



INHALT

Frage des Monats

- » Personal für die Betriebsratsarbeit

Schwerpunktthema

- » Halbzeit für die Betriebsratsgremien

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Anfechtung einer Betriebsratswahl
- » II. Probezeit in der Ausbildung
- » III. Schwerbehinderte Bewerber
- » IV. Schenkungsanfechtung bei Entgeltzahlung

Wissenswertes

- » Frauenrechte sind Menschenrechte!

Der besondere Seminartipp

- » Einführung in das Arbeitsrecht

Praxistipp

- » Professionell texten

Inhouse-Service

- » Bald ist Halbzeit!

Aktuelle Seminare

- » in Kürze
- » für besondere Zielgruppen

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » Genehmigung von Betriebsratsseminaren?

Liebe Leserin, lieber Leser,



im Fußball ist die Halbzeit der Zeitpunkt, um sich zu sammeln und entscheidende Impulse und Motivation für den Rest des Spiels zu bekommen.

Nicht selten kommt eine Mannschaft wie ausgewechselt aus der Kabine und reißt das Ergebnis herum.

Für alle Betriebsräte, die 2014 gewählt wurden, kommt in diesem Jahr genau dieser Moment. Es ist Zeit für eine Standortbestimmung: Was haben wir bisher geschafft, was lief gut oder nicht gut und was wollen wir noch erreichen? Für diese Fragen muss man sich Zeit nehmen, was in der Hektik des Alltagsgeschäfts nicht leicht ist.

Wie Ihrem Gremium die Standortbestimmung gelingt, um danach frisch und motiviert in die zweite Halbzeit zu gehen, lesen Sie in unserem Schwerpunkt.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre.

Kerstin Heinz, Ass. jur.



PS: Inzwischen stehen die Referenten unseres Betriebsräte Kongresses 2016 fest. Sind Sie neugierig, wer vom 5.-7. Oktober in Hamburg dabei sein wird? Dann schauen Sie mal hier.

» [Unsere Referenten](#)

Frage des Monats

Muss mir mein Arbeitgeber Personal für die Betriebsratsarbeit zur Verfügung stellen?

Nach § 40 Betriebsverfassungsgesetz muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat für Sitzungen, Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung die erforderlichen Sachmittel zur Verfügung stellen. Dazu gehört auch etwaiges Büropersonal. Doch wann ist Büropersonal erforderlich? Um diese Frage zu beantworten, sollte man zunächst wissen, dass der Betriebsrat darüber, wie er seine Tätigkeit durchführt, im Rahmen des billigen Ermessens allein entscheidungsbefugt ist.

Berücksichtigen muss er dabei aber auch die berechtigten Belange des Arbeitgebers. Und wenn der Arbeitgeber von berechtigten Belangen spricht, meint er häufig die Kosten und diese müssen natürlich verhältnismäßig sein. Ein dreiköpfiger Betriebsrat, der alle zwei Monate für eine Stunde zusammensitzt, wird kaum Anspruch auf Büropersonal haben. Hier greift auch das Argument nicht, dass der Betriebsrat grundsätzlich nicht verpflichtet ist, sämtliche Bürotätigkeiten selbst zu erledigen.

Der Betriebsrat muss prüfen, ob er einen Teil der Büroarbeiten in zumutbarem Rahmen selbst ausführen kann. Dies gebietet schon die Kostenminderungspflicht. Anders mag die Situation bei einem 17-köpfigen Betriebsrat nebst verschiedenen Ausschüssen sein. Aber auch hier kann die Frage nach dem Büropersonal nicht pauschal beantwortet werden. Es kommt also nicht auf die Größe des Betriebsrats an sondern darauf, ob angesichts der anfallenden Büroarbeiten eine teil- oder vollzeitbeschäftigte Bürokraft für erforderlich gehalten werden darf. Und dies ist nach den Gesamtumständen zu beurteilen und muss im Streitfall vom Betriebsrat dargelegt werden.

