



Newsletter für Betriebsräte

INHALT

Frage des Monats

- » Was ist zu beachten, wenn Teilzeitkräfte an ganztägigen Betriebsratsschulungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG teilnehmen?

Schwerpunktthema

- » Arbeit richtig verteilen und managen!

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Können Videoaufnahmen im Kündigungsschutzprozess verwendet werden?
- » II. Eine Prämie für Streikbrecher?
- » III. Sind Fahrten zur täglichen auswärtigen Arbeitsstelle als Arbeitszeit zu vergüten?

Wissenswertes

- » Öffentlichkeitsarbeit des Betriebsrats

Der besondere Seminartipp

- » Neues Arbeits- und Sozialrecht 2019

Praxistipp

- » Mitbestimmung in Sozialen Angelegenheiten

Inhouse-Service

- » Überalterte Betriebsräte

BR-Lexikon

- » Initiativ- und Vorschlagsrecht

Aktuelle Seminare

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

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » Freistellung für ehrenamtlichen Einsatz?

Liebe Leserin, lieber Leser,



die schönen Tage sind vorbei und der Herbst beginnt. Jetzt stellen Sie sich vor, Ihr Arbeitgeber würde von Ihnen eine private Handynummer verlangen, um Sie im Notfall auch außerhalb der Dienstzeiten zu erreichen. Wie würden Sie reagieren? Eine zweifellos schwierige Situation, die wir in unsere Frage des Monats genauer beleuchten wollen.

Fast jeder Betriebsrat steht vor dem Problem, Betriebsratstätigkeit und Job unter eine Hut bringen zu müssen. Wie es Ihnen gelingt, die Mehrarbeit richtig zu verteilen und zu managen, erfahren Sie in unserem Themenschwerpunkt.

Wie man als Betriebsrat Öffentlichkeit herstellt, um entweder die eigene gute Arbeit zu vermarkten oder Druck auf den Arbeitgeber auszuüben, können Sie in unserer Rubrik Wissenswertes erfahren.

Ich wünsche Ihnen jedenfalls viel Spaß beim Stöbern in unserem Newsletter und einen schönen Start in den Herbst.

Ihr Thomas Ramm

Syndikusrechtsanwalt und Leiter des Bereichs Rechtsreferenten



PS: In der kommenden Woche wird unser aktuelles Seminarprogramm 2019 per Post zugestellt.

» **Alle Termine für 2019 sind online.**



Frage des Monats

Was ist zu beachten, wenn Teilzeitkräfte an ganztägigen Betriebsratsschulungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG teilnehmen?



Zu den Aufgaben des Betriebsrats gehört es, die Interessen der unterschiedlichen Arbeitnehmer im Betrieb zu wahrzunehmen. Hierbei ist es vom Vorteil, wenn im Gremium selbst die unterschiedlichen Gruppen im Betrieb vorhanden sind. Eine wichtige Gruppe stellen hierbei immer auch die Teilzeitkräfte da, auch diese sollten im Gremium vertreten sein um die Interessen der Belegschaft angemessen zu vertreten. Aber wie sieht es aus, wenn Teilzeitkräfte an einer ganztägigen Schulung nach § 37 Abs. 6 BetrVG teilnehmen? Hiermit beschäftigen wir uns in unser aktuellen Frage des Monats.

» [Lesen Sie weiter ...](#)

Für **alle Betriebsratsmitglieder** stellen sich im Zusammenhang mit der Teilnahme an Schulungsveranstaltungen gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG insbesondere Fragen zu ihren Ansprüchen auf

- Befreiung von der beruflichen Tätigkeit zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Betriebsratsarbeit. In diesem Fall: Schulung (§ 37 Abs. 6 und 2 BetrVG),
- Entgeltfortzahlung während der Befreiung (§ 37 Abs. 6 und 2 BetrVG), u.a. auch auf die Zahlung etwaiger Nebenbezüge und Zuschläge, wie z. B. Mehrarbeitszuschläge,
- Ausgleich in Form von Arbeitsbefreiung, wenn ein Schulungsbesuch aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist (§ 37 Abs. 6 und 3 BetrVG), und zwar vor Ablauf eines Monats unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Hilfsweise ist die aus betrieblichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten.

Für in Teilzeit beschäftigte Betriebsratsmitglieder ist bei Teilnahme an ganztägigen Betriebsratsschulungen besonders interessant, welchen Anspruch auf Freizeitausgleich sie für Zeiten einer Betriebsratsschulung nach § 37 Abs. 6 BetrVG haben, die außerhalb ihrer Arbeitszeit liegen.

Das BAG hat dazu u. a. mit Urteil vom 16. Februar 2005 - 7 AZR 330/04 - entschieden:

Ein **teilzeitbeschäftigtes Betriebsratsmitglied** hat zum Ausgleich für die außerhalb seiner Arbeitszeit erfolgte Teilnahme an einer erforderlichen Betriebsratsschulung nach § 37 Abs. 6 Satz 1 und 2 in Verbindung mit § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Nach § 37 Abs. 6 Satz 2 2. Halbsatz BetrVG ist der Ausgleichsanspruch - unter Berücksichtigung einer nach § 37 Abs. 2 BetrVG gewährten Arbeitsbefreiung - begrenzt auf die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers an dem jeweiligen Schultag.

Für die Begrenzung des Ausgleichsanspruchs ist grundsätzlich die betriebsübliche Arbeitszeit vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer maßgeblich. Ist diese im Betrieb nicht einheitlich, sondern für verschiedene Abteilungen oder Arbeitnehmergruppen unterschiedlich festgelegt, kommt es auf die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers der Abteilung oder Arbeitnehmergruppe an, der das teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglied angehört.

Ausgleichspflichtig im Sinne von § 37 Abs. 6 Satz 1 und 2 in Verbindung mit § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG sind nicht nur die reinen Schulungszeiten, sondern auch die während des Schultags anfallenden Pausen sowie die zur Teilnahme an der Schulung notwendigen Reisezeiten.

Eva-Maria Bendick

Ass. jur.

