



Newsletter für Betriebsräte

INHALT

Betriebsräte Kongress 2018

- » Wenige Restplätze aufgrund des großen Interesses

Frage des Monats

- » Freistellung für ehrenamtlichen Einsatz?

Schwerpunktthema

- » Die 5 wichtigsten Fragen zum Arbeitszeugnis

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Besteht ein Anspruch auf Schichtwechsel bei gesundheitlichen Beeinträchtigungen?
- » II. Wann ist eine erforderliche Schulung gegen den Willen des Arbeitgebers erzwingbar?
- » III. Ausschlussfrist unterbrochen während Vergleichsverhandlungen
- » IV. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall: Ausschlussfrist bei Mindestlohn?

Wissenswertes

- » Ohne Betriebsrat geht das nicht

Der besondere Seminartipp

- » Einführung Betriebsverfassungsrecht I

Praxistipp

- » Sexuelle Belästigungen

Inhouse-Service

- » Kollegen in Not

BR-Lexikon

- » Einblicks-/Einsichtsrecht

Aktuelle Seminare

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

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

Liebe Leserin, lieber Leser,



was § 37 BetrVG für das Ehrenamt als Betriebsrat, ist u. a. § 616 BGB für das öffentliche Ehrenamt. Mehr dazu und was die Unterschiede zwischen öffentlichem und privatem Ehrenamt ausmacht, wird in der Frage des Monats beantwortet.

Ob BR, öffentlich oder privat - wer ein Ehrenamt innehat, findet sich häufig in Beratungssituationen wieder. Welche Fragen dort einer guten Lösungsorientierung dienen, wird im diesmonatigen Inhouse-Beitrag beleuchtet.

Inhouse-Beitrag beleuchtet.

Viele interessante Einblicke in alle links genannten Themen unseres September-Newsletters wünscht,

Kerstin Heinz

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

PS: Unsere Glücksfee hat die Gewinner gezogen und die Glücklichen erhielten u. a. das Samsung Galaxy S9+ und das Lenovo Yoga Book Convertible.

Herzlichen Glückwunsch!

Wir gratulieren ganz herzlich auch allen anderen Gewinnern unseres Gewinnspiels. Und wünschen allen Betriebsräten eine erfolgreiche Amtszeit.



- » Betriebsrat verhindert wegen zu hohen Arbeitsaufkommens



Besuchen Sie uns auf facebook!

Betriebsräte Kongress 2018

Wenige Restplätze aufgrund des großen Interesses



Wir haben unseren Kongress für noch mehr Teilnehmer öffnen können!

Nachdem er auch in diesem Jahr so schnell ausgebucht war, gibt es nun für Interessierte noch die Möglichkeit, sich anzumelden und in **Dresden vom 16.-18.10.2018** dabei zu sein - mit Übernachtung in fußläufig entfernten Vertragshotels.

Wenige Restplätze! » [Hier anmelden](#)

Übrigens wird Sie neben unseren Themen und Referenten auch unser **Abendprogramm** begeistern! So heißt es beispielsweise an einem Abend "Alle an Bord & Schiff ahoi!".

Erste Infos dazu finden Sie hier: » [Abendprogramm](#)

Frage des Monats

Müssen Beschäftigte für ihren ehrenamtlichen Einsatz freigestellt und bezahlt werden?



Das Ehrenamt erfreut sich wachsender Beliebtheit. 2015 waren fast 15 Millionen Menschen in Deutschland ehrenamtlich tätig. Eine erfreuliche Zahl. Schließlich ist jedes Engagement der Bürger für das Allgemeinwohl zu begrüßen. Doch was passiert eigentlich, wenn ein Arbeitnehmer während seiner Arbeitszeit einspringen muss? Gibt es vielleicht sogar einen Rechtsanspruch auf Freistellung? Muss dann das Gehalt weitergezahlt werden? Hier ein paar Antworten:

Ehrenamt ist nicht gleich Ehrenamt

Wie so oft bei juristischen Sachverhalten gilt auch hier: Es kommt darauf an. Es muss zwischen privatem und öffentlichem Ehrenamt unterschieden werden. Prinzipiell müssen Arbeitnehmer ihre Tätigkeiten für den Sportverein als Kassenwart oder Elternvertreter natürlich außerhalb der Arbeitszeit erledigen. Hier spricht man auch vom "privaten Ehrenamt". Zwar können Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine einvernehmliche Lösung (z. B. eine unentgeltliche Freistellung bei Bedarf) finden, zwingend ist dies aber nicht. Vertrag ist Vertrag. Der Arbeitgeber entscheidet selbst, ob er das private Ehrenamt unterstützt oder nicht. Anders beim öffentlichen Ehrenamt. Hier existiert ein besonderes öffentliches Interesse an der Ausübung. Arbeitnehmer, die sich in der freiwilligen Feuerwehr, beim THW, als Rettungshelfer oder bei Gericht als Schöffe engagieren, unterliegen einem besonderen Schutz, weil sie sich hier in besonderem Maße für das Allgemeinwohl einsetzen.

Recht auf Freistellung

Da der Staat das öffentliche Ehrenamt unbedingt fördern will, verpflichtet er den Arbeitgeber, seine Mitarbeiter für solche Einsätze freizustellen. Zudem ist der Arbeitgeber zur Lohnfortzahlung verpflichtet, obwohl der Mitarbeiter gar nicht für ihn, sondern für sein Ehrenamt tätig ist. Geregelt ist dies insbesondere in § 616 BGB.

Wer wann und wie freizustellen ist, kann regional sehr unterschiedlich geregelt sein. Viele Gesetze der einzelnen Bundesländer enthalten auch Erstattungsansprüche, damit der Verlust für den Arbeitgeber nicht zu groß ist.

Aber auch beim öffentlichen Ehrenamt kann der Arbeitgeber sein Veto einlegen. Erfolgreich dürfte das aber nur sein, wenn durch den Betrieb erheblich beeinflusst wird, z. B. weil der Mitarbeiter eine Schlüsselfunktion innehat.

Thomas Ramm

Syndikusrechtsanwalt und Leiter des Bereichs Rechtsreferenten

Wir fragen Sie: Wie wird das Ehrenamt in Konfliktsituationen mit der Arbeitszeit in den Betrieben unserer Forumsmitglieder gehandhabt: Ist Ihr Arbeitgeber hier - insbesondere im Hinblick auf das "private Ehrenamt" - eher großzügig oder eher restriktiv? Unter welchen Bedingungen wird freigestellt? Hat es bei Ihnen im Betrieb deshalb schon einmal Streit gegeben und wenn ja, wie wurde er gelöst?

» [Forum für Betriebsräte](#)

Schwerpunktthema

Die 5 wichtigsten Fragen zum Arbeitszeugnis



von **Eva-Maria Bendick**

Ass. jur.

Zeugnisse sind nicht alles, aber ohne Zeugnis gehts nicht. So ähnlich könnte die Antwort auf die Frage lauten, wie bedeutsam Arbeitszeugnisse bei der Bewerbung eines Arbeitnehmers sind.

Wer hat Anspruch auf ein Arbeitszeugnis?

Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnliche Personen sowie Auszubildende haben Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. Der Zeugnisanspruch für Arbeitnehmer ergibt sich aus § 109 Gewerbeordnung (GewO), für Auszubildende aus § 16 Berufsbildungsgesetz (BBiG). Er besteht unabhängig davon, ob es sich um ein Arbeitsverhältnis in Voll- oder Teilzeit, in Haupt- oder Nebenbeschäftigung oder noch in der Probezeit handelt.

Grundsätzlich muss der Arbeitnehmer das Zeugnis von seinem Arbeitgeber anfordern, bei Beendigung eines Ausbildungsverhältnisses hat der Arbeitgeber das Arbeitszeugnis auch ohne gesonderte Aufforderung auszustellen. Erteilt er das Zeugnis nicht, muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber zunächst regelmäßig anmahnen. Erteilt der Arbeitgeber das Zeugnis gleichwohl nicht, gerät er durch die Mahnung in Verzug. Er hat dann auch Schadensersatz zu leisten, wenn dem Arbeitnehmer aufgrund der Verzögerung ein Schaden entstanden ist.

Der Arbeitnehmer hat nicht nur bei der Beendigung, sondern auch schon während des laufenden Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses.

Welche unterschiedlichen Arten von Arbeitszeugnissen gibt es?

Grundsätzlich unterscheidet man zwischen einem einfachen und einem qualifizierten Arbeitszeugnis. Während ein einfaches Zeugnis nur Angaben zu Ort und Dauer der Tätigkeit beinhaltet, umfasst ein qualifiziertes Zeugnis zusätzlich noch Angaben zur Art der Tätigkeit sowie über Leistung und Verhalten. In den meisten Fällen wird der Arbeitnehmer einen Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis haben. Mit einem allgemeinen Zeugnis muss er sich im Zweifel nicht begnügen. Ein einfaches Zeugnis kann aber ausnahmsweise dann ausreichen, wenn der Arbeitnehmer nur für sehr kurze Zeit beschäftigt war, sodass der Arbeitgeber keine Möglichkeit hatte, seine Leistung zu bewerten.

Welchen inhaltlichen Anforderungen muss ein Arbeitszeugnis genügen?

Nach der Rechtsprechung des BAG muss das Arbeitszeugnis die Wahrheit wiedergeben und alle wesentlichen Tatsachen enthalten, die für eine Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers von Bedeutung sind und an denen ein künftiger Arbeitgeber ein berechtigtes, billigenwertes und schutzwürdiges Interesse haben könnte (Grundsatz der Zeugniswahrheit).

Auf welche Note hat der Arbeitgeber einen Anspruch?

Das bedeutet allerdings nicht, dass der Arbeitgeber jedes ungünstige Vorkommnis erwähnen darf. Der Arbeitnehmer hat nämlich seinerseits einen Anspruch auf eine wohlwollende Beurteilung, die ohne besondere Vorkommnisse mit der Zeugnisnote "drei" (befriedigend) zu bewerten ist. Glaubt der

Arbeitnehmer eine bessere Bewertung verdient zu haben, so muss er dies ggf. vor Gericht beweisen. Will der Arbeitgeber von dieser Benotung nach unten abweichen, liegt die Beweislast beim Unternehmen.

Pflicht oder Wahrheit?

Die Wahrheitspflicht geht allerdings dem Wohlwollen vor. Nur im Rahmen der Wahrheit muss das Zeugnis wohlwollend sein. Im Endeffekt muss der Arbeitgeber also "unbequeme Wahrheiten" in möglichst schonender Weise darstellen. So hat der Arbeitgeber vor der Aufnahme ungünstiger Bewertungen in das Zeugnis zu prüfen, ob die Tatsachen, auf die sich seine Bewertung stützt, wirklich für das Gesamtbild der Leistungsbewertung des Arbeitnehmers von Relevanz sind. Vor diesem Hintergrund hat er sowohl die positiven, als auch die negativen Umstände verantwortungsvoll gegeneinander abzuwägen.

Fazit:

Es bleibt dabei: Zeugnisse sind nicht alles, aber ohne Zeugnis gehts nicht.

Seminartipp:

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

18.09.2018 - 21.09.2018 Dresden
25.09.2018 - 28.09.2018 St. Peter-Ording/Nordsee
09.10.2018 - 12.10.2018 Bonn
16.10.2018 - 19.10.2018 Würzburg
23.10.2018 - 26.10.2018 Timmendorfer Strand
» **mehr Termine ...**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Aktuelle Entscheidungen

I. Besteht ein Anspruch auf Schichtwechsel bei gesundheitlichen Beeinträchtigungen?

Der Kläger verlangt von der Beklagten die Zuweisung eines Arbeitsplatzes in der Tagschicht (bis 22 Uhr) von Montag bis Freitag. Er ist bei der Beklagten seit 1988 in vollkontinuierlicher Arbeitsweise an 7 Tagen in der Woche beschäftigt. In den Schichtteams wird in Spätschicht von Montag bis Sonntag gearbeitet. Danach sind der Montag und Dienstag arbeitsfrei. Die Nachtschicht beginnt am Dienstag und endet am Dienstag, anschließend sind der Mittwoch und Donnerstag schichtfrei. Die Frühschicht beginnt am Freitag und endet am Donnerstag. Anschließend sind dann die Tage Freitag, Samstag und Sonntag schichtfrei.

ArbG Hamm, Urteil vom 29.Juni 2018 - 2 Ca 171/18

Aufgrund eines Attestes des Werkarztes besteht aus betriebsärztlicher Sicht beim Kläger keine Nachtschichttauglichkeit. Arbeit an Wochenenden soll vermieden werden. Die Beklagte beruft sich darauf, ein "leidensgerechter" Arbeitsplatz im Vollkontinuum bestehe nicht und könne auch nicht geschaffen werden.

Die Lösung:

Die Klage hatte beim Arbeitsgericht keinen Erfolg. Der Kläger hat keinen Anspruch, bei der Beklagten künftig ohne Ableistung von Nacht- und Wochenendschichten beschäftigt zu werden.

- Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zurverfügungstellung eines Tagarbeitsplatzes **gemäß § 6 Abs. 4 ArbZG**. Zwar ist der Kläger Nachtarbeitnehmer im Sinne des § 2 Abs. 5 ArbZG, weil er auch Nachtarbeit (mindestens 48 Schichten pro Jahr) in Wechselschicht zu leisten hat. Denn im Tagschichtbereich gibt es keine freien und zu besetzenden Arbeitsplätze.
- Da der Kläger weder anerkannter Schwerbehinderter noch einem solchen gleichgestellt ist, besteht auch kein Anspruch auf leidensgerechte Beschäftigung gemäß **§ 164 Abs. 4 SGB IX**.

