



INHALT

Frage des Monats

- » Darf der Betriebsrat beim Weihnachtsgeld und Sonderzahlungen mitbestimmen?

Schwerpunktthema

- » Ein bisschen Arbeit und ein bisschen Zeit ...

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Anspruch auf bezahlte Raucherpausen?
- » II. Fahrtzeit gleich Arbeitszeit?
- » III. Benachteiligung wegen ethnischer Herkunft
- » IV. Darf der Betriebsrat seine Zustimmung zur Eingruppierung aufgrund der Vergütungshöhe verweigern?
- » V. Unterschreitung des Mindestlohns in der Pflegebranche zulässig?
- » VI. Voller Mindestlohn auch für Zeitungszusteller
- » VII. Deutschland darf arbeitslosen EU-Ausländern Sozialleistungen verweigern
- » VIII. Stellt ein geplanter Stellenabbau ein Geschäftsgeheimnis dar?

Wissenswertes

- » Pausen beim 6-Stunden-Tag

Der besondere Seminartipp

- » Neues Arbeits- und Sozialrecht für Betriebsräte 2015/2016

Praxistipp

- » Leiharbeit

Inhouse-Service

- » Industrie 4.0 - Herausforderung auch für den Betriebsrat

Aktuelle Seminare

- » Seminare in Kürze
- » Für besondere Zielgruppen

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » Sind Leiharbeitnehmer bei der Zahl der freigestellten Betriebsräte zu

Liebe Leserin, lieber Leser,



die Tage werden kürzer und die Uhren sind auf Winterzeit umgestellt.

Zeit für uns, uns mit dem Thema Arbeitszeit aus den unterschiedlichsten Blickwinkeln in diesem Newsletter zu beschäftigen. Zumal dieses Thema auch sehr großes Interesse und regen Austausch auf unserem kürzlich stattgefundenen Kongress weckte.

Zu Raucherpausen sowie Fahrtzeiten finden Sie aktuelle Entscheidungen und zu Höchstarbeitszeitgrenzen Beiträge im Schwerpunkt und unter Wissenswertes!

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre und eine angenehme (Arbeits-)Zeit.

Kerstin Heinz, Ass.jur.



P. S.: Einige der über 200 Betriebsräte waren von unserem Poko-Kongress im Oktober in Köln so begeistert, dass sie sich für den „Kongress Betriebsräte 2016“ - 05.-07.10.2016 in Hamburg - bereits jetzt einen Teilnehmerplatz gesichert haben.

Nutzen auch Sie die Chance, mit unseren Fixbucher- oder den Frühbucherpreisen bis zu 300 Euro zu sparen!

berücksichtigen?

Was interessiert Sie?

» Warum schreibt Ihr nicht mal über ...?

Frage des Monats

Darf der Betriebsrat beim Weihnachtsgeld und Sonderzahlungen mitbestimmen?



Die Antwort hängt davon ab, welchen Aspekt einer Sonderzahlung man betrachtet. Dem Arbeitgeber ist zunächst freigestellt, ob er überhaupt Sonderzahlungen oder Weihnachtsgeld zahlt.

Der Betriebsrat kann sich dafür einsetzen, dass der Arbeitgeber diese Zahlungen gewährt, aber die grundlegende Entscheidung ist mitbestimmungsfrei.

Entscheidet sich der Arbeitgeber zu einer Sonderzahlung, hat der Betriebsrat eine Mitbestimmungspflicht, die sich aus § 87 Absatz 1 Nr. 10 BetrVG ergibt. Hier wird festgelegt, dass der Betriebsrat im Rahmen der betrieblichen Lohngestaltung mitbestimmen darf. Bei Abschluss entsprechender Vereinbarungen müssen Betriebsrat und Arbeitgeber insbesondere den Gleichbehandlungsgrundsatz und das Diskriminierungsverbot beachten.

Unterschiede in der Höhe der Sonderzahlung innerhalb vergleichbarer Mitarbeitergruppen darf der Arbeitgeber nur aus sachlichen Gründen vornehmen und diese Gründe muss er auch darlegen. Im Normalfall darf auf Grund des Gleichbehandlungsgrundsatzes nicht willkürlich ein Teil der Beschäftigten benachteiligt werden. Im Falle von Mitarbeitern, die befristet angestellt sind, gilt ebenfalls der Gleichbehandlungsgrundsatz. Sie erhalten demnach ebenfalls Weihnachtsgeld wie unbefristet Beschäftigte.

Häufig kommt es vor, dass der Arbeitgeber jahrelang Sonderzahlungen gewährt hat und plötzlich nicht mehr zahlen möchte. Für die Arbeitnehmer kommt es dann darauf an, ob diese Zahlungen mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt gezahlt wurden. Fehlt dieser Vorbehalt, entsteht ab dem dritten Jahr einer freiwilligen Zahlung in gleicher Höhe eine betriebliche Übung. Das bedeutet, der Arbeitgeber ist verpflichtet die Zahlung weiterhin zu leisten. In diesem Fall kann er die Zahlung nur mit einer Änderungsvereinbarung bzw. einer Änderungskündigung einstellen.

Schwerpunktthema

Ein bisschen Arbeit und ein bisschen Zeit ...



von **Ulrich Schulze**
Dozent für Arbeitsrecht

... ergibt zusammen Arbeitszeit. Das Thema Arbeitszeit ist sowohl für Arbeitgeber, Arbeitnehmer als auch Betriebsräte von großer Bedeutung.

Und jede der Parteien hat andere Wünsche. Arbeitgeber eine flexible und nach Möglichkeit längere Arbeitszeit, wogegen für Arbeitnehmer immer mehr auch der Ausgleich zwischen Arbeit, Freizeit und Familie eine größere Bedeutung hat.

Und der Betriebsrat? Der Betriebsrat hat gemäß § 80 BetrVG darüber zu wachen, dass die zum Schutze der Arbeitnehmer geltenden Gesetze eingehalten werden.

Hierbei handelt es sich insbesondere auch um das Arbeitszeitgesetz. Ein Blick in das Arbeitszeitgesetz - was scheinbar nicht so oft

vorkommt - fördert Überraschendes zu Tage.

Dort steht, dass Arbeitnehmer die werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden nicht überschreiten dürfen. In Ausnahmefällen sind auch 10 Stunden zulässig, dies aber nur, wenn innerhalb von 6 Monaten oder 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden nicht überschritten werden. Die häufige Annahme, dass die werktägliche Arbeitszeit dauerhaft bis zu 10 Stunden betragen darf, ist so also nicht ganz richtig.

