



## Newsletter für Betriebsräte

### INHALT

#### Frage des Monats

- » Einigungsstelle für alles und jeden?

#### Schwerpunktthema

- » Mindestlohn

#### Aktuelle Entscheidungen

- » I. Urlaub - Ausschluss von Doppelansprüchen?
- » II. Vertretungsbefristungen
- » III. Verwirkung eines Schmerzensgeldanspruchs?
- » IV. Kündigungen eines kirchlichen AG

#### Wissenswertes

- » Arbeits- und Gesundheitsschutz

#### Betriebsrats-Lexikon

- » Informationspflichten des Arbeitgebers

#### Praxistipp

- » Arbeitszeit und Betriebsverfassung

#### Inhouse-Service

- » Arbeitsrecht und Betriebsratsarbeit in Zeiten mobiler Arbeitswelten

#### Aktuelle Seminare

- » Seminare in Kürze
- » Für besondere Zielgruppen
- » Der besondere Seminartipp

#### Beantwortung der Frage des Monats

- » Zu guter Letzt

### Liebe Leserin, Lieber Leser,



in unserem Newsletter haben wir auch diesmal wieder praktische Tipps für Sie bereitgestellt. Es erwartet Sie neben der kommentierten Rechtsprechung nicht nur ein Beitrag zu den Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats beim Arbeits- und Gesundheitsschutz, sondern auch eine kompakte Aufarbeitung, welche Informationsrechte Ihnen als Betriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber zustehen.

Im Praxistipp stellen wir Ihnen die Neuauflage zum Ratgeber „Arbeitszeit und Betriebsverfassung“ vor. Weiteres zum Thema flexible Arbeitszeit und zu Benefits des Arbeitgebers in Zeiten mobiler Arbeitswelten finden Sie in unserer Inhouse Service Rubrik.

„Zu guter Letzt“ beantworten wir Ihnen die Frage, wann eigentlich die Einigungsstelle „ins Spiel kommt“.

Viele Grüße aus Münster

Kerstin Heinz, Ass.jur.

Stellvertretend für die Ministerpräsidentin Hannelore Kraft, die selbst zeitlich leider verhindert ist, hat der Minister für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW, Guntram Schneider, einen Gastvortrag auf unserem **Kongress Betriebsräte 2015** zugesagt. Sind Sie darauf genauso gespannt wie wir? Dann sichern Sie sich Ihren Frühbucherrabatt: Bei Buchung bis zum 31.03.2015 sparen Sie 100,00 Euro pro Teilnehmer!



Unsere neuen Poko Newsletter können Sie jetzt kostenlos und unverbindlich abonnieren:

- » [Newsletter für die SBV abonnieren](#)
- » [Newsletter für die JAV abonnieren](#)

### Einigungsstelle für alles und jeden?

Die Antwort finden Sie am Ende des Newsletters in der Rubrik "Zu guter Letzt".

## Schwerpunktthema

### Mindestlohn, Arbeitszeit und Dokumentation



von **Ulrich Uhlemann**  
Direktor Arbeitsgericht Weiden

#### **„Wer schreibt, der bleibt!“ - Eine Binsenweisheit aus der Bauwirtschaft und ihre Bedeutung im Arbeitsrecht**

Bereits 2003 hat das BAG entschieden, dass der Betriebsrat einen Anspruch gegen den Arbeitgeber hat auf Bekanntgabe, wann die Mitarbeiter die Arbeit aufgenommen haben, wann sie Pause gemacht haben und wann sie die Arbeit beendet haben. Daraus ergibt sich die Pflicht des Arbeitgebers, diese Daten auch im Einzelnen zu erheben, wobei es dem Arbeitgeber nach der Rechtsprechung freigestellt ist, wie er die Erfüllung dieser Pflicht sicherstellt. Von der elektronischen Zeiterfassung über die gute alte Stechuhr bis zu den von den Mitarbeitern selbst gefertigten Stundenzetteln kommt alles in Betracht.

Dieser Zeitaufschrieb ist im Streit zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter um die geschuldete Vergütung von entscheidender Bedeutung. Das zeigt sich bei jeder Überstundenklage, wenn der Mitarbeiter zu deren Begründung vor Gericht Tag für Tag Beginn und Ende seiner Arbeitszeit vortragen muss sowie in groben Zügen die Art der ausgeübten Tätigkeit und die Anordnung oder Duldung durch den Arbeitgeber. So konnte vor dem LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 22. Januar 2014, eine Altenpflegerin ihre Überstundenklage gegen den Arbeitgeber gewinnen, weil sie dem Gericht die Dienstpläne vorlegen konnte, in denen ihre tatsächlichen Arbeitszeiten genau erfasst worden waren mit jeweiligem Übertrag der Plusstunden in den Folgemonat durch ihre Vorgesetzte. Anders erging es dagegen einer teilzeitbeschäftigten Buchhaltungskraft in einer KFZ-Werkstätte, die ihre Stunden selbst mit einer Stempelkarte erfasste. Sie scheiterte mit ihrer Überstundenklage vor dem LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 14. August 2014, weil sie nicht nachweisen konnte, dass ihr Arbeitgeber von den geleisteten Überstunden wusste und deren Erbringung duldete.

Mit Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes (MiLoG) zum 01. Januar 2015 stellt sich die Frage der Dokumentation der geleisteten Arbeitszeit aufs Neue. Werden die Arbeitszeiten beispielsweise bei Pauschallohnvereinbarungen nicht oder nicht genau erfasst, dann kann auch nicht festgestellt werden, ob der Mitarbeiter den gesetzlichen Mindestlohn erhält. Hungerlöhne werden auch gerne versteckt in Leistungslohnvereinbarungen oder Umsatzbeteiligungen. Man denke an das Zimmermädchen im Hotel, das pro aufbereitetem Zimmer einen Festbetrag erhält, für die Zeit auf den Hotelfluren, um Reinigungsmaterial zu holen, gebrauchte Bettwäsche wegzubringen oder einfach nur zu warten, bis der Gast das Zimmer räumt, aber nichts bekommt. Oder man denke an den Taxifahrer mit seiner prozentualen Umsatzbeteiligung, der Stunde um Stunde am Taxistand steht und eben keinen Umsatz macht.

Das MiLoG verbietet solche leistungs- oder umsatzbezogenen Vergütungsvereinbarungen nicht. Allerdings dürfen die dabei erzielten Löhne nicht unter 8,50 € brutto je Stunde liegen.

Deshalb ist eine genaue Erfassung der Arbeitszeit erforderlich, damit

der erzielte zeitunabhängige Lohn umgerechnet werden kann in einen Zeitlohn.

### **§ 17 MiLoG trifft dazu folgende Regelungen:**

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit spätestens bis zum Ablauf des siebten Tages, der auf den Tag der Arbeitsleistung folgt, aufzuzeichnen. Er muss diese Aufzeichnungen mindestens 2 Jahre aufbewahren.

