



Newsletter für Betriebsräte

INHALT

Frage des Monats

- » "Desk Sharing" - nicht ohne den Betriebsrat?

Schwerpunkthema

- » Überzeugend argumentieren - Interessen erfolgreich vertreten

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Kostenerstattung für BR-Schulungen
- » II. Haben vorangegangene Befristungen Einfluss auf den Lohn?
- » III. Die Überstundenklage

Wissenswertes

- » Alternativen zum Dienstwagen

Der besondere Seminartipp

- » JAV I

Praxistipp

- » Rechtsprechungsübersicht zum Arbeitsrecht

Inhouse-Service

- » Pflegemangel in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen

BR-Lexikon

- » Behinderung der Betriebsratsarbeit

Aktuelle Seminare

- » in Kürze
- » für besondere Zielgruppen

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

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

Liebe Leserin, lieber Leser,



warm anziehen ist jahreszeitgemäß nun wieder angesagt. Denn der Herbst bringt ja den ein oder anderen rauen Wind mit sich. Falls es auch bei der Betriebsratsarbeit „stürmt“, z. B. durch Gegenwind vom Arbeitgeber, kann gute Argumentation helfen! Wie diese in Einzelschritten optimal zu entwickeln ist, zeigt unser Schwerpunkt-Beitrag.

Wenn der Gegenwind unberechtigterweise zu stark wird, bietet das BR-Lexikon erste rechtliche Tipps.

Ob es im Beruf „stürmischer“ zugeht, als für Mitarbeiter tragbar, können sich diese meistens nicht aussuchen. Besonders im Pflegedienst ist die Lage mehr als schwierig, zumal zunehmend die Rahmenbedingungen fehlen, um den Pflegeberuf entsprechend der eigenen Berufung ausüben zu können.

Hier gilt es weiterhin an allen möglichen Strängen zu ziehen, um für Verbesserung zu sorgen! Poko bringt sich hier durch kompetente Schulungen ein - siehe unser Inhouse-Service-Beitrag! Oder auch das neue Poko-Seminar:

**Arbeitszeitgestaltung für Pflegedienste und soziale Einrichtungen
Belastung mindern - Dienstpläne aktiv mitgestalten!**

Fliegender Wechsel statt immer gleicher Arbeitsplatz? Das ist die spannende Frage des Monats und ein Thema für Betriebsräte, das im Auge zu behalten, sich lohnt!

Schöne Herbst-Grüße aus Münster

Kerstin Heinz

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

PS: Mehr als 300 Teilnehmer haben unseren Kongress im Oktober zu einem unvergesslichen Erlebnis werden lassen. Herzlichen Dank an alle, die dabei waren!



Auch freuen wir uns riesig über die fantastische Resonanz auf unseren **Kongress 2019** in der Hohen Düne in Warnemünde: **Bereits jetzt haben sich mehr als 180 Betriebsratsmitglieder ihre Teilnahme gesichert!**

» **Kongress für Betriebsräte 2019**



Besuchen Sie uns auf facebook!

Frage des Monats

"Desk Sharing" - nicht ohne den Betriebsrat?



Teilen ist edel und gut - das wusste schon der Heilige Martin, den die Kinder vielerorts in wenigen Tagen wieder mit bunten Laternenumzügen besingen werden. Nach der Legende teilte Sankt Martin an einem kalten Wintertag seinen warmen Mantel mit dem Schwert und schenkte die eine Hälfte einem hungernden und frierenden Bettler.

Ganz so selbstlos kommt die heutige "Sharing Economy" zwar nicht daher. Dennoch: das "Teilen" hat derzeit Hochkonjunktur. Ob Autos, Wohnungen, Musik - wir teilen, was sich teilen lässt. Daher überrascht es eigentlich nicht, dass der Trend auch vor immer mehr Unternehmen nicht Halt macht und dort als sogenanntes "Desk Sharing" daherkommt.

Was steckt dahinter?

Beim Desk Sharing teilen sich mehrere Mitarbeiter einen Arbeitsplatz. Der Arbeitgeber weist ihnen keinen eigenen festen Arbeitsplatz mehr zu, sondern die Mitarbeiter müssen sich zu Beginn jedes Arbeitstages erst einen noch freien Schreibtisch suchen. Damit das Konzept funktioniert, muss außerdem jeder nach dem Ende seiner Arbeitszeit den Platz wieder aufräumen und seine Sachen mitnehmen.

Der Hintergrund für die Idee liegt auf der Hand: Mittels Desk Sharing lassen sich Raumkapazitäten effizienter nutzen und damit Büroraum sowie Hardware sparen. Typische Leerstände der Büros, wie z. B. durch Urlaub oder Erkrankungen werden vermieden oder reduziert. Für den Arbeitgeber bringt das natürlich eine Kostenersparnis mit sich. Insbesondere, wenn im Unternehmen viele Teilzeitkräfte arbeiten oder in einem Mehrschicht-System gearbeitet wird, kann das Desk Sharing aus Arbeitgebersicht durchaus sinnvoll sein.

Man muss allerdings kein Prophet sein, um zu erahnen, dass die Einführung eines solchen Konzepts nicht unbedingt bei allen Mitarbeitern gut ankommt. In einem Fall, mit dem sich das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf (Az.: 3 TaBVGa 6/17) zu beschäftigen hatte, wollte der Betriebsrat daher auch die Einführung solcher Arbeitsplätze gerichtlich - per einstweiliger Verfügung - verhindern. Er sah sich durch den Alleingang der Arbeitgeberin in seinen Mitbestimmungsrechten verletzt.

Was war genau passiert?

Die Arbeitgeberin hatte ein sogenanntes "Konzernhaus" gebaut, in dem Arbeitnehmer aus unterschiedlichen Unternehmen des Konzerns in denselben Räumen arbeiten sollten. Für die dort eingesetzten Mitarbeiter wollte sie das Konzept des Desk Sharing einführen.