Zu beachten ist dabei aber, dass es sich beim Arbeitszeitgesetz um ein Schutzgesetz handelt, das Arbeitnehmer vor einer übermäßigen täglichen Arbeitszeit und somit einer Gesundheitsgefährdung schützen soll. Hiervon zu unterscheiden ist die Arbeitszeit im vergütungsrechtlichen Sinne. Arbeitet ein Arbeitnehmer auf Anweisung seines Vorgesetzten z. B. am Tag 11 Stunden oder duldet der Vorgesetzte diese Arbeitszeit, so ist dies zwar im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes nicht zulässig, dennoch verliert der Arbeitnehmer hierdurch nicht seinen Anspruch auf Vergütung. Hier gilt der in §§ 611, 612 BGB niedergeschriebene Grundsatz, dass Arbeit grundsätzlich nur gegen Geld zu erwarten ist. Das Arbeitszeitgesetz bleibt hier außen vor. Arbeitgeber können sich also nicht darauf berufen, dass die elfte Stunde ja rechtlich nicht zulässig war und somit nicht zu vergüten ist.

Arbeitnehmer sollten demgegenüber gewissenhaft darauf achten, dass sie ihre vertraglich geschuldete Arbeitszeit auch einhalten. Verstöße in diesem Bereich können unter Umständen zu einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen. So entschied das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 24.11.2005, dass der Missbrauch der Stempeluhr zu einer fristlosen Kündigung führt.

Im konkreten Fall entschied das BAG, dass der Arbeitgeber zu einer fristlosen Kündigung berechtigt ist, wenn ein Arbeitnehmer seine Stempelkarte durch einen Kollegen zu einem Zeitpunkt hat abstempeln lassen, zu dem er seine Arbeit tatsächlich noch gar nicht aufgenommen hat.

Unangenehm wurde es auch für eine Arbeitnehmerin, die an sieben Tagen in Folge fehlerhafte Angaben zum Beginn und/oder Ende ihrer Arbeitszeit machte. Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen war in seinem Urteil vom 18.01.2010 der Auffassung, dass es sich hierbei um einen vorsätzlichen Arbeitszeitbetrug handelt, der zu einer fristlosen Kündigung führt.

Gleiches gilt auch für den Fall, dass ein Arbeitnehmer seine Arbeitszeit, z. B. in einer Excel-Tabelle, vorsätzlich fehlerhaft zu Ungunsten des Arbeitgebers erfasst. Auch dies kann eine außerordentliche Kündigung ohne vorherige Abmahnung rechtfertigen.

Letztlich bleibt festzuhalten, dass Arbeitgeber sich an die vorgeschriebenen Höchstarbeitsgrenzen des Arbeitszeitgesetzes halten sollten. Die schon allein deswegen, weil sie damit die Gesundheit und somit Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter erhalten und dies dem Betrieb oder Unternehmen dienlich ist. Arbeitnehmer dagegen sollten sich dringend an ihre vertraglich geschuldete Arbeitszeit halten. Verstöße in diesem Bereich sind keine Bagatelle und können, wie oben gezeigt, zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen.

Seminartipp:

» Arbeitszeitregelungen im Betrieb I Gesetzliche und tarifliche Vorgaben überwachen und umsetzen

01.02.2016 - 05.02.2016 Düsseldorf

18.04.2016 - 22.04.2016 Berlin

30.05.2016 - 03.06.2016 Bernried/Starnberger See

11.07.2016 - 15.07.2016 Timmendorfer Strand

19.09.2016 - 23.09.2016 Münster

» mehr Termine ...

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Aktuelle Entscheidungen

I. Anspruch auf bezahlte Raucherpausen?

Arbeitnehmer, die bislang jederzeit eine bezahlte Raucherpause einlegen konnten, haben in der Regel keinen Anspruch aus betrieblicher Übung auf Fortsetzung dieser Praxis.

LAG Nürnberg, Urteil vom 5. August 2015 - 2 Sa 132/15

Seminartipp:

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

01.02.2016 - 05.02.2016 Düsseldorf

18.04.2016 - 22.04.2016 Berlin

30.05.2016 - 03.06.2016 Bernried/Starnberger See

» **mehr Termine ...**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Der Fall:

Der Kläger ist seit 1995 als Lagerarbeiter bei der Beklagten beschäftigt. Im Betrieb war es üblich, dass die Beschäftigten Raucherpausen bei Fortzahlung der Vergütung einlegen, ohne das Zeiterfassungsgerät zu bedienen. Anfang 2013 trat eine Betriebsvereinbarung in Kraft, wonach das Rauchen nur noch in speziell ausgewiesenen Raucherzonen zulässig ist und die Beschäftigten sich für die Dauer der Raucherpausen ausstempeln müssen. Der Kläger verlangt Gehaltsnachzahlung für Januar 2013 (210 Minuten), Februar 2013 (96 Minuten) und März 2013 (572 Minuten) und meint, der Gehaltsabzug für Raucherpausen sei zu Unrecht erfolgt. Er habe aus betrieblicher Übung Anspruch auf bezahlte Raucherpausen.

Die Lösung:

Die Klage hatte in beiden Instanzen keinen Erfolg. Eine betriebliche Übung besteht nicht.

Der Kläger konnte aus dem Verhalten der Beklagten nicht auf einen Verpflichtungswillen schließen, über den 1.1.2013 hinaus Raucherpausen unter Fortzahlung der Vergütung zu gewähren. Eine betriebliche Übung setzt ein „gleichförmiges Verhalten“ des Arbeitgebers voraus, aus dem die Arbeitnehmer schließen können, er unterbreite ein entsprechendes Leistungsangebot. Diese Voraussetzungen lagen nicht vor.

- Da jeder Mitarbeiter jeden Tag in unterschiedlichem Umfang von der Fortzahlung des Entgelts für Raucherpausen profitiert hat, fehlt es an einem „gleichförmigen“ Verhalten“.
- Zudem hatte die Beklagte bis zum Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung wegen des „nicht abstempeln müssen“ keinen Überblick über die Häufigkeit und die Dauer der genommenen Raucherpausen. Somit fehlt es auch an einem hinreichend bestimmten Angebot einer Leistung durch den Arbeitgeber.
- Schließlich kann ein Arbeitnehmer ohne besondere Anhaltspunkte nicht davon ausgehen, dass der Arbeitgeber ohne Kenntnis über Umfang und Dauer der Raucherpausen täglich auf erhebliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers verzichtet, die Dauer und Häufigkeit der Pausen frei den Arbeitnehmern überlässt und sich für die Zukunft auch noch entsprechend binden will.
- Das bloße Nichtregeln des Arbeitgebers in der Vergangenheit begründet keine Ansprüche für die Zukunft.

Hinweis für die Praxis:

Betriebsräte sollten vor Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Bedienung der Zeiterfassungsgeräte genau prüfen,

- dass bei allen Arbeitszeitunterbrechungen mit Ausnahme erforderlicher Toilettengänge die Zeiterfassungsgeräte zu nutzen sind (etwa: Privatgespräche während der Arbeitszeit, Essenaufnahme während der Arbeitszeit, private Nutzung der EDV Anlagen - soweit erlaubt - während der Arbeitszeit etc.) und
- dass die Wege zu den Zeiterfassungsgeräten möglichst gering sind.
- Denn solche Betriebsvereinbarungen sollen gerecht und fair sein und dienen gerade nicht dazu, Raucher „umzuerziehen“. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht auch des rauchenden Arbeitnehmers ist zu beachten.