Seminartipp:

» **Arbeitszeitregelungen im Betrieb I** **Gesetzliche Vorgaben überwachen und erfolgreich umsetzen**

22.10.2018 - 26.10.2018 Friedrichsh./Bodensee
10.12.2018 - 14.12.2018 Köln
Ihr Vorteil: Buch **Arbeitszeit und Betriebsverfassung**
Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

- Der Kläger hat auch **keinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung im Vollkontibereich allein in Tagschichten ohne Wochenendarbeit**. Zwar hat ein Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Beschäftigung. Bei Arbeitsunfähigkeit besteht aber kein Beschäftigungsanspruch, es sei denn, eine "leidensgerechte Beschäftigung" ist dem Arbeitgeber möglich und zumutbar (vgl. BAG, Urteil vom 19.05.2010 - 5 AZR 162/09, BAG, Urteil vom 09.04.2014 - 10 AZR 637/13 und LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 17.11.2016 - 7 Sa 150/16). Auf die Zuweisung allein von Tagschichten ohne Wochenend- und Nachtschichten hat der Kläger keinen Anspruch. Denn dann könnte er im bestehenden Schichtsystem in der **Spätschicht** zwei von sieben Schichten, in der **Nachtschicht** sieben von sieben Schichten und in der **Frühschicht** zwei von sieben Schichten, rechnerisch also mehr als 50 % der geschuldeten Arbeitszeit nicht erbringen. Ein Einsatz in weiteren Tagschichten innerhalb des Vollkontisystems würde bedeuten, dass diese Schichten "überbesetzt" wären. Auch darauf hat er keinen Anspruch. Für die vom Kläger nicht zu leistenden Nacht- und Wochenendschichten können andere Mitarbeiter nicht eingesetzt werden, allein schon wegen der einzuhaltenden Maximalarbeitszeit und der Mindestruhezeiten nach ArbZG. Der Arbeitgeber ist auch nicht verpflichtet, für die ausgefallenen Schichten neues Personal einzustellen. Der Einsatz im Vollkontischichtsystem ist somit nicht möglich.

Hinweis für die Praxis:

Das Gesetz kennt keine "Teilarbeitsunfähigkeit". Entweder ist der Arbeitnehmer so gesund, dass er die Arbeitsleistung erbringen kann oder nicht. Allerdings muss der Arbeitgeber bei möglicherweise sogar dauerhaften gesundheitlichen Beeinträchtigungen des Arbeitnehmers prüfen, ob eine leidensgerechte Beschäftigung möglich ist. Dies muss aber zumutbar sein.

- Insbesondere muss der Arbeitgeber keine neuen Arbeitsplätze schaffen oder einen besetzten Arbeitsplatz "freikündigen".
- Auch ist er nicht verpflichtet, das Schichtsystem zu ändern, hier also vom Vollkontischichtsystem auf eine reine Tagschicht umzustellen.

II. Wann ist eine erforderliche Schulung gegen den Willen des Arbeitgebers erzwingbar?

Der Betriebsrat beschließt in seiner Sitzung einstimmig, ein Betriebsratsmitglied zu einer erforderlichen Schulung (§ 37 Absatz 6 BetrVG) zu entsenden und teilt dies dem Arbeitgeber anschließend mit. Der Arbeitgeber bestreitet die Erforderlichkeit der Seminarteilnahme, verweigert die Kostenübernahme und kündigt an, dass das Betriebsratsmitglied, sollte es gleichwohl an der Schulung teilnehmen, keine Arbeitsvergütung erhalte und er darüber nachdenken werde, gegenüber dem Betriebsratsmitglied wegen unentschuldigtem Fehlen eine Abmahnung zu erteilen oder gar eine Kündigung auszusprechen.

LAG Hessen, Urteil vom 04.11.2013 - 16 TaBVGa 179/13

LAG Düsseldorf, Beschluss vom 05.12.2017 - 4 TaBVGa 7/17

Seminartipp:

» **Betriebsverfassungsrecht - Kompakt I**
Ihr rechtlicher Einstieg in die Betriebsratsarbeit

18.09.2018 - 21.09.2018 Ostseebad Dierhagen
 25.09.2018 - 28.09.2018 Friedrichsh./Bodensee
 09.10.2018 - 12.10.2018 Hannover
 09.10.2018 - 12.10.2018 Erkrath bei Düsseldorf
 16.10.2018 - 19.10.2018 Timmendorfer Strand

» **mehr Termine ...**

Gratis im Seminar: » **Starter-Kit**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Wie geht man als Betriebsrat bzw. betroffenes Betriebsratsmitglied damit um?

- Das Betriebsratsmitglied nimmt an der Schulung teil. Anschließend wird im gerichtlichen Verfahren geprüft, ob der Arbeitgeber verpflichtet ist, die Kosten des Seminars zu übernehmen und die Arbeitsvergütung fortzuzahlen.

Achtung: Diese Vorgehensweise hat für das an dem Seminar teilnehmende BR Mitglied unter Umständen die unangenehme Konsequenz, auf den Kosten "sitzenzubleiben" und keine Arbeitsvergütung für die Zeit der Teilnahme zu erhalten, sofern es sich nicht um eine erforderliche Schulung handeln sollte. Es besteht ein nicht unerhebliches **Kostenrisiko!**

- Der Betriebsrat beantragt vorab im Wege der **einstweiligen Verfügung die Genehmigung zur Entsendung des Betriebsratsmitglieds.**

Achtung: Dieser Weg dürfte **untauglich** sein (vgl. LAG Hamm, Beschluss vom 10.5.2004 - 10 TaBV 41/04). **Denn der begehrten "Freistellung" durch das Gericht bedarf es nicht!!** Allein der Beschluss des Betriebsrats, ein Mitglied zu einem bestimmten Seminar im Sinne von § 37 Absatz 6 BetrVG zu entsenden, stellt eine ausreichende Legitimationsgrundlage dar, an dem Seminar teilzunehmen, ohne Nachteile in Form der **Abmahnung** oder **Kündigung** wegen unentschuldigter Fehlschritte befürchten zu müssen. Das Verhalten des teilnehmenden Betriebsratsmitglieds ist nicht schuldhaft, selbst wenn es sich im Ergebnis nicht um ein für den Betriebsrat "erforderliches" Seminar handeln sollte.

- **In der Sache geht es dem antragstellenden Betriebsrat darum, im einstweiligen Verfügungsverfahren Rechtssicherheit darüber zu erlangen, ob es sich um ein erforderliches Seminar handelt, der Arbeitgeber also verpflichtet ist, die Seminar-, Hotel-, Fahrt und Lohnkosten zu tragen. Dies kann das einstweilige Verfügungsverfahren aber nicht leisten. Ansprüche des betroffenen Betriebsratsmitglieds sind von diesem oder dem Betriebsrat nach Abschluss des Seminars beim Arbeitsgericht einzuklagen, verbunden mit erheblichen Kosten- und Prozessrisiken.**
- **Der Betriebsrat kann zwar auch im Beschlussverfahren beim Arbeitsgericht beantragen, festzustellen, dass die Schulungsveranstaltung erforderlich im Sinne von § 37 Absatz 6 BetrVG ist.** Allerdings kommt eine rechtskräftige Entscheidung in der Regel zu spät, denn bis zum Abschluss des Verfahrens durch 2 Instanzen vergeht häufig ein Jahr.
- **Findige Rechtsanwälte haben sich daher folgendes Vorgehen überlegt:**

Es wird beim Arbeitsgericht ein Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung gestellt, gerichtet auf **Verpflichtung des Arbeitgebers zur Kostenübernahme** oder jedenfalls auf **Zahlung eines Vorschusses**.