Für etwa 40 Mitarbeiter waren insgesamt 33 Arbeitsplätze vorgesehen, jeweils ausgestattet mit einem Computer, zwei Monitoren, einer Tastatur und einer Computermaus. Die übrigen Arbeitsmittel und persönlichen Gegenstände sollten die Beschäftigten am Ende der Arbeitszeit vollständig aufräumen und in den zur Verfügung gestellten Schränken verstauen.

Der zuständige Betriebsrat wollte der Arbeitgeberin die Einführung des Desk Sharing bis zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung untersagen lassen. Er berief sich hierfür unter anderem auf sein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, da das Desk Sharing eine Frage der Ordnung des Betriebs betreffe. Da dieselben Tastaturen und Computermäuse durch verschiedene Mitarbeiter benutzt werden sollten, sah er auch Fragen der Hygiene und damit des Arbeits- und Gesundheitsschutzes berührt (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG) ebenso wie seine Mitbestimmungsrechte aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (technische Überwachungseinrichtung), § 91 BetrVG (Änderung von Arbeitsplätzen) und § 111 BetrVG (Betriebsänderungen).

Nehmen wir das Ergebnis vorweg: Das Gericht entschied gegen den Betriebsrat. Die Einführung des Desk Sharing konnte er - zumindest per einstweiliger Verfügung - nicht stoppen.

Von den ins Feld geführten Mitbestimmungsrechten zog das Gericht überhaupt nur eine Verletzung von § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (Ordnungsverhalten) ernsthaft in Betracht. Jedenfalls für den Erlass einer einstweiligen Verfügung reichten dem Gericht aber auch hierfür die Argumente nicht aus. Nach Einschätzung des Gerichts spricht eher einiges dafür, dass die Grundsatzentscheidung des Arbeitgebers für ein Desk-Sharing in untrennbarem Zusammenhang mit der Erbringung der Arbeitsleistung steht und damit zum mitbestimmungsfreien Arbeitsverhalten gehört.

Was bedeutet die Entscheidung für die Zukunft?

Auch wenn der Betriebsrat in diesem konkreten Fall vor Gericht keinen Erfolg hatte, können Mitbestimmungsrechte bei der Einführung von Desk Sharing durchaus eine Rolle spielen.

Die Frage, wo genau die Trennlinie zwischen mitbestimmungsfreier Konkretisierung der Arbeitspflicht und mitbestimmtem Ordnungsverhalten zu ziehen ist, bleibt für das Desk Sharing auch nach der Entscheidung des LAG Düsseldorf weitgehend ungeklärt. Insofern handelt es sich bei dem Beschluss letztlich nur um eine Einzelfallentscheidung im vorläufigen Rechtsschutzverfahren. Eine grundlegende Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts fehlt bisher.

Insbesondere, wenn es um die inhaltliche Ausgestaltung der Entscheidung zur Einführung von Desk Sharing geht, kommen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in Betracht. Wie so oft im "juristischen Leben", wird es auf den jeweiligen Einzelfall ankommen, ob der Betriebsrat zu beteiligen ist. So könnte das Ergebnis zum Beispiel ganz anders ausfallen, wenn für die (Vorab)Reservierung von Arbeitsplätzen ein IT-System eingesetzt würde.

Auch unter dem Aspekt des Gesundheitsschutzes bleibt ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats durchaus denkbar. Es reicht dafür aber nicht die pauschale Behauptung, dass durch die gemeinsame Nutzung von Tastatur und Maus die Hygiene gefährdet sei. Der Betriebsrat müsste schon eine konkrete Gefährdung der Mitarbeiter glaubhaft machen.

Angesichts der sich fortschreitend verändernden Arbeitswelt sind weitere Verfahren in den nächsten Jahren wohl zu erwarten. Es bleibt also mit Spannung abzuwarten, wie andere Gerichte in vielleicht etwas anders gelagerten Konstellationen und insbesondere in einem regulären Beschlussverfahren entscheiden werden. Für Betriebsräte lohnt es sich auf jeden Fall, das Thema im Auge zu behalten.

Carolin Kopel

Ass. jur.

[Weitere Fragen und Antworten zur Betriebsratsarbeit](#)

Schwerpunktthema

Überzeugend argumentieren - Interessen erfolgreich vertreten



von **Sven Walter**
Dipl.-Politologe

Um sich als Betriebsrat wirkungsvoll für die Interessen der Arbeitnehmer einsetzen zu können, benötigen Sie definitiv fundierte Rechtskenntnisse. Das allein ist aber nicht ausreichend. Ganz entscheidend für Ihren Erfolg ist auch, ob und wie Sie Ihre Interessen durchsetzen können. D. h. Sie müssen in der Lage sein, überzeugend zu argumentieren.

Ob während der Betriebsratssitzung, in der Diskussion mit Kollegen, in Verhandlungen mit der Geschäftsleitung oder in schriftlichen Stellungnahmen - das Argumentieren gehört zur täglichen Arbeit des Betriebsrats.

Praxishinweise:

- Gute Argumente aufzubauen und sie rhetorisch wirkungsvoll zu platzieren, reicht alleine nicht. Sie müssen auch dafür sorgen, dass das, was Sie sagen wollen, auch wirklich bei Ihrem Gesprächspartner ankommt und richtig verstanden wird.
 - Sprechen Sie daher in einem angemessenen Tempo.
 - Betonen Sie wichtige Passagen deutlich und lassen Sie sie einen Augenblick wirken.
 - Setzen Sie nach wichtigen Argumenten Pausen, die die Bedeutung des Gesagten unterstreichen.
 - Gliedern Sie Ihre Argumentation in einfacher und wirkungsvoller Form!
- In der Praxis sieht die Argumentation meist so aus:
 - Behauptung - Begründung - Schlussfolgerung.
 - Belege und Einzelbeispiele werden mit der Begründung vorgebracht.

- Rhetorisch sehr wirkungsvoll ist die so genannte Pro-Contra-Argumentation. Sie ist zugleich die beste Vorbeugung gegen mögliche Einwände: Zu jeder Angelegenheit, die Sie in einer Verhandlung erörtern, gibt es Vor- und Nachteile, z. B. Nutzen und Kosten. Sprechen Sie als Betriebsrat nur die Vorteile einer Lösung an und übergehen die Nachteile, wirken sie schnell unglaubwürdig und provozieren Ihren Gesprächspartner zum Widerspruch.