Schwerpunktthema

Arbeit richtig verteilen und managen!



von **Thomas Ramm**
Syndikusrechtsanwalt, Justitiar, Abteilungsleiter

Der Betriebsrat und seine Ausschüsse

Besonders nach der Wahl steht jeder Betriebsrat vor einer Menge Aufgaben. Je größer der Betriebsrat, umso wichtiger sind gute Arbeitsstrukturen. Bei mehr als neun Mitgliedern müssen die laufenden Geschäfte des Betriebsrats sogar durch einen Betriebsausschuss geführt werden (§ 27 BetrVG). In Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat zudem Ausschüsse und Arbeitsgruppen bilden und diesen bestimmte Aufgaben übertragen (§§ 28, 28a BetrVG)

Der Betriebsausschuss

Gemäß § 27 Abs. 1 BetrVG muss bei einer Betriebsratsgröße von mindestens 9 Mitgliedern ein Betriebsausschuss gebildet werden. Dieser führt die laufenden Geschäfte des Betriebsrats, bereitet Sitzungen und Beschlüsse vor, beschafft notwendige Unterlagen und Auskünfte, erledigt den Schriftverkehr, etc. Sinn dieses „Gremiums im Gremium“ ist es, die Handlungsfähigkeit sehr großer Gremien zu gewährleisten. Durch Beschluss des Betriebsrats können dem Betriebsausschuss auch weitere Aufgaben übertragen werden (§ 27 Abs. 2 Satz 2 BetrVG), so z. B. die Wahrnehmung von Teilnehmungsrechten des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen - jedoch nicht der Abschluss von Betriebsvereinbarungen.

Zusammensetzung und Größe des Betriebsausschusses

Ständige Mitglieder im Betriebsausschuss sind nach dem Gesetz der Betriebsratsvorsitzende und dessen Stellvertreter. Weitere Mitglieder des Betriebsrats werden durch geheime Wahl entsprechend hinzugewählt. Vorgegeben ist folgende Personenzahl (§ 28 BetrVG):

9 bis 15 Betriebsratsmitglieder -> 3 weitere Ausschussmitglieder,
17 bis 23 Betriebsratsmitglieder -> 5 weitere Ausschussmitglieder,
25 bis 35 Betriebsratsmitglieder -> 7 weitere Ausschussmitglieder,
37 oder mehr Betriebsratsmitglieder -> 9 weitere Ausschussmitglieder.

Weitere Ausschüsse

Neben dem Betriebsausschuss können im Sinne einer effektiveren Arbeitsteilung weitere Ausschüsse gebildet werden. Diesen können dann unterschiedliche Aufgaben zugeteilt sein (z. B. Fragen der Arbeitssicherheit oder Aus- und Fortbildung). Lediglich der Betriebsausschuss hat eine gesetzlich definierte Aufgabe, nämlich - wie oben bereits erwähnt - das Führen der laufenden Geschäfte. Welche Ausschüsse gebildet werden, welche Aufgaben die einzelnen Ausschüsse haben und welche Mitglieder in den Ausschuss berufen werden, bestimmt hier allein der Betriebsrat. Auch inwieweit Ausschüsse ihre Angelegenheiten selbstständig erledigen und entscheiden, wird vom Betriebsrat festgelegt. Dabei gilt wiederum: Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung kann vom Betriebsrat grundsätzlich nicht auf einen Ausschuss übertragen werden.

ACHTUNG:

Bei der Übertragung von Aufgaben muss darauf geachtet werden, dass dem Betriebsrat ein "Kernbereich" der gesetzlichen Befugnisse verbleibt, schließlich hat die Belegschaft einen Betriebsrat und nicht verschiedene Ausschüsse gewählt.

Voraussetzung für die Gründung weiterer Ausschüsse - Festlegen der Aufgaben

Da für die Errichtung eines Betriebsausschusses eine Mindestanzahl von 9 Betriebsratsmitgliedern Voraussetzung ist, kommt dies einer Betriebsgröße von mindestens 201 Arbeitnehmern gleich. Darunter kann der Betriebsrat zwar keinen Betriebsausschuss bilden, stattdessen aber z. B. einen geschäftsführenden Ausschuss, der für die laufenden Geschäfte hauptverantwortlich ist. Ein Übertragen von Aufgaben zur selbstständigen Erledigung ist jedoch nicht möglich.

Für die Einrichtung weiterer Ausschüsse ist immer ein vorangegangener Beschluss des Betriebsrats nötig. Darin müssen die Aufgaben des Ausschusses genau aufgezeigt und festgelegt werden. Auch in welchem Rahmen der jeweilige Ausschuss die Aufgaben übernehmen soll (vorbereitend oder selbstständig), muss aus dem Beschluss hervorgehen.

Einer Zustimmung seitens des Arbeitgebers bedarf es bei der Errichtung von Ausschüssen NICHT - die endgültige Entscheidung über deren Notwendigkeit trifft der Betriebsrat allein.

Arbeitsgruppen gemäß § 28a BetrVG

Neben Ausschüssen kann der Betriebsrat Aufgaben auf Arbeitsgruppen übertragen. So kann sich der Betriebsrat fachliche Unterstützung aus der Belegschaft holen und sie gleichzeitig involvieren.

Arbeitsgruppen können die ihnen übertragene Aufgabe dann eigenverantwortlich durchführen. Voraussetzung zur Übertragung von Aufgaben auf Arbeitsgruppen sind mindestens 101 Beschäftigte im Unternehmen. Als Aufgaben bieten sich meist Dinge an, die innerhalb eines gewissen Zeitraums abgeschlossen werden sollen, wie z. B. das Ausgestalten der Arbeitszeit gemeinsam mit dem Arbeitgeber. Hier könnte eine Arbeitsgruppe gegebenenfalls selbstständig gute Ergebnisse erzielen und diese dann vereinbaren. Kann innerhalb dieser Verhandlung keine Einigung erzielt werden, geht die Aufgabe wieder an den Betriebsrat zurück.

Fazit

Die Gründung von Ausschüssen ist für den Betriebsrat eine gute Möglichkeit, einzelne Themen gezielt zu bearbeiten oder Aufgaben und Projekte effektiv zu verteilen. In Betrieben mit sehr großen Gremien wird der Betriebsrat ohnehin nicht um die Bildung von Ausschüssen und Arbeitsgruppen herumkommen. Es sollte aber immer auch gründlich darüber nachgedacht werden, wieviel Macht und Kompetenzen auf diese Gremien übertragen werden. Die letzte Entscheidungshoheit jedenfalls muss immer beim gewählten Betriebsrat liegen.