1. Dazu hat das **LAG Hessen** (Urteil vom 04.11.2013 - 16 TaBVGa 179/13) entschieden, dass die Zahlung eines **Reisekostenvorschusses** in § 37 Abs. 6 BetrVG nicht vorgesehen ist und allenfalls in Betracht kommt, wenn im Betrieb des Arbeitgebers eine Reisekostenordnung angewendet wird, aus der sich ein derartiger Anspruch ergibt. Hinsichtlich der Ansprüche auf Erstattung der Seminar- und Hotelkosten entstehen diese erst nach Abschluss des Seminars. Einen Vorschuss verlangen die Seminarveranstalter und Hotelbetreiber nicht. Zudem kommt eine Verpflichtung zur Vorschussleistung nur dann in Betracht, wenn der Schulungsteilnehmer zumindest glaubhaft macht, die Kosten der Schulung nicht vorfinanzieren zu können.
2. Das **LAG Düsseldorf** (Beschluss vom 5.12.2017 - 4 TaBVGa 7/17) hat einen Antrag des Betriebsrats auf Verpflichtung des Arbeitgebers zur **vollen Kostenübernahme** abgewiesen und zwar bereits deshalb, weil der Betriebsrat nicht vorgetragen hat, welche konkreten Nachteile für die Betriebsratsarbeit entstehen, wenn das oder die Mitglieder des Betriebsrats nicht an der Schulung teilnehmen.
3. Selbst wenn der Betriebsrat im einstweiligen Verfügungsverfahren obsiegen würde und der Arbeitgeber verpflichtet wäre, einen Vorschuss auf Reise- oder Hotelkosten zu erbringen, schafft auch dies keine Rechtssicherheit. Stellt nämlich das Arbeitsgericht später im "Hauptsacheverfahren" fest, dass die Seminarteilnahme aus welchen Gründen auch immer nicht erforderlich war, so müsste der Vorschuss an den Arbeitgeber zurückgezahlt werden.

Insgesamt eine für Betriebsräte unbefriedigende Lösung. Es sollte in diesen Fällen immer versucht werden, mit dem Arbeitgeber einvernehmliche Kompromisslösungen zu finden.

III. Ausschlussfrist unterbrochen während Vergleichsverhandlungen

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses forderte ein Arbeitnehmer eine Vergütung für geleistete Überstunden sowie Urlaubsabgeltung. Die Parteien führten Vergleichsverhandlungen, die jedoch erfolglos blieben. Danach berief sich der Arbeitgeber auf die arbeitsvertraglich geregelte Anspruchsfrist, welche zwischenzeitlich abgelaufen war. Hat der Arbeitgeber Recht bekommen?

BAG, Urteil vom 20. Juni 2018 - 5 AZR 262/17

Der Fall:

Seminartipp:

» **Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht - Aktuell**

Neue Rechtsprechung und Tendenzen

25.09.2018 - 28.09.2018 Timmendorfer Strand

16.10.2018 - 19.10.2018 Garmisch-Partenkirchen

06.11.2018 - 09.11.2018 Köln

04.12.2018 - 07.12.2018 Hamburg

Mit Gerichtsbesuch!

Vorteil: **Gremium-Rabatt**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Der Kläger war bis zum 31. Juli 2015 beim Arbeitgeber beschäftigt. Nach dem Arbeitsvertrag müssen Ansprüche spätestens drei Monaten ab Fälligkeit schriftlich gegenüber der Gegenseite geltend gemacht und bei Ablehnung innerhalb von weiteren drei Monaten ab Zugang der Ablehnung bei Gericht anhängig gemacht werden. Ansonsten verfallen sie. Mit Schreiben vom 14. September 2015 forderte der Kläger vom Arbeitgeber eine Vergütung für geleistete Überstunden sowie Urlaubsabgeltung. Der Arbeitgeber lehnte mit Schreiben vom 28. September 2015 die Ansprüche ab, wies allerdings darauf hin, er strebe eine einvernehmliche Lösung an. In der Folgezeit führten die Parteien Vergleichsverhandlungen, die bis zum 25. November 2015 andauerten, jedoch erfolglos blieben. Am 21.1.2016 erhob der Kläger Klage. Der Arbeitgeber berief sich auf Verfall.

Die Lösung:

Arbeitsgericht und LAG haben die Klage abgewiesen. Beim BAG hatte die Klage Erfolg. Die Ansprüche des Klägers sind jedenfalls nicht verfallen. Denn während der Dauer der Vergleichsverhandlungen war der Lauf der Verfallfrist gehemmt. Die Klage erfolgte somit rechtzeitig. Ob dem Kläger finanzielle Ansprüche zustehen, muss nun das LAG noch prüfen.

IV. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall: Ausschlussfrist bei Mindestlohn?

Nachdem ein Arbeitnehmer die Kündigung erhalten hatte, meldete er sich arbeitsunfähig krank und legte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vor. Der Arbeitgeber weigerte sich daraufhin Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu zahlen. Diese Ansprüche machte der Arbeitnehmer nach Ablauf der Frist geltend. Er meint, dass die Verfallklausel unwirksam sei, da Ansprüche auf gesetzlichen Mindestlohn nicht ausgenommen seien. Hat er damit Recht?

BAG, Urteil vom 20. Juni 2018 - 5 AZR 377/17

Seminartipp: Gemeinsame Veranstaltung - für Arbeitgeber(vertreter) und Betriebsräte



» **Symposium: Krankheit im Arbeitsverhältnis**
06.11.2018 - 07.11.2018 Frankfurt/Main
» **Die Referenten**



"Immer wieder bewundernswerte Mischung aus Kompetenz, Offenheit, Humor und Flexibilität. Danke!"

Der Fall:

Der Kläger war bis zum 31.10.2015 bei der Arbeitgeberin, einem Bauunternehmen, beschäftigt. Nachdem er die Kündigung erhalten hat, meldete er sich arbeitsunfähig krank und legte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vor. Die Arbeitgeberin weigerte sich, für Oktober 2015 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu zahlen. Diese Ansprüche machte der Kläger am 18.01.2016 geltend. Auf das Arbeitsverhältnis ist der allgemeinverbindliche Rahmentarifvertrag für das Baugewerbe anwendbar, der in § 14 Absatz 1 regelt, dass alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden. Der Kläger meint, die Verfallklausel sei unwirksam, da Ansprüche auf gesetzlichen Mindestlohn nicht ausgenommen seien.

Die Lösung:

Alle Instanzen haben der Klage in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns (damals 8,50 € pro Stunde) stattgegeben und sie im Übrigen abgewiesen, da mögliche weitere Ansprüche verfallen sind.

- Der Kläger hat Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Er hat die Erkrankung durch Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ausreichend nachgewiesen.
- Damit hat er auch während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit jedenfalls Anspruch auf Entgeltfortzahlung in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns. Der Anspruch folgt jedoch nicht unmittelbar aus dem Mindestlohngesetz, weil nach dieser Bestimmung der Mindestlohn nur für tatsächlich geleistete Arbeit zu entrichten ist (§ 1 Absatz 2 Satz 1 MiLoG), sondern aus dem EFZG.
- Da der Arbeitnehmer im Falle der Arbeitsunfähigkeit jedoch so zu stellen ist, als hätte er gearbeitet, bleibt ihm auch der Mindestlohn als untere Grenze des fortzuzahlenden Entgelts erhalten. Zugleich gebietet der Schutzzweck des § 3 Satz 1 MiLoG, den Entgeltfortzahlungsanspruch in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns entsprechend zu sichern.