II. Fahrtzeit gleich Arbeitszeit?

Die Zeit, die ein Arbeitnehmer ohne festen oder gewöhnlichen Arbeitsort für die Fahrten zwischen seinem Wohnort und dem ersten und letzten Arbeitseinsatz des Tages aufwendet, ist Arbeitszeit im Sinne des "Arbeitszeitrichtlinie".

EuGH, Urteil vom 10. September 2015 - C-266/14

Seminartipp:

» **BR, JAV und SBV - gemeinsam an einem Strang**
Effektive Kooperation der betrieblichen Interessenvertretungen

07.06.2016 - 10.06.2016 Bonn-Bad Godesberg

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Der Fall:

Nach der Schließung regionaler Büros müssen die Techniker eines spanischen Unternehmens täglich von ihrem Wohnort zu den verschiedenen Kundenstandorten fahren; sie haben also keinen festen oder gewöhnlichen Arbeitsort mehr. Die Fahrtzeiten zu den Einsatzorten sind häufig beträchtlich. Den Fahrplan erhalten die Arbeitnehmer jeweils am Vortag des Einsatzes. Dabei rechnet das Unternehmen die täglichen Fahrten vom Wohnort zum ersten Kunden und vom letzten Kunden zum Wohnort nicht als Arbeitszeit, sondern als Ruhezeit an.

Das mit der Rechtssache befasste nationale Gericht legte dem EuGH die Frage vor, ob die Zeit, die die Arbeitnehmer für die Fahrten zu Beginn und am Ende des Tages aufwenden, Arbeitszeit im Sinne des "Arbeitszeitrichtlinie" (Richtlinie 2003/88/EG) ist.

Die Lösung:

In der Arbeitszeitrichtlinie ist Arbeitszeit als jede Zeitspanne definiert, während deren ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt. Jede Zeitspanne, die keine Arbeitszeit ist, gilt als Ruhezeit. Die Zeit, die Arbeitnehmer ohne festen oder gewöhnlichen Arbeitsort für Fahrten zwischen ihrem Wohnort und dem Standort des ersten und des letzten Kunden des Tages zurücklegen, stellt Arbeitszeit dar. Die Arbeitnehmer arbeiten auch während dieser Fahrten. Die Fahrten sind das notwendige Mittel, um am Standort des Kunden die geschuldete Leistung erbringen zu können. Da es keinen festen Arbeitsort gibt, gehören sie gerade untrennbar zum Wesen der ausgeübten Tätigkeit. Zudem unterliegen die Arbeitnehmer auch während der Fahrtzeiten dem Weisungsrecht ihres Arbeitgebers. Sie können in dieser Zeit nicht frei über ihre Zeit verfügen und eigenen Interessen nachgehen. Die Bewertung der Fahrten zwischen Wohnort und Kunden als Ruhezeit widerspricht dem unionsrechtlichen Ziel des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer.

Hinweis für die Praxis:

Eine ganz wichtige Entscheidung für die Praxis, deren Folgen auch für das deutsche Arbeitsrecht noch gar nicht abzusehen sind.

Die Entscheidung betrifft zwar „nur“ den Sicherheits- und Gesundheitsschutz, nicht aber unmittelbar die Frage, welche Arbeitszeiten wie zu bezahlen sind. Aber:

- Wenn die - europarechtliche - Arbeitszeit des Arbeitnehmers bei Außendienstlern ohne festen oder gewöhnlichen Arbeitsort an der privaten Haustür beginnt und endet, bedeutet dies, dass die gesamte Zeit auch Arbeitszeit i. S. d. ArbZG ist. Das ArbZG erlaubt pro Werktag maximal 8 Stunden Arbeitszeit, die in Ausnahmefällen auf bis zu 10 Stunden pro Werktag erhöht werden kann, sofern ein entsprechender (Zeit-) Ausgleich erfolgt (§ 3 ArbZG). Zwischen den Arbeitszeiten ist dann auch die mindestens 11-stündige Ruhezeit (§ 5 ArbZG) einzuhalten. Bei langen Anfahrten zum ersten Kunden und langen Abfahrten vom letzten Kunden kann man sicherlich davon ausgehen, dass viele Unternehmen erhebliche Schwierigkeiten haben werden, die Einsatzplanung der Arbeitnehmer in Einklang mit - auch deutschem - Arbeitszeitrecht zu bringen.
- Ob die Fahrtzeiten in diesen Fällen voll zu vergüten sind, dürfte die nächste Frage sein, die die deutsche Rechtsprechung beschäftigen wird. Es wird hingewiesen auf den Beschluss des BAG vom 12.11.2013 - 1 ABR 59/12 zur betrieblich veranlassten Umkleidezeit sowie das Urteil des BAG vom 19.3.2014 - 5 AZR 954/12 zur betrieblich veranlassten Abholzeit von vorgeschriebener Dienstkleidung. In diesen beiden Fällen hat das BAG angenommen, dass diese Zeiten wie Arbeitszeit zu vergüten sind. Es bleibt abzuwarten, wie sich die Rechtsprechung bei Außendienstlern ohne festen oder gewöhnlichen Arbeitsort positionieren wird.

III. Benachteiligung wegen ethnischer Herkunft

Ein Arbeitgeber verlangt in einer Stellenausschreibung "Deutsch als Muttersprache". Verstößt er damit gegen das Benachteiligungsverbot wegen ethnischer Herkunft?

LAG Hessen, Urteil vom 15. Juni 2015 - 16 Sa 1619/14 - nicht rechtskräftig

Seminartipp:

» [Personalplanung und Personalentwicklung](#)
07.06.2016 - 10.06.2016 Berlin
25.10.2016 - 28.10.2016 Heidelberg/Leimen

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Der Fall:

Der Kläger bewarb sich bei der Beklagten um eine befristete Stelle als Bürohilfe, die vor allem ein Buchprojekt unterstützen sollte. Eine Anforderung der Stellenausschreibung lautete "Deutsch als Muttersprache". Die Muttersprache des Klägers ist Russisch, er war jedoch wegen seiner sehr guten Deutschkenntnisse objektiv für die ausgeschriebene Tätigkeit geeignet. Seine Bewerbung war erfolglos. Der Kläger verlangt eine angemessene Geldentschädigung.

Die Lösung:

Das ArbG hat die Klage abgewiesen, das LAG hat ihr stattgegeben und auf eine Entschädigungszahlung von 2 Bruttomonatsverdiensten erkannt.