Seminartipp:

» [Fit im Betriebsausschuss](#)

16.10.2018 - 19.10.2018 Münster

27.11.2018 - 30.11.2018 Sonthofen/Allgäu

Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

Ihr Vorteil: Buch **Rechtsprechungsübersicht zum Betriebsverfassungsrecht**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Aktuelle Entscheidungen

I. Können Videoaufnahmen im Kündigungsschutzprozess verwendet werden?

In einem Tabak- und Zeitschriftenhandel ist eine offene Videoüberwachung installiert. Bei einer vorgenommenen Auswertung der Videoaufzeichnungen will der Beklagte festgestellt haben, dass die Klägerin vereinnahmte Gelder nicht in die Kasse gelegt hat. Der Beklagte kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis fristlos. War die Videoüberwachung rechtmäßig? Oder steht die seit dem 25. Mai 2018 geltenden DSGVO einer gerichtlichen Verwertung der erhobenen personenbezogenen Daten der Klägerin entgegen?

BAG, Urteil vom 23. August 2018 - 2 AZR 133/18

Der Fall:

Die Klägerin war in einem Tabak- und Zeitschriftenhandel mit angeschlossener Lottoannahmestelle tätig. Dort hatte der Beklagte eine offene Videoüberwachung installiert. Mit den Aufzeichnungen wollte er sein Eigentum vor Straftaten sowohl von Kunden als auch von eigenen Arbeitnehmern schützen. Im 3. Quartal 2016 soll ein Fehlbestand bei Tabakwaren festgestellt worden sein. Bei einer im August 2016 vorgenommenen Auswertung der Videoaufzeichnungen will der Beklagte festgestellt haben, dass die Klägerin an zwei Tagen im Februar 2016 vereinnahmte Gelder nicht in die Kasse gelegt hat. Der Beklagte kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis fristlos.

Die Lösung:

Arbeitsgericht und LAG haben der Klage stattgegeben. Das BAG hat die Entscheidung des LAG aufgehoben und den Rechtsstreit zurückverwiesen.

- Ob die offene Videoüberwachung rechtmäßig war, muss das LAG noch feststellen.
- Sollte sie rechtmäßig gewesen sein, ist die Verarbeitung und Nutzung der Videosequenzen nach § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG alte Fassung zulässig gewesen. Die Beweismittel sind im Prozess verwertbar.
- Insbesondere war der Beklagte nicht verpflichtet, das Bildmaterial sofort auszuwerten. Er durfte hiermit solange warten, bis er dafür einen berechtigten Anlass sah.

Seminartipp:

» [Datenschutz und Mitarbeiterkontrolle II Effektive Durchsetzung von betrieblichem Datenschutz](#)

04.12.2018 - 07.12.2018 Potsdam

02.07.2019 - 05.07.2019 Berlin

08.10.2019 - 11.10.2019 Frankfurt/Main

03.12.2019 - 06.12.2019 München

Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

Ihr Vorteil: Buch **Arbeitnehmerdatenschutz für Betriebsräte**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

- Auch die seit dem 25. Mai 2018 geltende DSGVO steht einer gerichtlichen Verwertung der erhobenen personenbezogenen Daten der Klägerin nicht entgegen.

Hinweis für die Praxis:

Das **LAG Hamm** (Urteil vom 12.06.2017 - 11 Sa 858/16) hat seine Entscheidung mit **§ 6 b Absatz 5 BDSG alte Fassung** begründet.

Dort heißt es: "Die Daten (Anmerkung: der Beobachtung öffentlich zugänglicher Räume mit optisch-elektronischen Einrichtungen) sind unverzüglich zu löschen, wenn sie zur Erreichung des Zwecks nicht mehr erforderlich sind oder schutzwürdige Interessen der Betroffenen einer weiteren Speicherung entgegenstehen." Wegen der Intensität der Persönlichkeitsrechtsverletzung durch den Verstoß gegen den Datenschutz bestehe - so das LAG Hamm - ein Beweisverwertungsverbot. Die fraglichen Videosequenzen dürfen nicht mehr verwandt werden.

Dies sieht das BAG offensichtlich anders. Die Entscheidungsgründe müssen abgewartet werden. Zwar handelt es sich um einen "Altfall". **Denn seit dem 25.05.2018 gilt das neue BDSG, wo in § 4 die Videoüberwachung öffentlich zugänglicher Räume geregelt ist. Allerdings ist § 4 Absatz 5 BDSG neue Fassung vom Wortlaut her identisch mit § 6 b Absatz 5 BDSG alte Fassung.**

II. Eine Prämie für Streikbrecher?

Der Kläger ist als Verkäufer beschäftigt und nahm an von ver.di initiierten Streiks teil. Vor Streikbeginn versprach der Arbeitgeber allen Arbeitnehmern, die sich nicht am Streik beteiligen und arbeiten, die Zahlung einer Streikbruchprämie in Höhe von 200 bzw. 100 Euro pro Tag bei Vollzeitbeschäftigten zusätzlich zur Arbeitsvergütung. Der Kläger verlangt für die Tage der Teilnahme am Streik eine Prämie in Höhe von insgesamt 1.200 Euro unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung. Ist das gerechtfertigt?

BAG, Urteil vom 14. August 2018 - 1 AZR 287/17

Der Fall:

Der Kläger ist als Verkäufer beschäftigt und nahm an von ver.di initiierten Streiks teil. Vor Streikbeginn versprach der Arbeitgeber allen Arbeitnehmern, die sich nicht am Streik beteiligen und arbeiten, die Zahlung einer Streikbruchprämie in Höhe von 200 bzw. 100 Euro pro Tag bei Vollzeitbeschäftigten zusätzlich zur Arbeitsvergütung. Der Kläger verlangt für die Tage der Teilnahme am Streik eine Prämie in Höhe von insgesamt 1.200 Euro unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung.

Die Lösung:

Die Klage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg. In der Zusage der Prämienzahlung an alle arbeitswilligen Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber liegt zwar eine Ungleichbehandlung der streikenden und der nicht streikenden Beschäftigten. Diese ist aber gerechtfertigt. Der Arbeitgeber will mit der freiwilligen Sonderleistung betrieblichen Ablaufstörungen begegnen und damit dem Streikdruck entgegenwirken. Dies ist zulässig, auch wenn die Prämie den eigentlich geschuldeten Arbeitsverdienst um ein Mehrfaches übersteigt.

