



Newsletter für Betriebsräte

INHALT

Poko Kongress 2018

- » Für Durchstarter

Frage des Monats

- » Überwachungspflicht des Betriebsrats - was ist darunter zu verstehen?

Schwerpunktthema

- » 5 typische Fragen neu gewählter BR-Mitglieder

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Abfindungshöhe für BR-Mitglieder
- » II. Örtlicher Betriebsrat und im Ausland tätige Arbeitnehmer
- » III. Urlaubsanspruch

Wissenswertes

- » Die Freistellung

Der besondere Seminartipp

- » Start-up Betriebsrat 2018

Praxistipp

- » Erfolgreicher Start mit dem neuen Gremium
- » Behindertenfreundliche Hotels

BR-Lexikon

- » Protokoll und Sitzungsniederschrift

Aktuelle Seminare

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

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » Hat der Betriebsrat einen Anspruch auf ein Smartphone?

Liebe Leserin, lieber Leser,



ich weiß nicht, wie es Ihnen in den letzten Tagen ging, aber mir persönlich war es schon fast zu warm für diese Jahreszeit. Wer hätte im Mai mit derart sommerlichen Temperaturen gerechnet?

Heiß dürfte auch vielen neugewählten Betriebsräten nach der Wahl geworden sein - und das lag sicher nicht nur an den Temperaturen. Erfahrungsgemäß haben neugewählte Betriebsräte jetzt viele Fragen. Wir haben uns deshalb mal ein bisschen bei Ihnen umgehört. Was dabei herausgekommen ist, haben wir für Sie in unserem Schwerpunktthema „5 typische Fragen neu gewählter BR-Mitglieder“ zusammengestellt.

Spannend - zum Teil auch skurril - ist unsere aktuelle Rechtsprechung. Wenn Sie wissen wollen, ob der Arbeitgeber einem Betriebsrat im Falle eines Aufhebungsvertrags eine höhere Abfindung zahlen darf als anderen Arbeitnehmern, dann empfehle ich Ihnen unsere Rubrik „Aktuelle Entscheidungen“.

In jedem Fall wünsche ich Ihnen eine schöne Sommerzeit und viel Spaß beim Stöbern in unserem Newsletter.

Ihr Thomas Ramm

Syndikusrechtsanwalt und Leiter des Bereichs Rechtsreferenten

PS: **Gratis** - Erstausrüstung für neugewählte Betriebsräte



Arbeitsrecht, Musterformulare, Paragraphen-Übersicht, Plakate und vieles mehr.

» **Jetzt kostenlos bestellen.** Nur solange der Vorrat reicht.



Besuchen Sie uns auf facebook!

Poko Kongress 2018

Fast ausgebucht: DER Kongress für Durchstarter 2018



Mehr als 280 Betriebsräte haben sich bereits ihren diesjährigen Kongressplatz vom 16.-18. Oktober in Dresden gesichert.

Einer der riesigen Vorteile eines solch großen Kongresses ist der Erfahrungsaustausch. Das ist häufig auch in den Rückmeldungen unserer Teilnehmer zu lesen.

Nutzen Sie das **Know-how** und die **Insider-Tipps** als Chance für Ihre speziellen Fragestellungen!

Damit Sie sich ganz gezielt mit Kollegen desselben Wirtschaftszweigs austauschen und netzwerken können, gibt es auch dieses Jahr wieder den **Branchentreff im Rahmen des Poko-Kongresses:**

Banken, Kliniken, Energiewirtschaft, Versandhandel, Verlagswesen, Pharmaindustrie, Textilindustrie, Metallindustrie, Chemie, Telekommunikation, IT, Bau- und Wohnungswesen, Dienstleistung, Verkehrswesen, Logistik, Medien und weitere Branchen.

Dort können Sie am 2. Kongresstag mit "Gleichgesinnten" ausgiebig diskutieren, Ratschläge und Anregungen austauschen sowie neue Impulse setzen.



"Branchentreff: Super Idee, bitte weitermachen!"

» **Der Kongress für Durchstarter
Als Betriebsrat professionell mitgestalten**

16.10.2018 - 18.10.2018 Dresden

Wer schnell ist, sichert sich jetzt noch einen der » **wenigen Restplätze!!!**

Frage des Monats

Überwachungspflicht des Betriebsrats - was ist darunter zu verstehen?



Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser - so besagt es ein Sprichwort. Vielleicht hat deshalb der Gesetzgeber dem Betriebsrat nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG als Teil seiner Arbeit auch Überwachungsaufgaben zugewiesen. Aber was ist eigentlich genau unter „Überwachung“ in diesem Zusammenhang zu verstehen?

Was sagt das Gesetz?

Nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG soll der Betriebsrat darüber wachen, dass alle zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Schutzvorschriften durchgeführt werden. Er hat die Aufgabe, zu überprüfen und sicherzustellen, dass diese tatsächlich **eingehalten und umgesetzt** werden.

Zu den Schutzvorschriften in diesem Sinne gehören sämtliche Rechtsvorschriften, die sich zugunsten der Arbeitnehmer des Betriebs auswirken können. Das können Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge oder auch Betriebsvereinbarungen sein. Bei den Gesetzen und Verordnungen ist insbesondere an solche zum Arbeitsschutz zu denken, wie z. B. das Arbeitsschutzgesetz, das Arbeitszeitgesetz oder auch Unfallverhütungsvorschriften.

Von der Überwachungsaufgabe erfasst werden außerdem auch alle durch Richterrecht entwickelten Grundsätze, die zugunsten der Arbeitnehmer anzuwenden sind, wie z. B. der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz.

Was ist mit Arbeitsverträgen?

Arbeitsverträge sind anders als beispielsweise Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen in § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG nicht explizit genannt. Ein Überwachungsrecht hat der Betriebsrat in diesem Bereich daher auch nur eingeschränkt. So kann er nicht die individuelle Vertragsgestaltung zwischen Arbeitgeber und dem einzelnen Arbeitnehmer und deren Einhaltung kontrollieren.

Der Betriebsrat kann jedoch vom Arbeitgeber die Vorlage der von diesem verwendeten Formulararbeitsverträge, also sozusagen der Musterversion der Arbeitsverträge, verlangen und die darin enthaltenen Bestimmungen auf ihre rechtliche Zulässigkeit überprüfen. Insbesondere kommt eine Überprüfung der Klauseln auf ihre Vereinbarkeit mit dem Recht der allgemeinen Geschäftsbedingungen in Betracht.

Wie weit geht das Kontrollrecht des Betriebsrats?

Die Überwachungsaufgabe des Betriebsrats ist beschränkt auf eine Rechtskontrolle. Der Betriebsrat darf dagegen keine Zweckmäßigkeitprüfung anstellen. Er muss im Rahmen der Wahrnehmung seiner Überwachungsaufgaben außerdem stets das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber beachten.

Die dem Betriebsrat vom Gesetzgeber zugewiesene allgemeine Überwachungsaufgabe ist grundlegend für die Betriebsratsarbeit und vom Betriebsrat durchgängig wahrzunehmen, auch unabhängig davon, ob in einer Angelegenheit konkrete Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechte bestehen.

Es ist für die Wahrnehmung der Überwachungsaufgabe auch irrelevant, ob dem Betriebsrat eine konkrete Verletzung von Schutzvorschriften bekannt ist. Er darf auch vorbeugend tätig werden und z. B. ohne Darlegung eines konkreten Verstoßes Betriebsbegehungen durchführen oder die Arbeitsplätze der Mitarbeiter aufsuchen.