- Das hat zur Folge, dass Vereinbarungen, welche die Geltendmachung des fortzuzahlenden Mindestlohns beschränken, insoweit unwirksam sind (§ 3 Satz 1 MiLoG). Zu solchen Vereinbarungen gehören nicht nur arbeitsvertragliche, sondern auch tarifliche Ausschlussfristen.

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung lässt viele Fragen noch offen. Jedenfalls vertieft das BAG seine bisherige Rechtsprechung, wonach in jedem Arbeitslohn auch ein Stück Mindestlohn steckt. Selbst gutverdienende Angestellte mit einem Stundenlohn deutlich über dem Mindestlohn können sich auf das MiLoG berufen. Zudem überträgt das BAG die Unabdingbarkeit des Mindestlohns auch auf Ansprüche des Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Was hat das BAG (leider) noch nicht entschieden?

- Können auch Ansprüche des Arbeitnehmers etwa auf Feiertags-, Urlaubs- und Kurzarbeitsvergütung in Höhe des jeweiligen Mindestlohns nicht verfallen? Auch in diesen Fällen hat der Arbeitnehmer keine "Zeitstunde" (§ 1 Absatz 2 Satz 1 MiLoG) geleistet, sondern nach dem Gesetz Anspruch auf Vergütung ohne Arbeitsleistung.
- Führt die Rechtsprechung dazu, dass Verfallklauseln unwirksam sind, also gar nicht mehr gelten, oder ist die Verfallklausel nur insoweit unwirksam, als sie Ansprüche auf Mindestlohn erfasst?
- Muss hier gegebenenfalls unterschieden werden zwischen Verfallklauseln in Arbeitsverträgen und solchen in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen?

Wissenswertes

Ohne Betriebsrat geht das nicht: Aber nur bei echter Mitbestimmung



von **Beate Kringe**
Betriebsratsvorsitzende im Poko-Institut

Jetzt gehts los: Endlich mitreden, mitgestalten! Schließlich ist Deutschland das Land mit den meisten Mitbestimmungsgesetzen Den Kollegen haben die Wahlbewerber etlicher Betriebe vor der Wahl versprochen, dass man sich endlich mal dieses oder jenes Thema zur Brust nehmen will. Mancherorts konnte sich der alte Betriebsrat vermeintlich sowieso nicht richtig durchsetzen, aber nun soll sich einiges ändern!

Und schon steht er da, der Kollege: "Was ist denn nun mit Weihnachtsgeld? Du wolltest doch dafür sorgen, dass wir dieses Jahr nicht schon wieder leer ausgehen?" "Machen wir, verlass dich drauf!"

Aber Vorsicht und Eile mit Weile. Kann der Betriebsrat bei diesem Thema überhaupt mitbestimmen? Und wenn ja, wie weit gehen seine Rechte?

Die haben klare Grenzen und unter den Mitbestimmungsgesetzen gibt es "zahnlose Tiger" aber auch "scharfe Schwerter". Als Betriebsrat ist man also gut beraten, wenn man sich über seine Rechte informiert, bevor man haltlose Zusagen macht.

Die Einflussmöglichkeiten des Betriebsrats reichen vom bloßen Informationsrecht bis hin zum "echten" Mitbestimmungsrecht. Bei dieser stärksten Form der Beteiligung - den erzwingbaren Mitbestimmungsrechten - kann der Betriebsrat in bestimmten Fragen völlig gleichberechtigt neben dem Arbeitgeber mitentscheiden und ihn dadurch in seiner unternehmerischen Entscheidungsfreiheit beschränken.

In Angelegenheiten der zwingenden Mitbestimmung kann der Betriebsrat nicht nur einen Unterlassungsanspruch gegen eine, vom Arbeitgeber geplante Maßnahme haben, er hat außerdem ein Initiativrecht. Das bedeutet, er kann von sich aus tätig werden und beispielsweise den Abschluss einer Betriebsvereinbarung erzwingen.

Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat in einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit nicht einigen, entscheidet die Einigungsstelle, siehe § 76 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG).

Die Kennzeichen der echten Mitbestimmung sind demnach:

- Ohne Zustimmung des Betriebsrats darf der Arbeitgeber die beabsichtigte Maßnahme nicht durchführen.

- Ohne die Zustimmung des Betriebsrats ist eine Weisung des Arbeitgebers gegenüber den Beschäftigten unwirksam.
- Mitbestimmungspflichtige Regelungen können entweder durch eine Einigungsstelle oder durch das Arbeitsgericht erzwungen werden.

Die meisten Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geregelt. (Auch in anderen Gesetzen finden sich Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats: z. B. können Tarifverträge solche Rechte vorsehen.)

Am stärksten ausgeprägt ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten. § 87 Abs. 1 BetrVG enthält einen Katalog erzwingbarer Mitbestimmungsrechte. Diese betreffen wichtige Rahmenbedingungen, innerhalb derer die Arbeitnehmer ihre Arbeit zu leisten haben (z. B. Arbeitszeit, Urlaub, Arbeits- und Gesundheitsschutz usw.). Aber auch Richtlinien der Personalpolitik und Fragen der Qualifizierung von Beschäftigten gehören zu den Themen, bei denen der Betriebsrat zum Teil starke oder erzwingbare Mitbestimmungsrechte hat. Informieren Sie sich dazu ausführlich in unserem [Seminar](#).

Als neuer Betriebsrat fragen Sie sich also immer zuerst, ob Sie in der Angelegenheit ein Recht auf Mitbestimmung haben und welche Art von Mitbestimmungsrecht vorliegt. Machen Sie keine vorschnellen Zusagen oder Versprechungen!

In unserem Fall "Weihnachtsgeld" sollte der Betriebsrat sich vielleicht besser nicht so weit aus dem Fenster lehnen. Grundsätzlich entscheidet der Arbeitgeber allein, ob und in welcher Höhe er Weihnachtsgeld zahlen möchte:

Wenn keine betriebliche Übung vorliegt und ohne eine besondere rechtliche Grundlage, gibt es keinen Anspruch auf Zahlung eines Weihnachtsgeldes. Die Rechtsgrundlage kann sich aus dem Arbeitsvertrag, aus einem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag oder aus einer Betriebsvereinbarung ergeben. Eine betriebliche Übung liegt vor, wenn der Arbeitgeber über einen längeren, mindestens drei Jahre dauernden Zeitraum, ohne den Vorbehalt der Freiwilligkeit, allen ein Weihnachtsgeld zahlt. Unser Betriebsrat sollte also erst prüfen, ob überhaupt ein Rechtsanspruch besteht. Falls nicht, bleibt ihm nur die Möglichkeit, sich bei seinem Chef mit guten Argumenten dafür einzusetzen.

