



Newsletter für Betriebsräte

INHALT

Frage des Monats

- » 7 Fragen zum Urlaub

Schwerpunktthema

- » Urlaub am Ende eines Arbeitsverhältnisses

Wussten Sie´s schon?

- » Sachgrundlose Befristung - aber bitte nur einmal!

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Wann genau muss die SBV bei Kündigungen beteiligt werden?
- » II. Vorgabe einer personellen Mindestbesetzung durch Einigungsstelle möglich?
- » III. Kündigung einer Direktversicherung

Wissenswertes

- » Geschäftsordnung des BR

Der besondere Seminartipp

- » Symposium für BR-Vorsitzende und Stellvertreter

Praxistipp

- » Betriebsversammlung
- » Werkzeugkasten Betriebsratsarbeit

BR-Lexikon

- » Sprechstunden des Betriebsrats

Aktuelle Seminare

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

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » Abfindungshöhe für BR-Mitglieder

Liebe Leserin, lieber Leser,



mit Antworten auf 7 Fragen zum Urlaubsrecht starten wir in den Juli.

Die Beantwortung einer weiteren Urlaubsfrage durch den EuGH steht dann voraussichtlich in den kommenden Monaten an.

Und zwar: Arbeitgeber oder Arbeitnehmer - wer ist dafür verantwortlich, dass der Urlaub rechtzeitig genommen wird?

Welche zwei Fälle dem EuGH zur Entscheidung vorliegen und welche beiden Poko-Seminare ausgesprochen gut dazu passen, erfahren Sie im Schwerpunktthema.

Spannend wird es auch beim BAG, wenn hinsichtlich der II. Entscheidung unserer aktuellen Rechtsprechung ein Spruch fallen sollte. Zum geänderten SGB IX gibt es außerdem eine erstinstanzliche Arbeitsgerichtsentscheidung - siehe I.

Mit diesen und weiteren Neuigkeiten wünschen wir einen schönen Start in die Urlaubshochsaison.

Sommerliche Grüße aus Münster

Kerstin Heinz

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



PS: Sie sind erstmals in den Betriebsrat gewählt oder waren bisher Ersatzmitglied? Unser kostenloses Webinar ist ein erster Wegweiser zum schnellen Start in das neue Amt.

**10 erste Schritte nach der Betriebsratswahl
Kostenloses Webinar für Neugewählte.**

Nutzen Sie die letzte Chance am 10.07.2018 von 11:00-12:00 Uhr:

» [Hier kostenlos anmelden](#)



Besuchen Sie uns auf facebook!

Frage des Monats

Die sieben wichtigsten Fragen rund um die schönste Zeit des Jahres



Die Urlaubszeit steht kurz bevor. Damit bei der Urlaubsplanung im Unternehmen nichts schiefgeht, haben wir für Sie die sieben wichtigsten arbeitsrechtlichen Fragen und Antworten rund um die schönste Zeit des Jahres kurz zusammengefasst:

1. Wie viele Urlaubstage stehen dem Arbeitnehmer mindestens zu?

Gemäß § 24 Abs. 1 BurlG beträgt der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch 24 Werktage. Werktage wiederum sind alle Wochentage, sofern es sich dabei nicht um einen Sonntag oder einen gesetzlichen Feiertag handelt. Somit ist auch der Samstag ein Werktag in diesem Sinne. Das Bundesurlaubsgesetz beruht insofern auf der früher üblichen 6-Tage-Arbeitswoche. Besteht in dem Unternehmen die Arbeitsverpflichtung an weniger Tagen, ist eine entsprechende Umrechnung vorzunehmen. Beispiel: Im Unternehmen wird von Montag bis einschließlich Freitag gearbeitet. Der Urlaubsanspruch der Vollzeitbeschäftigten reduziert sich entsprechend auf 20 Arbeitstage. Bei einer Arbeitswoche von 4 Tagen, verringert sich der gesetzliche Urlaubsanspruch auf 16 Arbeitstage.

2. Hat es Auswirkungen auf den Urlaubsanspruch, wenn der Arbeitnehmer nur wenige Stunden am Tag tätig ist?

Nein, das hat es nicht. Dem Bundesurlaubsgesetz liegt das Tagesprinzip zugrunde. D. h., dass der Urlaub in vollen Tagen, nicht jedoch stundenweise berechnet oder gewährt wird.

3. Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Urlaub in der von ihm gewünschten Zeit?

Gemäß § 7 Abs. 1 BurlG hat der Arbeitgeber die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs zu berücksichtigen, es sei denn, dass die Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang genießen (z. B. schulpflichtige Kinder) entgegenstehen. Die Abwägung der wechselseitigen Interessen hat nach billigem Ermessen zu erfolgen. Die Rechtsprechung hat in der Vergangenheit die Urlaubswünsche des einzelnen Arbeitnehmers vorrangig gegenüber den betrieblichen Interessen gewertet.

4. Bestehen Sonderregelungen für geringfügig Beschäftigte?

Nein. Geringfügig Beschäftigten kommen dieselben Urlaubsansprüche wie Vollzeitarbeitskräften zu. Arbeitet ein geringfügig Beschäftigter nicht an allen Tagen der Woche, ist sein Urlaubsanspruch ebenso zu kürzen wie der eines Vollzeitbeschäftigten.

5. Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld?

Unter Urlaubsgeld versteht man eine zusätzliche, über das Arbeitsentgelt hinaus für die Dauer des Urlaubs gezahlte Vergütung. Anspruch auf diese zusätzliche Vergütung besteht nur dann, wenn eine gesonderte Vereinbarung (bspw. Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag) hierüber geschlossen wurde.

6. Werden Krankheitstage auf den Urlaub angerechnet, wenn der Arbeitnehmer während eines bereits angetretenen Urlaubs erkrankt?

Nein, die Urlaubstage dienen der Erholung. Ist der Arbeitnehmer jedoch während seines Urlaubs erkrankt, kann er sich nicht erholen, womit der Zweck des Urlaubs leerlaufen würde. Die gesetzliche Regelung hierfür findet sich in § 9 Bundesurlaubsgesetz: Erkrankt der Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.