Neben routinemäßigen Kontrollen kann der Betriebsrat auch Überwachungsschwerpunkte festlegen, wenn er diese beispielsweise aufgrund konkreter Maßnahmen des Arbeitgebers für erforderlich hält.

Wie sollte sich der Betriebsrat bei einem festgestellten Verstoß verhalten?

Wenn der Betriebsrat einen Verstoß gegen eine zugunsten der Arbeitnehmer geltende Schutzvorschriften feststellt, hat er die Pflicht, den Arbeitgeber zunächst darauf hinzuweisen und ihn zur Abhilfe aufzufordern. Kommt der Arbeitgeber dem nicht nach, sollte der Betriebsrat seinen Hinweis wiederholen und gleichzeitig deutlich machen, dass rechtliche Schritte drohen, wenn der Arbeitgeber weiter untätig bleibt.

Wird im Betrieb gegen Arbeitsschutzvorschriften, insbesondere Unfallverhütungsvorschriften, verstoßen und weigert sich der Arbeitgeber hartnäckig, diesen Verstoß abzustellen, so ist der Betriebsrat berechtigt und ggf. sogar verpflichtet, die zuständigen Aufsichtsbehörden zu informieren (z. B. das Gewerbeaufsichtsamt oder den Träger der Unfallversicherung). Zunächst ist aber natürlich immer eine innerbetriebliche Lösung zu versuchen.

Achtung: Der Betriebsrat darf keinesfalls selbst in die Unternehmensführung eingreifen oder erkannte Verstöße eigenmächtig abstellen. Er hat gegenüber dem Arbeitgeber in der Regel auch kein eigenes, gerichtlich durchsetzbares Abhilferecht, es sei denn es geht um mit dem Arbeitgeber vereinbarte Betriebsvereinbarungen oder Regelungsabreden, in denen sich der Arbeitgeber gegenüber dem Betriebsrat unmittelbar verpflichtet hat.

Der Betriebsrat muss bei festgestellten Verstößen auch die oder den betroffenen Arbeitnehmer informieren. Individuelle Ansprüche der einzelnen Arbeitnehmer können dann nur diese gerichtlich durchsetzen, z. B. die Unterlassung oder Durchführung der entsprechenden Regelung.

Carolin Kopel

Ass. jur.

[Weitere Fragen und Antworten zur Betriebsratsarbeit](#)

5 typische Fragen neu gewählter BR-Mitglieder



von **Eva-Maria Bendick**
Ass. jur.

Die Betriebsratswahl liegt hinter uns! Jetzt geht's ran an die Arbeit. Doch, ... wo fangen wir nur an? Frisch gewählten Betriebsräten stellen sich viele Fragen, wir haben uns da mal umgehört.

Wie werden die Amtsgeschäfte übergeben?

Mit dem Beginn seiner Amtszeit nimmt der neue Betriebsrat automatisch die Position des alten Betriebsrats ein. In diesem Moment gehen auch alle Amtsgeschäfte des alten Betriebsrats auf den neuen Betriebsrat über. Einen gesonderten "Übergabeakt" sieht das Gesetz insofern nicht vor.

Kann der neue Betriebsrat - z. B. wenn kein altes Mitglied mehr im Betriebsrat ist – alte Mitglieder zur Information einladen?

Das in § 30 S. 4 BetrVG geregelte Gebot der Nichtöffentlichkeit der Betriebsratssitzung beschränkt den Kreis der Teilnehmer an der Betriebsratssitzung grundsätzlich auf die Betriebsratsmitglieder. Außer diesen haben im Allgemeinen nur im Gesetz explizit genannte Personengruppen (Arbeitgeber, SBVler, JAVler oder Gewerkschaftsmitglieder) das Recht unter bestimmten Umständen an den Betriebsratssitzungen teilzunehmen.

Dieser Grundsatz der Nichtöffentlichkeit schließt aber nicht aus, dass der Betriebsrat weitere Personen als Auskunftspersonen zur Beratung einzelner Gegenstände der Tagesordnung hinzuzieht. So kann der Betriebsrat für einzelne Beratungsgegenstände erforderlichenfalls externe Berater oder sachkundige Mitarbeiter hinzuziehen (vgl. § 80 Abs. 2 BetrVG). Zu diesen sachkundigen Arbeitnehmern zählen auch frühere Betriebsratsmitglieder, die den neuen Betriebsrat über vergangene Vorgänge in der Betriebsratsarbeit informieren können.

Genieße ich als Betriebsratsmitglied einen besonderen Kündigungsschutz?

Betriebsratsmitglieder genießen einen besonders starken Schutz vor Kündigungen. Durch diesen Sonderkündigungsschutz soll erreicht werden, dass Betriebsratsmitglieder ohne Furcht vor einem Verlust des Arbeitsplatzes ihre Aufgaben wahrnehmen, die hin und wieder zu Konflikten mit dem Arbeitgeber führen können.

So ist eine ordentliche Kündigung des Betriebsratsmitglieds durch den Arbeitgeber im Allgemeinen nicht möglich. Darüber hinaus kann ein Betriebsratsmitglied zwar im Prinzip ebenso wie andere Arbeitnehmer außerordentlich aus wichtigem Grund gekündigt werden, allerdings ist diese Kündigung nur dann wirksam, wenn der Betriebsrat selber der außerordentlichen Kündigung des Betriebsratsmitglieds zugestimmt hat (vgl. § 103 BetrVG)

Hat die Betriebsratsarbeit immer Vorrang?

Gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG sind Betriebsratsmitglieder von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgeltes freizustellen, sofern die Freistellung zur ordnungsgemäßen Erfüllung Ihrer Aufgaben erforderlich ist. Erforderliche Betriebsratsarbeit hat also Vorrang vor der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitsleistung. Das gilt insbesondere für die Teilnahme an der Betriebsratssitzung. Was im Einzelfall als erforderlich anzusehen ist - und zwar sowohl hinsichtlich der Dauer als auch hinsichtlich der Frage, welche BR-Mitglieder Anspruch auf Arbeitsbefreiung haben - kann nur anhand der konkreten Umstände des Einzelfalls beurteilt werden. Entscheidend ist insofern, dass das betroffene Betriebsratsmitglied bei gewissenhafter Überlegung und ruhiger, vernünftiger Würdigung aller Umstände das Arbeitsversäumnis für erforderlich halten durfte, um den gestellten Aufgaben gerecht zu werden.

Was ist mit der Häufigkeit von Betriebsversammlungen? Das Gesetz sieht 4 Mal im Jahr vor. Was ist, wenn wir das nicht machen?