Dabei gilt diese Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflicht nach dem MiLoG nur für geringfügig Beschäftigte, hier aber für alle Branchen und Betriebe, nur nicht bei einer geringfügigen Beschäftigung in Privathaushalten.

Diese Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflicht gilt ferner für alle Arbeitnehmer in den Branchen, die vom Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz erfasst werden, also:

- Baugewerbe
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
- Personenbeförderungsgewerbe
- Speditions-, Transport- und damit verbundenes Logistikgewerbe
- Schaustellergewerbe
- Unternehmen der Forstwirtschaft
- Gebäudereinigungsgewerbe
- Messe- und Ausstellungsbau
- Fleischwirtschaft

Auch das MiLoG überlässt es aber wieder der Organisationsgewalt des Arbeitgebers, wie er dieser Verpflichtung zum Zeitaufschrieb genügt. Es gibt deshalb weiterhin die bereits eingangs erwähnten Möglichkeiten bis hin zum angeordneten Selbstaufschrieb des Mitarbeiters.

Die Verpflichtungen des Arbeitgebers zum Zeitaufschrieb und zu dessen Aufbewahrung sind bußgeldbewehrt nach § 21 Abs. 1 Nr. 7 MiLoG. Das höchstmögliche Bußgeld beträgt 30.000,00 € nach § 21 Abs. 3 MiLoG.

Zuständig für die Überwachung des MiLoG sind nicht die Arbeitsschutzbehörden der Länder, sondern nach § 14 MiLoG die Zollverwaltung des Bundes.

### **Seminartipp:**

**Symposium Spannungsfeld Arbeitszeit  
Spielräume sinnvoll nutzen – Belegschaften nachhaltig schützen**  
21.04.2015 - 22.04.2015 Duisburg

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

## **Aktuelle Entscheidungen**

### **I. Urlaub - Ausschluss von Doppelansprüchen?**



Gemäß § 6 Abs. 1 BUrlG besteht der Anspruch auf Urlaub nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist. Wechselt ein Arbeitnehmer im Kalenderjahr in ein neues Arbeitsverhältnis und beantragt er Urlaub, muss er deshalb mitteilen, dass sein früherer Arbeitgeber seinen Urlaubsanspruch für das laufende Kalenderjahr noch nicht (vollständig oder teilweise) erfüllt hat. Dies kann durch Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung seines früheren Arbeitgebers gemäß § 6 Absatz 2 BUrlG geschehen.

## BAG, Urteil vom 16. Dezember 2014 - 9 AZR 295/13

### Der Fall:

Der Kläger war ab dem 12. April 2010 im Lebensmittelmarkt des Beklagten beschäftigt. Der Beklagte lehnte nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die vom Kläger verlangte Abgeltung seines Urlaubs unter Anderem mit der Begründung ab, dem Kläger sei bereits von seinem früheren Arbeitgeber für das Jahr 2010 Urlaub gewährt worden. Eine Urlaubsbescheinigung seines früheren Arbeitgebers legte der Kläger dem Beklagten nicht vor.

### Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das LAG hat sie abgewiesen. Das BAG hat die Entscheidung des LAG aufgehoben und den Rechtsstreit zur erneuten Entscheidung an das LAG zurückverwiesen.

Das LAG wird nun zu prüfen haben, ob der „Vorarbeitgeber“ den Urlaubsanspruch des Klägers für das Jahr 2010 bereits ganz oder teilweise erfüllt hat. Weist der Kläger durch eine Bescheinigung des Vorarbeitgebers nach, dass dies nicht der Fall ist, so hat die Beklagte Urlaubsabgeltung zu gewähren.

### Hinweis für die Praxis:

Erholungsurlaub steht dem Arbeitnehmer nur einmalig pro Urlaubsjahr zu. „Doppelansprüche“ kommen nicht in Betracht. **Das heißt:** wenn der Vorarbeitgeber bereits mehr Urlaub gewährt (oder in Geld abgegolten) hat, als dem Arbeitnehmer für die Zeit des Bestehens des Arbeitsverhältnisses im Kalenderjahr zusteht, muss der Folgearbeitgeber diesen Urlaub nicht noch einmal gewähren. Dazu sieht § 6 Absatz 2 BUrlG vor, dass der Arbeitnehmer dem Folgearbeitgeber auf Verlangen eine Bescheinigung vorzulegen hat, woraus sich ergibt, in welchem Umfang für das entsprechende Kalenderjahr Urlaub gewährt oder in Geld abgegolten worden ist.

Weigert sich der Arbeitnehmer, eine entsprechende Erklärung vorzulegen, wird der neue Arbeitgeber die Urlaubsgewährung bzw. Urlaubsabgeltung ablehnen dürfen.

Solche möglichen „Doppelansprüche“ kommen insbesondere bei 2 Fällen in Betracht:

- Der Arbeitnehmer hat beim Vorarbeitgeber bereits mehr Urlaub genommen, als ihm rechnerisch zusteht. **Insoweit bestimmt § 1 Absatz 3 BUrlG, dass zuviel gewährtes Urlaubsentgelt nicht zurückverlangt werden kann.** Allerdings ist in diesem Fall der nächste Arbeitgeber nicht verpflichtet, den zuviel gewährten Urlaub noch einmal zu gewähren.
- Der Arbeitnehmer ist bei dem Vorarbeitgeber vom 1.12.2013 bis zum 31.7.2014 beschäftigt gewesen. **Gemäß des Umkehrschlusses aus § 5 Absatz 1 c) BUrlG hat der Arbeitnehmer in diesem Fall Anspruch auf den vollen Jahresurlaub für 2014, da er nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Jahreshälfte ausgeschieden ist.** Auch in diesem Fall ist der nachfolgende Arbeitgeber nicht verpflichtet, den bereits vom Vorarbeitgeber gewährten (bzw. in Geld abgegoltenen) Urlaub noch einmal zu gewähren.

### Seminartipps:

#### Aktuelle Rechtsprechung am Bundesarbeitsgericht

09.03.2015 - 13.03.2015 Erfurt

20.04.2015 - 24.04.2015 Erfurt

18.05.2015 - 22.05.2015 Erfurt

15.06.2015 - 19.06.2015 Erfurt

[mehr Termine ...](#)

## Urlaubsrecht in der Praxis Vom Anspruch bis zur Durchsetzung

07.10.2015 - 09.10.2015 Dortmund

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

### II. Sind Vertretungsbefristungen unbegrenzt zulässig?



Die Befristung von Arbeitsverträgen im Schulbereich zur vorübergehenden Vertretung kranker Arbeitnehmer oder solcher, die sich in Mutterschafts- oder Elternurlaub befinden, ist grundsätzlich zulässig. Sie dürfen aber nicht eingesetzt werden, um einen ständigen und dauerhaften Arbeitskräftebedarf der staatlichen Schulen zu decken. Auch muss die staatliche Regelung Maßnahmen zur Vermeidung und Ahndung eines missbräuchlichen Rückgriffs auf befristete Verträge enthalten.