7. Hat der Arbeitnehmer auch Anspruch auf Sonderurlaub?

Ja, das ist möglich. Eine der bekanntesten gesetzlichen Vorschriften ist hier § 616 BGB. Hiernach verliert der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Arbeitsvergütung im Arbeitsrecht nicht, wenn er "für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird". Das ist z. B. der Fall bei der eigenen Hochzeit, der Beerdigung eines nahen Angehörigen oder der Geburt des eigenen Kindes. § 616 BGB gilt nicht bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit von Arbeitnehmern, da insoweit die Sonderregelungen des EFZG vorgehen. Auf das Berufsausbildungsverhältnis findet nicht § 616 BGB, sondern § 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG Anwendung.

Eva-Maria Bendick
Ass. jur.

Schwerpunktthema

Was passiert mit nicht genommenem Erholungsurlaub am Ende eines Arbeitsverhältnisses?



von **V. Lindner**
Fachanwalt für Arbeitsrecht und Mediator

Dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) wurden zwei Fälle zur Beurteilung der Vereinbarkeit deutschen Rechts mit europäischem Recht vorgelegt. Ein Fall hat Bezug zum öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber, der andere zur Privatwirtschaft. Am 29. Mai 2018 nahm der Generalanwalt Bot (eine Art „Gutachter“ am EuGH) hierzu Stellung.

Fall 1 - Privatrecht:

Der Arbeitnehmer erfuhr am 23.10.2013, dass sein wiederholt befristeter Arbeitsvertrag zum 31. Dezember 2013 auslaufe. Gleichzeitig solle er den offenen Resturlaub (53 Tage!) bis dahin nehmen. Bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nahm der Arbeitnehmer nur 2 Tage und begehrte für 51 Tage eine Abgeltung. Unter Verweis auf das Bundesurlaubsgesetz wurde dem Arbeitnehmer mitgeteilt, dass der Urlaub verfallen sei, da er nicht während des restlich laufenden Arbeitsverhältnisses beantragt wurde.

Generalanwalt Bot teilte mit, dass nicht die Richtlinie 2003/88/EG Anwendung finde, da diese nur die Mitgliedstaaten binde, die diese in nationales Recht umsetzen müssen. Gleichwohl müsse Art. 31 Abs. 2 der Charta herangezogen werden. Der Arbeitnehmer kann unmittelbar aus dieser Norm seine Rechte herleiten.

Der Arbeitgeber habe konkrete Maßnahmen zu ergreifen, damit der Arbeitnehmer seinen Jahresurlaub nehme. Die bloße Aufforderung am 23.10.2013 an den Arbeitnehmer reiche nicht aus, da diese Maßnahme vorliegend verspätet sei.

Der EuGH gibt seine Entscheidung in den kommenden Monaten bekannt.

Fall 2 - öffentliches Recht:

Ein Rechtsreferendar hatte seinen Erholungsurlaub bis zur Beendigung seines Referendardienstes nicht genommen. Er wollte nunmehr finanzielle Abgeltung erhalten. Das Land Berlin verwies auf die Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter vom 26. April 1988, die ein Erlöschen eines Abgeltungsanspruchs für nicht beantragten Erholungsurlaub mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach sich zieht.

Generalanwalt Bot hat zur Lösung der Frage dem EuGH vorgeschlagen: Die Richtlinie 2003/88/EG steht nationalen Vorschriften oder Gepflogenheiten entgegen, wonach ein Arbeitnehmer den Anspruch auf finanzielle Abgeltung verliere, wenn er den Urlaub beantragt habe oder nicht nachweisen könne, dass der Urlaub nicht genommen werden konnte. Das nationale Gericht müsste im Rahmen eines Rechtsstreits prüfen, ob der Arbeitgeber nachweislich geeignete Maßnahmen ergriffen habe, um zu gewährleisten, dass der betreffende Arbeitnehmer seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub tatsächlich habe ausüben können. Sollte der Arbeitnehmer trotz Aufforderung des Arbeitgebers aus freien Stücken und bewusst darauf verzichtet haben, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub wahrzunehmen, obwohl er dies hätte tun können, dann verliert er seinen Anspruch auf finanzielle Abgeltung nach der Richtlinie 2003/88/EG.

Fazit:

Die beiden Fälle betreffen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und die Urlaubsabgeltung. Für den Fall des nicht genommenen Urlaubs im laufenden Arbeitsverhältnis kann es zu einer Revolution kommen, denn der Urlaub kann nicht verfallen, wenn der Arbeitgeber nicht mit der notwendigen Sorgfalt und getroffenen Maßnahmen den Arbeitnehmer auffordert, restlichen Urlaub zu nehmen. Der Abgeltungsanspruch würde zum Anspruch auf Schadenersatz, der Schaden ist in natura wiederherzustellen, folglich in der tatsächlichen

Inanspruchnahme des Urlaubs. Voraussetzung ist aber auch, dass der Arbeitnehmer die Inanspruchnahme während des Bezugszeitraumes nicht verweigert.

Seminartipps:

» **Europarecht für Betriebsräte Auswirkungen der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs**

19.10.2018 Trier

Mit Besuch des EuGH in Luxemburg.

"Sehr gut vorbereitet. Viele Praxisfälle. Sehr anschaulich. Der Besuch beim EuGH war sehr gut organisiert. Sehr beeindruckend! Empfehlenswert!"

» **Europäische Gesetzgebung und Europäisches Parlament**

Einfluss auf deutsche Betriebe und Auswirkungen auf die tägliche BR-Arbeit

12.11.2018 - 16.11.2018 Offenburg bei Straßburg

**Mit Besuch des Europäischen Parlaments in
Straßburg.**

"Tolles Seminar, ein MUSS für jeden BR!!"

Wussten Sie´s schon?

Sachgrundlose Befristung - aber bitte nur einmal!



von **Thomas Ramm**

Syndikusrechtsanwalt, Justitiar, Abteilungsleiter

Gesetz ist Gesetz, so könnte man die neueste Entscheidung des BVerfG zur sachgrundlosen Befristung zusammenfassen. Leider kommt es immer häufiger vor, dass die höchsten deutschen Richter auch ihre Berufskollegen an diesen Grundsatz erinnern müssen, wie der folgende Beschluss des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG, Az 1 BvL 7/14) von 06.06.2018 zeigt:

Die Sachlage

Der Gesetzgeber kennt zwei Befristungsarten: Zum einen die Befristung mit Sachgrund (z. B. als Elternzeitvertretung), zum anderen die Befristung ohne Sachgrund für maximal zwei Jahre (sogenannte Zeitbefristung).