Die Ausschreibung der Beklagten verstieß gegen § 7 Abs. 1 AGG, weil sie Bewerber, die Deutsch nicht als Muttersprache erlernt haben, wegen ihrer ethnischen Herkunft gemäß § 1 AGG benachteiligt unabhängig davon, welche tatsächlichen Sprachkenntnissen sie aufweisen.

Das Merkmal der ethnischen Herkunft ist umfassend zu verstehen, um einen lückenlosen Schutz vor Diskriminierungen zu gewährleisten. Als "Muttersprache" wird die in früher Kindheit ohne formalen Unterricht erlernte Sprache bezeichnet. Daher knüpft der Begriff der Muttersprache an die ethnische Herkunft einer Person an.

Die Besetzung der Stelle mit einem Muttersprachler ist nicht gerechtfertigt, da eine perfekte Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift ausreichend wäre.

Hinweis für die Praxis:

Hätte die Beklagte statt des Anforderungsprofils „Deutsch als Muttersprache“ verlangt, dass „die deutsche Sprache perfekt wie bei Muttersprachlern in Wort und Schrift beherrscht wird“, wäre eine unmittelbare oder mittelbare rechtswidrige Benachteiligung des Klägers wohl nicht indiziert gewesen.

IV. Darf der Betriebsrat seine Zustimmung zur Eingruppierung aufgrund der Vergütungshöhe verweigern?

Der Betriebsrat möchte die Zustimmung zur Eingruppierung eines neuen Mitarbeiters mit der Begründung verweigern, die tarifliche Vergütung unterschreite den gesetzlichen Mindestlohn.

ArbG Dessau-Roßlau, Beschluss vom 12. August 2015 - 10 BV 4/15

Seminartipp:

» [Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht - Aktuell](#)
[Neue Rechtsprechung und Tendenzen](#)

24.11.2015 - 27.11.2015 Berlin
08.12.2015 - 11.12.2015 Freiburg
02.02.2016 - 05.02.2016 Münster

» [mehr Termine ...](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Der Fall:

Ein Kreisverband des DRK beantragte beim Betriebsrat die Zustimmung zur Einstellung und Eingruppierung eines Rettungssanitäters, der nach der Entgeltgruppe 5/Stufe 1 des DRK-Tarifvertrags-LSA vergütet werden

sollte. Der Betriebsrat widersprach der Eingruppierung gemäß § 99 Absatz 2 Nr. 1 BetrVG. Zwar seien die Voraussetzungen für die Eingruppierung in diese Vergütungsgruppe erfüllt. Die Vergütung nach dieser Vergütungsgruppe liege aber unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns. Der Arbeitgeber beantragt die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur beabsichtigten Eingruppierung.

Die Lösung:

Der Antrag des Arbeitgebers hatte Erfolg. Der Betriebsrat hat die Zustimmung zur Eingruppierung des Rettungssanitäters zu Unrecht verweigert. Gegenstand des Mitbestimmungsrechts bei einer Eingruppierung ist nur die Kontrolle einer Vertragsbedingung.

- Der Zustimmungsverweigerungsgrund des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG greift daher nur ein, wenn die Einstufung in eine durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung festgelegte Vergütungsgruppenregelung dem Tarifvertrag bzw. der Betriebsvereinbarung widerspricht.
- Die tarifliche Vergütungsordnung ist zwar möglicherweise teilweise unwirksam, sofern die Vergütungshöhe gegen § 3 MiLoG verstößt. Dies führt aber nicht zur vollständigen Unwirksamkeit des Tarifvertrages.
- Es ist Aufgabe der Tarifvertragsparteien und nicht des Betriebsrats, die Vereinbarkeit der Vergütung mit dem MiLoG sicherzustellen. Der Betriebsrat hat allein zu überprüfen, ob die beabsichtigte Eingruppierung dem tariflichen Gefüge entspricht.
- Die betroffenen Arbeitnehmer sind nicht schutzlos. Sie haben gegebenenfalls unmittelbar einen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Aufstockung des Tabellenentgelts bis zur Höhe des Mindestlohns.

Hinweis für die Praxis:

Ob die tarifliche Vergütungsordnung teilweise unwirksam ist, kann und darf nicht im Zustimmungsersetzungsverfahren gemäß § 99 Absatz 4 BetrVG geprüft werden. Wäre die tarifliche Vergütungsordnung vollständig unwirksam, so bestünde überhaupt keine Verpflichtung des Arbeitgebers, den einzustellenden Mitarbeiter einzugruppieren. Denn eine Eingruppierung setzt immer voraus ein - wirksames - Eingruppierungssystem. Fehlt es daran, ist der Betriebsrat nur zur Einstellung, nicht aber zur Eingruppierung zu beteiligen.

V. Unterschreitung des Mindestlohns in der Pflegebranche zulässig?

Der Vorrang von über 8,50 Euro pro Stunde liegenden Branchenmindestlöhnen gegenüber dem gesetzlichen Mindestlohn gemäß § 1 Abs. 3 MiLoG gilt auch, wenn einzelne Arbeitnehmer vom Branchenmindestlohn (vorerst) nicht profitieren und eine niedrigere Vergütung als 8,50 Euro pro Stunde erhalten.

ArbG Hamm, Urteil vom 11. September 2015 - 2 Ca 678/15 L



Der Fall:

Die Klägerin ist seit Oktober 2008 bei der Beklagten, die mehrere private Pflegedienste betreibt, als Betreuungskraft beschäftigt. Sie erhielt zuletzt einen Stundenlohn für nächtlichen Bereitschaftsdienst einschließlich der Nachtzuschläge von etwa 5 €.

Die zum 1.1.2015 in Kraft getretene 2. Verordnung nach § 11 AEntG über zwingende Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche (2. PflegeArbbV) sieht ein Mindestentgelt von 9,40 Euro pro Stunde vor. Unter anderem für Assistenzkräfte und Betreuer von Menschen mit erheblichem Bedarf an allgemeiner Beaufsichtigung und Betreuung ist die Verordnung allerdings erst ab dem 1.10.2015 anzuwenden.

Mit ihrer Klage verlangte die Klägerin von der Beklagten unter anderem die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 Euro pro Stunde für die Monate Januar bis Juli 2015.

Die Lösung:

Die Klage wurde abgewiesen. Die Klägerin hat für die vergangenen Monate keinen Anspruch gegen die Beklagte aus § 1 Abs. 2 MiLoG auf Vergütung auf Basis des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 Euro pro Stunde. Das Mindestlohngesetz findet auf das Arbeitsverhältnis aufgrund der Bereichsausnahme in § 1 Abs. 3 MiLoG keine Anwendung. Nach dieser Vorschrift gehen die Regelungen des AEntG und der auf ihrer Grundlage erfassten Rechtsverordnungen den Regelungen dieses Gesetzes vor, soweit die Höhe der auf ihrer Grundlage festgesetzten Branchenmindestlöhne die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns nicht unterschreitet. Diese Voraussetzung ist hier erfüllt, da der Branchenmindestlohn für die Pflegebranche sich ab Januar 2015 auf 9,40 Euro je Stunde beläuft und damit höher ist als der gesetzliche Mindestlohn.