#### **EuGH, Urteil vom 26. November 2014 - C-22/13**

##### **Der Fall:**

Die Kläger sind seit Jahren in Italien als Lehrer an öffentlichen Schulen auf der Grundlage mehrerer befristeter Arbeitsverträge mit kurzen Unterbrechungen tätig.

Nach italienischem Recht werden frei werdende Stellen "bis zum Abschluss von Auswahlverfahren" durch Jahresvertretungen besetzt. Von 1999 bis 2011 fanden allerdings keine Auswahlverfahren statt. Wer solche Vertretungen wahrnimmt, kann nach Maßgabe verfügbarer Stellen und seines Vorrückens auf einer Rangliste eine Planstelle erhalten.

Die Kläger hielten die Befristungen ihrer Verträge für unzulässig und klagten auf Entfristung ihrer Arbeitsverhältnisse. Das italienische Gericht setzte das Verfahren aus und legte dem EuGH die Frage vor, ob die italienischen Rechtsvorschriften mit dem EU-Recht vereinbar sind.

##### **Die Lösung:**

Der EuGH hat angenommen, dass die italienischen Rechtsvorschriften einer europarechtlichen Kontrolle nicht standhalten. Sie verstoßen gegen die Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge. Danach sind die Staaten zur Vermeidung eines missbräuchlichen Einsatzes aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge verpflichtet, alternativ eine der folgenden Maßnahmen zu ergreifen:

- die Angabe sachlicher Gründe, die die Verlängerung der Verträge rechtfertigen,
- die Festlegung der maximal zulässigen Gesamtdauer der Verträge oder
- die Festlegung der zulässigen Zahl von Verlängerungen.

Zudem muss der missbräuchliche Einsatz aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge effektiv und abschreckend geahndet werden.

Danach gilt Folgendes:

- Die vorübergehende Vertretung von Arbeitnehmern etwa zur Krankheits-, Mutterschafts- oder Elternurlaubsvertretung kann einen sachlichen Grund darstellen, der die Befristung des Vertrags rechtfertigt.
- Wenn solche Verträge aber eingesetzt werden, um einen ständigen und dauerhaften Arbeitskräftebedarf der staatlichen Schulen zu decken, liegt eine rechtsmissbräuchliche

Gestaltung vor. Denn es fehlen objektive und transparente

Kriterien für die Prüfung, ob die Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages tatsächlich einem echten Bedarf entspricht und zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet und erforderlich ist. Die italienischen Rechtsvorschriften enthalten zudem keine Maßnahmen zur Vermeidung des missbräuchlichen Rückgriffs.

#### **Hinweis für die Praxis:**

Die Entscheidung des EuGH ist auf deutsches Befristungsrecht wohl nicht übertragbar. Denn

- das TzBfG erlaubt lediglich die maximal 2 jährige Befristung ohne sachlichen Grund (§ 14 Absatz 2 TzBfG) oder die Befristung mit sachlichem Grund (§ 14 Absatz 1 TzBfG).
- Lag ein sachlicher Grund für die Befristung nicht vor, so kann der Arbeitnehmer gegen die letzte Befristungsabrede klagen (§ 17 TzBfG; Klagefrist 3 Wochen); obsiegt er, so besteht zwischen den Vertragsparteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.
- Das BAG prüft nunmehr nicht nur das Vorliegen eines sachlichen Grundes für den letzten abgeschlossenen Arbeitsvertrag, sondern auch, ob eine rechtsmissbräuchliche Vertragsgestaltung, etwa durch Kettenbefristungen vorliegt (vgl. EuGH, Urteil vom 26.1.2012 – C-586/10, BAG, Urteile vom 18. Juli 2012 - 7 AZR 443/09, 18. Juli 2012 - 7 AZR 783/10, 19.2.2014 - 7 AZR 260/12, 13.2.2013 - 7 AZR 225/11, 10.7.2013 - 7 AZR 833/11 und 10.7.2013 - 7 AZR 761/11).

Damit dürfte europäischem Recht Genüge getan sein.

#### **Seminartipp:**

**Europarecht für Betriebsräte**  
**Europarecht für Betriebsräte Seminar details**

23.03.2015 - 27.03.2015 Trier  
22.06.2015 - 26.06.2015 Trier  
07.09.2015 - 11.09.2015 Trier  
[mehr Termine ...](#)

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

### **III. Verwirkung eines Schmerzensgeldanspruchs bei Mobbing?**



Der Schmerzensgeldanspruch wegen Mobbing kann zwar verirken, dafür genügen jedoch ein bloßes „Zuwarten“ oder die Untätigkeit des Anspruchstellers nicht.

#### **BAG, Urteil vom 11. Dezember 2014 - 8 AZR 838/13**

##### **Der Fall:**

Der Kläger macht gegen seinen früheren Vorgesetzten einen Schmerzensgeldanspruch wegen Verletzung der Gesundheit und des allgemeinen Persönlichkeitsrechts in Höhe von mindestens 10.000 Euro geltend. Er stützt sich dabei auf Vorfälle in den Jahren 2006 bis 2008, die er als Isolierung, Herabwürdigung und Schikane wertet. Der letzte Vorgang soll am 8. Februar 2008 stattgefunden haben. Der Kläger war 2007 an 52 Tagen, 2008 an 216 Tagen und 2009 durchgängig bis August arbeitsunfähig, unter anderem wegen Depression. Die Klage ging Ende Dezember 2010 bei Gericht ein

##### **Die Lösung:**

Das LAG hat einen möglichen Schmerzensgeldanspruch allein wegen Verwirkung abgelehnt. Die hiergegen gerichtete Revision des Klägers hatte vor dem BAG Erfolg und führte zur Aufhebung und

Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Eine Verwirkung, die nur unter ganz besonderen Umständen zu bejahen ist, liegt hier nicht vor. Ein bloßes Zuwarten ist nicht als „treuwidrig“ anzusehen. Etwas Anderes kommt allenfalls dann in Betracht, wenn aufgrund zusätzlicher besonderer Umstände eine Pflicht zur zeitnahen Geltendmachung besteht. Das Institut der Verwirkung darf in seiner Anwendung nicht dazu führen, dass die gesetzliche Verjährungsfristen unterlaufen wird. Das Landesarbeitsgericht wird nunmehr zu prüfen haben, ob tatsächlich ein Mobbinggeschehen festzustellen ist.

#### **Hinweis für die Praxis:**

Ob die Klage letztendlich Erfolg haben wird, hängt nun davon ab, ob der Beklagte den Kläger tatsächlich durch systematisches Verhalten in seinem Persönlichkeitsrecht und seiner Gesundheit beeinträchtigt hat. Dies wird nun das LAG aufzuklären haben, was in der Praxis teilweise sehr schwer möglich ist.