Nach § 14 Abs. 2 Satz 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) ist eine sachgrundlose Befristung dann unzulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber zuvor bereits ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Das bedeutet im Klartext: Der Arbeitgeber darf ein Arbeitsverhältnis ohne Sachgrund (die Befristung mit Sachgrund ist ohnehin mehrmals möglich) nur einmal befristen - oder? In der Praxis tauchte schnell die Frage auf, was passiert, wenn ein Arbeitnehmer z. B. vor 10 Jahren bereits einmal befristet oder unbefristet bei dem Arbeitgeber beschäftigt war. Nimmt man den Gesetzestext wortwörtlich, dann würde dies eine erneute Zeitbefristung ausschließen. Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer trotzdem eine neue Zeitbefristung, könnte der Arbeitnehmer später auf Entfristung klagen. Er wäre dann unbefristet beschäftigt - gut für den Arbeitnehmer, schlecht für den Arbeitgeber.

Was sagte das BAG?

Das BAG vertrat bisher die Rechtsauffassung, dass eine mehrmalige sachgrundlose Befristung trotz Gesetzeswortlaut zulässig sei, wenn zwischen den beiden Arbeitsverhältnissen drei Jahre liegen. Nun ist es nicht ungewöhnlich, dass die Gerichte Gesetzeslücken auffüllen - aber wo soll hier die Lücke sein?

Die Entscheidung des BVerfG

Auch das BVerfG konnte keine Lücke erkennen. Die Formulierung des Gesetzgebers sei eindeutig, so die Karlsruher Richter. Hätte der Gesetzgeber eine andere Regelung treffen wollen, hätte er das tun können - hat er aber nicht. Die Karlsruher Richter stellten klar, dass das damit klar erkennbare Regelungskonzept des Gesetzes von den Fachgerichten nicht einfach übergangen und durch ein eigenes Konzept ersetzt werden dürfe. Die Rechtsauffassung des BAG ist mit dem Grundgesetz insoweit nicht vereinbar. Nur wenn die Vorbeschäftigung sehr lange zurückliege oder von sehr kurzer Dauer war (z. B. Nebenbeschäftigung während des Studiums), könne ein Gericht ausnahmsweise einmal vom Grundsatz des Gesetzes abweichen.

Auswirkungen für die Praxis

Ein guter Tag für den Rechtsstaat. Hat der Gesetzgeber etwas eindeutig geregelt, dann dürfen auch die Gerichte sich nicht einfach darüber hinwegsetzen. Damit bleibt es (bis auf wenige Ausnahmen) dabei. Eine sachgrundlose Befristung ist nur einmal bei demselben Arbeitgeber möglich. Gesetz ist Gesetz!

Aktuelle Entscheidungen

I. Wann genau muss die SBV bei Kündigungen beteiligt werden?

Eine schwerbehinderte Klägerin klagt gegen eine betriebsbedingte Änderungskündigung, nachdem sie es abgelehnt hat, in einer anderen Abteilung tätig zu werden. Die Schwerbehindertenvertretung hörte die Beklagte erst 2 Tage nach Antragstellung beim Integrationsamt auf Zustimmung zur Kündigung an.

ArbG Hagen, Urteil vom 6. März 2018 - 5 Ca 1902/17

Der Fall:

Eine schwerbehinderte Klägerin klagt gegen eine betriebsbedingte Änderungskündigung, nachdem sie es abgelehnt hat, in einer anderen Abteilung tätig zu werden. Die Schwerbehindertenvertretung hörte die Beklagte erst 2 Tage nach Antragstellung beim Integrationsamt auf Zustimmung zur Kündigung an.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht gab der Kündigungsschutzklage statt mit der Begründung, die Schwerbehindertenvertretung sei nicht ordnungsgemäß, weil zu spät, beteiligt worden. Richtigerweise hätte die Arbeitgeberin diese bereits vor der Stellung des Zustimmungsantrags gegenüber dem Integrationsamt unterrichten und anhören müssen.

Hinweis für die Praxis:

Eine fehlende oder fehlerhafte Anhörung der Schwerbehindertenvertretung führt zur Unwirksamkeit der ausgesprochenen Kündigung. Die Anhörung der Schwerbehindertenvertretung muss nach § 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX **unverzüglich** erfolgen. Dies bedeutet, so das Arbeitsgericht, dass dieses Verfahren zuerst eingeleitet werden muss, bevor das Integrationsamt beteiligt wird. Grund dafür soll sein, dass die Schwerbehindertenvertretung noch Einfluss auf die Willensbildung des Arbeitgebers nehmen können soll. Die ordnungsgemäße Beteiligung ist auch nicht später nachholbar.

Das Arbeitsgericht betritt "Neuland", orientiert sich aber an der herrschenden Meinung in der Literatur. Weitere Rechtsprechung zu diesem Thema existiert noch nicht.

Sinnvoll dürfte es sein, vor der Kündigung Schwerbehinderter in folgender Reihenfolge vorzugehen:

1. Anhörung der Schwerbehindertenvertretung
2. Gleichzeitig oder danach Anhörung des Betriebsrats (§ 102 Absatz 1 BetrVG)
3. Anschließend Einholung der Zustimmung des Integrationsamts zur beabsichtigten Kündigung.

Seminartipp:

» **Die SBV bei Einstellung, Kündigung und Arbeitsplatzänderung
Schwerbehindertenschutz sicher beherrschen - Kündigungsschutz nutzen**

18.12.2018 - 20.12.2018 Düsseldorf

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

II. Vorgabe einer personellen Mindestbesetzung durch Einigungsstelle möglich?

Zwei Betriebsparteien streiten seit Langem über die Frage, ob die Arbeitgeberin auf bestimmten Stationen einer Klinik eine personelle Mindestbesetzung vorhalten muss. In einem Einigungsstellenverfahren zum Arbeits- und Gesundheitsschutz wurden mehrere Gutachten zur Belastungs- und Gefährdungssituation des Pflegepersonals eingeholt. Der von der Arbeitgeberin angefochtene Spruch der Einigungsstelle sieht eine bestimmte Schichtbesetzung je nach Belegungssituation vor.