Demgegenüber kann der Arbeitgeber das Verlangen des Betriebsrats nach Büropersonal nicht mit dem Argument zurückweisen, dass das Betriebsratsbüro mit PCs ausgestattet ist. Der Anspruch auf eine Schreibkraft besteht auch dann, wenn ein freigestelltes Betriebsratsmitglied selbst über schreibtechnische Kenntnisse verfügt.

Zu beachten ist aber auch, dass der Betriebsrat nur Anspruch auf Überlassung des erforderlichen Büropersonals hat. Mangels eigener Rechtspersönlichkeit kann er dieses nicht selber einstellen. Bei der Auswahl steht ihm aber ein Mitspracherecht zu. Dies ergibt sich schon daraus, dass die Tätigkeit des Büropersonals ein gewisses Vertrauensverhältnis zum Betriebsrat voraussetzt.

Schwerpunktthema

Halbzeit für die Betriebsratsgremien, oder wir wollen so bleiben wie wir sind?



von **Michael Guder**
» **Poko-Betriebsratsnavigator**, Mediator, ehemaliger
Betriebsratsvorsitzender

Standortbestimmung 2016 und Perspektive zur Wahl 2018

Häufig hört man von Betriebsratsmitgliedern Sätze wie:

"Mit der Thematik müssten wir uns im Betriebsrat eigentlich auch einmal befassen, aber wann sollen wir das noch schaffen?"

"Ich als freigestelltes Betriebsratsmitglied schaffe das nicht auch noch, und die anderen Betriebsratsmitglieder kommen bestenfalls zur Sitzung."

"Noch mehr Zeit können wir für die Betriebsratsarbeit nicht aufbringen, die Kollegen glauben doch sowieso, dass wir da nur Kaffee trinken."

"Wir reagieren nur noch auf die Vorgaben des Arbeitgebers. Zum Agieren kommen wir gar nicht mehr!"

Mit diesen Aussagen wird ein allgemeiner Trend beschrieben: Das Aufgabenspektrum des Betriebsrats ist so umfangreich und nimmt durch die steigende Dynamik der Wirtschaft ständig zu, sodass die Betriebsräte oft die laufende Arbeit kaum bewältigen können.

Der Betriebsrat reagiert lediglich auf die vom Arbeitgeber geschaffenen Probleme und kommt in der Regel nicht dazu, einmal eine grundsätzliche Bestandsaufnahme der eigenen Arbeit durchzuführen

und die langfristig zu erreichenden Ziele festzulegen.

Gleichzeitig ist oft nur ein kleiner Teil der Betriebsratsmitglieder aktiv in die Arbeit eingebunden und die Rückkopplung zwischen Betriebsrat und Belegschaft funktioniert nur eingeschränkt.

Die Herausforderungen wachsen, werden anspruchsvoller und komplexer

- Leistungsoptimierung des Unternehmens und des Wertschöpfungsprozesses
- Häufige Wechsel in der Unternehmensstrategie
- Standortsicherung, Fusionen, Integration
- Auf- und Verkäufe von Unternehmenseinheiten
- Outsourcing, Reorganisation, Produktionsverlagerungen ins Ausland
- Sinkende Motivation vs. Unternehmenskultur