#### **Seminartipp:**

##### **Mobbing I - Psychoterror am Arbeitsplatz Als Betriebsrat aktiv eingreifen**

24.02.2015 - 27.02.2015 München  
21.04.2015 - 24.04.2015 Berlin  
09.06.2015 - 12.06.2015 Koblenz  
21.07.2015 - 24.07.2015 Garmisch-Partenkirchen  
[mehr Termine ...](#)

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

## **IV. Sind Kündigungen eines kirchlichen Arbeitgebers nur eingeschränkt gerichtlich überprüfbar?**



Vertraglich vereinbarte Loyalitätsobliegenheiten in kirchlichen Arbeitsverhältnissen, wie etwa das Verbot der Wiederheirat Geschiedener, unterliegen nur einer eingeschränkten Überprüfung durch die staatlichen Gerichte. Welche kirchlichen Grundverpflichtungen als Gegenstand eines Arbeitsverhältnisses bedeutsam sein können, richtet sich allein nach den von der Kirche anerkannten Maßstäben und dem konkreten Inhalt des Arbeitsvertrags. Die staatlichen Gerichte dürfen sich über das kirchliche Selbstverständnis nicht hinwegsetzen, solange dieses nicht in Widerspruch zu grundlegenden verfassungsrechtlichen Gewährleistungen steht.

#### **BVerfG, Urteil vom 22. Oktober 2014 - 2 BvR 661/12**

##### **Der Fall:**

Der Kläger ist seit 2000 in einem Krankenhaus der beklagten katholischen Trägerin als Chefarzt tätig. Nachdem sich seine erste Ehefrau 2005 von ihm getrennt hatte, lebte er seit 2006 mit seiner jetzigen Frau zusammen. Dies war der Beklagten bekannt. Nach der Scheidung von seiner ersten Ehefrau heiratete der Kläger im August 2008 seine jetzige Frau standesamtlich. In den folgenden Wochen fanden zwischen den Parteien Erörterungen und Beratungen statt. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis im März 2009 ordentlich.

Die hiergegen gerichtete Kündigungsschutzklage hatte in allen Instanzen Erfolg. Das BAG (Urteil vom 8.9.2011 - 2 AZR 543/10) begründete seine Entscheidung vor Allem damit,

(1) dass nach der Grundordnung auch nichtkatholische Personen mit leitenden Aufgaben betraut werden könnten.

(2) Auch habe die Beklagte in der Vergangenheit mehrfach auch Chefarzte in zweiter Ehe weiterbeschäftigt.

Mit ihrer Verfassungsbeschwerde rügte die Beklagte einen Verstoß gegen Art. 140 GG in Verbindung mit Art. 137 Abs. 3 Weimarer Reichsverfassung (WRV).

#### Die Lösung:

Das BVerfG gab der Verfassungsbeschwerde statt, hob das Urteil des BAG auf und wies das Verfahren an das BAG zurück. Das BVerfG meint, die Entscheidung des BAG verletze die Beklagte in ihrem verfassungsrechtlich geschützten Selbstbestimmungsrecht (Art 140 GG in Verbindung mit Art 137 Absatz 3 WRV). Danach gelte Folgendes:

- Der Staat sei zur weltanschaulich-religiösen Neutralität verpflichtet und deshalb nicht befugt, Glauben und Lehre einer Kirche als solche zu bewerten. Die Eigenständigkeit der kirchlichen Rechtsordnung habe er zu respektieren.
- Zwar sei das kirchliche Selbstbestimmungsrecht nicht schrankenlos gewährleistet,

sondern stehe unter dem Vorbehalt der für alle geltenden Gesetze. Dazu gehöre auch das allgemeine Kündigungsschutzrecht und das KSchG. Arbeits- und Kündigungsschutzgesetze seien aber im Licht der verfassungsrechtlichen Wertentscheidung zugunsten der kirchlichen Selbstbestimmung auszulegen, wobei aber die Schutzpflichten des Staates gegenüber den Arbeitnehmern nicht vernachlässigt werden dürfen.

Danach habe bei kirchlichen Sachverhalten eine Prüfung in zwei Stufen zu erfolgen:

- **Hat eine Einrichtung an der Verwirklichung des kirchlichen Grundauftrags teil, sind bestimmte Loyalitätsobliegenheiten Ausdruck eines kirchlichen Glaubenssatzes und welches Gewicht kommt dieser Loyalitätsobliegenheit und einem Verstoß hiergegen nach dem kirchlichen Selbstverständnis zu?**  
Welche kirchlichen Grundverpflichtungen bedeutsam sein können, richte sich dabei allein nach den von der Kirche verfassten anerkannten Maßstäben. Die staatlichen Gerichte seien nicht befugt, sich darüber hinwegzusetzen, solange sie nicht im Widerspruch zu grundlegenden verfassungsrechtlichen Gewährleistungen stehen.
- **Im Rahmen der Gesamtabwägung sei zu prüfen, ob sich der Arbeitnehmer der ihm vertraglich auferlegten Loyalitätsanforderungen und der Möglichkeit arbeitsrechtlicher Sanktionierung von Verstößen bewusst gewesen sei und wie die kirchlichen Belange mit den Grundrechten der betroffenen Arbeitnehmer zu einem Ausgleich zu bringen seien?**  
Dem Selbstverständnis der Kirche sei dabei ein besonderes Gewicht beizumessen, ohne dass die Interessen der Kirche die Belange des Arbeitnehmers dabei prinzipiell überwögen. Das staatliche Arbeitsrecht lässt "absolute Kündigungsgründe" nicht zu.

#### Hinweis für die Praxis:

Wie das Verfahren letztendlich ausgeht, steht noch nicht fest. Aber: Das BVerfG hält an der bisherigen Rechtsprechung trotz erheblicher Kritik fest, erkennt aber auch an, dass es keine „absoluten“ Kündigungsgründe gibt, also immer auch eine Interessenabwägung durchzuführen ist. Zudem „darf“ das BAG den Grundsatz des „Vertrauensschutzes“ zugunsten des Arbeitnehmers berücksichtigen, da im Arbeitsvertrag keine unterschiedliche Bewertung eines Verstoßes gegen das Verbot des Lebens in kirchlich ungültiger Ehe und eines Verstoßes gegen das Verbot des Lebens in nichtehelicher Gemeinschaft vorgesehen ist. Denn: dem beklagten Krankenhaus war das Zusammenleben des Klägers in einer nichtehelichen



Lebensgemeinschaft seit Jahren bekannt; es hat darauf aber nicht reagiert.

**Im Ergebnis kann man festhalten, dass die Spielräume der staatlichen Arbeitsgerichte, „normalen“ Kündigungsschutz auch auf kirchliche Arbeitsverhältnisse anzuwenden, gering sind. Dies kann man bedauern oder befürworten.** Arbeitnehmer bei Kirchen müssen wissen, dass von ihnen eine besondere Lebensführung auch im privaten Bereich verlangt werden kann und dass bei Verstößen gegen das kirchliche Selbstverständnis die Beendigung des Arbeitsverhältnisses droht.

## Wissenswertes

### Arbeits- und Gesundheitsschutz im Rahmen der sozialen Angelegenheiten



von **Ulrich Schulze**  
Ass. jur.