Ein Anspruch der Klägerin auf den gesetzlichen Mindestlohn ergibt sich auch nicht daraus, dass der Branchenmindestlohn zu ihren Gunsten erst ab dem 1.10.2015 Anwendung finden wird. Denn die 2. PflegeArbbV stellt eine gesetzliche Grundlage dar und setzt allein voraus, dass der territoriale sowie betrieblich-fachliche Geltungsbereich eröffnet ist, was hier der Fall ist. Dies führt zwar dazu, dass die Klägerin praktisch für die Zeit bis September 2015 keinen gesetzlichen Mindestlohn verlangen kann. Dies ist jedoch rechtlich nicht zu beanstanden, zumal weiterhin eine Überprüfung der Vergütungsvereinbarung nach den Grundsätzen des § 138 BGB möglich ist. Ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung ist hier allerdings nicht feststellbar.

Hinweis für die Praxis:

Folgende Anmerkungen zu den „nicht gelösten Problemen“:

- Nach der bis zum 31.12.2014 geltenden 1. PflegeArbbV hätte die Klägerin Anspruch auf Mindestlohn für das Jahr 2014 i. H. v. 9 Euro pro Stunde und zwar auch für Bereitschaftsdienste gehabt (vgl. BAG, Urteil vom 19.11.2014 – 5 AZR 1101/12). Diese Ansprüche hat sie aber trotz anwaltlicher Beratung und Vertretung - leider - nicht geltend gemacht. Mittlerweile sind Ansprüche bis Oktober 2014 „verfallen“.
- Ab dem 1.10.2015 gilt die 2. PflegeArbbV auch für das Arbeitsverhältnis der Klägerin. Die 2. PflegeArbbV sieht aber vor, dass Bereitschaftsdienste mit lediglich 25% als Arbeitszeit bewertet werden können mit der Folge, dass der Mindestlohn in der Pflegebranche von 9,40 Euro für 2015 für Bereitschaftsdienste nur i. H. v. 2,35 Euro pro Stunde vergütet werden muss, sofern die übrigen Voraussetzungen des § 2 Absatz 2 der 2. PflegeArbbV erfüllt sind. Dies zeigt, dass auch nach Inkrafttreten des MiLoG einer großer Teil der Mitarbeiter keinen (Zeit-) Stundenlohn von 8,50 Euro erhält.

VI. Voller Mindestlohn auch für Zeitungszusteller

Stellt der Zeitungszusteller nicht nur Zeitungen zu, sondern sortiert er auch Werbeprospekte in die zuzustellenden Zeitungen ein, hat er Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro bereits vor dem Jahr 2017.

Arbeitsgericht Nienburg, Urteil vom 13. August 2015 - 2 Ca 151/15

Seminartipp:

NEU!

» **Mindestlohn und Mindestlohngesetz**

23.02.2016 - 25.02.2016 Heidelberg

26.04.2016 - 28.04.2016 Hamburg

28.06.2016 - 30.06.2016 Duisburg

28.09.2016 - 30.09.2016 Würzburg

» **mehr Termine ...**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Der Fall:

Der Kläger trug während der Woche Tageszeitungen und Anzeigenblätter aus. Meist lagen die Werbeprospekte nicht schon in der Zeitung, sondern wurden in getrennten Paketen geliefert. Dabei oblag es ihm, neben der eigentlichen Zustellung der Zeitungen, auch die Werbeeinlagen per Hand in die Zeitungen einzulegen. Für diese Tätigkeit erhielt er einen Stundenlohn von 6,38 Euro. Die Beklagte, ein Zeitungsverlag, meint, die Tätigkeit falle unter die Ausnahmegvorschrift des § 24 Abs. 2 S. 1 Mindestlohngesetz (MiLoG). Danach haben Zeitungszusteller ab dem 1. Januar 2015 einen Anspruch auf 75 %, ab 1. Januar 2016 auf 85 % des Mindestlohns.

Die Lösung:

Der Kläger hat Anspruch auf den Mindestlohn. Denn die Ausnahmegvorschrift des § 24 Absatz 2 Satz 3 MiLoG ist in diesem Fall nicht anwendbar. Zeitungszusteller sind Personen, die in einem Arbeitsverhältnis ausschließlich periodisch Zeitungen oder Zeitschriften an Endkunden zustellen. Da der Kläger zusätzlich zur Zustellung auch einige Werbeprospekte teilweise per Hand einlegen musste, bestand seine Tätigkeit nicht mehr „ausschließlich“ in der Zustellung von Zeitungen oder Zeitschriften. Daher gilt die allgemeine Regelung des § 1 MiLoG, nach der jeder Arbeitnehmer mindestens Anspruch auf 8,50 Euro Stundenlohn hat.

Hinweis für die Praxis:

Ob die vielen politisch motivierten „Bereichsausnahmen“ im MiLoG (Erntehelfer, Langzeitarbeitslose, Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung etc.) verfassungsrechtlichen Prüfungen überhaupt standhalten, wird noch Gegenstand mehrerer Verfahren beim BVerfG werden.

VII. Deutschland darf arbeitslosen EU-Ausländern Sozialleistungen verweigern

Deutschland muss arbeitslosen EU-Ausländern nicht in gleichem Umfang Sozialleistungen (Arbeitslosengeld II und Sozialgeld) gewähren wie deutschen Staatsangehörigen.

EuGH, Urteil vom 15. September 2015 - C-67/14

Seminartipp:

» [Europarecht für Betriebsräte](#)
[Europäisches Arbeitsrecht sicher anwenden](#)

11.04.2016 - 15.04.2016 Trier

13.06.2016 - 17.06.2016 Trier

07.11.2016 - 11.11.2016 Trier

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Der Fall:

Die Klägerin wurde in Bosnien geboren und ist mittlerweile schwedische Staatsangehörige. Ihre drei Kinder wurden vor 1999 in Deutschland geboren. 1999 kehrte die Familie nach Deutschland zurück. Die Klägerin und ihre älteste Tochter gingen danach kürzeren Beschäftigungen nach und waren dann gar nicht mehr erwerbstätig. Die Klägerin und ihre Kinder erhielten lediglich sechs Monate lang von Ende 2011 bis Mitte 2012 Arbeitslosengeld II bzw. Sozialgeld für nicht erwerbstätige Leistungsberechtigte. Dagegen klagte die Klägerin.

Das Bundessozialgericht setzte die Klage auf Weitergewährung der Sozialleistungen aus und legte dem EuGH die Frage zur Vorabentscheidung vor, ob ein Ausschluss von Sozialleistungen auch bei Unionsbürgern zulässig ist, die sich zur Arbeitsuche in einen Aufnahmemitgliedstaat begeben haben und dort schon eine gewisse Zeit gearbeitet haben, wenn Staatsangehörige des Aufnahmemitgliedstaats, die sich in der gleichen Situation befinden, diese Leistungen erhalten.