Tipps zur Entwicklung der eigenen Argumentation:

- Verwenden Sie nur Begründungen, die das Ziel unmittelbar stützen.
- Wenn Sie unter verschiedenen Aspekten begründen wollen, entwickeln Sie diese getrennt. Springen Sie nicht hin und her.
- Entwickeln und tragen Sie Gedanken schrittweise vor.
- Beschränken Sie sich auf die wesentlichen Argumente (weniger ist oft mehr!).
- Bauen Sie den Kern Ihrer Begründung sprachlich deutlich aus.
- Wählen Sie den richtigen Zeitpunkt für die eigene Argumentation.
- Befassen Sie sich bereits vor dem Gespräch mit möglichen Einwänden und Gegenargumenten der Gesprächspartner.

Tipps zur Entwicklung einer Gegenargumentation:

- Wenn Ihnen ein Argument unklar ist, fragen Sie auf jeden Fall zur Klärung nach.
- Verlangen Sie für Behauptungen grundsätzlich Begründungen. Versuchen Sie nicht, Behauptungen zu widerlegen.
- Gehen Sie auf Beiträge ein und setzen Sie sich mit ihnen auseinander.
- Versuchen Sie nicht jeden Gedanken zu widerlegen.
- Machen Sie eventuell (Teil-)Zugeständnisse (nicht nur taktische).
- Überprüfen Sie, ob die Voraussetzung der Begründung stimmt.
- Überprüfen Sie Tatsachenbehauptungen.

Keine Angst, das alles können Sie lernen. **Gern unterstützen wir Sie dabei mit unserem Seminar:**

Seminartipp:

» **Argumentieren wie ein Profi**
So überzeugen Sie Ihre Gesprächspartner
 26.02.2019 - 01.03.2019 Hamburg
 25.06.2019 - 28.06.2019 Timmendorfer Strand
 15.10.2019 - 18.10.2019 Speyer

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

In unserem Forum können Sie Ratschläge austauschen, wie die argumentative Finesse noch erhöht werden kann. Oder haben Sie "Geheimtipps", mit denen Sie in Disputen besonders schlagfertig und erfolgreich sind? Haben Sie die Erfahrung gemacht, dass bestimmte Ansätze eine Bauchlandung schier garantieren? Wir sind - wie immer - wahnsinnig gespannt auf Ihre Erfahrungen. Teilen Sie sie mit uns!

Forum für Betriebsräte

Aktuelle Entscheidungen

I. Kostenerstattung für Betriebsratsschulungen

Betriebsräte müssen aufpassen, wie sie Ansprüche gegen den Arbeitgeber wegen der Teilnahme an Betriebsratsschulungen und der entstandenen Kosten geltend machen!

LAG Hessen, Beschluss vom 07.05.2018 - 16 TaBV 64/17

Seminartipp:

» **Einführung Betriebsverfassungsrecht I**
 27.11.2018 - 30.11.2018 Lübeck
 04.12.2018 - 07.12.2018 Trier
 11.12.2018 - 14.12.2018 Münster
 18.12.2018 - 21.12.2018 Nürnberg
 08.01.2019 - 11.01.2019 Düsseldorf
 » **mehr Termine ...**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Betriebsräte müssen aufpassen, wie sie Ansprüche gegen den Arbeitgeber wegen der Teilnahme an Betriebsratsschulungen und der entstandenen Kosten geltend machen!

Der Ausgangsfall:

2 Betriebsratsmitglieder nahmen an einer - wohl erforderlichen (§ 37 Absatz 6 BetrVG) - Schulung teil. Der Schulungsveranstalter stellte gegenüber der Arbeitgeberin eine Rechnung, die nicht bezahlt wurde. Daraufhin verlangte der Betriebsrat vom Arbeitgeber "Freistellung" von den Kosten. Das Arbeitsgericht hat den Antrag des Betriebsrats abgewiesen mit der Begründung, es bestehe kein "Freistellungsbedarf", da ja die Rechnung an den Arbeitgeber gerichtet und der Betriebsrat vom Seminarveranstalter gar nicht in Anspruch genommen worden sei (ArbG Darmstadt 21.01.2016 - 8 BV 21/15).

Wie ging es weiter?

Nunmehr stellte der Seminaranbieter gegenüber dem Betriebsrat eine Rechnung. Der Betriebsrat verlangte daraufhin vom Arbeitgeber in einem weiteren Verfahren die Freistellung von den Kosten. Sowohl das Arbeitsgericht als auch das LAG haben den Antrag als unzulässig abgewiesen mit der Begründung, ihm stehe der Einwand der Rechtskraft entgegen.

- Nach der Rechtsprechung des BAG (vgl. z. B. Beschluss vom 04.06.2003 - 7 ABR 42/02) und auch des Hessischen LAG (vgl. Beschluss vom 24.04.2017 - 16 TaBV 238/16) kommt ein Anspruch des Betriebsrats auf Freistellung von der Kostenrechnung eines Schulungsträgers nur in Betracht, wenn der Betriebsrat wegen der Schulungskosten in Anspruch genommen worden ist. Die Rechnungsstellung gegenüber dem Betriebsrat ist Voraussetzung für die vom Betriebsrat begehrte Freistellung von Kosten.
- Der Streitgegenstand des zweiten Verfahrens ist mit dem des ersten Verfahrens aber identisch, weil es jeweils um die Freistellung des Betriebsrats von den Schulungskosten für die gleiche Seminarteilnahme von 2 Betriebsratsmitgliedern ging, die bereits Gegenstand des ersten Verfahrens war. Deshalb sind die Anträge im zweiten Verfahren unzulässig.