Hinweis für die Praxis:

Es bleibt abzuwarten, wo die Grenzen einer zulässigen Streikprämie liegen. Jedenfalls eine deutlich höhere Prämie als der zugrundeliegende Arbeitsverdienst ist, so das BAG, zulässig.

Übrigens: Ordnet der Arbeitgeber während des Arbeitskampfs Mehrarbeit gegenüber arbeitswilligen und nicht streikenden Mitarbeitern an, ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 87 Absatz 1 Nr. 3 BetrVG nicht zu beachten (vgl. BAG, Beschluss vom 20.03.2018 - 1 ABR 70/16). **Denn in diesem Fall ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats während des Arbeitskampfs suspendiert.**

III. Sind Fahrten zur täglichen auswärtigen Arbeitsstelle als Arbeitszeit zu vergüten?

Seminartipp:

» Aktuelle Rechtsprechung am Bundesarbeitsgericht

22.10.2018 - 26.10.2018 Erfurt

05.11.2018 - 09.11.2018 Erfurt

19.11.2018 - 23.11.2018 Erfurt

10.12.2018 - 14.12.2018 Erfurt

11.03.2019 - 15.03.2019 Erfurt

» [mehr Termine in 2019 ...](#)

Mit Gerichtsbesuch

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Seminartipp:

» Flexibilisierung von Arbeitszeit und Entlohnung

Grenzen erkennen - Mitarbeiter schützen - starke

Der Kläger ist als Aufzugs- und Inspektionsmonteur beschäftigt und ist Betriebsratsmitglied. Für die Wartung, Montage und Reparatur von Aufzugsanlagen stellt ihm die Beklagte ein mit den erforderlichen Werkzeugen und Ersatzteilen bestücktes Kraftfahrzeug zur Verfügung, das der Kläger auch privat nutzen darf. Der Kläger verlangt Arbeitsvergütung für die Fahrten zum ersten und vom letzten Kunden nach Hause. Hatte seine Klage Erfolg?

Mitbestimmung nutzen

13.11.2018 - 16.11.2018 Ulm

Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

Ihr Vorteil: Buch **Ziel- und Leistungsvereinbarungen**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

BAG, Urteil vom 25.04.2018 - 5 AZR 424/17

Der Fall:

Die Parteien streiten über eine Vergütung der Fahrten des Klägers von seiner Wohnung zum ersten Kunden des Arbeitstags und vom letzten zurück zur Wohnung. Der Kläger ist bei der Beklagten als Aufzugs- und Inspektionsmonteur beschäftigt und Betriebsratsmitglied. Für die Wartung, Montage und Reparatur von Aufzugsanlagen stellt ihm die Beklagte ein mit den erforderlichen Werkzeugen und Ersatzteilen bestücktes Kraftfahrzeug zur Verfügung, das der Kläger auch privat nutzen darf. Die Beklagte weist ihm monatlich die jeweils zu wartenden Aufzugsanlagen in Sammelaufträgen zu. Der Kläger kann im Wesentlichen frei einteilen, an welchen Tagen und in welcher Reihenfolge er welche Kunden aufsucht. Auf das Arbeitsverhältnis findet ein Tarifvertrag Anwendung, der für Montagetätigkeiten bestimmte Nah- und Fernauslösen vorsieht. Der Kläger verlangt Arbeitsvergütung für die Fahrten zum ersten und vom letzten Kunden nach Hause.

Die Lösung:

Die Klage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg.

Zwar sind die **Fahrtzeiten** zum ersten und vom letzten Kunden grundsätzlich vergütungspflichtige **Arbeitszeit**. Denn diese Zeiten dienen, anders als die Fahrt zum Betrieb bei einem im Innendienst beschäftigten Mitarbeiter, der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses, hier des Arbeitgebers, um die eigentliche Arbeit beim Kunden überhaupt erledigen zu können. Dies ist unabhängig davon, ob Fahrtantritt und -ende vom Betrieb des Arbeitgebers oder von der Wohnung des Arbeitnehmers aus erfolgen und gilt erst recht, wenn der Arbeitnehmer bei An- und Abreise ein Fahrzeug mit den für die auswärtige Tätigkeit erforderlichen Werkzeugen, Ersatzteilen usw. führen muss.

Nach dem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren **Tarifvertrag** müssen diese Zeiten jedoch nicht bezahlt werden. Stattdessen ist eine Auslöse zu zahlen.

Hinweis für die Praxis:

- Ob es sich auch um vergütungspflichtige Arbeitszeit handelt, wenn der Arbeitnehmer als **Beifahrer** etwa zur Baustelle mitfährt oder wenn er die **Bahn** oder ein **Flugzeug** nutzt, um zum Kunden zu fahren, hat das BAG nicht entschieden. In all diesen Fällen kann sich der Arbeitnehmer "entspannen", lesen oder schlafen "ohne arbeiten zu müssen". Hier war der Fall aber anders, da der Kläger selbst den Firmen-PKW steuern musste.
- In **Tarifverträgen** und **Arbeitsverträgen** kann geregelt werden, ob und gegebenenfalls wie solche Fahrtzeiten zu vergüten sind. Durch **Betriebsvereinbarung** kann dies wirksam nicht, jedenfalls nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers geregelt werden.

Wissenswertes

Öffentlichkeitsarbeit des Betriebsrats



Auf dem Schwarzen Brett sind die Zettel schon vergilbt oder sehen aus wie ein Mahnbescheid? Nur die älteren Kollegen können sich noch an die letzte Info-Mail des Betriebsrats erinnern? Und was macht der Betriebsrat überhaupt? Höchste Zeit für eine professionelle Öffentlichkeitsarbeit!

Betriebsratsarbeit findet häufig hinter geschlossenen Türen statt, umso wichtiger ist die Kommunikation mit den Kollegen. Der Betriebsrat als demokratisch gewähltes Gremium, ist seinen Wählern Informationen darüber schuldig, wie er sein Amt ausübt. Und Fakten, die geheim gehalten werden müssen, gibt es nur sehr wenige. Durch Öffentlichkeitsarbeit erzeugt der Betriebsrat Transparenz und Verständnis für seine Tätigkeiten und Aufgaben und schafft Vertrauen.