Die Lösung:

Der EuGH bejahte die Vorfrage. Ein Mitgliedstaat kann Unionsbürger, die in diesen Staat zur Arbeitsuche einreisen, von bestimmten beitragsunabhängigen Sozialleistungen, wie das Arbeitslosengeld II oder Sozialgeld ausschließen. Hierin liegt kein Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung. EU-Ausländer können nur dann in gleichem Umfang Sozialleistungen wie Staatsangehörige des Aufnahmemitgliedstaats verlangen, wenn die Voraussetzungen der RL 2004/38/EG erfüllt sind. Danach gibt es für Arbeitsuchende folgende zwei Möglichkeiten, um ein Aufenthaltsrecht zu erlangen:

- Ist ein Unionsbürger, dem ein Aufenthaltsrecht als Erwerbstätiger zustand, unfreiwillig arbeitslos geworden, nachdem er weniger als ein Jahr gearbeitet hatte, behält er seine Erwerbstätigeneigenschaft, sein Aufenthaltsrecht und hat Anspruch auf Sozialleistungen für mindestens sechs Monate.
- Wenn ein Unionsbürger im Aufnahmemitgliedstaat noch nicht gearbeitet hat oder wenn der Zeitraum von sechs Monaten abgelaufen ist, darf ein Arbeitsuchender nicht aus dem Aufnahmemitgliedstaat ausgewiesen werden, solange er nachweisen kann, dass er weiterhin Arbeit sucht und eine begründete Aussicht hat, eingestellt zu werden. In diesem Fall darf der Aufnahmemitgliedstaat jedoch Sozialhilfeleistungen verweigern.
- In Fällen, in denen der EU-Ausländer weniger als ein Jahr im Aufnahmemitgliedstaat gearbeitet hat, hat er lediglich für sechs Monate einen Anspruch auf Sozialleistungen.
- Ist er eingereist, ohne Arbeit zu suchen, dürfen Sozialleistungen gänzlich verweigert werden.

VIII. Stellt ein geplanter Stellenabbau ein Geschäftsgeheimnis dar?

Ein geplanter Stellenabbau stellt in der Regel kein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis dar, das der Geheimhaltungspflicht des § 79 BetrVG unterliegt. Dies gilt zumindest dann, wenn kein sachliches und

Seminartipp:

NEU!

» [Die Haftung des Betriebsrats und seiner Mitglieder](#)
[Fehler vermeiden – haftungs- und strafrechtliche Risiken minimieren](#)

objektives Geheimhaltungsinteresse besteht.

06.04.2016 - 08.04.2016 Hamburg
28.09.2016 - 30.09.2016 Heidelberg

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 20. Mai 2015 - 3 TaBV 35/14

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Der Fall:

Die Arbeitgeberin plante, etwa 300 Stellen abzubauen. Gegenüber dem Betriebsrat erklärte sie, der beabsichtigte Stellenabbau sei ein streng vertrauliches Geschäftsgeheimnis, das unter die Verschwiegenheitspflicht des § 79 BetrVG falle. Der Betriebsrat dürfe die Belegschaft daher nicht hierüber informieren. Mit seinem dagegen gerichteten Antrag machte der Betriebsrat geltend, dass der Stellenabbau kein Geschäftsgeheimnis sei und die Geheimhaltung die Betriebsratsarbeit behindert. Er müsse die Arbeitnehmer informieren, um bei den Interessenausgleichsverhandlungen ihre Interessen wahrnehmen zu können. Die Arbeitgeberin begründete ihre ablehnende Haltung mit einem Wettbewerbsnachteil, der durch eine vorzeitige Information der Konkurrenz entstünde.

Die Lösung:

Der Antrag war in beiden Instanzen erfolgreich.

Der Beschäftigungsabbau stellt kein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis dar und unterliegt daher nicht der Geheimhaltung im Sinne des § 79 BetrVG. Es fehlt ein sachliches und objektives Interesse der Arbeitgeberin an der Geheimhaltung. Ein allgemeines Geheimhaltungsinteresse gegenüber den Wettbewerbern kann keine Verschwiegenheitspflicht begründen. Ein solches Interesse hat jeder Arbeitgeber. Der Betriebsrat hingegen kann seine Rechte nur bei einem Informationsaustausch mit den Arbeitnehmern sachgerecht wahrnehmen.

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung entspricht der gesetzlichen Regelung des § 79 BetrVG. Danach reicht es nicht aus, dass der Arbeitgeber etwas als Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis und deshalb geheimhaltungsbedürftig bezeichnet. Es muss sich auch objektiv um ein solches Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis handeln. Denn ansonsten könnte der Arbeitgeber im großen Umfang Kommunikation des Betriebsrats mit der Belegschaft unterbinden, indem er bestimmte Tatbestände zum Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis erklärt.

Wissenswertes

Pausen beim 6-Stunden-Tag



„Die Arbeit ist durch im voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen.“ - § 4 Satz 1 Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

Wenn eine tägliche Arbeit von 6 Stunden vereinbart ist und in dieser Zeit keine Pause vorgesehen ist, heißt es punktgenau Schluss machen. Klappt das nicht, gibt es immer wieder Diskussionen, wie Abweichungen vergütungsrechtlich zu behandeln sind.

An dieser Stelle soll jedoch in den Fokus genommen werden, dass die Überschreitung der 6 Stunden in jedem Fall einen Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz darstellt, sofern nicht eine abweichende und tatsächlich auch zulässige Regelung in einem der im Arbeitszeitgesetz vorgesehenen Fälle besteht (Bei Jugendlichen gilt eine Grenze von 4,5 Stunden - § 11 Jugendarbeitsschutzgesetz).

Da es sich, wie auch im Schwerpunktbeitrag erwähnt, beim Arbeitszeitgesetz um eine Regelung handelt, die dem Gesundheitsschutz dient, empfiehlt es sich bei Vereinbarungen zu Arbeitszeiten diese Problematik bereits mit einzubeziehen: Zum Beispiel nach Möglichkeit bei einer 30 Stunden-Arbeitswoche von 5 Tagen eine unterschiedliche Verteilung der Stunden auf die einzelnen Tage in Erwägung zu ziehen. So können an den Tagen, an denen eine Arbeitszeit von über 6 Stunden vorgesehen ist - gegebenenfalls Minuszeiten von den 6-Studentagen ausgeglichen

werden.

Je nach Situation kann auch abgestimmt werden, ob eine Vereinbarung Sinn macht, bei der auch innerhalb einer Arbeitszeit von 6 Stunden eine halbstündige Pause vorgesehen ist. Denn dem Gesundheitsschutz kann es je nach Sachlage durchaus zuträglich sein, nicht erst nach 6 Stunden eine Pause einzulegen.