Zugegeben, nicht immer gibt es nach drei Monaten so viel Neuigkeiten, dass es sich lohnt eine Betriebsversammlung abzuhalten. Das Gesetz ist jedoch eindeutig. Gemäß § 43 Abs. 1 S. 1 BetrVG hat der Betriebsrat einmal in jedem Kalendervierteljahr eine Betriebsversammlung einzuberufen. Unter einer Betriebsversammlung versteht man eine Vollversammlung aller Arbeitnehmer im Betrieb. Soweit die Eigenart des Betriebs einer Vollversammlung entgegensteht, sind Teilversammlungen durchzuführen. Unterlässt es der Betriebsrat, die regelmäßigen Betriebsversammlungen einzuberufen, handelt er pflichtwidrig. Das ist auch dann der Fall, wenn der Arbeitgeber großzügige Leistungen für den Fall der Nichtdurchführung der Betriebsversammlungen verspricht. Sofern es der Betriebsrat wiederholt unterlässt die Betriebsratssitzungen durchzuführen, kann dieses eine grobe Verletzung der gesetzlichen Pflichten des Betriebsrats gem. § 23 Abs. 1 BetrVG darstellen. Vielleicht sehen Sie dies einfach als Ansporn, die vierteljährliche Betriebsversammlung etwas aufzulockern. Schließlich müssen Sie nicht nur über das laufende Geschäft sprechen. Die Betriebsversammlung kann auch tarifpolitische, sozialpolitische, umweltpolitische Themen oder Gleichstellungsfragen beinhalten (vgl. § 45 BetrVG). Es lassen sich also immer Themen finden, um die Betriebsversammlung auch inhaltlich spannend zu gestalten.

Seminartipp:

Das MUSS für alle neugewählten Betriebsratsmitglieder!

- » [Einführung BetrVG I](#)
- » [Termine, Inhalte, reservieren und anmelden.](#)

Für Teilnehmer des Seminars Einführung BetrVG I:

- » [Starter-Kit](#) + » [kostenlose anwaltliche Erstberatung](#) + Tablet oder Spende an die Kinder-Nothilfe.



Aktuelle Entscheidungen

I. Abfindungshöhe für BR-Mitglieder

Dürfen Aufhebungsverträge mit Betriebsratsmitgliedern höhere Abfindungszahlungen vorsehen als solche, die mit "normalen" Arbeitnehmern abgeschlossen werden?

BAG, Urteil vom 21. März 2018 - 7 AZR 590/16

Der Fall:

Der Kläger war seit 1983 bei der Beklagten beschäftigt und seit 2006 Betriebsratsvorsitzender. Anfang Juli 2013 hatte die Beklagte beim Arbeitsgericht unter Berufung auf mögliche verhaltensbedingte Gründe ein Verfahren zur Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers gemäß § 103 Absatz 2 BetrVG eingeleitet.

Am 22.7.2013 schlossen die Parteien außergerichtlich einen Aufhebungsvertrag, wonach das Arbeitsverhältnis zum 31.12.2015 beendet wird, der Kläger bis dahin bei Fortzahlung der Vergütung freigestellt wurde und er noch während des Bestands des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung in Höhe von 120.000,00 Euro netto erhalten sollte. Nach Zahlung der Abfindung und vor seinem Ausscheiden klagte der Kläger auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch den Aufhebungsvertrag beendet werden wird. Begründung: Der Aufhebungsvertrag sei nichtig, weil er durch ihn als Betriebsratsmitglied in unzulässiger Weise begünstigt werde (§ 78 Satz 2 BetrVG).

Die Lösung:

Die Klage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg. Der Aufhebungsvertrag ist wirksam und führte zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.12.2015.

- Zwar dürfen nach § 78 Satz 2 BetrVG Mitglieder des Betriebsrats wegen ihrer Betriebsratstätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden. Vereinbarungen, die hiergegen verstoßen, sind nichtig.
- Durch den Abschluss eines Aufhebungsvertrags wird das Betriebsratsmitglied aber nicht unzulässig begünstigt. Soweit die Verhandlungsposition des Betriebsratsmitglieds günstiger ist als die eines

Inhouse-Seminartipp:

- » [Aufhebungsvertrag statt Kündigung](#)
Empfohlene Veranstaltungsdauer: 2-2,5 Tage
- » [Der Weg zu Ihrem \(ersten\) Inhouse-Seminar ...](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!

Arbeitnehmers ohne Betriebsratsamt, beruht dies auf dem in § 15 KSchG und § 103 BetrVG geregelten Sonderkündigungsschutz.

Hinweis für die Praxis:

Die Lösung des Falls durch das BAG ist bestechend einfach und richtig: Betriebsratsmitglieder genießen - zu Recht - einen besonderen Kündigungsschutz.

- Sie sind in der Regel nur außerordentlich aus wichtigem Grund kündbar (§ 15 Absatz 1 KSchG), nicht aber ordentlich.
- Zudem bedarf die Kündigung der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats. Liegt diese nicht vor, muss der Arbeitgeber "den schwierigen Weg durch die Instanzen gehen", um sich die Zustimmung rechtskräftig ersetzen zu lassen (§ 103 Absatz 2 BetrVG).
- Erst danach darf er die Kündigung aussprechen. Bis zur Kündigung ist er in der Regel verpflichtet, die Arbeitsvergütung weiter zu zahlen und muss es dulden, dass das Betriebsratsmitglied sein Mandat weiter ausübt.

Wenn unter Berücksichtigung dessen ein Arbeitgeber, der sich von einem Betriebsratsmitglied trennen möchte, deutlich bessere Konditionen anbietet als bei einem auch ordentlich kündbaren Arbeitnehmer, geschieht dies gerade nicht, um das Betriebsratsmitglied zu begünstigen, sondern um das Ziel, das Arbeitsverhältnis möglichst schnell und rechtssicher zu beenden, zu erreichen. Dies hat mit § 78 Satz 2 BetrVG nichts zu tun. Die wesentlichen Fälle des § 78 Satz 2 BetrVG beziehen sich auf die Arbeitsbedingungen von Betriebsratsmitgliedern im bestehenden Arbeitsverhältnis. Dazu hat das BAG in der jüngeren Vergangenheit bereits einige Aufsehen erregende und lesenswerte Entscheidungen (abrufbar unter www.bundesarbeitsgericht.de) getroffen:

- BAG, Urteil vom 18. Mai 2016 - 7 AZR 401/14 zum Nachtarbeitszuschlag für freigestellte Betriebsratsmitglieder, die keine Nachtarbeit mehr leisten (müssen).
- BAG, Urteil vom 27. Juli 2016 - 7 AZR 255/14: kein Anspruch von Betriebsratsmitgliedern auf Fahrzeusterstattung für Fahrten zum Betrieb, um außerhalb ihrer Arbeitszeit Betriebsratsarbeit zu erledigen.
- BAG, Urteil vom 28. September 2016 - 7 AZR 248/14: kein Anspruch eines freigestellten Betriebsratsmitglieds auf "Einstellung von durch Betriebsratsarbeit entstandene Überstunden in ein Arbeitszeitkonto".
- BAG, Urteil vom 18.1.2017 - 7 AZR 205/15 zur unzulässigen und gegen § 78 Satz 2 BetrVG verstoßenden Begünstigung von Betriebsratsmitgliedern bei der beruflichen Entwicklung gemäß § 37 Absatz 4 BetrVG.
- BAG, Urteil vom 25. Oktober 2017 - 7 AZR 731/15 zur zulässigen Anordnung einer bestimmten Anwesenheitszeit eines freigestellten Betriebsratsmitglieds im Betrieb.
- BAG, Urteil vom 8.11.2017 - 5 AZR 11/17 zur Unzulässigkeit pauschaler Stundenvergütungen für Betriebsratsstätigkeit bzw. einer höheren Stundenvergütung als für Arbeitstätigkeit.

Das Thema "Managergehälter" für die ehrenamtliche Tätigkeit von Betriebsratsmitgliedern in einigen Unternehmen und Konzernen beschäftigt z. Zt. einige Staatsanwaltschaften und wird sicherlich auch noch Gegenstand von Klagen bei der Arbeitsgerichtsbarkeit sein.