Der Betriebsrat, eine „Vollkaskoversicherung“? Vision - Zielsetzung - Management

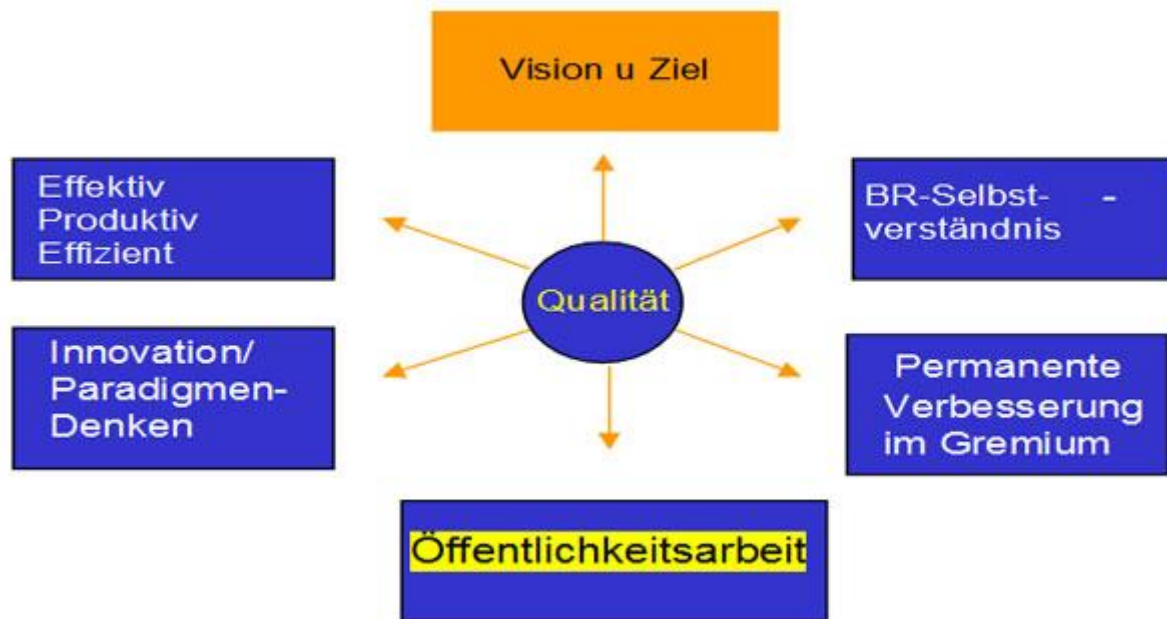
Sicher ist der Betriebsrat keine Vollkaskoversicherung, aber ohne ihn ist der Mitarbeiter so gut wie gar nicht versichert. Orientierung im Gremium zu finden ist kein Zufall. Die richtige Richtung einzuschlagen und den Kurs beizubehalten, ist oftmals eine hohe Kunst, um die Betriebsratsarbeit erfolgreich zu gestalten. Gut, wenn sich der Betriebsrat am Anfang seiner Amtszeit die Mühe gemacht hat, eine Bestandsaufnahme zu machen, seine Ziele, Vision und sein Selbstverständnis zu definieren sowie einen langfristigen Maßnahmenplan zu erstellen.

Ziel der Standortbestimmung sollte sein, einen größtmöglichen Nutzen aus den Mitarbeitern und Unternehmen, unter Berücksichtigung bestimmter Nebenwirkungen, für die Mitarbeiter zu erreichen. Damit diese Zielsetzung erreicht werden kann, bedarf es einer Organisation des Gremiums, die die Ressourcen (Kenntnisse, Erfahrungen und Kompetenzen der Betriebsratsmitglieder) erkennbar macht und zum optimalen Einsatz bringt.

Moderne Betriebsratsorganisation bedeutet:

- Arbeitskapazitäten für das Gremium zu gewinnen
- Größeren Rückhalt in der Belegschaft zu bekommen
- Engagement bei den Beschäftigten zu mobilisieren
- Mit widersprüchlichen Informationen umzugehen
- Mehr zu agieren anstatt zu reagieren
- Mehr Know-how zur Verfügung zu haben

| |
|---------------------------|
| B = Begleiter |
| E = Engagement |
| T = Teamplayer |
| R = Rückhalt und Ratgeber |
| I = Innovation |
| E = Ehrlichkeit |
| B = Beschützer |
| S = Sprachrohr |
| R = Regulator |
| A = (BE) – Antworter |
| T = Transparenz |



Effektiv sein heißt: bestrebt sein, die richtigen Dinge zu tun

Produktiv sein heißt: lernen, die Dinge auf die richtige Weise zu tun

Effizient sein heißt: lernen, die Dinge ohne Reibungsverluste abzuwickeln

Um diese Schritte erfolgreich durchführen zu können, sollte unbedingt vorab auch das **Selbstverständnis** des Betriebsrats, seine Werte und Überzeugungen ausreichend diskutiert und gegebenenfalls das bisherige Bild korrigiert werden.