Seminartipp:

» **Symposium Spannungsfeld Arbeitszeit
Spielräume sinnvoll nutzen – Belegschaften nachhaltig schützen**
07.06.2016 - 08.06.2016 Hamburg

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Der besondere Seminartipp

Neues Arbeits- und Sozialrecht für Betriebsräte 2015/2016



01.12.2015 Frankfurt/Main
08.12.2015 Hamburg
12.01.2016 Düsseldorf
21.01.2016 Berlin
26.01.2016 Stuttgart
» [mehr Termine ...](#)

» [Weitere Details zum Seminar.](#)

Für Ihre Betriebsratstätigkeit können rechtliche Neuerungen durch Gesetzesänderungen und Entscheidungen der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit immer relevant sein.

Sie als Betriebsrat, der den neuesten rechtlichen Stand für seine Arbeit nutzen will, sollte sich daher regelmäßig über aktuelle und zukünftig zu erwartende Entwicklungen in Gesetzgebung und Rechtsprechung informieren.

Praxistipp

Leiharbeit - Ein Leitfaden für Personalverantwortliche und Betriebsräte



Lothar Beseler

5. Auflage Oktober 2015
Rieder Verlag
ISBN 978-3-945260-16-6
166 Seiten, 16,50 €

Das vorliegende Werk dient als praxisorientierter Leitfaden zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) und erläutert die Rechte und Pflichten des Entleihers, des Verleihers und des Leiharbeitnehmers anschaulich. Neben einer ausführlichen Darstellung der Regelungen des AÜG wird die wichtige Abgrenzung zwischen Arbeitnehmerüberlassung und Dienst- sowie Werkvertrag mit all ihren Problematiken - wie z.B. dem Scheinwerkvertrag - ausführlich behandelt. Auch die Beteiligungsrechte des Betriebsrats und die Möglichkeit freiwilliger Betriebsvereinbarungen werden beschrieben.

Zusätzlich gibt der Autor praxisrelevante Hinweise zu den geplanten Änderungen des AÜG und der zugrundeliegenden Europäischen Richtlinie zur Arbeitnehmerüberlassung.

Das Buch wendet sich in gleicher Weise an Arbeitgeber, Personalverantwortliche, Entleiher und Verleiher, Betriebsräte und Leiharbeitnehmer.

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

» [Der direkte Link zum Buch](#).

Inhouse-Service

Industrie 4.0 - Herausforderung auch für den Betriebsrat



Auch als Betriebsrat müssen Sie sich wappnen!

Ein Thema, viele Ansätze und ebenso viele Begriffe: Industrie 4.0 - Arbeit 4.0 - Fabrik 4.0 - Arbeitsplatz 4.0 - Wirtschaft 4.0 - Generation 4.0, usw. Kennen Sie alles schon? Intelligente Systeme als Maß der Dinge und: „Viva la Revolution!“, nämlich die vierte industrielle.

Hört sich nach Science-Fiction an. Aber: Die zunehmende digitale Vernetzung von Wertschöpfungsketten hat vielfältige Auswirkungen, insbesondere auch auf die Betriebsabläufe und auf das Arbeitsrecht. Als Betriebsrat müssen Sie sich auf die Veränderungen der Arbeitswelt und der Betriebsorganisation einstellen und möglichst die Planungen und Umsetzungsschritte von Anfang an begleiten. Nur so können Sie die Risiken, Herausforderungen und Chancen einschätzen und die Veränderungsprozesse in Ihrem Betrieb effizient mitgestalten.

Organisations- und Produktionsansätze wie "Industrie 4.0" oder "Smart Factory", die sich aus der Verschmelzung von Informationstechnik, Telekommunikation und der Betriebsorganisation ergeben, werden die zukünftige Arbeitswelt entscheidend verändern. Zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit müssen Unternehmen eine Vielzahl von Einflussgrößen berücksichtigen. Diese reichen von neuen Kundenanforderungen bis zum Management neuer personalwirtschaftlicher Herausforderungen. Alle unter Industrie 4.0 einzuleitenden Maßnahmen sind Ansätze der Organisationsentwicklung, die nicht nur auf die digitalisierten Wertschöpfungsketten beschränkt werden dürfen. Vernetzte Maschinen, IT-Systeme und die beteiligten Mitarbeiter tauschen Daten miteinander aus, lösen Aktionen aus und steuern organisatorische Vorgänge. Dieses komplexe Zusammenspiel wird durch „cyber-physische Systeme“ (CPS) d. h. Sensoren, Aktoren und Netzwerke realisiert und ermöglicht einen schnellen und umfangreichen Datenaustausch mit erheblichen Auswirkungen auf die Arbeitsproduktivität. Diese Komplexitätsbeherrschung und die erwartete Erhöhung der Arbeitsproduktivität verlangen von den Mitarbeitern neue Qualifikationen und auch Motivation.

Der Deutsche Bundestag befasste sich vor kurzem im Ausschuss **Digitale Agenda** (am 30.9.2015) auch mit dieser Thematik: Die geladenen Experten betonten insbesondere, dass Reformbedarf im Arbeitszeitrecht bestehe. Das derzeit geltende Arbeitszeitgesetz stehe einer auch von den Arbeitnehmern gewünschten weiteren Flexibilisierung ihrer Arbeit im Wege. Andere warnten hingegen vor "ausbeuterischen Tendenzen" und der Gefahr der Überlastung, durch die ständige Erreichbarkeit. Joachim Möller, Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), forderte vor allem dort staatliche Regelungen, "wo die Sozialpartnerschaft nicht greift" und formulierte weiter: "Wir brauchen ein neues Betriebssystem in der Gesellschaft für Wirtschaft 4.0."

Auch wenn viele Diskussionen noch am Anfang stehen und die Prozesse noch nicht weitläufig in Gang gesetzt wurden, die Auswirkungen und Fragestellungen sollten Sie als Betriebsrat jetzt schon im Blick haben! Wir unterstützen Sie gerne - z. B. mit einem Inhouse-Seminar zum Thema „Industrie 4.0 - Betriebsratsarbeit im Umbruch“.



> **Tauschen Sie sich hierüber in unserem Forum aus ...**



Auch wenn viele Diskussionen noch am Anfang stehen und die Prozesse noch nicht weitläufig in Gang gesetzt wurden, die Auswirkungen und Fragestellungen sollten Sie als Betriebsrat jetzt schon im Blick haben! Wir unterstützen Sie gerne - z. B. mit unserem Inhouse-Seminar:

» **Industrie 4.0 - Betriebsratsarbeit im Umbruch**

Das sagen Teilnehmer zu unserem Seminar:

"Das Inhouse-Seminar hat meine Erwartungen übertroffen!"

"Die Referenten haben das schwierige und komplexe Thema verständlich und praxisnah rübergebracht!"