Was heißt das für den Betriebsrat:

Diejenigen, die mit dem Seminarveranstalter den Vertrag abgeschlossen haben (der Betriebsrat oder die an einer Schulung teilnehmenden Betriebsratsmitglieder) haften nun auf Zahlung der Seminarkosten. Sie können gegenüber dem Arbeitgeber nicht (mehr) Erstattung dieser Kosten verlangen. Das ist bitter! Ob es hilft, den den Betriebsrat vertretenden Rechtsanwalt in Haftung zu nehmen, hängt von den Einzelheiten ab.

Wie hätte man es besser machen können:

1. **Der Arbeitgeber meldet die Betriebsratsmitglieder beim Veranstalter zu der Schulungsveranstaltung an. Dann ist er Vertragspartner und haftet auf Zahlung.**
2. **Der Arbeitgeber gibt gegenüber dem Veranstalter eine "Kostenübernahmeerklärung" ab,** verpflichtet sich also zur Zahlung. Auch dann ist der Betriebsrat in der Regel aus der Haftung heraus.
3. **Der Betriebsrat schließt mit dem Veranstalter einen Vertrag,** in dem geregelt ist, dass die Kostenrechnung ihm gegenüber erfolgt.

Ziffern 1) und 2) sind für den Betriebsrat "sicher".

Ziffer 3) ist jedenfalls besser als das, was im o. g. Fall geschehen ist.

Aber: der Betriebsrat haftet in diesem Fall persönlich gegenüber dem Veranstalter. Wenn der Betriebsrat dann ein Verfahren gegen den Arbeitgeber beim Arbeitsgericht einleitet, auf Freistellung von den Kosten, kann es passieren, dass der Antrag aus "formalen Gründen" abgewiesen wird,

- etwa weil die Seminarteilnahme **nicht "erforderlich"** im Sinne von § 37 Absatz 6 BetrVG war
- oder weil die **Beschlussfassung** des Betriebsrats zur Entsendung der Mitglieder zum Seminar **fehlerhaft** erfolgt ist.

II. Haben vorangegangene Befristungen Einfluss auf den Lohn?

Eine Erzieherin war mehrere Jahre, mit kurzen Unterbrechungen, im Rahmen mehrerer befristeter Arbeitsverträge und danach unbefristet bei der Stadt beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der

Seminartipp:

» [Arbeitsrecht III - Beendigung des Arbeitsverhältnisses](#)

27.11.2018 - 30.11.2018 Leipzig
04.12.2018 - 07.12.2018 Bremen
11.12.2018 - 14.12.2018 Aachen

TVöD/VKA in der jeweils geltenden Fassung Anwendung. Die Erzieherin meint, sie habe Anspruch auf eine Stufenzuordnung der Stufe 6. Die Stadt meint, der Erzieherin stehe eine geringere Stufe zu, da die befristeten Arbeitsverträge wegen der Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses nicht berücksichtigt werden könnten. Hatte die Erzieherin mit ihrer Klage Erfolg?

29.01.2019 - 01.02.2019 Hamburg
19.02.2019 - 22.02.2019 Stuttgart
» [mehr Termine in 2019](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

BAG, Urteil vom 06.09.2018 - 6 AZR 836/16

Der Fall:

Die Klägerin war von August 1996 bis Juli 2008 mit kurzen Unterbrechungen im Rahmen mehrerer befristeter Arbeitsverträge, seit August 2008 unbefristet bei der beklagten Stadt als Erzieherin beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der TVöD/VKA in der jeweils geltenden Fassung Anwendung. Die Klägerin meint, sie habe ab 2015 Anspruch auf eine Stufenzuordnung der Stufe 6. Die Beklagte meint, der Klägerin stehe eine geringere Stufe zu, da die befristeten Arbeitsverträge wegen der Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses nicht berücksichtigt werden könnten.

Die Lösung:

Die Klage hatte beim BAG - wie schon beim Arbeitsgericht - Erfolg.

Für die Zeiten "einschlägiger Berufserfahrung" waren auch die Zeiten aus den vorherigen befristeten Arbeitsverhältnissen zu berücksichtigen. Unterbrechungen der befristeten Arbeitsverhältnisse, soweit sie nicht länger als 6 Monate waren, stehen dem nicht entgegen, zumal die Klägerin ausschließlich als Erzieherin tätig war.

Hinweis für die Praxis:

Gemäß § 4 Absatz 2 TzBfG dürfen befristet beschäftigte Arbeitnehmer wegen der Befristung nicht schlechter behandelt werden als unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer - es sei denn, die Ungleichbehandlung ist sachlich gerechtfertigt. Zur Stufenzuordnung im öffentlichen Dienst hat das BAG bereits 2013 (vgl. Urteil vom 24. Oktober 2013 - 6 AZR 964/11 und Urteil vom 21.02.2013 - 6 AZR 524/11) Stellung bezogen. Der Grundsatz des § 4 Absatz 2 TzBfG gilt jedoch für alle Arbeitsverhältnisse auch außerhalb des öffentlichen Dienstes und verbietet sachlich nicht zu rechtfertigende Benachteiligungen befristet beschäftigter Arbeitnehmer auch beim Entgelt, bei Sonderzuwendungen etc.

Eine vergleichbare Vorschrift (§ 4 Absatz 1 TzBfG) verbietet die unterschiedliche Behandlung von Teil- und Vollzeitkräften ohne sachlichen Grund.

III. Die Überstundenklage - fast immer ein Ding der Unmöglichkeit

Ein Arbeitnehmer verlangt u. a. eine Vergütung für 111 Überstunden, die er geleistet haben will. Folgende Fragen waren zu klären: Konnte der Kläger darlegen, wann und zu welchen Zeiten er Arbeit über die Normalarbeitszeit hinaus verrichtet hat? Und waren die Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet? Es gibt zwei wesentliche Ausnahmen zu diesem Thema.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 08.05.2018 - 8 Sa 14/18

s

Der Fall:

Der Kläger war bei der Beklagten von 2014 bis 2016 beschäftigt. Er verlangt u. a. Vergütung für 111 Überstunden, die er 2015 geleistet haben will.

Die Lösung:

Die Klage hatte keinen Erfolg.