II. Wann ist der örtliche Betriebsrat für im Ausland tätige Arbeitnehmer zuständig?

Ein Unternehmen ist Teil eines weltweit tätigen Konzerns mit nur einem Betriebssitz in Deutschland. Dort ist ein Betriebsrat gewählt. Ein Arbeitnehmer ist seit 1999 durchgängig im Ausland auch für andere Konzerngesellschaften tätig. Der Arbeitgeber kündigte sein Arbeitsverhältnis ohne den örtlichen Betriebsrat zuvor anzuhören (§ 102 BetrVG). Ist diese Kündigung rechtswirksam?

Seminartipp:

» **BR, GBR, KBR - wer ist zuständig?**

26.06.2018 - 29.06.2018 Berlin

18.09.2018 - 21.09.2018 Duisburg

27.11.2018 - 30.11.2018 München

Ihr Vorteil: Gratis Buch "Geschäftsführung des Betriebsrats und Arbeit des Gesamtbetriebsrats"

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Der Fall:

Die Beklagte ist Teil eines weltweit tätigen Konzerns mit nur einem Betriebssitz in Deutschland. Dort ist ein Betriebsrat gewählt.

Der Kläger ist seit 1978 bei der Beklagten beschäftigt und seit 1999 durchgängig im Ausland auch für andere Konzerngesellschaften tätig. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis zum Kläger zum 31.7.2016, ohne den örtlichen Betriebsrat zuvor anzuhören (§ 102 BetrVG). Dagegen klagte der Kläger.

Die Lösung:

Das LAG gab der Klage mit der Begründung statt, der Kläger sei dem in Deutschland gelegenen Betrieb zuzuordnen. Somit sei die Kündigung bereits unwirksam, weil der örtliche Betriebsrat nicht zuvor angehört worden sei (§ 102 Absatz 1 Satz 3 BetrVG).

Zwar unterfallen grundsätzlich nur solche Arbeitnehmer dem Geltungsbereich des deutschen BetrVG, die in inländischen Betrieben beschäftigt sind. Wenn aber der inländische Betrieb auf den im Ausland beschäftigten Arbeitnehmer "eine ausstrahlende Wirkung hat", kann das BetrVG auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden. Entscheidend ist die Eingliederung des Arbeitnehmers in den Betrieb, die hier vorliegt.

- Die Auslandstätigkeit des Klägers diene dem Betriebszweck des inländischen Betriebs. Die Tätigkeit des Klägers diene jedenfalls auch dazu, den übergeordneten Zweck des internationalen Konzerns zu fördern, womit die Beklagte einen Hilfszweck erfüllt, da sie diese Tätigkeit durch Personalüberlassung auch des Klägers unterstützt.
- Der Kläger war dem Direktionsrecht der inländischen Betriebsleitung unterworfen und verpflichtet, auf Weisung der Beklagten für alle Unternehmen des Konzerns tätig zu werden.
- Die Arbeitgeberin betreibt nur einen Betrieb, nämlich den in Deutschland.
- Unter Berücksichtigung dessen ist es unbeachtlich, dass der Kläger seit 1999 durchgängig im Ausland tätig war.
- Für das Ergebnis spricht auch § 14 AÜG, wonach der Leiharbeiter auch während der Zeit der Arbeitnehmerüberlassung Angehöriger des Betriebs des Leiharbeitgebers bleibt und vom dortigen Betriebsrat vertreten wird.

Hinweis für die Praxis:

Matrixstrukturen, internationale Einsätze von Mitarbeitern und neue Formen der Arbeit sind Umstände, auf die auch die deutsche Rechtsprechung reagieren muss. Der nationale Gesetzgeber scheint jedenfalls in diesen Fällen nicht tätig werden zu wollen. Die Entscheidung des LAG Niedersachsen ist mutig und im Ergebnis wohl richtig. Hoffentlich wird das BAG im Revisionsverfahren noch Gelegenheit erhalten, zu den aufgeworfenen Rechtsfragen abschließend und grundlegend Stellung zu nehmen.

III. Reden ist Silber, Schweigen ist Gold - gilt das auch für den Urlaubsanspruch?

In einem Unternehmen besteht eine Anweisung zur Urlaubsnahme, die vorsieht, dass der Urlaub grundsätzlich zu Beginn des Jahres in einen Kalender eingetragen wird und erst eine Woche vor Urlaubsantritt ein Urlaubsschein zwecks Urlaubsgenehmigung beim zuständigen Vorgesetzten einzureichen ist. Die Arbeitnehmerin wurde vor ihrem Urlaub krank und konnte nun den Urlaubsschein nicht einreichen. Den geplanten Urlaub, in diesem Fall ihre Flitterwochen, nahm sie in Anspruch. Deswegen kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristlos. Ist die Kündigung rechtswirksam?

**ArbG Chemnitz, Urteil vom 29. Januar 2018 - 11
Ca 1751/17**

Seminartipp:

NEU: » [Gesetzlicher Urlaubsanspruch](#)
[Das sollte jeder Arbeitnehmervertreter wissen!](#)
23.10.2018 - 25.10.2018 Heidelberg

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken!

Der Fall:

Die Klägerin ist bei der Beklagten seit 2015 beschäftigt. Bei der Beklagten besteht seit 2017 eine Anweisung zur Urlaubsnahme, die vorsieht, dass der Urlaub grundsätzlich zu Beginn des Jahres in einen Kalender eingetragen wird und erst eine Woche vor Urlaubsantritt ein Urlaubsschein zwecks Urlaubsgenehmigung beim zuständigen Vorgesetzten einzureichen ist.

In dem vom Vorgesetzten bestätigten Urlaubsplan 2017 war für die Klägerin auf ihren Antrag Urlaub vom 21.8. bis zum 8.9.2017 eingetragen. Die Klägerin beabsichtigte, in der Urlaubszeit zu heiraten. Die Klägerin erkrankte vom 31.7. bis zum 25.8.2017 und nahm ab dem 28.8.2017 Urlaub. Einen gesonderten Urlaubsantrag stellte sie nicht. Deswegen kündigte die Beklagte am 5.9.2017 das Arbeitsverhältnis fristlos. Dagegen klagte die Klägerin.

Die Lösung:

Die Klage ist begründet. Die Kündigung ist rechtsunwirksam und führte nicht zu einer sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Ein Fall der unzulässigen Selbstbeurlaubung liegt nicht vor. Der von der Klägerin beantragte Urlaub gilt durch das monatelange Schweigen der Arbeitgeberin und den vom Vorgesetzten bestätigten Urlaubsplan als genehmigt. Einer gesonderten Genehmigung durch die Beklagte sowie eines weiteren Urlaubsantrags der Klägerin bedurfte es nicht.

Die von der Beklagten aufgestellten Urlaubsbestimmungen halten einer AGB-Kontrolle nicht stand und sind unwirksam, soweit ein weiterer Urlaubsantrag kurz vor Urlaubsbeginn verlangt wird. Denn diese Regelung benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen, da sie mit wesentlichen Grundgedanken des gesetzlichen Urlaubsrechts unvereinbar ist.