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 26.

Seminartipp:

» **Aktuelle Rechtsprechung im Arbeits- und Gesundheitsschutz
Neue Entscheidungen, Gesetze und Handlungsoptionen für die Interessenvertretung**

09.10.2018 - 11.10.2018 Potsdam

20.11.2018 - 22.11.2018 Mainz

Gratis im Seminar: Buch **Arbeits- und Sozialordnung**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Der Fall:

Zwei Betriebsparteien streiten seit Langem über die Frage, ob die Arbeitgeberin auf bestimmten Stationen einer Klinik eine personelle Mindestbesetzung vorhalten muss. In einem Einigungsstellenverfahren zum Arbeits- und Gesundheitsschutz wurden mehrere Gutachten zur Belastungs- und Gefährdungssituation des Pflegepersonals eingeholt. Der von der Arbeitgeberin angefochtene Spruch der Einigungsstelle sieht eine bestimmte Schichtbesetzung je nach Belegungssituation vor.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht wies die Anträge der Arbeitgeberin ab, das LAG gab ihnen statt.

1. Der Betriebsrat hat zwar gemäß **§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG** ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bei betrieblichen Regelungen über den Gesundheitsschutz. Das bezieht sich auch auf Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers zur Verhütung von Gesundheitsschäden. Eine Handlungspflicht des Arbeitgebers, deren Umsetzung der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt, besteht jedoch erst, wenn entweder Gefährdungen feststehen oder im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung konkret festgestellt sind. **Die Einigungsstelle selbst darf das Bestehen einer Gefährdung nicht eigenständig feststellen.** Das eingeholte Gutachten erfüllt auch nicht die Anforderungen an eine Gefährdungsbeurteilung.
2. Selbst bei Annahme einer konkreten Gefährdung hat die Einigungsstelle ihre Kompetenzen überschritten.

- Denn bei der Personalplanung des Arbeitgebers hat der Betriebsrat nicht mitzubestimmen. Er kann nach § 92 BetrVG allenfalls Unterrichtung und Beratung verlangen.
- Wie der Gesetzgeber in § 3 Abs. 2 ArbSchG verdeutlicht hat, ist die vom Arbeitgeber festgelegte Zahl der Beschäftigten bei Planung und Durchführung der Maßnahmen nach § 3 Abs. 1 S. 1 ArbSchG zu berücksichtigen.

Der Überlastungsschutz muss also durch andere Maßnahmen, etwa auf organisatorischer Ebene, gewährleistet werden.

Hinweis für die Praxis:

Es bleibt abzuwarten, wie das BAG entscheiden wird. Für den Betriebsrat hat das LAG "Hürden" aufgebaut, die seinem Erfolg entgegenstehen:

1. Ohne eine externe Gefährdungsbeurteilung gibt es keine Möglichkeit für den Betriebsrat, gegen den Willen des Arbeitgebers Maßnahmen zu erzwingen. Ob dies so ist, muss das BAG entscheiden, nachdem es diese Rechtsfrage im Beschluss vom 18.7.2017 (1 ABR 59/15) noch ausdrücklich offen gelassen hat.
2. Kann das eingeschränkte Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Personalplanung gemäß § 92 BetrVG schlimmstenfalls dazu führen, dass "Gesundheitsschutz für Mitarbeiter" durch Personalaufstockung nicht durchgesetzt werden kann?
3. Wenn das LAG in seinem Beschluss organisatorische Maßnahmen ins Spiel bringt, die einen ausreichenden Gesundheitsschutz für die Mitarbeiter gewährleisten sollen, sind unter Umständen auch schnell Grenzen erreicht. Die Einigungsstelle wird wohl kaum durch Spruch gegen den Willen des Arbeitgebers entscheiden können, Abteilungen stillzulegen oder mit einer maximal zulässigen Anzahl von Patienten zu belegen.

Heißt das also im Ergebnis, dass der Betriebsrat trotz eines möglicherweise feststehenden "Pflegenotstands" nur zusehen kann?

III. Kann der Arbeitnehmer die Kündigung einer Direktversicherung verlangen?

Ein Arbeitnehmer schloss mit dem Arbeitgeber eine Entgeltumwandlungsvereinbarung ab. Danach war der Arbeitgeber verpflichtet, jährlich ca. 1.000,00 Euro in eine zugunsten des Arbeitnehmers bestehende Direktversicherung einzuzahlen. Der Arbeitnehmer kam in eine finanzielle Notlage und verlangte die Kündigung des Versicherungsvertrags.

Seminartipp:

NEU: » **Arbeitsrecht - Auffrischung Kompaktseminar: Arbeitsrechtliches Know-how erneuern!**

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

Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

Der Fall:

Ein Kläger schloss mit der beklagten Arbeitgeberin im Jahr 2001 eine Entgeltumwandlungsvereinbarung. Danach war die Arbeitgeberin verpflichtet, jährlich ca. 1.000,00 Euro in eine zugunsten des Klägers bestehende Direktversicherung, deren Versicherungsnehmerin sie ist, einzuzahlen. Die Versicherung, die von der Arbeitgeberin durch weitere Beiträge gefördert wird, ruht seit 2009. Mit seiner Klage verlangte der Kläger von der Beklagten die Kündigung des Versicherungsvertrags, weil er sich in einer finanziellen Notlage befinde.

Die Lösung:

Die Klage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg. Der Kläger hat keinen Anspruch auf die begehrte Kündigung. Die im Betriebsrentengesetz geregelte Entgeltumwandlung dient dazu, den Lebensstandard des Arbeitnehmers im Alter zumindest teilweise abzusichern. Mit dieser Zwecksetzung wäre es nicht vereinbar, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen könnte, die Direktversicherung lediglich deshalb zu kündigen, um dem versicherten Arbeitnehmer die Möglichkeit zu verschaffen, das für den Versorgungsfall bereits angesparte Kapital für den Ausgleich von Schulden zu verwenden.