Seminartipp:

NEU: » [Webinar: Überstunden - belastend und unterbezahlt?](#)

[Die 7 häufigsten Fragen zum Thema Überstunden und Mehrarbeit](#)

13.03.2019 Online

11.04.2019 Online

26.06.2019 Online

15.11.2019 Online

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

- Der Kläger hat nicht ausreichend dargelegt, **wann**, also an welchen **Tagen** und zu welchen **Zeiten** er Arbeit über die Normalarbeitszeit hinaus verrichtet hat.
 - Zudem hat er nicht ausreichend dargelegt, dass die Überstunden vom Arbeitgeber **angeordnet, gebilligt oder geduldet oder jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig gewesen sind**.
1. Für eine **ausdrückliche Anordnung** von Überstunden muss der Arbeitnehmer vortragen, wer wann und auf welche Weise wie viele Überstunden angeordnet hat.
 2. Für eine **konkludente Anordnung** von Überstunden muss der Arbeitnehmer darlegen, dass eine bestimmte angewiesene Arbeit innerhalb der Normalarbeitszeit nicht zu leisten war, die also nur durch Überstunden eingehalten werden konnte.
 3. Auch hat der Kläger nicht ausreichend vorgetragen, dass und durch welches Verhalten der Arbeitgeber zu verstehen gegeben habe, **mit der Leistung von Überstunden einverstanden gewesen zu sein**, diese also gebilligt hat.
 4. **Schließlich hat der Kläger nicht dargelegt, von welchen wann geleisteten Überstunden der Arbeitgeber auf welche Weise Kenntnis erlangt und diese danach nicht verhindert hat, sprich die Überstunden geduldet hat.**

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung ist richtig, aber für Arbeitnehmer bitter.

Der Grundsatz ist, dass kein Arbeitgeber sich eine Arbeitsleistung aufdrängen lassen muss. Der Arbeitnehmer hat so lange zu arbeiten, wie es sein Arbeitsvertrag vorgibt. Wenn er meint, Mehrarbeit bzw. Überstunden zu benötigen, um die vertraglich geschuldete Leistung erbringen zu können, muss er vorher den Arbeitgeber fragen, ob dieser Mehrarbeit anordnet.

Die bloße Anwesenheit im Betrieb, ggf. sogar dokumentiert durch die Zeiterfassung, rechtfertigt keine Lohnzahlung. Auch durch früheres Erscheinen am Arbeitsplatz bzw. späteres Verlassen des Arbeitsplatzes baut man sich als Arbeitnehmer keine Plusstunden auf.

Von dieser "harten" Rechtsprechung gibt es nur zwei wesentliche Ausnahmen:

- Stellt der Arbeitgeber Arbeitsstunden in ein **vereinbartes Arbeitszeitkonto** ein, so sind diese Stunden grundsätzlich unstrittig und müssen in Geld oder Freizeit ausgeglichen werden.
Achtung: Die Mitteilung des Arbeitgebers über die Auswertung der Arbeitszeiterfassung gibt nur wieder, wann der Arbeitnehmer gekommen und gegangen ist. Es handelt sich nicht um ein Arbeitszeitkonto! Das **LAG Schleswig-Holstein** (Urteil vom 10.07.2018 - 2 Sa 33/18) ist allerdings der Auffassung, dass durch die monatliche Bekanntgabe und Saldierung der Daten der Arbeitszeiterfassung durch den Arbeitgeber dazu, ein Arbeitszeitkonto vereinbart worden sein kann mit den entsprechenden Darlegungs- und Beweiserleichterungen für den Arbeitnehmer.
- Weist der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine bestimmte Arbeit zu, die zu erledigen ist (Beispiel: der LKW-Fahrer soll eine bestimmte Tour fahren), muss er auch mögliche Verzögerungen durch Staus etc. wie Arbeitszeit vergüten. Denn hier hat der Arbeitgeber nicht nur eine bestimmte Arbeitszeit vorgegeben, sondern die Erfüllung einer bestimmten Aufgabe. Ist diese nur mit Mehrarbeit möglich, ist diese Zeit in Geld oder Freizeit "zu vergüten". Der Arbeitnehmer braucht wegen der Mehrarbeit nicht mehr die Zustimmung des Arbeitgebers einzuholen.

Wissenswertes

Davon profitieren alle: Alternativen zum Dienstwagen



War der Firmenwagen früher noch sehr begehrt, ist das Interesse mittlerweile rückläufig. Zwischenzeitlich gibt es etliche Alternativen, sowohl zur Fortbewegung als auch als Anreiz für die Mitarbeiter. Da die Mobilitätsalternativen im Rahmen der Urbanisierung zunehmend beliebter werden, öffnen sich den Unternehmen ganz neue Möglichkeiten, um die Beschäftigten bei der Stange zu halten.

Ein japanischer Pharmahersteller macht es mit der Einführung eines Mobilitätsbudgets vor. Natürlich können nicht alle Beschäftigten auf einen Dienstwagen verzichten. Aber die Mitarbeiter, die ihren Dienstwagen nicht benötigen, erhalten stattdessen eine Kreditkarte mit einem monatlichen Verfügungsrahmen, der den Kosten des teuersten Dienstwagens entspricht, auf den der Beschäftigte Anspruch hätte. Zusätzlich gibt es dort die

Möglichkeit Kreditkarte und Dienstwagen zu kombinieren. D. h., wenn der Mitarbeiter sich für ein kleineres Dienstwagenmodell entscheidet, erhält er die Preisdifferenz zum teuren Modell über seine Kreditkarte. Was der Mitarbeiter mit diesem Guthaben macht, bleibt ihm überlassen, er ist nicht verpflichtet, diese Summe für Mobilitätsalternativen zu verwenden. Bis zu drei Jahre können die Kreditkartenguthaben angespart werden. Die Kreditkarte gilt dabei als elektronischer Gutschein, das Guthaben wird vom Bruttolohn abgezogen und der private Nutzen pauschal versteuert.