Welche Kommunikationsmittel gibt es?

Damit die Öffentlichkeitsarbeit zum Erfolg wird, sollte man im Vorfeld klären, welche Kommunikationsmittel und -wege im Betrieb zur Verfügung stehen.

- Die Betriebsversammlung (am besten unter einem ansprechenden Hauptthema) ist der klassische Weg der Öffentlichkeitsarbeit. Hier kann sich das Gremium präsentieren und die Interessen der Belegschaft vor Ort formulieren.
- Das persönliche, vertrauliche Gespräch mit den Kolleginnen und Kollegen ist ohnehin ein wesentlicher Bestandteil der BR-Arbeit, ob in der Sprechstunde oder beim Betriebsrundgang. Aber auch Gespräche mit Führungskräften gehören dazu.
- Infoblätter und Plakate zählen zu den Klassikern wirksamer Öffentlichkeitsarbeit
- E-Mail-Newsletter und Intranetseite: Soweit elektronische Kommunikation im Betrieb weit verbreitet oder üblich ist, hat auch der Betriebsrat Anspruch darauf, diese Medien zu nutzen.
- Eventuell haben nicht alle Kollegen problemlos Zugang zu elektronischen Medien, darum sollte das gute alte schwarze Brett nicht in Vergessenheit geraten. Alle Newsletter, Flugblätter und sonstige Nachrichten müssen dort unbedingt aufgehängt werden.
- WhatsApp, Facebook und Co.: Die Nutzung von Social Media-Kanälen bietet großes Potential, wirft jedoch auch eine Vielzahl von Problemen und Rechtsfragen auf. Zum Beispiel bei der Nutzung privater Endgeräte für betriebliche Belange oder bei der Einhaltung von Datenschutzstandards des Betriebsrats. Auch gehören nicht alle Informationen in die Internetöffentlichkeit! Hier sollte der Betriebsrat prüfen, ob im Gremium die notwendigen Kompetenzen vorhanden sind, um diese Kanäle erfolgreich zu nutzen.
- In einer Betriebsratszeitung hat der Betriebsrat die Möglichkeit, Themen ausführlicher darzustellen. Da sie sehr zeit- und kostenaufwändig ist, empfiehlt es sich, mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung über die Rahmenbedingungen zu treffen.

Informationen so gestalten, dass sie ankommen

Bei der schriftlichen Kommunikation ist es wichtig, sich mit dem Handwerkszeug auseinanderzusetzen, bevor es an die Umsetzung geht: dem Schreiben und Gestalten von Info-Texten.

Hier nur einige Tipps:

Für die Info-Texte gilt:

- Das Wichtigste zuerst, verwenden Sie einfache Sprache und vermeiden Sie Fach- und Fremdwörter.
- Fassen Sie sich kurz und finden Sie knackige Überschriften.
- Passen Sie ihre Texte an die Zielgruppe an

Bei der Gestaltung der Medien ist zu beachten:

- Einheitliche Gestaltungselemente erhöhen den Wiedererkennungswert, die einzelnen Medien können so ganz schnell dem Betriebsrat zugeordnet werden.
- Weniger ist mehr: Zu viele Schriftarten und -größen sind ungünstig, „Schmuckschriften“ sind meist weniger geeignet.
- Fotos und Karikaturen, aber auch Grafiken machen auf die Inhalte aufmerksam – doch Achtung bei den Nutzungsrechten.

Über was kann man informieren?

Nur wenn die Belegschaft weiß, welche Themen gerade anstehen, kann sie den Betriebsrat entsprechend unterstützen. Lenken Sie die Aufmerksamkeit Ihrer Zielgruppe auf die wichtige Arbeit des Gremiums und informieren sie regelmäßig über:

- Aktuelle Verhandlungen und die Ziele des Betriebsrats
- Themen in den Monatsgesprächen
- Angebote, z. B. Beratungsmöglichkeiten des Betriebsrats
- Allgemeine Aufgaben des Gremiums

- Rechtlich relevante Informationen
- Erreichbarkeit des Betriebsrats

Im Vorfeld sollte natürlich geprüft werden, ob es sich um vertrauliche Informationen handelt, über die eine Pflicht zum Stillschweigen besteht (personenbezogene Daten, Geschäftsgeheimnisse etc.). Ihr Erfolg als Betriebsrat basiert auch auf einer guten betrieblichen Öffentlichkeitsarbeit. Damit wecken Sie Interesse für Ihre Arbeit, bauen eine gute Beziehung zu Ihrer Belegschaft auf und sichern sich so deren Unterstützung. Wie gezielte Öffentlichkeitsarbeit gelingt und viele praktische Tipps erhalten Sie in unserem Seminar.

Seminartipp:

» Öffentlichkeitsarbeit des Betriebsrats Gute Ideen, wichtiges Handwerkszeug und überzeugende Strategien

06.11.2018 - 09.11.2018 München
04.12.2018 - 07.12.2018 Berlin
29.01.2019 - 01.02.2019 München
12.03.2019 - 15.03.2019 Hamburg
14.05.2019 - 17.05.2019 Weissenhäuser Strand/Ostsee
» [mehr Termine ...](#)

Als demokratisch gewählte Vertretung obliegt es dem Betriebsrat, die Wählerinnen und Wähler über seine Arbeit zu informieren und auf dem Laufenden zu halten. Öffentlichkeitsarbeit ist wichtig, denn sie erzeugt Transparenz und Verständnis für die Tätigkeiten und Aufgaben des Betriebsrats und schafft so Vertrauen. Teilen Sie Ihre Erfahrungen mit anderen Betriebsräten in unserem Forum:

» [Forum für Betriebsräte](#)

Der besondere Seminartipp

Neues Arbeits- und Sozialrecht 2019



Die Rechtsprechung der Arbeits- und Sozialgerichte in Deutschland, aber vor allem auch der Europäische Gerichtshof, beeinflussen in hohem Maße unser Arbeitsleben und unsere Arbeitsverhältnisse. Hinzu kommt eine Vielzahl neuer Gesetze, Verordnungen und Richtlinien. Sie als Betriebsrat, Personalrat oder Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen müssen sich zeitnah über die permanente Entwicklung unseres Rechtssystems informieren. Nur so können Sie Ihre Aufgaben sachgerecht und zielorientiert bewältigen und die gewonnenen Erkenntnisse umsetzen.