Folgende **Fragen** können genutzt werden, um durch den Prozess zu leiten:

- Wie war die Situation am Anfang der Amtszeit: Welche Probleme/Konflikte bestanden, wie war das Verhältnis zu Arbeitgeber/Kollegen/anderen Betriebsratsmitgliedern? Was wollten die einzelnen Betriebsratsmitglieder im Gremium erreichen/was war ihnen wichtig/was hat sie motiviert in den Betriebsrat zu gehen, welche Werte/Überzeugungen sollten die Arbeit des Betriebsrats leiten? Welche Erwartungen bestanden seitens Arbeitgeber/Kollegen, welches Bild von sich wollte das Gremium nach außen abgeben?
- Welche Ziele hatte der Betriebsrat für sich definiert, welche Aufgaben wurden identifiziert und vergeben? Wie sah der Arbeitsplan aus, wie sollten die Aufgaben bewältigt werden?
- Welche Ziele wurden erreicht und auf welche Weise, welche Aufgaben wurden wie erledigt? Woran lag es, dass diese Ziele erreicht/Aufgaben erledigt wurden, welche Qualitäten/Kompetenzen/Fähigkeiten/Ressourcen (von welchem Mitglied) machten dies möglich?
- Wie ist das jetzige Verhältnis zu Arbeitgeber/Kollegen, wie ist die Stimmung im Betriebsrat? Welches Bild haben der Arbeitgeber/die Kollegen/die Betriebsratsmitglieder vom Betriebsrat und wie kam das zustande?
- Stimmen Werte/Wege/Aufgaben/Ziele noch mit dem Gewünschten überein? Wo muss der Betriebsrat welche Veränderungen vornehmen?

Definition Selbstverständnis zur Betriebsratsarbeit

Wir sind in erster Linie Interessenvertreter der Mitarbeiter. Unsere Betriebsratsarbeit lebt von:

- Transparenz gegenüber den Mitarbeitern und im Gremium
- der Präsenz vor ORT - Ohr am Mitarbeiter
- einer „guten Führung“ durch den Vorsitz (konstruktiv, klar, durchsetzungsfähig, gut moderierend, offen)
- Gerechte Arbeitsverteilung auf alle (angemessen)
- Unseren Regeln in der Geschäftsordnung
- Loyalität nach innen und außen

- Disziplin in den Sitzungen
- Spaß im Gremium

Die Lösung: Fitness- oder Klausurprogramm für Betriebsräte

Die größte Chance einer Standortbestimmung liegt in der Bestandsaufnahme von Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft. Leider gelingt es jedoch nur selten, sich aus eigener Kraft, quasi wie Münchhausen am eigenen Zopf, aus dieser Situation zu befreien. Größere Chancen für eine grundsätzliche Änderung der eigenen Arbeit und zum Aufbrechen alter und eingefahrener, aber inzwischen ineffizienter Strukturen hat der Betriebsrat, wenn durch externe Moderation Hilfe in Form einer Beratung, einer Fitness - oder Klausurtagung in Anspruch genommen wird.

Sie benötigen Hilfe, freuen sich über praktische Tipps und Handlungsanleitungen?

Meine mehr als 16-jährige Erfahrung als Betriebsratsvorsitzender und aus zahlreichen Beratungen unterschiedlichster Gremien stelle ich Ihnen gerne zur Verfügung. Unverbindlich, absolut vertraulich und völlig kostenfrei biete ich Ihnen kollegiale Hilfestellung direkt bei Ihnen vor Ort.