Wer an Arbeits- und Gesundheitsschutz denkt, denkt nicht zwangsläufig an die sozialen Angelegenheiten nach § 87 BetrVG. Doch wer genau hinschaut, findet in § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht bei Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder Unfallverhütungsvorschriften.

Doch was ist damit genau gemeint? Kann der Betriebsrat die wöchentliche betriebliche Nackenmassage nun mittels der Einigungsstelle erzwingen? Sicher nicht. Über die Nackenmassage könnten Betriebsrat und Arbeitgeber eine freiwillige Betriebsvereinbarung abschließen. Als Beispiel für eine freiwillige Betriebsvereinbarung nennt § 88 Nr. 1 BetrVG unter anderem zusätzliche Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Gesundheitsschädigungen.

Doch wo ist nun der Unterschied zwischen dem mitbestimmungspflichtigen Gesundheitsschutz nach § 87 BetrVG und dem freiwilligen nach § 88 BetrVG? Nun, dazu muss man sich den Gegenstand des Mitbestimmungsrechts näher anschauen. Das Mitbestimmungsrecht betrifft hier - wie bereits erwähnt - Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten etc. Die Verantwortung für diesen Bereich obliegt allein dem Arbeitgeber. Der Arbeitgeber wird zur Erfüllung eines bestimmten Schutzziels verpflichtet. Dazu wird ihm aber ein Handlungsspielraum belassen.

Und genau hier setzt das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. Nr. 7 BetrVG ein. Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich auf die Ausfüllung des Handlungsspielraums. Ein Handlungsspielraum, ist z. B. dann nicht mehr gegeben, wenn eine Vorschrift eine ganz bestimmte Maßnahme, z. B. einen genau festgelegten Sicherheitsabstand vorschreibt.

Hier kann der Arbeitgeber selbst nichts mehr „bestimmen“, so dass auch das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats entfällt. Hat der Arbeitgeber ausdrücklich die Wahl zwischen mehreren Mitteln, um das Ziel des Arbeits- oder Gesundheitsschutzes zu erreichen, so erstreckt sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats dahingehend, welche Maßnahmen der Arbeitgeber ergreift. Bei der Nackenmassage könnte der Betriebsrat also nur mitbestimmen, wenn dies eine von mehreren Möglichkeiten ist, um ein besonderes Gesundheitsziel zu erreichen.

### Seminartipp:

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

10.02.2015 - 13.02.2015 Berlin  
03.03.2015 - 06.03.2015 Düsseldorf

17.03.2015 - 20.03.2015 Dresden  
24.03.2015 - 27.03.2015 Bremen  
14.04.2015 - 17.04.2015 Freiburg  
[mehr Termine ...](#)

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

## Betriebsrats-Lexikon

### Informationspflichten des Arbeitgebers



Damit ein Betriebsrat seine Rechte ausüben kann, ist es unerlässlich, dass ihm durch den Arbeitgeber ausreichende Informationen zur Verfügung gestellt werden. Selbst Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse sind davon nicht ausgenommen.

Dabei genügt es, dass der Betriebsrat die Auskunft bereits zur Feststellung benötigt, ob ihm ein Mitbestimmungsrecht überhaupt zusteht, von dem er gegebenenfalls Gebrauch machen möchte (BAG NZA 1999, 722 und 1345).

Wann die Informationen zu erteilen sind, ist unterschiedlich definiert. In der Regel müssen sie jedoch „rechtzeitig“ (z. B. in § 90 Abs. 1 Ziffer 1, § 92 Abs. 1 Satz 1, § 105 BetrVG), d. h. so zeitig vorher erteilt werden, dass der Betriebsrat nicht vor vollendete Tatsachen gestellt wird (vgl. BAG NZA 1991, 358). Hat der Arbeitgeber über Planungen zu unterrichten, ist die Informationserteilung so lange nicht erforderlich, als er noch die ihm zur Verfügung stehenden Handlungsspielräume erkundet. Erst wenn über die bloßen Vorüberlegungen hinaus das Stadium der eigentlichen Planung begonnen hat, ist der Betriebsrat zu informieren. Dessen Vorschläge oder Bedenken müssen jedoch bei der Planung noch berücksichtigt werden können (§ 90 Abs. 2 Satz 1 BetrVG).

#### Einzelne Informationsrechte nach BetrVG

- Arbeits- und Unfallschutz, Umweltschutz (§ 89 BetrVG)
- Planung bzgl. der Ausgestaltung der Arbeitsplätze, baulicher Veränderungen, technischer Anlagen (§ 90 Abs. 1 Ziff. 1, 2 und 4 BetrVG)
- Planung von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen (§ 90 Abs. 1 Ziff. 3 BetrVG)
- Behandlung von Arbeitnehmer-Beschwerden, die der Betriebsrat an den Arbeitgeber weitergeleitet hat (§ 85 Abs. 3 BetrVG)
- Berufsbildung
- Auf Verlangen (!) des Betriebsrats muss der Arbeitgeber jeglichen Berufsbildungsbedarf der Arbeitnehmer (auch über die Berufsausbildung hinausgehend) ermitteln (§ 96 Abs. 1 Satz 2 BetrVG). Der Betriebsrat ist darüber hinaus über die Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung, über die Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen und die Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen zu unterrichten (§ 97 Abs. 1 BetrVG).
- Geplante Betriebsänderungen – in Unternehmen mit i. d. R. mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern (§ 111 BetrVG) z. B. Einschränkung oder Stilllegung des gesamten Betriebs oder wesentlicher Betriebsteile, Betriebsverlegungen, Zusammenschlüsse oder Spaltungen des Betriebs, grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen, Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren.
- Einstellung und Eingruppierung (§ 99 Abs. 1 BetrVG) einschließlich Vorlage der Bewerbungsunterlagen der ausgewählten Bewerber
- Geplante Umgruppierung (§ 99 Abs. 1 BetrVG), d. h. der Veränderung der bisherigen tariflichen oder betrieblichen

- Eingruppierung eines Arbeitnehmers
- Entlohnung (§ 80 Abs. 2 Satz 4 BetrVG): Der Betriebsrat hat das Recht, in die Bruttolohn- und Gehaltslisten Einblick zu nehmen und sich Notizen zu machen.
- Einstellung oder personelle Veränderung eines leitenden Angestellten (§ 105 BetrVG)
- Kündigung (§ 102 Abs. 1 BetrVG)
- Personalplanung (§ 92 Abs. 1 BetrVG) insbesondere sich aus gegenwärtigem und künftigem Personalbedarf ergebende personelle Maßnahmen
- Soziale Angelegenheiten: Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über alle in § 87 Abs. 1 BetrVG geregelten Angelegenheiten so umfassend zu informieren, dass der Betriebsrat denselben Informationsstand erhält wie er. Aufgrund des Initiativrechts des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitgeber konkrete Maßnahmen plant (BAG NZA 1999, 1345).
- Subunternehmer, Honorarkräfte, Werkunternehmer, freie Mitarbeiter (§ 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG), die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen.
- Geplante Versetzung (§ 99 Abs. 1 BetrVG)
- Vorläufige personelle Maßnahme (§ 100 Abs. 2 Satz 1 BetrVG)
- Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung oder Versetzung.
- Eine Pflicht zur Information über wirtschaftliche Angelegenheiten ergibt sich nach § 80 Abs. 2 BetrVG nur, wenn sich für den Betriebsrat eine konkrete Aufgabe stellt. Solange der Arbeitgeber sich nicht mit konkreten wirtschaftlichen Planungen befasst, hat der Betriebsrat keinen Anspruch auf Vorlage eines Wirtschaftsprüferberichts (BAG NZA 1991, 645) oder den Einblick in Jahresbilanzen (LAG Köln NZA 1988, 210).