Unsere Tagesveranstaltung ist bereits für viele Arbeitnehmervertreter, die sich einen aktuellen und umfassenden Überblick über die wichtigsten Neuerungen im Arbeits-, Sozial- und Europarecht verschaffen möchten, zur unverzichtbaren Institution geworden. Unsere beiden Experten stellen die oft komplizierten rechtlichen und tatsächlichen Zusammenhänge zwischen den genannten Rechtsgebieten praxisnah, verständlich und abwechslungsreich dar. Im Vordergrund stehen dabei die jüngsten gesetzlichen Neuerungen, wichtige Entscheidungen der Gerichte und aktuelle Tendenzen in den jeweiligen Rechtsgebieten.



"Die Referenten bekommen von mir die beste Note für Souveränität und Witz."



"Große Klasse! Unterhaltsam und fachlich hervorragend!"



"Die Referenten sind ein Dreamteam: weitermachen auf Lebenszeit!"

Unser beliebter Klassiker!

» Neues Arbeits- und Sozialrecht 2019

16.01.2019 Frankfurt/Main
22.01.2019 Köln
29.01.2019 München
06.02.2019 Hamburg
12.02.2019 Stuttgart
» [mehr Termine in 2019 ...](#)

Praxistipp

Mitbestimmung in Sozialen Angelegenheiten



Beseler/Bopp/Grundmann

Auflage: 5. Auflage, September 2018
Verlag: Rieder Verlag
ISBN: 978-3-945260-68-5
Preis: 22.00 EUR

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats machen diesen in vielen Bereichen zu einer starken Vertretung der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber. Die Gegenstände des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten sind in § 87 Abs. 1 BetrVG umfassend geregelt und in Abs. 1 Nr. 1-13 aufgelistet. § 87 BetrVG gilt als "Herzstück" der Mitbestimmung des Betriebsrats.

Die Autoren geben in Teil 1 des Buches einen allgemeinen Überblick über die Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte des Betriebsrats, sowie deren Reichweite und Durchsetzung. Die Ausübung des Mitbestimmungsrechts wird ausführlich behandelt und die korrekten Verfahrensweisen erläutert. Dargestellt wird auch der Umgang mit rechtlichen Konflikten und die Grenzsetzung durch Gesetz und Tarifvertrag.

» [Der direkte Link zum Buch ...](#)

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

Inhouse-Service

Überalterte Betriebsräte - wie gelingt die Nachwuchsförderung



In einigen Jahren wird eine spürbare Verrentungs- und Pensionierungswelle den Arbeitsmarkt erreichen. Zugleich wird erwartet, dass die Bevölkerung bis zum Jahr 2050 um bis zu 12 Millionen Einwohner schrumpfen kann. Dies und die Anhebung des Renteneintrittsalters haben erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitswelt. Fehlendes Wissen über die Folgen des demografischen Wandels kann schon bald für viele Unternehmen zum echten Problem werden: Die Belegschaft altert, es stehen immer weniger qualifizierte Fachkräfte zur Verfügung, der Wissenstransfer von Alt zu Jung ist oftmals nicht gesichert.

Auch die zukünftigen Betriebsratsgremien laufen Gefahr zu überaltern und nicht entsprechende Nachrücker zu mobilisieren. "29 Prozent unserer Betriebsratsvorsitzenden sind älter als 55 Jahre", berichtet der Mitbestimmungsexperte Klaus Weiß von der IG BCE. "Bei den Freigestellten sind es 34 Prozent."

Es ist ein dringender Generationenwechsel einzuleiten, um die Auswirkungen einzudämmen und gegenzusteuern. Doch wie kann man den Verlust von Kontinuität und langjährig erworbenem Fachwissen verhindern, wenn die bevorstehende Welle von Altersabgängen aus den Arbeitnehmervertretungen eintritt? Zum Beispiel mit einer engeren Zusammenarbeit mit dem eigenen Arbeitgeber bei der Etablierung eines intelligenten Schulungskonzeptes auch für potentielle Betriebsräte im Unternehmen, um mögliche Nachfolger auf die Arbeit vorzubereiten. Kollegen, die sich schon länger in der "Warteschleife" befinden oder an unterschiedlichen Standorten verweilen, können im Vorfeld zusammengebracht werden. Ihnen kann Wissen vermittelt werden, sie können sich kennenlernen und frühzeitig Vertrauen aufbauen. Stichwort Vertrauen:

Im Betriebsverfassungsgesetz steht der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit der Betriebspartner - aber, wenn das zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gut funktionieren soll, muss es im Gremium auch gelebt und umgesetzt werden. Durch Vertrauen werden unter anderem Reizthemen sachlicher diskutiert und können bereits im Vorfeld in die richtigen Bahnen gelenkt werden. Solche Schulungen können beinhalten: wirtschaftliche und juristische Fragen, aber auch Verhandlungsführung, Teamarbeit, Kommunikation, Soft Skills. Eine Vertrauenskultur kann dafür sorgen, dass Mitglieder deren Ende der Amtszeit abzusehen ist, Aufgaben und Wissen bereits vorher an ihre Nachfolger übertragen - das ist keineswegs selbstverständlich.

Die Firma Evonik zum Beispiel lebt diese Kultur und hat, um einen fließenden Übergang in den Gremien zu erleichtern, sogar die Geschäftsordnungen von Gesamtbetriebsausschuss (GBA) und Gesamtwirtschaftsausschuss (GWA) so geändert, dass schon die designierten Nachfolger der derzeitigen Mitglieder teilnehmen dürfen. Auch die zukünftige GBR-Führung kann bereits heute bei Gesprächen mit dem Arbeitsdirektor des Konzerns oder bei wichtigen Verhandlungen dabei sein.

Natürlich muss auch der Vorstand, die Geschäftsführung mitspielen. "Bei Evonik zeichnet uns eine erfolgreich gelebte Kultur der Mitbestimmung aus", erklärt Evonik-Personalvorstand und Arbeitsdirektor Thomas Wessel. "Ich schätze unsere Betriebsräte als versierte und kompetente Gesprächs- und Verhandlungspartner." Es liege im Interesse des Unternehmens, dass die nächste Generation von Betriebsräten auf diese wichtige Aufgabe vorbereitet werde: "Um zukunftsfähig zu bleiben", sagt Wessel, "brauchen wir auf Arbeitnehmerseite auch langfristig verlässliche Partner auf Augenhöhe."