Hinweis für die Praxis:

Die vorzeitige Kündigung einer Direktversicherung bedeutet im Ergebnis Kapitalvernichtung, weil der Rückkaufwert in der Regel nicht einmal die eingezahlten Beiträge abdeckt und zudem erhebliche steuer- und sozialversicherungsrechtliche Nachteile für den Arbeitnehmer drohen. Zudem ist die Erhaltung eines angemessenen Lebensstandards im Alter Sinn und Zweck jeder zusätzlichen Altersversorgung. Auch dies spricht gegen einen Anspruch des Arbeitnehmers auf vorzeitige Kündigung des Vertrags.

Wissenswertes

Die Geschäftsordnung des BR

**Noch mehr Bürokratie oder praktische Arbeitshilfe?**

In § 36 BetrVG Geschäftsordnung heißt es: "Sonstige Bestimmungen über die Geschäftsführung sollen in einer schriftlichen Geschäftsordnung getroffen werden, die der Betriebsrat mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder beschließt."

Zunächst: Es handelt sich hierbei um eine "Soll-Vorschrift", d. h. der Betriebsrat begeht keine Pflichtverletzung, wenn er keine erlässt.

Dennoch: Was zunächst nach lästiger Bürokratie klingt, erweist sich in der Praxis als sinnvoll und nützlich. Für alle Gremien, in denen Menschen gemeinsam entscheiden müssen, empfiehlt es sich, den Weg der Entscheidungsfindung zu regeln - für Betriebsräte finden sich diese Grundregeln im BetrVG im Abschnitt über die Geschäftsführung des Betriebsrats (§§ 26 bis 41 BetrVG).

Durch eine Geschäftsordnung hat das Gremium die Möglichkeit, ergänzende Regelungen festzulegen. Sie enthält Bestimmungen über die internen Prozesse bzw. die Organisation der Betriebsratsarbeit. Die gesetzlichen Vorschriften für die Geschäftsführung des Betriebsrats werden konkretisiert und ergänzt. Dabei finden die jeweiligen betrieblichen Umstände und die tatsächlichen Erfordernisse des Betriebsrats Berücksichtigung. Die Regelungen des BetrVG dürfen jedoch nicht geändert werden. Regelungen in der Geschäftsordnung können z. B. sein:

- Festlegung der regelmäßigen Sitzung,
- Einladungsfrist,
- Regelungen zu Abmeldung bei Verhinderung,
- Leitung der Sitzung,
- Regelungen zum Protokoll und dessen Aufbewahrung,
- Zuständigkeiten und Arbeitsteilung der einzelnen Betriebsratsmitglieder,
- Einladungsfristen und Form der Einladung für die Betriebsversammlung,
- Delegation von Aufgaben an Mitglieder und Ausschüsse, etc.

Ein Muster einer Geschäftsordnung finden Sie hier: [Downloads für die Betriebsratsarbeit](#)

Die Geschäftsordnung ist eine praktische Hilfe, denn sie gibt den Betriebsratsmitgliedern Handlungssicherheit und erspart Rückfragen. Schon die Debatte um den Inhalt sensibilisiert für die Wichtigkeit einer bestmöglichen Organisation, und schafft - nicht nur für die "Neuen" - Transparenz und

Rechtssicherheit.

Geschäftsordnungen können, da die tatsächlichen Bedingungen des Betriebsrats berücksichtigt werden, sehr unterschiedlich sein. Ein einköpfiger Betriebsrat hat andere Aufgaben als ein 39-köpfiges Gremium mit unterschiedlichen Betriebsstätten. Für das kleine Gremium reichen häufig großzügig formulierte Regeln aus (z. B. "Alle Mitglieder stimmen gleichberechtigt darüber ab."), während in großen Betriebsräten, mit konkurrierenden Gruppierungen, auch kleinste Details festgeschrieben werden.

In Betrieben, in denen das Verhältnis zur Arbeitgeberseite konfliktträchtig ist und sogar juristische Streitigkeiten vorkommen, empfiehlt es sich, die Regeln zur ordnungsgemäßen Beschlussfassung möglichst klar zu definieren.

Wie man sieht, können die Anforderungen an eine Geschäftsordnung sehr unterschiedlich sein und weit über die gesetzlichen Regelungen hinausgehen. Sie kann aber keine Anforderungen enthalten, die nach dem Gesetz einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber bedürfen, wie z. B. Zeit und Ort von Sprechstunden (§ 39 Abs. 1 S. 2 BetrVG) vergleiche dazu auch [Sprechstunden des Betriebsrats](#). Soweit sie Richtlinien enthält, auf die sich der Betriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber berufen will (z. B. weitere Vertretungen bei Verhinderung des Betriebsratsvorsitzenden und seines Stellvertreters oder besondere Ansprechpartner für bestimmte Angelegenheiten), müssen diese Passagen dem Arbeitgeber mitgeteilt werden.

Eine Geschäftsordnung gilt immer nur für die Amtszeit des jeweiligen Betriebsrats. Der neue Betriebsrat kann die alte Geschäftsordnung übernehmen. Dazu muss er dies mit absoluter Mehrheit beschließen.

Seminartipp:

» Einführung BetrVG III Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte in der Praxis

16.07.2018 - 20.07.2018 Feldafing/Starnberger See

13.08.2018 - 17.08.2018 Köln

27.08.2018 - 31.08.2018 Berlin

03.09.2018 - 07.09.2018 München

10.09.2018 - 14.09.2018 Trier

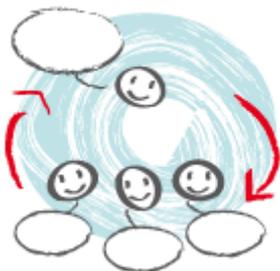
» [mehr Termine ...](#)

Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

Gratis im Seminar: Buch » [Rechtsprechungsübersicht zum Betriebsverfassungsrecht](#)

Der besondere Seminartipp

Symposium für BR-Vorsitzende und Stellvertreter



In diesem Symposium erhalten Sie wichtige Impulse für die neue Amtsperiode und erfahren, wie Sie Ihre Führungsrolle kompetent ausgestalten können. Professionelle Verhandlungsführung, qualifizierte und rechtlich abgesicherte Vorgehensweise bei Streitigkeiten, Kompetenz beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen, effektive Leitung einer Betriebsversammlung oder die zielorientierte Kooperation der BR-Mitglieder im Gremium - mit diesem praxisnahen Symposium bringen Sie sich und Ihr BR-Team auf Erfolgskurs!