### **Informationsrechte außerhalb des BetrVG**

Vorschriften über die Unterrichtung des Betriebsrats durch den Arbeitgeber finden sich auch in folgenden weiteren Gesetzen: § 9 Abs. 3 und § 11 ASiG; § 14 Abs. 3 AÜG; §§ 5, 8 Abs. 2, 32 und 33 EBRG; § 17 Abs. 2 und 3 KSchG; §§ 81 Abs. 1, 83, 84, 87 Abs. 2, 93 sowie 99 SGB IX; §§ 99 Abs. 1, 100 Abs. 2, 312 Abs. 2 und 323 SGB III; § 22 Abs. 1 sowie 193 Abs. 5 SGB VII.

### **Form der Informationserteilung**

Das BetrVG sieht in einzelnen Fällen die ausdrückliche Übergabe von Schriftstücken vor (z. B. in §§ 89 Abs. 5 und 6; 92 Abs. 1 Satz 1; 94 Abs. 1 Satz 1; 94 Abs. 1; 99 Abs. 1). Wo dies nicht der Fall ist, reicht die mündliche Weitergabe von Informationen aus.

Unterlagen muss der Arbeitgeber – von den genannten Ausnahmen abgesehen – dann nicht bereits von sich aus zur Verfügung stellen, sondern erst „auf Verlangen“ (§ 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG). Das jedoch „jederzeit“, d. h. auch ohne konkreten Anlass, sofern die Unterlagen für eine ordnungsgemäße Betriebsratsarbeit erforderlich sind. Eine Selbstbeschaffung von Informationen durch den Betriebsrat kommt nur ausnahmsweise in Betracht, etwa durch die Besichtigung eines konkreten Arbeitsplatzes oder Befragung des jeweiligen Arbeitnehmers.

Falls die eigenen Kenntnisse und Erfahrungen des Betriebsrats für das Verstehen der Informationen und Unterlagen nicht ausreichen, muss ihm der Arbeitgeber übrigens sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung stellen (§ 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG). Betriebsfremde Sachverständige (§ 80 Abs. 3 BetrVG) können erst dann herangezogen werden, wenn alle betriebsinternen Informationsquellen ausgeschöpft sind (BAG NZA 1993, 86).

### **Konsequenzen bei Verletzen der Informationspflicht**

Die verspätete oder mangelhafte Erfüllung bestimmter Aufklärungs-

und Auskunftspflichten stellt eine Ordnungswidrigkeit dar (§ 121 Abs. 1 BetrVG) und kann mit Geldbuße bis zu 10.000 € geahndet werden (§ 121 Abs. 2 BetrVG). Verweigert der Arbeitgeber wiederholt die Weitergabe von Informationen, kann er dazu gerichtlich gezwungen werden (§ 23 Abs. 3 BetrVG).

## Praxistipp

### Arbeitszeit und Betriebsverfassung



Hilger Keil

7. Auflage 2015  
Rieder Verlag  
ISBN 978-3-945260-09-8  
126 Seiten, 14,50 €

Der Ratgeber gibt einen guten und leicht verständlichen Einblick in das Arbeitszeitenrecht und beschreibt die mit der Arbeitszeit einhergehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung und Gesetzgebung.

Übersichtlich aufgebaut behandelt das Buch zahlreiche Problemstellungen, so unter anderem:

- Wie definiert sich in arbeitsrechtlicher Hinsicht überhaupt die Arbeitszeit?
- Welche Gesetze regeln die Arbeitszeit?
- Wie sind die verschiedenen Begriffe zur Arbeitszeit - Rufbereitschaft, Arbeitsbereitschaft, Mehrarbeit usw. - einzuordnen?
- Welche besonderen Regelungen gibt es für bestimmte Arbeitnehmergruppen?

Betriebsräte erhalten so einen schnellen und praxisbezogenen Einblick in das Arbeitszeitrecht und seine Begrifflichkeiten, um sicher mit der Thematik umzugehen und diesbezügliche Fehler vermeiden zu können.

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

[Der direkte Link zum Buch.](#)

## Inhouse-Service

### Allzeit Bereit! Arbeitsrecht und Betriebsratsarbeit in Zeiten mobiler Arbeitswelten



von **Heike Holtmann**  
Ass. jur.

Steuerfreie Gehaltsextras als zusätzliche Form der Vergütung werden - so titelte die [Wirtschaftswoche](#) am 08. Januar in ihrer Online-Ausgabe - immer beliebter: Mittlerweile bietet mehr als jedes zweite Unternehmen in Deutschland seinen Mitarbeitern Zusatzleistungen zur Aufbesserung des Gehalts. Die Unternehmensberatung Towers Watson hat die Vergütungspraxis in 500 Unternehmen in Deutschland erhoben und daraus eine Rangliste abgeleitet. Auf Platz 1 der beliebtesten betrieblichen Zusatzleistungen stehen danach Handykosten, entweder Diensthandy zur Privatnutzung oder Zuschuss zum privaten Handyvertrag.

Schöne Idee, eigentlich. Aber als Betriebsrat sollten Sie wachsam sein. Zu beachten und kritisch zu prüfen sind Arbeitnehmerschutzrechte und mögliche Beteiligungsrechte des Betriebsrats in vielen Sachbereichen:

zunächst können betriebliche Entlohnungsgrundsätze (Sonderzahlung! - vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 10/11 BetrVG) betroffen sein und natürlich auch das Thema „Einführung bzw. Anwendung technischer Einrichtungen“ nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, da bei der Einführung mobiler Endgeräte der Betriebsrat zwingend mitzubestimmen hat. Er kann dieses Recht auch nutzen um die ständige Erreichbarkeit zu regeln und einzudämmen.

Aber auch die Themenbereiche betriebliche Arbeitszeitregelungen und Arbeits- und Gesundheitsschutz sollten immer mit in entsprechende Überlegungen einbezogen werden - Stichwort „Entgrenzung der Arbeit“.