Seminartipp:

» [Einführung Betriebsverfassungsrecht II](#) [Betriebsverfassungsrecht sicher anwenden](#)

18.09.2018 - 21.09.2018 Rantum/Sylt

25.09.2018 - 28.09.2018 Wernigerode/Harz

09.10.2018 - 12.10.2018 Bremen

16.10.2018 - 19.10.2018 Hamburg

23.10.2018 - 26.10.2018 München

» [mehr Termine ...](#)

Ihr Vorteil: **Buch Rechtsprechungsübersicht zum Betriebsverfassungsrecht**

Der besondere Seminartipp

Einführung Betriebsverfassungsrecht I



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

» [Einführung Betriebsverfassungsrecht I](#) [Das Wichtigste für Ihren Einstieg in das Betriebsverfassungsrecht](#)

18.09.2018 - 21.09.2018 Weimar

25.09.2018 - 28.09.2018 Heringsdorf/Usedom

09.10.2018 - 12.10.2018 Willingen/Sauerland

16.10.2018 - 19.10.2018 Nürnberg

23.10.2018 - 26.10.2018 Timmendorfer Strand

» [mehr Termine ...](#)

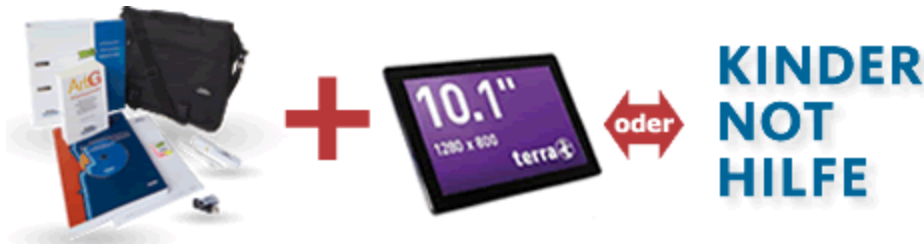
Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

Gratis im Seminar!

10-Zoll-Tablet mit WLAN und UMTS oder eine adäquate Spende an die Kinder-Nothilfe.

Außerdem praktische Business tasche gefüllt mit vielen praktischen Hilfsmitteln.

» Mehr Infos zum Starterkit



Praxistipp

Sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz - wie reagieren?



Losgetreten durch die #metoo-Debatte, wurde dieses Thema in den vergangenen Monaten häufig öffentlich diskutiert - sexuelle Belästigung findet jedoch seit vielen Jahren in zahlreichen Unternehmen statt. Nicht immer wird dann darüber auch gesprochen. Mit schweren Folgen für die Betroffenen und nachhaltigen Schäden für die Unternehmen.

Dabei haben alle Arbeitnehmer das Recht auf ein sicheres Arbeitsumfeld. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz untersagt jegliche sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und nimmt Arbeitgeber in die Pflicht, die Beschäftigten aktiv davor zu schützen. D. h. der Arbeitgeber muss **Präventiv- und Schutzmaßnahmen** ergreifen und darf nicht erst tätig werden, wenn es zu Übergriffen gekommen ist. Sie als Betriebsrat sind gefragt, diese gemeinsam mit dem Arbeitgeber zu initiieren und zu begleiten - im Sinne der Arbeitnehmer.

Die Betroffenen selbst machen leider häufig die Erfahrung, dass die erlebten Übergriffe nicht ernst genug genommen werden. Es scheint also so, dass einige Arbeitgeber ihre Schutzpflichten nicht kennen und die **Beschäftigten** zu wenig über ihre **Rechte** wissen. Leider sprechen auch viele Betroffene nicht über das Erlebte, teils aus Scham, aber auch weil sie keine wirkliche Hilfe erwarten.

Wie häufig sexuelle Belästigung in Unternehmen tatsächlich vorkommt, zeigt eine Umfrage der **Antidiskriminierungsstelle des Bundes** aus dem Jahr 2015. 50 % der dort befragten Arbeitnehmer gaben an, am Arbeitsplatz sexuelle Übergriffe selbst erlebt zu haben. Und 80 % wussten gar nicht, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, ihre Beschäftigten aktiv zu schützen. So verwundert es auch nicht, dass die Hälfte der Befragten keine Präventiv- und Schutzmaßnahmen kennt, die im eigenen Unternehmen gegen diese Form der Belästigung ergriffen wurden.

Zu diesem Thema scheint also noch viel Aufklärungsarbeit und Hilfestellung erforderlich zu sein. Sehr hilfreich kann dabei der **Leitfaden "Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz"** sein. Dieser wurde von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes herausgegeben. Beschäftigte, Betriebsräte und Arbeitgeber erhalten hier zahlreiche Informationen sowohl zu Rechten und Pflichten als auch zu Ursachen und möglichen Folgen.

Leitfaden: [Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?](#)

Hören Sie sich auch das Rundfunkinterview mit unserer Referentin Frau Martini zu diesem Thema an.

Inhouse-Service

Kollegen in Not



Know how für professionelle Beratungsgespräche

von **W. Sander**

Diplom-Ingenieur, Systemischer Berater, Coach, Mediator

Es ist betriebsrätlicher Alltag, dass Kolleginnen und Kollegen Sie um Hilfe und Unterstützung bitten. Die Themen, die dabei mitgebracht werden, sind meist sehr vielfältig und oft bestimmen Ärger, Wut oder Verletzung die mitgebrachte Situation. Die Ratsuchenden in solchen Situationen professionell zu beraten, ist keine leichte Aufgabe. Deshalb ist es wichtig, sich einmal näher mit dem Beratungsgespräch auseinanderzusetzen.

Worum geht es eigentlich? Der Einstieg ins Beratungsgespräch

Zu Beginn des Beratungsgesprächs ist es notwendig zu erarbeiten, um welche Fragestellungen es eigentlich geht. Gerade, wenn Emotionen im Spiel sind, wenn Wut oder Hilflosigkeit unser Denken überlagern, ist es Aufgabe des Beraters, die Sachebene herauszuarbeiten. Dem Ratsuchenden muss geholfen werden, sein Problem zu erkennen und zu strukturieren. Folgende Schritte sind hier hilfreich:

1. **Anlass?** Was ist der Auslöser für dieses Gespräch? Gibt es ein Ereignis, das dich dazu gebracht hat dieses Gespräch zu suchen?
2. **Anliegen?** Was ist dein Ziel, dein Wunsch, deine Hoffnung für dieses Gespräch? Welche Themen, Fragestellungen sollen wir uns anschauen?
3. **Auftrag?** Welche Wünsche hast du an den Betriebsrat in dieser Frage? Was soll ich dabei für dich tun?

Interessenvertretung und Beratung in einer Hand

Im Beratungsgespräch ist es auf der einen Seite notwendig zu erarbeiten, wo die Fragestellung die Rolle der Interessenvertretung berührt. Wo also der Berater als Betriebsrat gefragt ist, z. B. in seiner Kontrollfunktion für BetrVG, Arbeitsrecht und Betriebsvereinbarungen. Und auf der anderen Seite zu schauen, wie kann der Ratsuchende persönlich unterstützt werden, sein Problem zu lösen.

Vom Problem zur Lösung

Ratsuchende sind manchmal in einer Art „Problemtrance“. Das Problem ist so belastend, dass ein Blick nach vorne, nach Veränderung, nach Lösung im Moment nicht möglich scheint. Aufgabe des Beraters ist es jetzt, den Ratsuchenden wieder auf Abstand zum Problem zu bringen. Ihn wieder handlungsfähig zu machen. Für solch eine Lösungsorientierung können folgende Fragen hilfreich sein:

- Gab es schon ähnliche Situationen? Wie sind die gelöst worden?
- Was hast du in ähnlichen Situationen unternommen?
- Wie könnte ein erster Schritt in die positive Richtung aussehen?
- Wie sähe denn die Situation aus, wenn das Problem gelöst wäre?
- Woran würdest du merken, dass das Problem gelöst ist?