- Nach § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG sind bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange entgegenstehen. Bei kurzfristig entstehenden Urlaubswünschen des Arbeitnehmers würde dies bedeuten, dass diese von der Beklagten nicht berücksichtigt werden müssen, der Arbeitnehmer faktisch also bereits im laufenden Jahr für das komplette kommende Jahr seinen Urlaub festlegen müsste. Bereits dies widerspricht den Grundgedanken des BUrlG.
- Jedenfalls ist der von der Beklagten verlangte kurzfristige Genehmigungsvorbehalt mit dem BUrlG nicht vereinbar. Der Arbeitnehmer hat danach bis eine Woche vor Urlaubsbeginn keinerlei Planungssicherheit, ob er gegebenenfalls mit seiner Familie den Urlaub überhaupt antreten darf. Das unternehmerische Risiko wird in unzulässiger Weise auf den Arbeitnehmer abgewälzt. Urlaub wird danach nur kurzfristig gewährt und auch nur dann, wenn es die Beschäftigungslage zulässt.
- Somit gilt der erste Urlaubsantrag der Klägerin, der im Urlaubsplan vom Vorgesetzten eingetragen worden ist, nach Ablauf einer Frist von einem Monat durch Schweigen als genehmigt/bewilligt. Ein vertragswidriges Verhalten der Klägerin liegt nicht vor.

Hinweis für die Praxis:

Urlaub kann vom Arbeitgeber - mit Ausnahme von Betriebsferien - nicht einseitig angeordnet werden.

- Stattdessen soll der Arbeitnehmer grundsätzlich selbst entscheiden können, wann und wie lange er Erholungsurlaub nehmen will. Diesem Urlaubsantrag ist stattzugeben, es sei denn, ihm stehen dringende betriebliche Gründe oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang genießen, entgegen (§ 7 Absatz 1 Satz 1 BUrlG).
- Die Entscheidung muss vom Arbeitgeber auch zeitnah getroffen werden, damit der Arbeitnehmer seine Planungen abschließen, also etwa eine Urlaubsreise buchen kann. Denn nicht jeder Arbeitnehmer verbringt seinen Jahresurlaub zuhause.
- Äußert sich der Arbeitgeber binnen einer angemessenen Frist nicht, ist in der Rechtsprechung bislang (noch) streitig, ob dann der Urlaubsantrag als genehmigt gilt oder nicht. Wegen des rücksichtslosen Vorgehens des Arbeitgebers in diesem Fall kann man sehr gut vertreten, dass sein Schweigen hier Zustimmung bedeutet.
- Hier kommt noch Folgendes hinzu: Bei der Beklagten besteht wohl ein Betriebsrat. Gemäß § 87 Absatz 1 Nr. 5 BetrVG hat der Betriebsrat u. a. mitzubestimmen bei der Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze. Dazu gehören auch Formalien zur Antragstellung, Fristen etc. Beachtet ein Arbeitgeber dieses Mitbestimmungsrecht nicht und legt einseitig Urlaubsgrundsätze fest, handelt er mitbestimmungswidrig. Sein Verhalten ist illegal. Der Arbeitnehmer ist nach der "Theorie von der Wirksamkeitsvoraussetzung" nicht verpflichtet, diese unzulässigen Vorgaben zu beachten. Einer AGB-Kontrolle hätte es dann durch das Arbeitsgericht nicht zusätzlich bedurft.

Die Freistellung



Je nach Betriebsgröße (ab 200 Mitarbeitern und mehr) muss der Arbeitgeber ein oder mehrere Betriebsratsmitglieder völlig von der Arbeit freistellen (§ 38 BetrVG). Das freigestellte Betriebsratsmitglied ist damit von der im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitsleistung entbunden. Ansonsten bleibt aber die arbeitsvertragliche Rechtsstellung erhalten. Was heißt das? Ein Beispiel: Auch ein freigestelltes Betriebsratsmitglied hat weiterhin Anspruch auf den vereinbarten Urlaub.

§ 38 Freistellungen

Von ihrer beruflichen Tätigkeit sind mindestens freizustellen in Betrieben mit in der Regel
200 bis 500 Arbeitnehmern ein Betriebsratsmitglied,
501 bis 900 Arbeitnehmern 2 Betriebsratsmitglieder,
901 bis 1.500 Arbeitnehmern 3 Betriebsratsmitglieder,
1.501 bis 2.000 Arbeitnehmern 4 Betriebsratsmitglieder,
2.001 bis 3.000 Arbeitnehmern 5 Betriebsratsmitglieder,
3.001 bis 4.000 Arbeitnehmern 6 Betriebsratsmitglieder,
4.001 bis 5.000 Arbeitnehmern 7 Betriebsratsmitglieder,
5.001 bis 6.000 Arbeitnehmern 8 Betriebsratsmitglieder,
6.001 bis 7.000 Arbeitnehmern 9 Betriebsratsmitglieder,
7.001 bis 8.000 Arbeitnehmern 10 Betriebsratsmitglieder,
8.001 bis 9.000 Arbeitnehmern 11 Betriebsratsmitglieder,
9.001 bis 10.000 Arbeitnehmern 12 Betriebsratsmitglieder.

In Betrieben mit über 10.000 Arbeitnehmern ist für je angefangene weitere 2.000 Arbeitnehmer ein weiteres Betriebsratsmitglied freizustellen. Freistellungen können auch in Form von Teilfreistellungen erfolgen. Diese dürfen zusammengenommen nicht den Umfang der Freistellungen nach den Sätzen 1 und 2 überschreiten. Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung können anderweitige Regelungen über die Freistellung vereinbart werden.

Wer bestimmt über die Freistellung?

Der Betriebsrat entscheidet durch eine Wahl auf einer ordnungsgemäß einberufenen Betriebsratssitzung, welches bzw. welche Betriebsratsmitglieder der Arbeitgeber freistellen muss. Der Wahl hat eine Beratung des gesamten Betriebsrats mit dem Arbeitgeber voranzugehen. Der Arbeitgeber soll Gelegenheit haben, etwaige Bedenken (aus betrieblichen Gründen) gegen die Freistellung bestimmter Betriebsratsmitglieder zu äußern. Nachdem das Gremium mit dem Arbeitgeber beraten hat, findet eine geheime (durch Stimmzettel) und vom Betriebsratsvorsitzenden geleitete Wahl statt. Der Betriebsrat kann zusätzlich Ersatzmitglieder wählen, die der Arbeitgeber ersatzweise freistellen muss, wenn das gewählte Mitglied zeitweise verhindert sein sollte.

Was bedeutet Teilfreistellung?

In § 38 BetrVG ist festgelegt, wie viele Betriebsratsmitglieder von ihrer Arbeit freigestellt werden müssen, ausgehend von Vollzeitbeschäftigten. Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden, in einem Betrieb mit in der Regel 200 Arbeitnehmern, ist ein Betriebsratsmitglied in einem Umfang von 40 Stunden pro Woche von der Arbeit freizustellen.

Der Betriebsrat kann eine Vollfreistellung auch auf mehrere Betriebsratsmitglieder aufteilen. Man spricht dann von Teilfreistellungen. Eine Vollfreistellung kann z. B. so aufgeteilt werden, dass zwei in Vollzeit beschäftigte Betriebsratsmitglieder jeweils eine halbe Freistellung bekommen. Diese Betriebsratsmitglieder wären dann also noch mit der Hälfte ihrer Arbeitszeit zur Arbeitsleistung verpflichtet. Möglich ist aber auch die Freistellung von teilzeitbeschäftigten Betriebsratsmitgliedern.