Das Thema Arbeitszeit ist nach wie vor TOP-Thema in nahezu allen Betrieben. Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat werden oftmals konfliktreich und langwierig geführt. Fortschreitende Flexibilisierung bei häufig gleichbleibender Vergütung, Gesundheitsschutz und die anhaltende Verlagerung von Arbeit in die Freizeit sind die Kernprobleme in diesem Bereich.

### **Was ist aber nun betriebsverfassungsrechtlich zu den Themen Arbeitszeit und Gesundheitsschutz zu beachten?**

Nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat der Betriebsrat darüber zu wachen, dass das Arbeitszeitgesetz eingehalten wird. Zu seinen Aufgaben gehört es auch, Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu fördern, § 80 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG. Weitergehend bestehen umfassende Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 3 BetrVG bei kollektiven Regelungen, die Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, die Lage der Pausen und die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage betreffen sowie die vorübergehende Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit (Überstunden).

### **Kann der Arbeitgeber anordnen, dass der Arbeitnehmer während der Freizeit telefonisch oder per E-Mail erreichbar ist bzw. Arbeitsleistungen via Telekommunikation zu erbringen hat?**

Hierfür maßgeblich ist das **Direktionsrecht** gemäß § 106 GewO, aufgrund dessen der Arbeitgeber die im Arbeitsvertrag nur rahmenmäßig umschriebene Leistungspflicht nach Zeit, Ort und Art bestimmen kann. Eine **Leistungspflicht des Arbeitnehmers** gibt es aber nur während der tariflich oder arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Außerhalb dieser Arbeitszeit – also während der Freizeit – ist das Weisungsrecht des Arbeitgebers suspendiert. Das heißt, der Arbeitgeber hat während der Freizeitphase nicht die Möglichkeit, gegenüber dem Arbeitnehmer die Verrichtung irgendwelcher Arbeitsleistungen anzuordnen, da eine rechtliche Verpflichtung zur Erfüllung nicht besteht. Im Ergebnis braucht der Arbeitnehmer also grundsätzlich nicht während der Freizeit per E-Mail oder Handy erreichbar zu sein. Etwas anderes gilt nur dann, wenn der Arbeitsvertrag bestimmt, dass sich der Arbeitnehmer ganz oder innerhalb bestimmter Rahmenzeiten für mobile Anrufe oder E-Mail-Kontakte zur Verfügung halten muss. So viel grundsätzlich zum Rechte-Pflichten-Verhältnis.

### **Und in der realen Arbeitswelt?**

In der Realität ist es leider gerade im Bereich der sogenannten qualifizierten Angestelltentätigkeiten so, dass feste Zeitgrenzen für die Arbeit immer weniger beachtet werden. Die zunehmend globale Ausrichtung der Unternehmen und Vernetzung zwingen viele Arbeitnehmer dazu, zu ungewöhnlichen Zeiten zu arbeiten. Wer da nicht mitmacht, kann schnell unter Druck geraten und/oder muss Karriereeinbußen hinnehmen. Das heißt, es findet keine Entgrenzung über eine explizite Anordnung des Arbeitgebers statt, sondern dieses Verhalten wird subtiler gesteuert, sei es vom Arbeitgeber oder per Eigen- bzw. Gruppendynamik der Arbeitnehmer.

### **Überlegungen für die Betriebsratsarbeit**

Sollte bei Ihnen das Thema „mobile Arbeitswelten“ akut sein oder

werden, müssen Sie immer auch **abwägen**. Stehen eher Flexibilität (im positiven Sinne) und Kreativität der Arbeitnehmer im Vordergrund, so haben neuere technische Möglichkeiten zur jederzeitigen Übertragung von Arbeitsergebnissen etc. sicherlich überwiegend Vorteile. Andererseits kann eine ständige Erreichbarkeit bei den Arbeitnehmern zu Gesundheitsbeeinträchtigungen führen und diejenigen unter Druck setzen, die nicht erreichbar sein wollen. Zudem besteht die Befürchtung, dass mobile Endgeräte und „neue“ Kommunikationstrends zur fortschreitenden Entgrenzung der Arbeit und zunehmendem Verwischen der Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit führen. Sie müssen also genau prüfen, welche Chancen und Risiken sowohl für das Unternehmen wie auch für die Arbeitnehmer bestehen – im Rahmen der Gesetze! Mit diesem Wissen ausgestattet können Sie die für Ihren Betrieb konkret geeigneten und sinnvollen weiteren Maßnahmen dann weiter auf den Weg bringen und damit vorausschauend und im Sinne der Arbeitnehmer handeln.

## Seminartipps:

Zum Thema Arbeitszeit und zu den verschiedenen Arbeitszeitmodellen sowie deren Umsetzung in der Praxis möchten wir Sie auf unser Inhouse-Seminarkonzept **Arbeitsmodelle in der betrieblichen Praxis** hinweisen.

Oder Sie holen sich in ganz kompakter Form Input und Denkanstöße in unserem Tagesseminar (inhouse) **Arbeitszeitgesetz und neue Medien**.

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.

**Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!**

**Ihre Ansprechpartnerinnen:**

Heike Holtmann, Ass. Jur.  
Gerlinde Rau, Diplom Pädagogin  
Telefon 0251 1350-6666  
Telefax 0251 1350-6999

[inhouse@poko.de](mailto:inhouse@poko.de)

## Aktuelle Seminare

### Seminare in Kürze

#### **Wirtschaftliche Grundlagen für Betriebsräte I Wirtschaftliche Zusammenhänge verstehen**

10.02.2015 - 13.02.2015 Bremen  
17.03.2015 - 20.03.2015 München  
14.04.2015 - 17.04.2015 Berlin-Köpenick  
05.05.2015 - 08.05.2015 Konstanz/Bodensee  
16.06.2015 - 19.06.2015 Bansin/Usedom  
[mehr Termine ...](#)

#### **Arbeits- und Gesundheitsschutz I**

09.02.2015 - 13.02.2015 München  
02.03.2015 - 06.03.2015 Düsseldorf  
23.03.2015 - 27.03.2015 Berlin  
13.04.2015 - 17.04.2015 Frankfurt/Main  
04.05.2015 - 08.05.2015 Warnemünde/Ostsee  
[mehr Termine ...](#)

#### **Umstrukturierungen - Unternehmen auf dem Prüfstand Betriebsänderung, Betriebsübergang, Umwandlung & Co.**

24.02.2015 - 27.02.2015 Potsdam  
05.05.2015 - 08.05.2015 Dortmund  
30.06.2015 - 03.07.2015 Nürnberg  
[mehr Termine ...](#)

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

10.02.2015 - 13.02.2015 Stuttgart/Bad Cannstatt  
17.02.2015 - 20.02.2015 Stuttgart  
24.02.2015 - 27.02.2015 Düsseldorf  
24.02.2015 - 27.02.2015 Regensburg  
24.02.2015 - 27.02.2015 Stralsund  
[mehr Termine ...](#)

[Wiedergewählt in den Betriebsrat](#)

### **Seminar für erfahrene Betriebsräte**

24.02.2015 - 27.02.2015 Berlin

05.05.2015 - 08.05.2015 Nürnberg

Für mehr Infos oder Buchung einfach den  
Seminartitel anklicken.