Das sind einige Aspekte, die Ihnen helfen, professionelle Beratungsgespräche zu führen. Viel mehr lernen und trainieren Sie in unseren Inhouse-Seminaren zur Gesprächskompetenz:

Seminartipps:

» **Gesprächsführung und Kommunikation in der Betriebsratsarbeit**

Empfohlene Veranstaltungsdauer: 2 Tage

» **Systemische Beratungskompetenz für Arbeitnehmervertreter**

Empfohlene Veranstaltungsdauer: 3 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 ...**

BR-Lexikon

Einblicks-/Einsichtsrecht



Effektiv kann der Betriebsrat nur mitsprechen, wenn er auch Kenntnis über vielfältige Abläufe im Unternehmen hat. Um dies zu gewährleisten, sieht das Betriebsverfassungsrecht Informations- und Einsichtsrechte vor.

In § 80 Abs. 2 S. 2 BetrVG ist z. B. geregelt, dass der Arbeitgeber „auf Verlangen“, die zur Durchführung der Betriebsratsaufgaben erforderlichen Unterlagen, zur Verfügung stellen muss.

§ 34 Abs. 3 BetrVG bestimmt, dass die Mitglieder des Betriebsrats das Recht haben, die Unterlagen des Betriebsrats und seiner Ausschüsse jederzeit einzusehen. Das Einsichtsrecht ist ohne zeitliche Beschränkung zu gewähren („jederzeit“) und gilt für jedes einzelne Betriebsratsmitglied, unabhängig davon, ob es sich um den BR-Vorsitzenden oder einfaches Mitglied handelt. Anderweitige sachliche Voraussetzungen sind nicht erforderlich.

Wem steht wann das Recht zu?

Das Einsichtsrecht nach § 80 Abs. 2 S. 2, 2. Halbsatz BetrVG unterliegt den Grenzen der allgemeinen Regelung des § 80 Abs. 2, S.2, 1. Halbsatz BetrVG. Es muss also zur Durchführung einer Aufgabe des Betriebsrats erforderlich sein (Aufgabenbezug). Dies ist i. d. R. vor dem Hintergrund des § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG unproblematisch, wonach der Betriebsrat umfassend darüber zu wachen hat, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze und Tarifverträge eingehalten bzw. durchgeführt werden.

In der Vorschrift des § 34 Abs. 3 BetrVG ist geregelt, dass lediglich die BR-Mitglieder das Einsichtsrecht haben. Davon ausgenommen sind grundsätzlich Personen, die allgemein oder im speziellen Fall berechtigt sind, an Betriebsratssitzungen teilzunehmen. Darunter würden beispielsweise der Arbeitgeber, die JAV-Mitglieder und die Schwerbehindertenvertretung fallen.

Ersatzmitglieder sind dann zur Einsicht berechtigt, wenn bereits ein Verhinderungsfall eines ordentlichen Mitglieds vorliegt oder sie sich auf einen solchen Vertretungsfall vorbereiten.

Unterlagen zur Einsichtnahme:

Gegenstand der Einsichtnahme dürfen ausschließlich Unterlagen des Betriebsrats sein. Darunter fallen schriftliche Aufzeichnungen und Materialien, die der Betriebsrat/ein Ausschuss angefertigt hat oder ihm zur ständigen Verfügung bereitstehen (Listen, Betriebsvereinbarungen usw.). Daneben besteht auch ein elektronisches Leserecht sämtlicher Daten und der E-Mails des Betriebsrats.

Gleiches gilt für Akten der **Ausschüsse** des Betriebsrats, ungeachtet dessen, ob ihnen Aufgaben zur selbstständigen Erledigung übertragen wurden oder sie Beschlüsse des Betriebsrats vorbereiten.

Einschränkung

Berücksichtigt werden muss aber, dass durch die Einsichtnahme die Arbeit des Betriebsrats und seiner Ausschüsse nicht behindert wird und sie nicht missbräuchlich ausgeübt wird.

Zu beachten ist auch, dass dieses Recht weder durch eine Geschäftsordnung, noch durch einen Beschluss des Betriebsrats ausgehebelt werden kann.

Wichtig ist zudem, dass das Betriebsratsmitglied keinen Anspruch auf Überlassung oder Zurverfügungstellung der einzusehenden Unterlagen hat. Zulässig ist es jedoch, sich Notizen anzufertigen. Eine Ausnahme ist allerdings für den Fall zu machen, in dem die Geheimhaltungspflicht aus § 79 BetrVG betroffen ist.

Sollte der Arbeitgeber einem BR-Mitglied ordnungsgemäß Einsicht gewährt haben, kann von ihm nicht verlangt werden, dies auf Wunsch einzelner Mitglieder zu wiederholen. Sollten die Unterlagen beim Betriebsrat nicht mehr auffindbar sein, hat das BR-Mitglied Anspruch auf Auskunft über deren Verbleib.

Welche Konsequenzen hat die Verweigerung der Einsichtnahme?

Sollte dem Betriebsrats-Mitglied die Einsichtnahme nicht gestattet werden oder diese gar verhindert werden, kann dies einen Fall grober Pflichtverletzung nach § 23 Abs. 1 BetrVG darstellen, mit der Folge des Ausschlusses aus dem Betriebsrat bzw. der Auflösung des Betriebsrats.

Weitere Fälle

Ergänzend sei noch darauf hingewiesen, dass sich das Einblick- oder Einsichtsrecht des Betriebsrats oft nicht unmittelbar und eindeutig aus dem Wortlaut des Gesetzes ergibt. So hat z. B. im Fall der **Personalplanung** nach § 92 BetrVG der Arbeitgeber den Betriebsrat über die gesamte Personalplanung rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und ihm **Einblick (keine Überlassungspflicht)** in die zugrunde gelegten Unterlagen zu gewähren. Vorschläge des Betriebsrats zur Personalplanung gemäß § 92 Abs. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber in seine Überlegungen einzubeziehen. Benötigt der Betriebsrat Unterlagen oder Informationen, um sein Beratungsrecht und sein Vorschlagsrecht ausüben zu können, so hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat auch diese zur Verfügung zu stellen, soweit vorhanden. Dann muss der Betriebsrat aber mitteilen, warum er die begehrten Unterlagen zur Ausübung seines Beratungs- oder Vorschlagsrechts benötigt.

Beispiel:

Der Betriebsrat begehrt eine aufgeschlüsselte Auskunft über die einzelnen Lohnbestandteile der Bruttogehälter der Arbeitnehmer, also tarifliche Gehaltsgruppe, etwaige Zulagen etc.

Der Arbeitgeber gewährt Einblick in die Listen über die Bruttogehälter gemäß § 80 Abs. 2 S. 2 2. Halbsatz BetrVG. Der Betriebsrat hält dies nicht für ausreichend und beharrt auf die begehrte aufgeschlüsselte Auskunft. Als Aufgaben kommen vor allem die Mitbestimmungsrechte gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 BetrVG in Betracht. Die begehrte Aufschlüsselung ist auch erforderlich, weil die Bruttogehaltslisten alleine keinen Aufschluss darüber geben, ob außertarifliche Zulagen gewährt werden, für die ein Mitbestimmungsrecht bestünde.

Der Betriebsrat kann seinen Informationsanspruch im Beschlussverfahren geltend machen.

