drücken! Denn massive Konflikte und Konfrontationen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat schaden Unternehmens- und Mitarbeiterinteressen gleichermaßen.

Nicht selten bestehen Widerstände beider Parteien, die in § 2 BetrVG verankerte »**vertrauensvolle Zusammenarbeit**« zu nutzen und umzusetzen. Oder die Fronten sind bereits so verhärtet, Vertrauen so sehr erschüttert, dass nur noch ein Gegeneinander und Taktieren möglich erscheint. Ein schlechter Umgang der Betriebspartner miteinander trübt jedoch nicht nur das Betriebsklima, sondern führt bei wichtigen Entscheidungsprozessen zu Blockaden.

Typische Konfliktfelder in der Zusammenarbeit finden sich in allen betriebsverfassungsrechtlich vorgegebenen Bereichen der Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats.

Personelle Maßnahmen und die Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten sind regelmäßige Streitpunkte, geprägt von Missverständnissen, Mangel an Kommunikation und Information. So bleibt es nicht aus, dass es nicht nur in den Monatsgesprächen oftmals "scheppert".

Was ist der Ausweg? Wie gelangt man aus dem Teufelskreis der Konfrontation hin zu einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit? Oder als Minimalziel zumindest zu einer praktikablen Lösung auf der jeweiligen Sachebene im Einzelfall?

Erst einmal müssen alle beteiligten Akteure es **wollen**. Und sodann gilt es, **die Rollen der Betriebspartner im Unternehmen** zu überdenken und gegebenenfalls neu zu definieren. Schaffen Sie doch die Basis für ein gegenseitiges Verständnis auch bei konträren Ansichten und für ein verantwortungsvolles und konstruktives Miteinander - im Sinne des Unternehmens und der Belegschaft!



Gerne unterstützen wir Sie bei der Erarbeitung entsprechender Kooperationsstrategien für beide Betriebspartner. Beachten Sie unsere bereits erfolgreich durchgeführten firmeninternen Seminar- und Workshop-Konzepte, z. B.:

» **Der Umgang mit Konflikten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat**
Handlungsmöglichkeiten und Lösungsstrategien für Betriebspartner

» **Probleme mit dem Arbeitgeber: Der Weg aus dem Konflikt**

Das Poko-Institut bietet Ihnen professionelle Unterstützung für Inhouse-Veranstaltungen zu Grundlagenseminaren, aber auch zu Spezialthemen. Genaue Ziele und Inhalte der Veranstaltung entwickeln wir in enger Abstimmung mit Ihnen.

Ihre Ansprechpartnerinnen:
Heike Holtmann, Ass. jur. & Mediatorin
Gerlinde Rau, Diplom-Pädagogin
Telefon 0251 1350-6666
Telefax 0251 1350-6999
inhouse@poko.de

» **Schreiben Sie uns. Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!**

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

Aktuelle Seminare

Seminare für wiedergewählte BR-Mitglieder

» **Einführung BetrVG III**
Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte in der Praxis

14.05.2018 - 18.05.2018 Münster
18.06.2018 - 22.06.2018 Weissenh. Strand/Ostsee
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 ...**

Ihr Vorteil: Gratis Buch Rechtsprechungsübersicht zum Betriebsverfassungsrecht mit CD-ROM bzw. PDF

» **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



» **Video starten**

» **Wertschätzung, Achtsamkeit und Respekt**
Die neuen Erfolgsfaktoren im Betrieb - ehrlich und fair statt Ellenbogenkultur

17.07.2018 - 20.07.2018 Bernau am Chiemsee
25.09.2018 - 28.09.2018 Traben-Trarbach/Mosel
13.11.2018 - 16.11.2018 Berlin

» **Umstrukturierungen - Unternehmen auf dem**

» **mehr Termine**

Mit Rhetorik-Atelier!

Ihr Vorteil: Gratis Buch Rhetorik - Ratgeber für Betriebsräte

» **Aktuelle Rechtsprechung für die SBV Schwerbehindertenverfahren vor dem Sozialgericht**

15.05.2018 - 18.05.2018 Koblenz

03.07.2018 - 06.07.2018 Berlin

Mit Gerichtsbesuch!

» **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 ...**

Mit Gerichtsbesuch!

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Prüfstand

Betriebsänderung, Betriebsübergang, Umwandlung & Co.

05.06.2018 - 08.06.2018 Warnemünde/Ostsee

11.09.2018 - 14.09.2018 Freiburg

16.10.2018 - 19.10.2018 St. Peter-Ording/Nordsee

20.11.2018 - 23.11.2018 Dresden

» **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!

Ihr Vorteil: Gratis Buch Rechtsprechungsübersicht zum Arbeitsrecht mit CD-ROM bzw. PDF

Seminare für neue BR-Mitglieder

» **Fit für den Betriebsratsvorsitz I**

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

04.06.2018 - 08.06.2018 Überlingen/Bodensee

» **mehr Termine ...**

Mit Starter-Kit!

NEU: » **Start-up Betriebsrat 2018**

Erfolgreich durch die ersten 100 Amtstage!

14.05.2018 Stuttgart

28.05.2018 Berlin

04.06.2018 Frankfurt/Main

12.06.2018 Hamburg

18.06.2018 Münster

» **mehr Termine ...**

NEU: » **Wahl der Schwerbehindertenvertretung 2018**

Erfolgreich wählen - Fehler vermeiden

14.05.2018 Hamburg

04.06.2018 Düsseldorf

25.06.2018 Stuttgart

09.07.2018 Berlin

16.07.2018 München

» **mehr Termine ...**

Ihr Vorteil: Gratis Buch Wahl zu den betrieblichen Schwerbehindertenvertretungen

» **BetrVG - Kompakt I**

Ihr rechtlicher Einstieg in die Betriebsratsarbeit

15.05.2018 - 18.05.2018 Garmisch-Partenkirchen

15.05.2018 - 18.05.2018 Dresden

29.05.2018 - 01.06.2018 Hamburg

05.06.2018 - 08.06.2018 Weissenhäuser

Strand/Ostsee

05.06.2018 - 08.06.2018 Münster

» **mehr Termine ...**

Mit Starter-Kit!

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!



» **Informationen zur Kinderbetreuung**

Betriebsratsamt, Familie und Seminarbesuch unter einen Hut bringen. Achten Sie auf dieses Zeichen.



» **Seminare mit Kinderbetreuung**

» **Arbeitsrecht - Kompakt I**

Ihr Schnell-Einstieg in das Arbeitsrecht

04.06.2018 - 08.06.2018 Hamburg

02.07.2018 - 06.07.2018 Boltenhagen/Ostsee

23.07.2018 - 27.07.2018 Münster

13.08.2018 - 17.08.2018 Timmendorfer Strand

03.09.2018 - 07.09.2018 Stuttgart

» **mehr Termine ...**

Mit Starter-Kit!

» **Personelle Einzelmaßnahmen (§§ 99 - 102 BetrVG)**

Beteiligung bei Einstellung, Eingruppierung, Versetzung und Kündigung

05.06.2018 - 08.06.2018 Heidelberg

28.08.2018 - 31.08.2018 Hamburg

25.09.2018 - 28.09.2018 Dresden

23.10.2018 - 26.10.2018 Garmisch-Partenkirchen

11.12.2018 - 14.12.2018 Düsseldorf

Ihr Vorteil: Gratis Buch Personelle Einzelmaßnahmen

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 geschuldeten 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.

[Weitere Fragen und Antworten zur Betriebsratsarbeit](#)

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-Angebote übernommen werden.



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: 02.05.2018

Nächste Ausgabe: 04.06.2018

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](#)