## Seminartipps für besondere Zielgruppen

### **Arbeit im Wirtschaftsausschuss I**

09.02.2015 - 13.02.2015 Hamburg

23.02.2015 - 27.02.2015 München

09.03.2015 - 13.03.2015 Düsseldorf

23.03.2015 - 27.03.2015 Potsdam

13.04.2015 - 17.04.2015 Mainz

[mehr Termine ...](#)

### **Fit für den Betriebsratsvorsitz I**

02.03.2015 - 06.03.2015 München

23.03.2015 - 27.03.2015 Hamburg

20.04.2015 - 24.04.2015 Dresden

18.05.2015 - 22.05.2015 Bremerhaven

08.06.2015 - 12.06.2015 Friedrichshafen/Bodensee

[mehr Termine ...](#)

### **Die Assistenz des Betriebsrats I Organisieren, strukturieren, vorbereiten - das Sekretariat gekonnt managen**

24.02.2015 - 27.02.2015 Hamburg

09.06.2015 - 12.06.2015 Bad Kreuznach a. d. Nahe

20.10.2015 - 23.10.2015 Augsburg

### **BR-Vorsitzender und Stellvertreter - im Team zum Erfolg**

03.03.2015 - 06.03.2015 München

14.04.2015 - 17.04.2015 Lübeck

09.06.2015 - 12.06.2015 Erfurt

14.07.2015 - 17.07.2015 Bad Tölz

18.08.2015 - 21.08.2015 Hamburg

[mehr Termine ...](#)

### **Einführung BetrVG I**

#### **Ihr Einstieg in das Betriebsverfassungsrecht**

10.02.2015 - 13.02.2015 Hamburg

10.02.2015 - 13.02.2015 Hamburg

10.02.2015 - 13.02.2015 Stuttgart

24.02.2015 - 27.02.2015 Bremen

24.02.2015 - 27.02.2015 Köln

[mehr Termine ...](#)

Für mehr Infos oder Buchung einfach den  
Seminartitel anklicken!

## Die besonderen Seminartipps

### **Betriebsübergang [§ 613a BGB]**

#### **Kompetent und schnell reagieren**

03.03.2015 - 06.03.2015 Heidelberg

19.05.2015 - 22.05.2015 Essen

16.06.2015 - 19.06.2015 Berlin-Köpenick

29.09.2015 - 02.10.2015 Konstanz/Bodensee

[mehr Termine ...](#)

Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel  
anklicken!

## Beantwortung der Frage des Monats

### **Zu guter Letzt**

#### **Einigungsstelle für alles und jeden?**

Die Tendenz, die Einigungsstelle, geregelt in § 76 BetrVG, für jede Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber als Allheilmittel anzusehen, liegt auf der Hand, ist aber falsch. So deutlich diese Antwort klingt, so steckt in ihr auch ein bisschen Wahrheit.

Zur Lösung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, die nicht vorrangig durch Verhandlungen, § 74 Abs. 1 S. 2 BetrVG, beigelegt werden können, sieht § 76 BetrVG die Bildung einer betrieblichen Einigungsstelle vor.

**Die Einigungsstelle** ist dabei kein Gericht und keine Behörde, sondern vielmehr ein vom Betriebsrat und Arbeitgeber gemeinsam gebildetes Organ der Betriebsverfassung. Die Einigungsstelle hat die Befugnisse, Meinungsverschiedenheiten beizulegen. Wie heißt es so schön: "Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat." Und: "Wir sitzen gerade in der Einigungsstelle." klingt auch viel schöner, als "Wir sehen uns vor Gericht!". Deshalb ist man geneigt, alles und jeden vor die Einigungsstelle zu ziehen. Nur leider geht das nicht. Individualarbeitsrechtliche Streitigkeiten gehören vor das Arbeitsgericht. Im Kollektivarbeitsrecht unterscheiden wir zwei Arten von Einigungsstellenverfahren. Auf der einen Seite haben wir das erzwingbare Einigungsstellenverfahren und auf der anderen Seite, das freiwillige Einigungsstellenverfahren. Fangen wir mit dem freiwilligen Einigungsstellenverfahren an.

Sieht das Gesetz im Streitfall keine verbindliche Entscheidung der Einigungsstelle vor, so wird diese nur tätig, wenn Arbeitgeber und Betriebsrat einvernehmlich mit ihrer Errichtung und ihrem Tätigwerden einverstanden sind. In der Regel ist hierfür ein gemeinsamer Antrag von Betriebsrat und Arbeitgeber nötig. Einigen sich die Parteien aber nicht über die Person des Vorsitzenden, so ist dieser vom Arbeitsgericht zu bestimmen. Hierfür genügt der Antrag nur eines der Betriebspartner.

Etwas anders sieht die Sache beim erzwingbaren Einigungsstellenverfahren aus. Dies ist, wie das Wort schon sagt "erzwingbar". Das erzwingbare Einigungsstellenverfahren kommt immer dann in Betracht, wenn das Gesetz eine Angelegenheit zwingend dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterwirft. Dies muss auch so sein, denn ansonsten würden die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats ins Leere laufen. Und dies möchte der Betriebsrat natürlich auf gar keinen Fall. Eine Blockade der Einigungsstelle durch den Arbeitgeber ist nicht möglich. Der häufigste Anwendungsbereich des erzwingbaren Einigungsstellenverfahrens ist die Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten nach § 87 Abs. 2 BetrVG.

Weitere finden wir z. B. in § 37 Abs. 6 BetrVG, wenn es darum geht, ob der Betriebsrat bei der zeitlichen Lage der Schulungs- und Bildungsmaßnahmen die betrieblichen Notwendigkeiten ausreichend berücksichtigt hat. Oder bei der Mitbestimmung über Richtlinien für die Einstellung, Versetzung, Umgruppierung und Kündigung von Arbeitnehmern. Auch in wirtschaftlichen Angelegenheiten ist die Einigungsstelle erzwingbar und zwar immer dann, wenn der Unternehmer einem Auskunftsverlangen des Wirtschaftsausschusses nicht rechtzeitig oder nur ungenügend nachgekommen ist und hierüber eine Einigung zwischen Unternehmer und Betriebsrat nicht zustande gekommen ist.

**Kurz gesagt:** Entweder freiwillig oder in den Fällen, in denen das Gesetz den Weg zur Einigungsstelle ermöglicht. Sonst nicht.

## Kontakt & Impressum

### Haben Sie noch Fragen?

Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail:  
[admin@poko.de](mailto:admin@poko.de)

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.

[Hier anmelden für diesen Newsletter](#)



Um die Bilder 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](mailto:info@poko.de)  
» [www.poko.de](http://www.poko.de)

### Redaktionsteam Poko Newsletter für Betriebsräte:

» [redaktion@poko.de](mailto:redaktion@poko.de)

Tel. 0251 1350-1414  
Fax. 0251 1350-500