Über die Frage, ob und in welchem Umfang Vollfreistellungen in Teilfreistellungen umgewandelt werden sollen, entscheidet der Betriebsrat nach Beratung mit dem Arbeitgeber durch einen entsprechenden Beschluss. Erst danach findet die Wahl der Freizustellenden statt.

Wenn der Arbeitgeber nein sagt

Obwohl der Betriebsrat durch Wahl bestimmt, welche Gremiumsmitglieder freigestellt werden sollen, erfolgt die Freistellung selbst durch den Arbeitgeber. Wenn die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen, ist er aber

zur entsprechenden Freistellung verpflichtet. Der Freistellungsanspruch kann vom Betriebsrat gegebenenfalls sogar durch eine einstweilige Verfügung des Arbeitsgerichts vorläufig gesichert werden. Hält der Arbeitgeber die Wahl der freizustellenden Arbeitnehmer für sachlich ungerechtfertigt, dann kann er innerhalb von zwei Wochen nach Mitteilung der Gewählten die Einigungsstelle anrufen. Teilt die Einigungsstelle die Bedenken des Arbeitgebers, dann bestimmt sie selbst ein oder mehrere andere freizustellende Betriebsratsmitglieder. Ruft der Arbeitgeber innerhalb der Frist von zwei Wochen nicht die Einigungsstelle an, gilt sein Einverständnis zur Freistellung als erteilt.

Freigestellte dürfen nicht benachteiligt werden:

Während der Freistellung behält ein Betriebsratsmitglied alle Ansprüche aus seinem Arbeitsvertrag. Für die freigestellten wie auch für alle anderen Betriebsratsmitglieder sieht § 37 BetrVG einen Entgelt- und Tätigkeitsschutz vor. Der Arbeitgeber darf das Arbeitsentgelt nicht mindern und die Mitglieder müssen alle Zulagen und Zuschläge erhalten, die sie bei regulärer Arbeit verdient hätten. So darf z. B. auch der Dienstwagen weiter genutzt werden. Kein Anspruch besteht allerdings auf Entgeltzuschläge, die vergleichbare Arbeitnehmer aufgrund ihrer persönlichen Leistungen erhalten haben. Betriebsratsmitglieder dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt, aber auch nicht bevorzugt werden.

Ein guter Tipp ist, vor Beginn der Freistellung soweit möglich "Vergleichspersonen" festzulegen. Die Entwicklung des freigestellten Betriebsratsmitglieds kann sich dann an deren beruflicher Entwicklung orientieren.

Auch von inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung darf das freigestellte Betriebsratsmitglied nicht ausgeschlossen werden.

Und wenn die Freistellung endet?

Der Arbeitgeber muss die Betriebsratsmitglieder grundsätzlich bis zu einem Zeitraum von einem Jahr nachdem die Amtszeit endet mit einer Tätigkeit beschäftigen, die der Arbeit vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung gleichwertig ist (§ 37 Abs. 5 BetrVG). Für freigestellte Betriebsratsmitglieder verlängert sich der nachwirkende Schutz sogar auf zwei Jahre, wenn sie drei volle aufeinanderfolgende Amtsperioden freigestellt waren (§ 38 Abs. 3 BetrVG).

Außerdem muss der Arbeitgeber dem Betriebsratsmitglied im Rahmen der Möglichkeiten des Betriebs die Gelegenheit geben, innerhalb eines Jahres nach Ende der Freistellung die berufliche Entwicklung nachzuholen (§ 38 Abs. 4 BetrVG).

Was ist mit dem Direktionsrecht des Arbeitgebers?

Für die Dauer seiner Freistellung unterliegt ein Betriebsratsmitglied nicht mehr dem Direktionsrecht des Arbeitgebers, der normalerweise vorgibt, was, wo und wie er zu arbeiten hat. Freigestellte Betriebsräte müssen sich aber an die betriebsüblichen Arbeitszeiten halten und während dieser Zeit anwesend sein. Sie können nicht erst um 11 Uhr erscheinen, wenn der Arbeitsbeginn sonst auf 9 Uhr festgelegt ist. Ebenfalls muss auch der freigestellte Betriebsrat grundsätzlich am Betriebssitz erreichbar und für die Kollegen ansprechbar sein.

Freistellung - das Ende der beruflichen Karriere?

Freigestellte Betriebsratsmitglieder sind durch das Gesetz zwar gut geschützt, dennoch hat die Entscheidung für eine Freistellung weitreichende Konsequenzen für die eigene Karriere.

Je länger die Tätigkeit als freigestelltes Betriebsratsmitglied dauert, desto größer ist die Gefahr, den Anschluss an die ursprüngliche Tätigkeit zu verlieren. Dabei ist die Art der Tätigkeit entscheidend: Bei sich schnell verändernden Berufsbildern - wie z. B. in der EDV - können schon zwei Betriebsratsperioden ausgesprochen problematisch sein. Zwar können komplett freigestellte Mitarbeiter vom Arbeitgeber verlangen, dass er ihnen die Möglichkeit zur Nachholung der beruflichen Entwicklung z. B. mithilfe von Schulungen gibt. Das kann jedoch meistens nicht die Berufserfahrungen eines knappen Jahrzehnts ersetzen.

Zu überlegen ist aber auch, ob eine Rückkehr auf den "alten" Arbeitsplatz überhaupt sinnvoll und wünschenswert ist. Im Rahmen der Betriebsratsarbeit gewinnen Betriebsräte Kompetenzen hinzu, die sie möglicherweise für ganz andere Tätigkeiten inner- und außerhalb des Betriebs qualifizieren.

Betriebsratsmitglieder sollten sich spätestens zum Zeitpunkt des Wechsels in die Freistellung mit ihrer weiteren Berufslaufbahn auseinandersetzen und versuchen, folgende Fragen für sich zu klären:

Welche Rolle spielt die freigestellte Betriebsratsarbeit in meiner beruflichen Entwicklung? Wie lange soll diese Phase des Berufslebens dauern? Benötige ich einen "Plan B"? Beabsichtige ich eine Rückkehr in meinen alten Beruf? Kann ich die berufliche Qualifizierung während der Freistellung vernachlässigen, bzw. wie kann ich den Anschluss halten und/oder mich weiter entwickeln?

Strebe ich nach der Freistellungsphase einen neuen Beruf beziehungsweise eine neue Tätigkeit an? Was muss ich dafür tun? Benötige ich hierfür Kompetenzen, die ich mir in meiner Zeit als freigestellter Betriebsrat aneignen kann?

Wenn möglich, sollte die eigene Berufsentwicklungsplanung auch im Betriebsratsgremium thematisiert werden. Denn eine Garantie für eine Wiederwahl oder für die Freistellung bis zum Ende des Berufslebens gibt es nicht.

Seminartipp:

» Der freigestellte Betriebsrat

14.08.2018 - 17.08.2018 Hamburg

25.09.2018 - 28.09.2018 Koblenz

23.10.2018 - 26.10.2018 Bernried/Starnberger See

20.11.2018 - 23.11.2018 Dortmund

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Der besondere Seminartipp

Start-up Betriebsrat 2018



Sie sind neu in den Betriebsrat gewählt worden oder waren bisher Ersatzmitglied? Sie haben keine genaue Vorstellung, was auf Sie zukommt oder wie Sie die Aufgabe am besten angehen? Gerade wenn Sie bisher nur wenig mit der Betriebsratsarbeit vertraut sind, bietet Ihnen dieses 1-Tages-Seminar den idealen Einstieg in Ihre neue Aufgabe. Denn nur mit guten Kenntnissen Ihrer Stellung als Betriebsrat, seiner Funktionsweise und der zahlreichen Mitbestimmungsrechte können Sie die vor Ihnen liegende Aufgabe erfolgreich meistern. Unser Start-Up-Seminar hilft Ihnen dabei, gut in das neue Amt zu kommen und im Gremium wertvolle Arbeit für die Kollegen zu leisten.