Wenn Sie die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber verbessern, mehr Vertrauen aufbauen sowie die Grundzüge der Partnerschaft kennenlernen möchten, gelangen Sie hier zu unserem Inhouse-Workshop.

Workshop: » **Grundsätze der Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber**

Empfohlene Veranstaltungsdauer: 2 Tage

» Inhalt, Kontakt und Angebot



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

Initiativ- und Vorschlagsrecht



Bedeutung des Initiativrechts

Wie der Name schon sagt, hat der Betriebsrat durch das Initiativrecht die Möglichkeit, selbst die Initiative gegenüber dem Arbeitgeber zu ergreifen. Er kann den Anstoß zu einer Einigung oder Neuregelung bestimmter Fragen im Betrieb geben. Darüber hinaus kann er bestimmte Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber verlangen.

Wann hat der Betriebsrat dieses Initiativrecht?

Natürlich kann der Betriebsrat in jeder aus seiner Sicht für den Betrieb zu lösenden oder zu entscheidenden Frage, auf den Arbeitgeber zugehen. Das Initiativrecht im Rahmen der obligatorischen Mitbestimmung mit der Erzwingbarkeit von Lösungen über die Einigungsstelle, besteht hingegen nur in wenigen Fällen.

Das Initiativrecht des Betriebsrats ist zu unterteilen in das allgemeine und das erzwingbare Initiativrecht.

Allgemeines Initiativrecht:

Das allgemeine Initiativrecht gilt für alle sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten, für die der Betriebsrat Handlungsbedarf sieht. Dabei bleibt sogar unberücksichtigt, ob dem Betriebsrat für die einzelne Maßnahme ein Beteiligungsrecht zusteht. Voraussetzung ist allerdings, dass ein konkreter Bezug zum Betrieb und seinen Arbeitnehmern besteht.

§ 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG regelt beispielsweise, dass der Betriebsrat im Rahmen seines allgemeinen Initiativrechts beim Arbeitgeber Maßnahmen zu beantragen hat, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen.

Im Zuge dessen besteht dann die Pflicht des Arbeitgebers, sich mit den Anträgen zu befassen und zu berücksichtigen. Diese gesetzliche Pflicht ergibt sich aus dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit.

Erzwingbares Initiativrecht

Von dem allgemeinen Initiativrecht des Betriebsrats ist das erzwingbare Initiativrecht zu unterscheiden.

Der Betriebsrat hat **im Zusammenhang mit seinen Mitbestimmungsrechten** in einigen Fällen ein eigenes **Initiativrecht** zur Regelung mitbestimmter Fragen. Das bedeutet, dass ein Initiativrecht nur erzwungen werden kann, wenn dem Betriebsrat durch Vorschriften im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) Mitbestimmungsrechte zustehen, z. B. § 87 Abs. 1 Nr. 1-13 BetrVG (soziale Angelegenheiten).

Im Gegenzug muss der Arbeitgeber auf die Initiative des Betriebsrats reagieren und nach einer Einigung streben.

Die **wichtigsten Fälle** sind:

- die Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb sowie die Urlaubsgewährung (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 und 5 BetrVG).
- die Aufstellung von Auswahlrichtlinien in Betrieben mit mehr als 500 Mitarbeitern für Einstellung, Versetzung, Eingruppierung, Kündigung, § 95 Abs. 2 BetrVG.
- die Anpassung beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten, § 97 Abs. 2 BetrVG.
- die Aufstellung eines Sozialplans nach § 112 Abs. 4 BetrVG.

Beispiel:

Im Betrieb B ist Mitarbeiter M, ein nach einer Alkoholerkrankung ausgeheilter Alkoholiker, tätig. Immer wieder kommt es zu Sticheleien, ausgelöst durch eine Gruppe anderer Mitarbeiter und M. Der Betriebsrat tritt an den Arbeitgeber heran und schlägt dem Arbeitgeber die Verhandlungen und den Abschluss einer „Mobbing- Präventionsbetriebsvereinbarung“ vor.

Mit diesem Vorschlag übt der Betriebsrat sein Initiativrecht aus. Der Betriebsrat hat sich mit Fragen des systematischen Anfeindens, Schikulierens oder Diskriminierens gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1, 7 BetrVG auseinanderzusetzen und initiativ zu werden, wenn ein entsprechender betrieblicher Anlass besteht.

Im Fall eines erzwingbaren Initiativrechts kann jedoch die Initiative sowohl vom Betriebsrat selbst, als auch vom Arbeitgeber ausgehen.

Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat über die zu treffende Regelung nicht einigen, entscheidet an ihrer Stelle die Einigungsstelle mit verbindlicher Wirkung auf Antrag (§ 87 Abs. 2, 91, 97 Abs. 2, 98 Abs. 4 BetrVG).

Vorschlagsrechte

Das Vorschlagsrecht steht dem Betriebsrat zu, wenn der Arbeitgeber nach dem BetrVG eine Beratungspflicht mit dem Betriebsrat auferlegt ist. Das Beratungsrecht ist ebenfalls ein Mitbestimmungsrecht.

Der Arbeitgeber muss dann eine Angelegenheit rechtzeitig mit dem Betriebsrat erörtern, dessen Meinung einholen und in die Überlegungen vor seiner Entscheidung einbeziehen und gegenseitig abwägen.

Beispiele:

- § 90 Abs. 2 BetrVG: *Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat über die Planung von z. B. Neu-, Um- und Erweiterungsbauten oder von technischen Anlagen etc. zu beraten sowie über deren Auswirkungen auf die Arbeitnehmer.*
- § 111 BetrVG: *Der Arbeitgeber hat alle geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft haben können.*

Zu beachten ist hier allerdings, dass der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, die Vorschläge des Betriebsrats umzusetzen. Anders als das o. g. erzwingbare Initiativrecht kann also die Einigungsstelle nicht angerufen werden, sollte es zum Streit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat kommen.