» [Symposium für Betriebsratsvorsitzende und Stellvertreter](#) [Spezielles Wissen für besondere \(Führungs-\)Aufgaben](#)

11.09.2018 - 12.09.2018 Hamburg

» [Vorträge und Referenten](#)

Zu zweit teilnehmen und **200,- sparen** mit unserem Gremium-Rabatt.

» [Unverbindlich reservieren und später anmelden](#)

Praxistipp

So gelingt Ihre Betriebsversammlung!



10 goldene Regeln für eine gelungene Veranstaltung

Hand auf's Herz. Wie läuft es bei Ihnen mit dem Thema Betriebsversammlung? Alles bestens, Sie führen diese souverän und professionell durch? Und zwar nicht nur gerne, sondern auch so oft, wie gesetzlich vorgesehen: einmal in jedem Kalendervierteljahr? Die Belegschaft ist begeistert, die Geschäftsführung passt sich Ihren Wünschen an und harmonisiert partnerschaftlich bei der Durchführung? Dann lesen Sie nicht weiter!

Falls das aber für Ihre betriebliche Situation nicht so ganz zutrifft, könnten diese 10 goldenen Regeln für Sie hilfreich sein.

Ihre betriebliche Situation sieht vielleicht eher so aus: Sie sind sich bei der Durchführung Ihrer Betriebsversammlung unsicher. Die Kolleginnen und Kollegen beteiligen sich nur zögernd. Die Belegschaft beschwert sich über die (erneut) langweilige Veranstaltung. Die Geschäftsführung spielt einen rhetorischen Trumpf nach dem anderen - und damit Sie als Betriebsrat und Veranstalter aus.

All das wollen Sie ändern - und was Sie dazu benötigen: einfach nur 10 goldene Regeln. Kurz zusammengestellt:

1. Räumliche, zeitliche und technische Voraussetzungen: schaffen!
2. Themen: sammeln und bündeln!
3. Ziele und Positionen: klären und benennen!
4. Die Belegschaft: beteiligen und aktiv einbinden!
5. Fragen und Kritikpunkte (aus Belegschaft und von der Geschäftsführung): antizipieren! Antworten und Erläuterungen darauf: vorbereiten!
6. Ablauf: planen!
7. Zuständigkeiten und Rollenverteilung: festlegen!
8. Methoden: zuordnen!
9. Visualisierung: vorbereiten!
10. Humor: nicht vergessen!

Zunächst gilt es, die **allgemeinen Voraussetzungen** für die Betriebsversammlung zu klären. Dazu gehören **Raum, Termin und Technik, aber insbesondere auch mögliche Themen**: Welche Themen stehen an?

Wie ist die Stimmung in der Belegschaft? Welche Themen „brennen unter den Nägeln“? Worauf müssen wir uns einstellen? Welche anderen Faktoren (Themen der Geschäftsleitung, Gewerkschaftsvertreter etc.) haben wir zu beachten?

Dann müssen Sie sich als Betriebsrat zu verschiedenen Fragen einig sein und Klarheit verschaffen: **Was wollen wir als Betriebsrat? Im Einzelnen**: Welche thematischen Schwerpunkte wollen wir setzen, welche Positionen verankern? Zu welchen Bereichen wollen wir informieren, zu welchen wollen wir Handlungsdruck aufbauen und zu welchen wollen wir die Meinung der Belegschaft erfahren und diskutieren?

Von dieser **Ideensammlung** müssen Sie dann zur **konkreten Umsetzung** gelangen (zum „**Veranstaltungsdesign**“). Dies bedeutet, die richtige Reihenfolge zu finden, Vorschläge für geeignete Methoden zu sammeln und auszuwerten, die zeitlichen Spielräume zu planen und die Zuständigkeiten und Rollenaufteilung (z. B. Moderation) zu klären.

Als kurze Faustregel lassen sich **für gelungene Betriebsversammlungen folgende Merkmale** hervorheben:

- Themen und Positionen werden verankert
- Belegschaftsmitglieder werden beteiligt
- Kritikpunkte und Fragen werden offen angesprochen und diskutiert

Und dabei soll die Veranstaltung **informativ, erfrischend und kurzweilig** sein. So die Theorie. Oder auch der Plan. Aber die Umsetzung ist oftmals schwierig.

Gerne unterstützen wir Sie! Z. B. mit einem **Workshop zum Thema**:

[Lebendige Betriebsversammlungen durchführen](#)

Mit diesem Workshop bereiten wir Sie auf Ihre nächste Betriebsversammlung vor und erarbeiten gemeinsam eine Dramaturgie und ein Grobdesign für die Veranstaltung. Am Ende des Workshops haben Sie eine

gemeinsame Arbeitsaufteilung und Vorgehensweise mit unserem Trainer bzw. unserer Trainerin erarbeitet. Inklusive: Simulation einzelner Bausteine der Betriebsversammlung und Feedback (je nach Zeit).

Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!

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.

Seminartipps:

» **Lebendige Betriebsversammlungen durchführen**

Empfohlene Veranstaltungsdauer: 1 - 2 Tage

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 ...**

» **Die Betriebsversammlung**

Professionell vorbereiten - kreativ und spannend gestalten

09.10.2018 - 12.10.2018 Lübeck

06.11.2018 - 09.11.2018 München

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

"Werkzeugkasten" zu nachhaltiger Betriebsratsarbeit in kleinen und mittleren Unternehmen



Die Hans Böckler Stiftung hat im Rahmen des Projekts "Systematische und nachhaltige Betriebsratsarbeit in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), unser BR kann mehr, Werkzeuge und Hintergrundwissen für die BR-Arbeit in kleinen und mittleren Unternehmen gesammelt. Die praktischen Übersichten, Vorlagen, Checklisten und weiteren Dokumente zur Unterstützung der BR-Arbeit sind » [online im Mitbestimmungsportal](#) abrufbar.