Sie erhalten in diesem Tagesseminar einen kompakten Überblick über Ihre Rechte und Pflichten als Betriebsratsmitglied, den Ablauf der Betriebsratsarbeit und die wichtigsten Mitbestimmungsrechte. Experten zeigen Ihnen, wie Betriebsratsarbeit funktioniert und wie Sie mit dieser wichtigen Aufgabe umgehen, fachlich wie persönlich. Sie sehen, was Sie als Betriebsrat erwartet und wie Sie Ihre neue Rolle meistern können, damit Ihr Einstieg in die Betriebsratsarbeit gelingt!

NEU: » Start-up Betriebsrat 2018 Erfolgreich durch die ersten 100 Amtstage!

25.06.2018 München

25.06.2018 Berlin

02.07.2018 Düsseldorf

09.07.2018 Hamburg

10.07.2018 Heidelberg

» Termine, Inhalte, unverbindlich reservieren und anmelden

Praxistipp

Erfolgreicher Start mit dem neuen Gremium

3 goldene Regeln, die Sie beachten müssen!

Die Betriebsratswahlen sind vorüber - jetzt gilt es anzupacken! Allerdings: Betriebsratsmitglieder sind verpflichtet, Entscheidungen **gemeinsam** im Gremium zu treffen. Vielen Betriebsräten gelingt dies erfolgreich aus eigener Kraft, weil die entsprechenden persönlichen Kompetenzen und Erfahrungen vorliegen und auch die "Haltung" der Kolleginnen und Kollegen stimmt.

Was aber tun, wenn es hakt? Also z. B. zu viele Einzelkämpfer vertreten sind oder zu viele Häuptlinge - oder schlichtweg die Motivation nicht stimmt? Mit drei "goldenen Regeln" können Sie dies vermeiden!

Betriebsratsarbeit ist **Teamarbeit**. Das erfordert eine gute Arbeitsorganisation, transparente und von allen getragene Teamregeln sowie eine gemeinsame Festlegung von Zielen und Vorgehensweisen. Nur wenn es gelingt, die Ressourcen im Team optimal zu nutzen, wird Ihr Gremium zu einem erfolgreichen Team werden können.

Sie müssen also mindestens in drei Bereichen **Klarheit** für alle Beteiligten haben - oder schaffen:

1. Zusammenarbeit im Team - Erwartungen klären, Regeln festlegen

Wichtig ist zunächst ein gemeinsames Verständnis davon, was Betriebsratsarbeit eigentlich bedeutet und wie die Aufgaben des Betriebsrats verstanden werden. Hierzu können z. B. spezifische Teamregeln

abgestimmt werden, jedenfalls aber sollte für alle Mitglieder klar sein, welche gegenseitigen Erwartungen bestehen. Dabei kommt der Rolle des bzw. der Betriebsratsvorsitzenden eine besondere Bedeutung zu, da regelmäßig die Erwartungen an ihn/sie doch erheblich sind. Zur Entlastung und allgemein um Verantwortung zu teilen, können weitergehend z. B. Aufgaben verteilt werden oder Arbeitsgruppen oder Ausschüsse gebildet werden.

2. Ziele des Betriebsrats definieren

Zielloses Handeln führt meistens zu nichts. Daher sollten Ziele möglichst klar definiert werden. Anhaltspunkte dazu können Überlegungen zu Verbesserungsmöglichkeiten im Unternehmen liefern oder Wünsche der Belegschaft. Sie haben zu viele Ideen? Überlegen Sie im Gremium dann, wie es gelingen könnte, zu einem gemeinsamen strategischen Agieren zu gelangen.

3. Konkrete Arbeitsplanung und -teilung

Die besten Ziele nützen allerdings nichts, wenn sie nicht planvoll angegangen werden. Dies muss kein ausgefeiltes Projektmanagement werden. Aber hierzu sollten Sie sich wieder an Ihre Regeln zur Zusammenarbeit (s.o. 1.) erinnern und gemeinsam die Arbeit planen - am besten dabei direkt ganz konkrete Schritte festlegen und auch eindeutig benennen, wer dafür verantwortlich ist.

Wir unterstützen Sie gerne! Z. B. mit einer Inhouse-Veranstaltung zum Thema:

» **Start mit dem neuen Gremium.**

Empfohlene Veranstaltungsdauer: 2 Tage

Bei diesem Workshop können Sie zusammen mit einem erfahrenen Trainer ein Leitbild für Ihre Betriebsratsarbeit erarbeiten, Teamregeln abstimmen und einen konkreten Arbeitsplan für die erste Zeit erstellen. Durch die Einbindung und moderierte Arbeitsweise erreichen Sie eine positive Arbeitsatmosphäre, die die Teambildung unterstützt und können zielorientiert und effektiv Ihre Betriebsratsarbeit weiter auf den Weg bringen.



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 ...**

Behindertenfreundliche Hotels



Damit jeder die Chance hat, bequem an unseren Seminaren teilzunehmen, wählen wir Hotels für diese Veranstaltungen mit besonderer Sorgfalt aus:



Insbesondere bei Seminaren, die mit diesem Symbol gekennzeichnet sind.

Körperliche Einschränkungen wie z. B. in der Beweglichkeit, dem Seh- oder Hörvermögen können in der Regel berücksichtigt werden. Gerne geben wir Ihre besonderen Wünsche an unsere Vertragshotels weiter.

Bedenken Sie bitte, dass die Anzahl rollstuhlgerechter Zimmer in fast allen Häusern begrenzt ist. Daher bitten wir Sie, uns im Vorfeld so früh wie möglich zu informieren, damit Ihrem angenehmen Seminarbesuch nichts im Wege steht. Rufen Sie uns rechtzeitig an: 0251 1350-0

BR-Lexikon

Protokoll und Sitzungsniederschrift



Auch im Betriebsverfassungsrecht geht es nicht ohne etwas Verwaltungsaufwand. Damit später besser nachvollzogen werden kann, was der Betriebsrat entschieden hat, ist dieser gemäß § 34 BetrVG verpflichtet, über jede „Verhandlung“ (gemeint sind die Betriebsratssitzungen) eine Niederschrift anzufertigen, die mindestens den Wortlaut der Beschlüsse und die Stimmenmehrheiten enthält. Im Prinzip verlangt der Gesetzgeber also ein „Ergebnisprotokoll“ vom Betriebsrat.

Dieses Protokoll muss von dem Vorsitzenden, bzw. in Abwesenheit von dessen Stellvertreter und einem weiteren Mitglied, unterzeichnet werden. Bei dem „weiteren Mitglied“ muss es sich nicht zwangsläufig um den Protokollführer handeln. Jedes Mitglied des Betriebsrats kann das Protokoll ergänzend gegenzeichnen.

Darüber hinaus verlangt das Gesetz eine Anwesenheitsliste, die dem Protokoll beizufügen ist und in die sich jeder Teilnehmer eigenhändig einzutragen hat. Außerdem ist zur besseren Identifizierung die Angabe eines Datums notwendig. Die Eintragung von Beginn und Ende der Sitzung ist zwar zweckmäßig, aber nicht unbedingt erforderlich.