Ein stattgebender Beschluss könnte theoretisch im Wege der Zwangsvollstreckung durch die Auferlegung eines Zwangsgelds gemäß § 888 ZPO durchgesetzt werden. Regelmäßig sollte dies allerdings in Hinblick auf das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit überzogen und nicht erforderlich sein.

Verstößt der Arbeitgeber im Einzelfall grob gegen seine Verpflichtungen, den Betriebsrat zu informieren, hat der Betriebsrat die Möglichkeit, seine Ansprüche nach § 23 Abs. 3 BetrVG durchzusetzen.

Nach § 121 BetrVG handelt ein Arbeitgeber ordnungswidrig, wenn er die in § 121 BetrVG ausdrücklich aufgeführten Informationsrechte nicht oder nicht wahrheitsgemäß, unvollständig oder verspätet erfüllt.

Aktuelle Seminare

Seminare für wiedergewählte BR-Mitglieder

» **Ausländische Mutter - deutsche Tochter
Mitbestimmung trotz Globalisierung: So sichern
Sie Ihre Rechte!**

20.11.2018 - 23.11.2018 Nürnberg
Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

» **Entgeltgestaltung außerhalb von
Tarifverträgen**

24.09.2018 - 28.09.2018 Bansin/Usedom
19.11.2018 - 23.11.2018 Frankfurt/Main
Ihr Vorteil: Buch **Ziel- und
Leistungsvereinbarungen**
Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

» **Außendienst I**

**Grundlagen für eine erfolgreiche
Interessenvertretung**

27.11.2018 - 30.11.2018 Garmisch-Partenkirchen
Ihr Vorteil: Buch **Angestellte im Außendienst**
Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

» **Betriebsvereinbarungen I**

Gesetzliche Regeln kennen und nutzen

18.09.2018 - 21.09.2018 Hamburg
16.10.2018 - 19.10.2018 Konstanz/Bodensee
11.12.2018 - 14.12.2018 Berlin
Ihr Vorteil: Buch **Die Betriebsvereinbarung**
Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

» **Leiharbeit, Arbeitnehmerüberlassung,
Werkverträge**

Kritischer Einsatz von Drittpersonal im Betrieb
18.09.2018 - 21.09.2018 München
04.12.2018 - 07.12.2018 Berlin
Ihr Vorteil: Buch **Leiharbeit**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminarartikel anklicken!



» **Alle Seminare in München**

» **Informations- und Öffentlichkeitsarbeit des
Betriebsrats I**

18.09.2018 - 21.09.2018 Weissenhäuser Strand
16.10.2018 - 19.10.2018 Traben-Trarbach/Mosel
06.11.2018 - 09.11.2018 München
04.12.2018 - 07.12.2018 Berlin
Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

» **Arbeits- und Organisationspsychologie für
Betriebsräte I
Das Erleben und Verhalten des Menschen bei
der Arbeitstätigkeit**

18.09.2018 - 21.09.2018 Timmendorfer Strand
27.11.2018 - 30.11.2018 Köln
Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

Seminare für neue BR-Mitglieder und Arbeitnehmervertreter

NEU! » **Der BRV-Kompass
Kompaktausbildung für BR-Vorsitzende und
Stellvertreter in 4 Modulen**

Modulreihe Münster

12.11.2018 - 16.11.2018 Münster
04.02.2019 - 08.02.2019 Münster
08.04.2019 - 12.04.2019 Münster
17.09.2018 - 21.09.2018 Münster

Modulreihe Berlin

22.10.2018 - 26.10.2018 Berlin
10.12.2018 - 14.12.2018 Berlin
11.03.2019 - 15.03.2019 Berlin
20.05.2019 - 24.05.2019 Berlin

NEU: » **JAV-Wahl 2018**

Erfolgreich wählen - Fehler vermeiden

12.09.2018 - 14.09.2018 München
26.09.2018 - 28.09.2018 Hamburg
10.10.2018 - 12.10.2018 Mainz
Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

Ihr Vorteil: **Persönlicher Wahlexperte**

» **Wirtschaftsausschuss I**

17.09.2018 - 21.09.2018 Hamburg
08.10.2018 - 12.10.2018 Dresden
15.10.2018 - 19.10.2018 Essen
22.10.2018 - 26.10.2018 Freiburg
05.11.2018 - 09.11.2018 Berlin

» **mehr Termine ...**

Ihr Vorteil: **Starter-Kit**



» **Informationen zur Kinderbetreuung**

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



» **Unsere Seminare mit Kinderbetreuung**

» **Arbeitsrecht - Kompakt I**

Ihr Schnell-Einstieg in das Arbeitsrecht

24.09.2018 - 28.09.2018 Köln
15.10.2018 - 19.10.2018 Berlin
22.10.2018 - 26.10.2018 München
05.11.2018 - 09.11.2018 Berlin
12.11.2018 - 16.11.2018 Köln

Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

» **Wirtschaftsausschuss - Kompakt I
Ihr Schnell-Einstieg in die Arbeit des
Wirtschaftsausschusses**

17.09.2018 - 21.09.2018 Traben-Trarbach/Mosel

15.10.2018 - 19.10.2018 Bernau am Chiemsee

12.11.2018 - 16.11.2018 Lübeck

10.12.2018 - 14.12.2018 Dresden

Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken!

» **mehr Termine ...**

Ihr Vorteil: **Starter-Kit inkl. Buch**

Rechtsprechungsübersicht zum Arbeitsrecht

Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

Betriebsrat verhindert wegen zu hohen Arbeitsaufkommens

Arbeitgeber und Betriebsrat streiten, um den Ersatz
der Kosten für die Teilnahme des
Betriebsratsvorsitzenden an einer
Schulungsveranstaltung für Betriebsräte. Der
Entsendebeschluss wurde in einer
Betriebsratssitzung gefasst, bei der sieben von neun
Mitglieder anwesend waren. Der
Betriebsratsvorsitzende war der Ansicht, dass die
Nichtteilnahme an der Sitzung wegen des hohen
Arbeitsaufkommens keine Verhinderung darstelle
und hat deshalb keine Ersatzmitglieder geladen.
War dies eine Fehleinschätzung?

**LAG Hamm, Beschluss vom 08.12.2017, 13 TaBV
72/17**

» [Lesen Sie weiter ...](#)

Seminartipp:

» **Fit für den Betriebsratsvorsitz I**

17.09.2018 - 21.09.2018 München

08.10.2018 - 12.10.2018 St. Peter-Ording/Nordsee

22.10.2018 - 26.10.2018 Freiburg

26.11.2018 - 30.11.2018 Hamburg

03.12.2018 - 07.12.2018 Leipzig

» **mehr Termine ...**

Gratis: » **Starter-Kit**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken!

Impressum & Kontakt

Haben Sie noch Fragen?

Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail:

admin@poko.de

Hat Ihnen unser Newsletter gefallen? Dann
empfehlen Sie ihn weiter.

[Hier anmelden für diesen Newsletter](#)

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

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



Impressum

Poko Newsletter für Betriebsräte

Poko-Institut
Heidrun und Hans Dieter Rieder
Kaiser-Wilhelm-Ring 3a
48145 Münster

» info@poko.de

» www.poko.de

**Redaktionsteam Poko Newsletter für
Betriebsräte:**

» redaktion@poko.de

Tel. 0251 1350-1414

Fax 0251 1350-500

Erscheinungstag: 03.09.2018

Nächste Ausgabe: 01.10.2018

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

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