Die Werkzeuge wurden aus den Praxiserfahrungen von zehn Betriebsratsgremien, die im Rahmen des Projekts in ihrer Arbeit begleitet wurden, entwickelt und mit den Beteiligten getestet. Es wurden sechs Handlungsfelder für Betriebsräte in KMU identifiziert, die auch als Gliederung für den "Werkzeugkasten" dienen:

- Strategie und Weiterentwicklung des Unternehmens
- Individuelle und kollektive Interessenvertretung
- Kommunikation und Beteiligung
- Zusammenarbeit und Organisation im BR
- Qualifizierung und Nachwuchsgewinnung
- Vernetzung des Betriebsrats

Das Projektteam merkt auf der Homepage an, dass die Ergebnisse auch für Betriebsräte in großen Unternehmen hilfreich sind. Die Struktur der sechs Handlungsfelder und die bereitgestellten Werkzeuge können auch dort die praktische Arbeit nachhaltig unterstützen. Ein Besuch der Projektseite lohnt sich also in jedem Fall.

[6 Handlungsfelder für nachhaltige Betriebsratsarbeit in KMU](#)

BR-Lexikon

Sprechstunden des Betriebsrats



Der Betriebsrat kann nach § 39 BetrVG während der Arbeitszeit Sprechstunden einrichten. Es besteht aber keine allgemeine gesetzliche Verpflichtung dazu.

Die Sprechstunden sollen den Arbeitnehmern die Gelegenheit geben, Beschwerden, Wünsche oder Anregungen bezüglich ihrer Arbeitsverhältnisse offen und ungestört vorzubringen und vom Betriebsrat Unterstützung oder Rat bezüglich der vorgetragenen Angelegenheit einzuholen.

Eine Zustimmung des Arbeitgebers zur Einrichtung von Sprechstunden ist grundsätzlich nicht erforderlich. Der Betriebsrat entscheidet allein nach pflichtgemäßem Ermessen, ob er Sprechstunden einrichten und in welcher Art und Weise er diese durchführen will. Die Entscheidung hierüber trifft er durch ordnungsgemäßen Beschluss. Dabei hat der Betriebsrat die betrieblichen Verhältnisse zu berücksichtigen.

Während über die Frage, ob Sprechstunden eingerichtet werden sollen, allein der Betriebsrat entscheidet, ist gemäß § 39 Abs. 1 S. 2 BetrVG über die Festlegung von Zeit und Ort der Sprechstunden eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber zu treffen. Kommt eine Einigung zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat über Zeit und Ort der Sprechstunden nicht zustande, so entscheidet gemäß § 39 Abs. 1 S. 3 BetrVG die Einigungsstelle. Sofern der Betriebsrat die Sprechstunden außerhalb der Arbeitszeit und außerhalb des Betriebs durchführt, ist eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber nicht erforderlich.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) hat bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 69 BetrVG die Möglichkeit, eigene Sprechstunden einzurichten. Führt die JAV keine eigenen Sprechstunden durch, kann eines ihrer Mitglieder an den Sprechstunden des Betriebsrats teilnehmen. Es besteht jedoch keine Verpflichtung hierzu. Da die Teilnahme eines JAV-Mitglieds der Beratung Jugendlicher und zu ihrer Berufsausbildung beschäftigter Arbeitnehmern dienen soll, besteht ein Teilnahmerecht nur bei deren Beratung. Beim Besuch der Sprechstunde durch sonstige erwachsene Arbeitnehmer besteht ein Teilnahmerecht jedenfalls dann nicht, wenn der erwachsene Arbeitnehmer die Abwesenheit des JAV-Mitglieds verlangt.

Der § 39 BetrVG gilt nicht für den GBR, KBR und die Gesamt-JAV.

Durchführung der Sprechstunden

Die Durchführung der Sprechstunden gehört zur laufenden Geschäftsführung des Betriebsrats. Der Betriebsrat bestimmt selbst durch Beschluss, welches oder welche Mitglieder er hiermit beauftragt. Trifft er keine andere Entscheidung, ist grundsätzlich der Betriebsratsvorsitzende bzw. im Fall seiner Verhinderung sein Stellvertreter zur Durchführung der Sprechstunden berechtigt. Besteht ein Betriebsausschuss, so bestimmt dieser die Modalitäten der Durchführung. Die Betriebsratsmitglieder, die mit der Durchführung der Sprechstunden beauftragt sind, sind nach § 37 Abs. 2 BetrVG für die Dauer der Sprechstunden unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts von der Arbeit befreit.

Kostentragung

Der Arbeitgeber hat gemäß § 40 Abs. 2 BetrVG die erforderlichen Kosten für den sachlichen Aufwand der Sprechstunden zu tragen. Er hat die für die Durchführung der Sprechstunden erforderlichen Räumlichkeiten, Licht, Heizung, Schreibmaterial usw. zur Verfügung zu stellen. Das gilt grundsätzlich auch dann, wenn die Sprechstunden außerhalb der Arbeitszeit und des Betriebs durchgeführt werden.

Besuch der Sprechstunden

Die Arbeitnehmer des Betriebs und die im Betrieb beschäftigten Leiharbeiter sind berechtigt, während der Arbeitszeit die Sprechstunden des Betriebsrats aufzusuchen, um Angelegenheiten zu besprechen, die sich auf ihre Stellung als Arbeitnehmer des Betriebs beziehen und zum Aufgabenbereich des Betriebsrats gehören. Der Besuch der Sprechstunde muss hierzu erforderlich sein. Nicht zulässig ist der Besuch der Sprechstunden für die Erörterung rein persönlicher Angelegenheiten, die in keinem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder dem betrieblichen Geschehen stehen.

Ein Arbeitnehmer, der die Sprechstunde aufsuchen möchte, braucht hierzu keine Genehmigung des Arbeitgebers. Allerdings hat er bei dem Besuch der Sprechstunde auf betriebliche Notwendigkeiten Rücksicht zu nehmen und muss sich vorher bei seinem Vorgesetzten ordnungsgemäß abmelden und nach seiner Rückkehr wieder zurückmelden. Er ist aber nicht verpflichtet, dem Vorgesetzten den Anlass seines Besuchs beim Betriebsrat mitzuteilen.

Die Arbeitnehmer können den Betriebsrat, soweit dies erforderlich ist, auch außerhalb der Sprechstunden in Anspruch nehmen. Der Arbeitgeber kann nicht generell verlangen, dass ein Betriebsratsmitglied, das von einem Arbeitnehmer außerhalb der Sprechstunden angesprochen wird, dieses auf die Sprechstunden verweist.