"Das Thema Industrie 4.0 ist jetzt verständlicher für mich."

Genauere Ziele und Inhalte der Veranstaltung entwickeln wir in enger Abstimmung mit Ihnen.

» **Schreiben Sie uns! Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!**

Aktuelle Seminare

Seminare in Kürze

» **Umstrukturierungen - Unternehmen auf dem Prüfstand**

Betriebsänderung, Betriebsübergang, Umwandlung & Co.

26.01.2016 - 29.01.2016 Hamburg

08.03.2016 - 11.03.2016 Nürnberg

10.05.2016 - 13.05.2016 Barsinghausen/Usedom

» **mehr Termine ...**

» **Arbeitsmonotonie und Bore-out
Krank durch Unterforderung und fehlende Anerkennung**

11.11.2015 - 13.11.2015 Arnswald/Sauerland

» **Vereinbarkeit von Job und BR-Mandat**

11.11.2015 - 13.11.2015 Dresden

» **Rente und Sozialversicherungsrecht**

17.11.2015 - 20.11.2015 Essen

05.04.2016 - 08.04.2016 Hamburg

21.06.2016 - 24.06.2016 Bingen/Rhein

» **mehr Termine ...**

» **Informations- und Öffentlichkeitsarbeit des Betriebsrats**

24.11.2015 - 27.11.2015 Münster

26.01.2016 - 29.01.2016 Düsseldorf

05.04.2016 - 08.04.2016 Berlin



» **Informations- und Öffentlichkeitsarbeit - Schreibwerkstatt
Professionell texten - treffend formulieren - BR-Arbeit in Worte fassen**

17.11.2015 - 20.11.2015 Berlin

26.04.2016 - 29.04.2016 Dresden

19.07.2016 - 22.07.2016 München

» **mehr Termine ...**

» **Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht - Aktuell**

Neue Rechtsprechung und Tendenzen

24.11.2015 - 27.11.2015 Berlin

08.12.2015 - 11.12.2015 Freiburg

» **mehr Termine ...**

» [mehr Termine ...](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken.

Seminartipp für besondere Zielgruppen

» **Jugend- und Auszubildendenvertretung I** **Mit einem starken JAV-Team für die** **Auszubildenden**

01.12.2015 - 04.12.2015 Berlin
12.01.2016 - 15.01.2016 Hamburg

» [mehr Termine ...](#)

» **Die Schwerbehindertenvertretung II**

16.11.2015 - 20.11.2015 Erfurt
30.11.2015 - 04.12.2015 Hamburg
18.01.2016 - 22.01.2016 Düsseldorf
01.02.2016 - 05.02.2016 Würzburg

» [mehr Termine ...](#)

» **Jugend- und Auszubildendenvertretung II** **Auszubildende professionell unterstützen**

17.11.2015 - 20.11.2015 Hamburg
24.11.2015 - 27.11.2015 München
08.12.2015 - 11.12.2015 Berlin
19.01.2016 - 22.01.2016 Düsseldorf

» [mehr Termine ...](#)

» **Die Schwerbehindertenvertretung - Aktuell**

24.11.2015 - 27.11.2015 Hamburg
23.02.2016 - 26.02.2016 Würzburg
07.06.2016 - 10.06.2016 Lübeck
27.09.2016 - 30.09.2016 Dresden
29.11.2016 - 02.12.2016 Köln

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken!



» **Einführung BetrVG I** **Ihr Einstieg in das Betriebsverfassungsrecht**

17.11.2015 - 20.11.2015 Hamburg
17.11.2015 - 20.11.2015 Frankfurt/Main
24.11.2015 - 27.11.2015 Düsseldorf
01.12.2015 - 04.12.2015 Heidelberg

» [mehr Termine ...](#)

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

17.11.2015 - 20.11.2015 Nürnberg
24.11.2015 - 27.11.2015 Dortmund
01.12.2015 - 04.12.2015 Lübeck

» [mehr Termine ...](#)

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

Sind Leiharbeiter bei der Zahl der freigestellten Betriebsräte zu berücksichtigen?

Leiharbeiter wählen aber zählen nicht. Diese Entscheidung fällt das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 22.10.2003 (7 ABR 3/2003). Damals hatte es das Bundesarbeitsgericht abgelehnt, die im Betrieb beschäftigten Leiharbeiter bei der Berücksichtigung der für die Zahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder maßgeblichen Belegschaftsstärke überhaupt mitzuzählen. Dies galt auch für die Feststellung der maßgeblichen Betriebsgröße.

Dies änderte sich erst im Jahre 2011. Mit Beschluss vom 13.03.2011 (7 ABR 69/11) stellte das Bundesarbeitsgericht fest, dass von nun an die Leiharbeiter, die regelmäßig im Betrieb beschäftigt sind, auch bei der Ermittlung der für die Betriebsratsgröße maßgeblichen Arbeitnehmerzahl zu berücksichtigen sind. Leiharbeiter wählen und zählen ab sofort. Bei der Zahl der freigestellten Betriebsratsmitglieder waren sie aber immer noch nicht zu berücksichtigen.

Dies sieht das LAG Baden-Württemberg in seinem Beschluss vom 27.02.2015 (9 TaBV 8/14) nunmehr aber anders. Das LAG hat entschieden, dass Leiharbeiter bei der nach § 38 Abs. 1 BetrVG für die Zahl der freigestellten Betriebsratsmitglieder maßgeblichen Arbeitnehmerzahl im Betrieb zu berücksichtigen sind. Das LAG begründet seine Entscheidung damit, dass Leiharbeiter auch durch den Betriebsrat des Entleiherbetriebes repräsentiert werden, was einen erhöhten Arbeitsaufwand dieses Betriebsrats zur Folge habe. Insofern müsse sich dieses auch auf die Zahl der freigestellten Betriebsratsmitglieder auswirken.

Das LAG hat die Rechtsbeschwerde zugelassen. Insofern bleibt abzuwarten, wie das BAG entscheiden wird. Wird es seine Rechtsprechung aus dem Jahre 2003 ändern?

Was interessiert Sie?

Warum schreibt Ihr nicht mal über ...?

Häufig fragen uns Seminarteilnehmer, warum wir nicht dieses oder jenes Thema aus der Arbeitswelt von Betriebsräten aufgreifen. Das hat viele Gründe, doch einer davon lautet: Auch wir kriegen nicht alles mit. Das soll sich ändern.

» [Schreiben Sie uns!](#)

Kontakt & Impressum

Haben Sie noch Fragen?

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

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

[Hier anmelden für diesen Newsletter](#)

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

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



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

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

Impressum

Poko Newsletter für Betriebsräte

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

» info@poko.de

» www.poko.de

Redaktionsteam Poko Newsletter für Betriebsräte:

» redaktion@poko.de

Tel. 0251 1350-1414

Fax. 0251 1350-500

Erscheinungstag: 02.11.2015