Diese Regelung scheint sehr erfolgreich zu sein. Mittlerweile verzichtet ein Viertel der Führungskräfte komplett auf einen Dienstwagen und die restlichen drei Viertel wählen meistens ein kleineres Modell, als ihnen eigentlich zustünde. Das Statussymbol Auto scheint also nicht mehr so begehrt zu sein. Das mag u. a. an vermehrten Staus, mangelnden Parkplätzen, drohenden Fahrverboten und daran liegen, dass der jüngeren Generation der PKW nicht so wichtig ist. Das Smartphone z. B. hat einen viel höheren Stellenwert. Hinzu kommt, dass die Versteuerung für die private PKW-Nutzung relativ hoch ist. Allerdings ist für einige Mitarbeiter, wie z. B. Außendienstler, der Dienstwagen nach wie vor unverzichtbar.

Hauptsächlich Großunternehmen haben zwischenzeitlich darauf reagiert und erweitern die Alternativen zum Dienstwagen bis hin zum Mobilitätsbudget ähnlich dem gerade geschilderten Beispiel. Für den Arbeitgeber selbst ein positiver Nebeneffekt, er macht sich damit attraktiver. Sowohl was die Gewinnung der stark umworbene Nachwuchs Führungskräfte angeht, als auch hinsichtlich der Mitarbeiterbindung. Steigend ist grundsätzlich auch die Nachfrage nach Leasingrädern oder E-Bikes. Es besteht die Möglichkeit, diese über den Arbeitgeber durch eine Bruttogehaltsumwandlung anzuschaffen - also steuer- und sozialabgabenvergünstigt. Wie beim Auto muss aber auch hier ein Prozent des Anschaffungspreises pro Monat versteuert werden. Beim besagten japanischen Pharmahersteller werden Mitarbeiter, die mit dem Rad zur Arbeit kommen, zusätzlich mit einem steuerfreien Pauschalbetrag von 44,00 € monatlich belohnt. Dort hat man die Erfahrung gemacht, dass der Weg zur Arbeit das Verhalten prägt. Soll heißen, wer z. B. regelmäßig öffentliche Verkehrsmittel nutzt, nimmt auch auf Dienstreisen seltener ein Taxi. Davon profitieren sowohl die Umwelt, die Unternehmen und im Falle des Radfahrens natürlich die Gesundheit des Mitarbeiters.

Weitere Alternativen können die Bahncard, Mietwagen, Carsharing oder das Jobticket sein. Auch vom Unternehmen initiierte Mitfahrzentralen erfreuen sich großer Nachfrage. Sind Firmenwagen unverzichtbar, werden diese häufig nach und nach durch Elektroautos ersetzt. Unternehmen, die eigene Ladesäulen an den Standorten haben, bieten den Strom für Mitarbeiter oft sogar kostenlos an.

Sinnvolle Möglichkeiten, den Dienstwagen, der nicht unbedingt erforderlich ist, durch andere Leistungen zu ersetzen. Die Umwelt dankt es allemal.

[Lesen Sie dazu diesen Artikel](#)

Der besondere Seminartipp

Jugend- und Auszubildendenvertretung



Wer sich für die Auszubildenden und Jugendlichen im Betrieb einsetzen will, benötigt sehr viel Wissen: Was sind meine Aufgaben und Rechte? Wie kann ich als JAV etwas durchsetzen? Wie kann ich mit dem Betriebsrat zusammenarbeiten und gemeinsam etwas erreichen?

In unseren Seminaren erfahren Jugend- und Auszubildendenvertreter, welche Rechte und Pflichten sie bei ihrer Arbeit in der JAV haben. Sie lernen anhand von praktischen Beispielen und Übungen, wie sie ihre Handlungsmöglichkeiten erfolgreich nutzen und in der Praxis umsetzen können. Im praktischen Teil trainieren sie, in Sitzungen sicher und erfolgreich aufzutreten. Sie bekommen nützliche Tipps, um sich als JAV Gehör zu verschaffen, ihre Anliegen selbstsicher zu vertreten und lernen, auch schwierige Situationen zu meistern.



"Das Seminar hat mir Sicherheit in meinem Amt gegeben und mir viele Ideen gebracht, die ich gerne umsetzen möchte."



"Man nimmt sehr viel mit nach Hause. Nicht nur der ganze Input für die JAV sondern auch wieder über mich was gelernt und neue Freunde gefunden."



"Vielen Dank für das sehr gut gehaltene Seminar! Obwohl meine Vorkenntnisse sehr hoch waren, konnte ich noch einiges Neues mitnehmen."

» Jugend- und Auszubildendenvertretung I Rechtssicher und überzeugend Interessen vertreten

27.11.2018 - 30.11.2018 Berlin
04.12.2018 - 07.12.2018 Düsseldorf
11.12.2018 - 14.12.2018 München
08.01.2019 - 11.01.2019 Münster
15.01.2019 - 18.01.2019 Stuttgart

» [mehr Termine ...](#)

Eure Vorteile: **Starter-Kit** und **Gremium-Rabatt**

Rechtsprechungsübersicht zum Arbeitsrecht



Bopp / Georgiou

Auflage: 18. Auflage, September 2018
Verlag: Rieder Verlag
ISBN: 978-3-945260-69-2
Preis: 35,00 Euro

In kürzester Zeit zur richtigen Lösung? Das aktuelle Nachschlagewerk für arbeitsrechtliche Probleme im Betrieb.

Arbeitsrecht ist geprägt durch Richterrecht, vor allem durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Die Lösung sämtlicher arbeitsrechtlicher Problemstellungen muss sich an dieser Rechtsprechung orientieren. Gleichzeitig wird es immer schwieriger, sich in der Fülle der ständig hinzukommenden richtungweisenden Entscheidungen der Arbeitsgerichtsbarkeit zurechtzufinden. Hier ist die seit vielen Jahren bewährte und stets aktualisierte Rechtsprechungsübersicht unverzichtbar.

Im September 2018 ist nun aktuell die 18. Auflage erschienen. Sie enthält die wichtigsten Entscheidungen zum Arbeitsrecht. Schnell und einfach dank der alphabetischen Sortierung der gängigen arbeitsrechtlichen Themenbereiche ist der Zugang zu den - Ihre konkrete Einzelfrage behandelnden - wichtigsten Urteilen.