Soweit der Besuch der Sprechstunde oder die sonstige Inanspruchnahme des Betriebsrats erforderlich ist, hat der Arbeitgeber die Pflicht zur Fortzahlung des Arbeitsentgelts auch für die durch den Besuch versäumte Arbeitszeit.

Haftung für Auskünfte

Die einzelnen Betriebsratsmitglieder haften nur bei vorsätzlichen Falschauskünften. Eine Haftung des Betriebsrats als „ganzer“ besteht zudem nicht.

Aktuelle Seminare

Seminare für wiedergewählte BR-Mitglieder

» **Konfliktmanagement I - professionell im Umgang mit Konflikten**

Auseinandersetzungen und Konflikte konstruktiv gestalten und lösen

10.07.2018 - 13.07.2018 Timmendorfer Strand

09.10.2018 - 12.10.2018 Freiburg

11.12.2018 - 14.12.2018 Weimar

Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

» **Psychische Belastungen und Beanspruchungen am Arbeitsplatz**

10.07.2018 - 13.07.2018 Berlin

18.09.2018 - 21.09.2018 Friedrichshafen

09.10.2018 - 12.10.2018 Timmendorfer Strand

13.11.2018 - 16.11.2018 Dresden

04.12.2018 - 07.12.2018 Ulm

Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

NEU: » **Prävention 4.0 - Arbeitsschutz in Zeiten des digitalen Wandels**

Arbeit menschen- und gesundheitsgerecht gestalten

10.07.2018 - 13.07.2018 Dortmund

27.11.2018 - 30.11.2018 Dortmund

Mit Besuch der DASA in Dortmund

Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

» **Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement im Betrieb**

Vorteile für Arbeitnehmer und Unternehmen

17.07.2018 - 20.07.2018 Timmendorfer Strand

18.09.2018 - 21.09.2018 Überlingen/Bodensee

20.11.2018 - 23.11.2018 Dresden

Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!



Foto: Poko-Institut

» **Alle Seminare in Timmendorfer Strand**

» **Fit im Betriebsausschuss**

17.07.2018 - 20.07.2018 München

04.09.2018 - 07.09.2018 Boltenhagen/Ostsee

16.10.2018 - 19.10.2018 Münster

27.11.2018 - 30.11.2018 Sonthofen/Allgäu

Gratis im Seminar: Buch »

Rechtsprechungsübersicht zum

Betriebsverfassungsrecht

Mit Kinderbetreuung

» **Schlagfertigkeit mit Stil - Sprachlosigkeit besiegen**

Die besten Instrumente gegen verbale Angriffe und unfaire Attacken

17.07.2018 - 20.07.2018 Ahrensburg bei Hamburg

16.10.2018 - 19.10.2018 Mainz

Exklusiv: » **Rhetorik-Atelier**

Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

Seminare für neue BR-Mitglieder

» **Einführung in das Arbeitsrecht I**

Ihr erfolgreicher Einstieg in das Arbeitsrecht

10.07.2018 - 13.07.2018 Traben-Trarbach/Mosel

17.07.2018 - 20.07.2018 Berlin

24.07.2018 - 27.07.2018 Timmendorfer Strand

31.07.2018 - 03.08.2018 Nürnberg

07.08.2018 - 10.08.2018 Bremen

» **mehr Termine ...**

Graits: » **Starter-Kit**

» **Wirtschaftsausschuss I**

23.07.2018 - 27.07.2018 Münster

13.08.2018 - 17.08.2018 Timmendorfer Strand

27.08.2018 - 31.08.2018 Köln

10.09.2018 - 14.09.2018 Friedrichshafen



17.09.2018 - 21.09.2018 Hamburg

» [mehr Termine ...](#)

Gratis: » [Starter-Kit](#)

» [Einführung BetrVG I](#)

Das Wichtigste für Ihren Einstieg in das Betriebsverfassungsrecht

10.07.2018 - 13.07.2018 Titisee-Neustadt/Schwarzwald

17.07.2018 - 20.07.2018 Würzburg

24.07.2018 - 27.07.2018 Stralsund

31.07.2018 - 03.08.2018 Stuttgart

07.08.2018 - 10.08.2018 München

» [mehr Termine ...](#)

Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

» [Fit für den Betriebsratsvorsitz I](#)

16.07.2018 - 20.07.2018 Münster

23.07.2018 - 27.07.2018 Timmendorfer Strand

13.08.2018 - 17.08.2018 Timmendorfer Strand

27.08.2018 - 31.08.2018 Hamburg

03.09.2018 - 07.09.2018 Frankfurt/Main

» [mehr Termine ...](#)

Gratis: » [Starter-Kit](#)

Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

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.



» [Unsere Seminare mit Kinderbetreuung](#)

» [Ein Spitzenteam: BR-Vorsitzender und Stellvertreter](#)

Gemeinsam mehr erreichen!

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

13.11.2018 - 16.11.2018 Hamburg

» [mehr Termine ...](#)

Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

» [Der Gesamtbetriebsrat I](#)

Grundlagen der Zusammenarbeit auf Unternehmensebene

18.07.2018 - 20.07.2018 Düsseldorf

10.10.2018 - 12.10.2018 Heidelberg

04.12.2018 - 06.12.2018 Hannover

Gratis: » [Starter-Kit](#)

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

Abfindungshöhe für BR-Mitglieder

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

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

Aufhebungsverträge mit Betriebsratsmitgliedern dürfen höhere Abfindungszahlungen vorsehen als solche, die mit "normalen" Arbeitnehmern abgeschlossen werden.

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.

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 Seminartitel anklicken!

- 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 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 rechtsicher 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 Fahrtzeiterstattung 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 Betriebsratstätigkeit 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.

Impressum & Kontakt

Haben Sie noch Fragen?

Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail:
admin@poko.de

Hat Ihnen unser Newsletter gefallen? Dann

Impressum

Poko Newsletter für Betriebsräte

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

empfehlen Sie ihn weiter.

[Hier anmelden für diesen Newsletter](#)

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

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



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

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

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: 02.07.2018
Nächste Ausgabe: 01.08.2018