Haben der Arbeitgeber oder ein Beauftragter der Gewerkschaft an der Sitzung teilgenommen, ist ihnen ein Auszug aus dem Protokoll über den sie betreffenden Tagesordnungspunkt schriftlich auszuhändigen. Wer von den Teilnehmern Einwendungen gegen das Protokoll hat, kann diese unverzüglich schriftlich erheben. Die Einwendungen werden dann dem Protokoll beigelegt.

Grundsätzlich hat jedes amtierende Betriebsratsmitglied ein Einsichtsrecht in die Unterlagen des Betriebsrats. Dies soll sicherstellen, dass sich alle Betriebsratsmitglieder unabhängig von deren Funktion über die Vorgänge im Betriebsrat informieren können.

Streitigkeiten über die o. g. Punkte sind im Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht zu klären.

Seminartipp:

» **Protokoll- und Schriftführung des Betriebsrats I - mit PC Niederschriften, Beschlüsse, Widersprüche - schnell und effektiv dank PC**

25.06.2018 - 29.06.2018 München

16.07.2018 - 20.07.2018 Berlin

13.08.2018 - 17.08.2018 Köln

27.08.2018 - 31.08.2018 Timmendorfer Strand

10.09.2018 - 14.09.2018 Stuttgart

» **mehr Termine ...**

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

Überblick über die Grundlagen und Aufbau Seminare zum Thema Protokollführung/Schriftführung: » **Wann passt welches Seminar?**

Aktuelle Seminare

Seminare für wiedergewählte BR-Mitglieder

» **Betriebsverfassungsrecht - Auffrischung
Kompaktseminar BetrVG - Wissen erneuern,
handlungssicher bleiben**
03.07.2018 - 06.07.2018 Bernried/Starnberger See
24.07.2018 - 27.07.2018 Travemünde/Ostsee
21.08.2018 - 24.08.2018 Bad Homburg
11.09.2018 - 14.09.2018 Freiburg
25.09.2018 - 28.09.2018 Bremen
» **mehr Termine ...**
Gratis im Seminar: » **Betriebliche Mitbestimmung**

NEU: » **Arbeitsrecht - Auffrischung
Kompaktseminar: Arbeitsrechtliches Know-how
erneuern!**
26.06.2018 - 29.06.2018 Köln
17.07.2018 - 20.07.2018 Timmendorfer Strand
11.09.2018 - 14.09.2018 Hamburg
09.10.2018 - 12.10.2018 Sonthofen/Allgäu
27.11.2018 - 30.11.2018 Frankfurt/Main

» **Arbeitsrecht III - Beendigung des
Arbeitsverhältnisses**
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
04.09.2018 - 07.09.2018 Münster
» **mehr Termine ...**
Gratis im Seminar: » **Rechtsprechungsübersicht
zum Arbeitsrecht
Mit Gerichtsbesuch!**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminarartikel anklicken!



» **Schwierige Mitmenschen im Unternehmen und
im Betriebsrat**
Der Umgang mit schwierigen Persönlichkeiten
26.06.2018 - 29.06.2018 Hamburg
17.07.2018 - 20.07.2018 Augsburg
28.08.2018 - 31.08.2018 Timmendorfer Strand
25.09.2018 - 28.09.2018 Dortmund
23.10.2018 - 26.10.2018 Lindau/Bodensee
» **mehr Termine ...**

NEU: » **Equal Pay, Entgelttransparenz und
Chancengleichheit**
**Lücken schließen - faire Entgelte und
Arbeitsbedingungen für alle!**
20.06.2018 - 22.06.2018 Heidelberg
10.10.2018 - 12.10.2018 Bremen
05.12.2018 - 07.12.2018 Augsburg

NEU: » **Von Anfang an richtig durchstarten mit
dem neuen Gremium**
Herausforderungen und Chancen nach der Wahl
26.06.2018 - 29.06.2018 Münster
23.10.2018 - 26.10.2018 Würzburg

Seminare für neue BR-Mitglieder

» **BetrVG - Kompakt I**
Ihr rechtlicher Einstieg in die Betriebsratsarbeit
19.06.2018 - 22.06.2018 Aachen
26.06.2018 - 29.06.2018 Bremen
03.07.2018 - 06.07.2018 Waldeck/Edersee
10.07.2018 - 13.07.2018 Trier
17.07.2018 - 20.07.2018 Travemünde/Ostsee
» **mehr Termine ...**
» **Starter-Kit + Tablet**

» **Einführung in das Arbeitsrecht I**
Ihr erfolgreicher Einstieg in das Arbeitsrecht
19.06.2018 - 22.06.2018 Münster
26.06.2018 - 29.06.2018 Weissenhäuser Strand
26.06.2018 - 29.06.2018 Stuttgart/Bad Cannstatt
03.07.2018 - 06.07.2018 München
03.07.2018 - 06.07.2018 Braunschweig
» **mehr Termine ...**
» **Starter-Kit + Tablet**

» **Fit für den Betriebsratsvorsitz I**
18.06.2018 - 22.06.2018 Stuttgart/Bad Cannstatt
25.06.2018 - 29.06.2018 Bernried/Starnberger See
02.07.2018 - 06.07.2018 Köln
02.07.2018 - 06.07.2018 Ahrensburg bei Hamburg
09.07.2018 - 13.07.2018 Freiburg
» **mehr Termine ...**
» **Starter-Kit + Tablet**

NEU: » **Der Betriebsrat in Kleinbetrieben**
**Betriebsverfassungsrecht für 1- und 3-köpfige
Betriebsratsgremien**
27.06.2018 - 29.06.2018 Hamburg



» **Informationen zur Kinderbetreuung**
Betriebsratsamt, Familie und Seminarbesuch unter
einen Hut bringen. Achten Sie auf dieses Zeichen.

» **Unsere Seminare mit Kinderbetreuung**

» **Ein Spitzenteam: BR-Vorsitzender und
Stellvertreter**
Gemeinsam mehr erreichen!
19.06.2018 - 22.06.2018 Traben-Trarbach/Mosel
17.07.2018 - 20.07.2018 Berlin
28.08.2018 - 31.08.2018 München
25.09.2018 - 28.09.2018 Timmendorfer Strand
23.10.2018 - 26.10.2018 Münster
» **mehr Termine ...**

» **Fit für den Personalausschuss**
26.06.2018 - 29.06.2018 Timmendorfer Strand

10.07.2018 - 12.07.2018 Ulm
29.08.2018 - 31.08.2018 Berlin
17.10.2018 - 19.10.2018 Duisburg
13.11.2018 - 15.11.2018 Sonthofen/Allgäu
» [mehr Termine ...](#)

25.09.2018 - 28.09.2018 Erfurt
06.11.2018 - 09.11.2018 Augsburg
04.12.2018 - 07.12.2018 Hamburg
Gratis im Seminar: » [Personelle Einzelmaßnahmen](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken!

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

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 Betriebsratsstätigkeit seine eigenen Mobilgeräte zu nutzen.

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

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:

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.

» redaktion@poko.de

Tel. 0251 1350-1414
Fax 0251 1350-500

Erscheinungstag: 04.06.2018
Nächste Ausgabe: 02.07.2018



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

» **Alle aktuellen Informationen zu Datenschutzänderungen bei Poko**

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