Ergänzend bietet das Werk viele Hilfestellungen wie Schaubilder, Muster und gesondert gekennzeichnete Hinweise für Ihre Betriebsratspraxis.

» [Der direkte Link zum Buch ...](#)

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

Inhouse-Service

Pflegemangel in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen



Pflegemangel - viele reden darüber, wenig ändert sich. Während Union und SPD zahlreiche Vereinbarungen in ihren Koalitionsvertrag geschrieben haben, mit denen sie den Pflegemangel bekämpfen wollen, spitzt sich die Situation in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen weiter zu. Den Worten müssen nun Taten folgen.

Denn der Pflegemangel beeinträchtigt nicht nur die Wirtschaftlichkeit der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, sondern belastet das Personal enorm und gefährdet die Gesundheit der pflegebedürftigen Menschen.

Zahlreiche internationale Studien zeigen, dass eine Unterbesetzung im Pflegedienst von Krankenhäusern das Risiko schwerer Komplikationen signifikant erhöht. Aus Überlastung kann das Pflegepersonal nur noch das Nötigste für die Kranken tun, was wiederum sehr frustrierend für die Pflegenden ist. Sie möchten ihren Job gut machen, den Kranken gerecht werden und mit dem Gefühl nach Hause gehen, alles ihnen Mögliche für die Gesundheit der Pflegebedürftigen getan zu haben.

Genau das Gegenteil ist leider oft der Fall. Sie arbeiten an der Grenze ihrer körperlichen und geistigen Leistungsfähigkeit, häufen Überstunden an, die sie nicht abfeiern können, kommen kaum dazu eine Pause zu machen und haben dennoch keine Zeit, den Patienten rechtzeitig ihre Schmerzmittel zu verabreichen, sich ausgiebig um deren Körperpflege zu kümmern und ihnen mit Zuwendung und einem offenen Ohr zu begegnen.

Carsten Becker, Personalrat der Charité in Berlin erklärt in einem Interview mit der ZEIT: "Solange sich die Arbeitsbelastung für die Pflegekräfte nicht deutlich verbessert, werden wir weiterhin einen Drehtüreffekt

haben. Menschen ergreifen diesen Beruf und flüchten dann wieder aus diesem Beruf." Denn die meisten Pflegekräfte wechseln ihren Job nicht deswegen, weil sie mit ihrem Beruf unzufrieden sind, sondern weil die Rahmenbedingungen nicht stimmen."

Es bleibt nur zu hoffen, dass die Politik mit zielführenden Maßnahmen schnell aktiv wird, um der Abwärtsspirale in dieser wichtigen, verantwortungsvollen und eigentlich auch schönen Profession Pflege Einhalt zu gebieten.

Bis dahin können Sie als Mitarbeitervertretung Ihre Möglichkeiten nutzen, um das Pflegepersonal in ihrem Krankenhaus/ihrer Pflegeeinrichtung in diesen schweren Zeiten bestmöglich zu unterstützen.

In unserem firmeninternen Seminar **Dauerstress in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen - Mitarbeitergesundheit trotz Pflegemangel schützen** diskutieren wir unter anderem Möglichkeiten, wie Stress und Überforderung bei der besonders hohen Erwartungshaltung von Arbeitgeber, Patienten und Öffentlichkeit zu vermeiden sind. Sie lernen das Instrument der Gefährdungsbeurteilung kennen und erfahren, welche Rechte und Möglichkeiten Sie als Mitarbeitervertretung in Fragen des Gesundheitsschutzes haben.

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



» **Dauerstress in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen Mitarbeitergesundheit trotz Pflegemangel schützen**

Empfohlene Veranstaltungsdauer: 2 Tage

» **Inhalt, Kontakt und Angebot**

Ihre Ansprechpartnerinnen:

Dipl.-Päd. Sina Baumeister
Dipl.-Päd. Gerlinde Rau

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 ...**

Unser neues Symposium:

» **Mitbestimmung in Kliniken und Krankenhäusern Chronischer Pflegemangel und steigende Arbeitsbelastung**

27.03.2019 - 28.03.2019 Berlin

BR-Lexikon

Behinderung der Betriebsratsarbeit

Nicht immer hält sich der Arbeitgeber an das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Im schlimmsten Fall muss sich der Betriebsrat rechtlich zur Wehr setzen, um seine Arbeit gegen die Angriffe des Arbeitgebers abzusichern.

§ 78 BetrVG enthält daher zahlreiche Schutzbestimmungen für die betrieblichen Interessenvertretungen und deren Mitglieder.

Geschützter Personenkreis

§ 78 S.1 BetrVG schützt die **Mitglieder des Betriebsrats** und der anderen genannten Institutionen (z. B. Mitglieder des Gesamt-/Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, des Wirtschaftsausschusses) in **ihrer Amtsführung**, also in der Ausübung ihrer Tätigkeit als Interessenvertreter. Beachte: Die Vorschrift schützt auch die amtierenden Ersatzmitglieder der genannten Arbeitnehmervertretungen.

Das BAG definiert die Behinderung der Betriebsratsarbeit als jede unzulässige Erschwerung, Störung oder gar Verhinderung der Betriebsratsarbeit. Auf ein Verschulden kommt es dabei nicht an.

Beispiele:

- Der Arbeitgeber gibt auf einer Betriebsversammlung die Kosten der Betriebsratsarbeit in einer gezielt negativen Weise bekannt.

- Kontrolle des Betriebsrats über dessen Internetaktivitäten durch Auswertung der Aufzeichnungen.
- Anlasslose Überwachung eines Betriebsratsmitglieds durch einen Detektiv.
- Verweigerung des Zugangs zum Betriebsgelände.

Die Vorschrift ist **zwingend** und kann weder durch Tarifvertrag noch durch Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsvertrag anderweitig geregelt werden.

Gegen wen richtet sich § 78 BetrVG?