Seminare für wiedergewählte BR-Mitglieder

» Aufsichtsrat I Grundlagen, Rechte und Pflichten, Haftungsfragen

09.10.2018 - 12.10.2018 Hamburg
11.12.2018 - 14.12.2018 Köln
19.02.2019 - 22.02.2019 München
02.07.2019 - 05.07.2019 Hamburg
08.10.2019 - 11.10.2019 Frankfurt/Main

» Einführung Betriebsverfassungsrecht III Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte in der Praxis

22.10.2018 - 26.10.2018 Frankfurt/Main
05.11.2018 - 09.11.2018 Hamburg
05.11.2018 - 09.11.2018 Bad Aibling
12.11.2018 - 16.11.2018 Freiburg
19.11.2018 - 23.11.2018 Essen

» mehr Termine in 2019 ...

Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**
Ihr Vorteil: Buch **Rechtsprechungsübersicht zum
Betriebsverfassungsrecht**

» Europarecht für Betriebsräte Die Rechtsprechung des EuGH in der betrieblichen Praxis

15.10.2018 - 19.10.2018 Trier
08.04.2019 - 12.04.2019 Trier
21.10.2019 - 25.10.2019 Trier

Mit Gerichtsbesuch

» 20 Tipps für erfolgreiche Betriebsräte

17.10.2018 - 19.10.2018 Stuttgart/Bad Cannstatt
11.12.2018 - 13.12.2018 Leipzig
26.02.2019 - 28.02.2019 Berlin
24.09.2019 - 26.09.2019 Frankfurt/Main

Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

Ihr Vorteil: Buch **Formular- und Musterhandbuch**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken!



Foto: Poko-Institut

» Alle Seminare in Berlin

» Mobbing I - wenn der Arbeitsplatz zum Albtraum wird Als Betriebsrat aktiv eingreifen

16.10.2018 - 19.10.2018 Aachen
13.11.2018 - 16.11.2018 Dresden
04.12.2018 - 07.12.2018 Berlin
19.02.2019 - 22.02.2019 Garmisch-Partenkirchen
09.04.2019 - 12.04.2019 Bonn

» mehr Termine in 2019 ...

» Wirtschaftsausschuss - Update Aktualisierung wirtschaftlicher Kenntnisse für Wirtschaftsausschuss und Betriebsrat

16.10.2018 - 19.10.2018 Berlin
04.12.2018 - 07.12.2018 Stuttgart
14.05.2019 - 17.05.2019 Berlin
17.09.2019 - 20.09.2019 Stuttgart/Bad Cannstatt
03.12.2019 - 06.12.2019 Hamburg

Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

Seminare für neue BR-Mitglieder und Arbeitnehmervertreter

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

16.10.2018 - 19.10.2018 Sellin/Rügen
23.10.2018 - 26.10.2018 Sonthofen/Allgäu
30.10.2018 - 02.11.2018 Berlin
06.11.2018 - 09.11.2018 München
13.11.2018 - 16.11.2018 Warnemünde/Ostsee

» mehr Termine in 2019 ...

Ihr Vorteil: » **Starter-Kit**

» Einführung Betriebsverfassungsrecht I Das Wichtigste für Ihren Einstieg in das Betriebsverfassungsrecht

16.10.2018 - 19.10.2018 Nürnberg
23.10.2018 - 26.10.2018 Frankfurt/Main
30.10.2018 - 02.11.2018 Rostock
06.11.2018 - 09.11.2018 Willingen/Sauerland
13.11.2018 - 16.11.2018 Münster

» mehr Termine auch in 2019 ...



Foto: Köln

» Alle Seminare in Köln

» Einführung Betriebsverfassungsrecht II
Betriebsverfassungsrecht sicher anwenden
16.10.2018 - 19.10.2018 Hamburg

Ihr Vorteil: » **Starter-Kit**

» **Wirtschaftsausschuss I**

15.10.2018 - 19.10.2018 Essen
22.10.2018 - 26.10.2018 Freiburg
05.11.2018 - 09.11.2018 Berlin
19.11.2018 - 23.11.2018 Köln
26.11.2018 - 30.11.2018 Ulm

» **mehr Termine auch in 2019 ...**

Ihr Vorteil: **Starter-Kit**

**Wir besorgen den aktuellen Jahresabschluss
Ihres Unternehmens.**

» **Betriebsverfassungsrecht - Kompakt I**

Ihr rechtlicher Einstieg in die Betriebsratsarbeit

16.10.2018 - 19.10.2018 Timmendorfer Strand
23.10.2018 - 26.10.2018 Münster
06.11.2018 - 09.11.2018 Frankfurt/Main
13.11.2018 - 16.11.2018 Augsburg
20.11.2018 - 23.11.2018 Bremen

» **mehr Termine auch in 2019 ...**

Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

Ihr Vorteil: » **Starter-Kit**

23.10.2018 - 26.10.2018 Sellin/Rügen

30.10.2018 - 02.11.2018 Berlin

06.11.2018 - 09.11.2018 Ulm

13.11.2018 - 16.11.2018 Würzburg

» **mehr Termine auch in 2019 ...**

Ihr Vorteil: Buch **Rechtsprechungsübersicht zum
Betriebsverfassungsrecht**

» **Einführung in das Arbeitsrecht II
Arbeitsrecht in der betrieblichen Praxis**

23.10.2018 - 26.10.2018 Warnemünde/Ostsee

06.11.2018 - 09.11.2018 Düsseldorf

20.11.2018 - 23.11.2018 Würzburg

11.12.2018 - 14.12.2018 Hamburg

15.01.2019 - 18.01.2019 Berlin

» **mehr Termine in 2019 ...**

Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

Ihr Vorteil: Buch **Rechtsprechungsübersicht zum
Arbeitsrecht**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminarartikel anklicken!

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

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 Ausfall der Betrieb erheblich beeinflusst wird, z. B. weil der Mitarbeiter eine Schlüsselfunktion innehat.

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](#)

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.



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

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

Impressum

Poko Newsletter für Betriebsräte

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

» info@poko.de

» www.poko.de

Redaktionsteam Poko Newsletter für Betriebsräte:

» redaktion@poko.de

Tel. 0251 1350-1414

Fax 0251 1350-500

Erscheinungstag: 01.10.2018

Nächste Ausgabe: 05.11.2018