Das Störungs- und Behinderungsverbot richtet sich gegen jedermann, also insbesondere gegen die Arbeitgeber, Arbeitnehmer, leitende Angestellte, Gewerkschaften und andere außerbetriebliche Stellen.

Folgen eines Verstoßes

Im Fall einer Behinderung der Betriebsratsarbeit kann der Betriebsrat oder dessen Mitglieder einen entsprechenden **Unterlassungs- oder Schadensersatzanspruch** geltend machen. Sollte der Arbeitgeber darüber hinaus einen groben Verstoß begehen, kann der Betriebsrat gegen ihn auf gerichtlichem Weg die Verhängung eines **Ordnungs- oder Zwangsgeldes** beantragen. Der schwerste Fall, nämlich die vorsätzliche Behinderung der Betriebsratsarbeit, kann nach § 119 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG schließlich sogar **strafrechtlich** verfolgt werden.

Aktuelle Seminare

Seminare in Kürze

» **Fit für den Personalausschuss Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten aktiv und erfolgreich nutzen**

04.12.2018 - 07.12.2018 Hamburg
12.02.2019 - 15.02.2019 Köln
26.03.2019 - 29.03.2019 Augsburg
21.05.2019 - 24.05.2019 Münster
16.07.2019 - 19.07.2019 Hamburg

» **mehr Termine ...**

Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt** und Buch **Personelle Einzelmaßnahmen**

» **Europäische Gesetzgebung und Europäisches Parlament Europa und die Auswirkungen auf die tägliche BR-Arbeit**

13.05.2019 - 17.05.2019 Offenburg bei Straßburg
11.11.2019 - 15.11.2019 Offenburg bei Straßburg

Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

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

» **Ein Spitzenteam: BR-Vorsitzender und Stellvertreter**

» **Gemeinsam mehr erreichen!**

11.12.2018 - 14.12.2018 Garmisch-Partenkirchen
12.02.2019 - 15.02.2019 Berlin
26.03.2019 - 29.03.2019 Rantum/Sylt
14.05.2019 - 17.05.2019 Köln
16.07.2019 - 19.07.2019 München

» **mehr Termine ...**

Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminarartikel anklicken!



Foto: Köln

» **Alle Seminare in Köln**

» **Psychische Belastungen und Beanspruchungen am Arbeitsplatz**

04.12.2018 - 07.12.2018 Ulm
19.02.2019 - 22.02.2019 Köln
14.05.2019 - 17.05.2019 Timmendorfer Strand
09.07.2019 - 12.07.2019 Friedrichshafen/Bodensee
10.09.2019 - 13.09.2019 Berlin

» **mehr Termine ...**

Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

» **Weiterbildung und Qualifizierung im Betrieb Aktive Zukunftssicherung durch betriebliche Bildung**

27.03.2019 - 29.03.2019 Essen
Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

» **Rente und Sozialversicherungsrecht I**

14.05.2019 - 17.05.2019 Hamburg
16.07.2019 - 19.07.2019 Überlingen/Bodensee
24.09.2019 - 27.09.2019 Timmendorfer Strand
26.11.2019 - 29.11.2019 Köln

Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

für besondere Zielgruppen

» Einführung in das Arbeitsrecht I

20.11.2018 - 23.11.2018 Freiburg
27.11.2018 - 30.11.2018 Garmisch-Partenkirchen
04.12.2018 - 07.12.2018 Lübeck
11.12.2018 - 14.12.2018 Berlin
18.12.2018 - 21.12.2018 Hamburg

» mehr Termine ...

Ihr Vorteil: **Starter-Kit** und **Gremium-Rabatt**

» Die Schwerbehindertenvertretung I

27.11.2018 - 30.11.2018 Dresden
04.12.2018 - 07.12.2018 Aachen
11.12.2018 - 14.12.2018 Berlin
08.01.2019 - 11.01.2019 Hamburg
15.01.2019 - 18.01.2019 Berlin

» mehr Termine ...

Ihr Vorteil: **Starter-Kit** und **Gremium-Rabatt**

» Betriebsverfassungsrecht - Kompakt I

Ihr rechtlicher Einstieg in die Betriebsratsarbeit

27.11.2018 - 30.11.2018 Düsseldorf
04.12.2018 - 07.12.2018 Hamburg
11.12.2018 - 14.12.2018 Stuttgart
18.12.2018 - 21.12.2018 Köln
08.01.2019 - 11.01.2019 München

» mehr Termine ...

Ihr Vorteil: **Starter-Kit** und **Gremium-Rabatt**

» Der Wirtschaftsausschuss - effektiv und zielorientiert

Mit optimaler Organisation zum Erfolg!

20.11.2018 - 23.11.2018 Köln
14.05.2019 - 17.05.2019 Berlin
17.09.2019 - 20.09.2019 Frankfurt/Offenbach

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken!



» Alle Seminare in Frankfurt

» Erfolgreiche Gesprächsführung für neue Betriebsräte

Für die Praxis: überzeugend im Gespräch - mitreißend in der Diskussion

20.11.2018 - 22.11.2018 Lübeck
05.02.2019 - 07.02.2019 Hamburg
25.06.2019 - 27.06.2019 Heidelberg

NEU: » Wirtschaftsausschuss, BR und GBR - effektive Zusammenarbeit als Schlüssel zum Erfolg

21.11.2018 - 23.11.2018 Frankfurt/Offenbach
02.04.2019 - 04.04.2019 München
10.09.2019 - 12.09.2019 Berlin

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

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 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 dar, 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.

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.

[Weitere Fragen und Antworten zur Betriebsratsarbeit](#)

Impressum & Kontakt

Haben Sie noch Fragen?

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

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

[Hier anmelden für diesen Newsletter](#)

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

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



Impressum

Poko Newsletter für Betriebsräte

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

» info@poko.de
» www.poko.de

Redaktionsteam Poko Newsletter für Betriebsräte:

» redaktion@poko.de

Tel. 0251 1350-1414
Fax 0251 1350-500

Erscheinungstag: 05.11.2018
Nächste Ausgabe: 03.12.2018

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](#)