Kontaktieren Sie mich: betriebsratsnavigator@poko.de

Seminartipp:

» **Symposium für Betriebsratsvorsitzende und Stellvertreter**
Spezielles Wissen für besondere Aufgaben
 06.04.2016 - 07.04.2016 Köln

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Aktuelle Entscheidungen

I. Anfechtung einer Betriebsratswahl

... bei Einflussnahme durch die Personalabteilung.

Hessisches LAG, Beschluss vom 12. November 2015 - 9 TaBV 44/15 - nicht rechtskräftig

Seminartipp:

» **Aktuelle Rechtsprechung am Landesarbeitsgericht**
 19.04.2016 - 22.04.2016 Köln
 05.07.2016 - 08.07.2016 Hamburg
 25.10.2016 - 28.10.2016 Freiburg

Live dabei sein - mit Gerichtsbesuch!

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Der Fall:

Im Betrieb des Arbeitgebers wurde im Mai 2014 ein neuer Betriebsrat gewählt. Eine bislang im Betriebsrat vertretene Gruppe erzielte dabei mit ihrer Liste ein schlechteres Ergebnis als bei der vorherigen Wahl.

Die Gruppe meint, ein Grund dafür sei ein Gespräch der Personalleitung mit einer anderen Gruppe von Arbeitnehmern vor der Wahl, wo seitens des Arbeitgebers zur Opposition gegen Kandidaten ihrer Liste aufgerufen und ihre bisherige Arbeit im Betriebsrat kritisiert worden sei.

Die Gründe:

Das Wahlanfechtungsverfahren hatte beim LAG nach durchgeführter Beweisaufnahme Erfolg. Die Betriebsratswahl ist unwirksam, weil der Arbeitgeber unter Verstoß gegen seine Neutralitätspflicht aus § 20 BetrVG versucht hat, die Wahl zu beeinflussen.

Zur Überzeugung des LAG steht fest, dass die von den Antragstellern behauptete Einflussnahme durch die Personalleitung stattgefunden hat. Darin liegt ein Verstoß gegen die gesetzliche Neutralitätspflicht des Arbeitgebers. Dadurch kann auch das Wahlergebnis beeinflusst worden sein.

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig. Der gewählte Betriebsrat bleibt somit jedenfalls so lange im Amt, bis das Verfahren abgeschlossen ist. Es bleibt zu hoffen, dass das BAG im Rechtsbeschwerdeverfahren noch bis zur regelmäßigen Neuwahl des Betriebsrats entscheidet. Denn anderenfalls wäre das Verfahren "erledigt" und

müsste eingestellt werden.

II. Probezeit in der Ausbildung

Ein Auszubildender hatte vor seiner Berufsausbildung im selben Unternehmen ein mehrwöchiges Praktikum absolviert. Das Praktikum endete am 31.07.2013 und am 01.08.2013 begann die Ausbildung im selben Unternehmen. Das Ausbildungsverhältnis wurde innerhalb der 3-monatigen Probezeit am 29.10.2013 gekündigt.

Ist das Praktikum der Berufsausbildung anzurechnen und war die Probezeit somit schon vor dem 31.10.2013 beendet?

BAG, Urteil vom 19. November 2015 - 6 AZR 844/14 -

Der Fall:

Der Kläger bewarb sich im Frühjahr 2013 bei der Beklagten um eine Ausbildung zum Kaufmann im Einzelhandel. Die Beklagte versprach ihm die Aufnahme der Ausbildung zum 1. August 2013. Zur Überbrückung schlossen die Parteien einen „Praktikantenvertrag“ mit einer Laufzeit bis zum 31. Juli 2013. Nach dem Berufsausbildungsvertrag begann anschließend die Ausbildung mit einer Probezeit von drei Monaten. Mit Schreiben vom 29. Oktober 2013, welches dem Kläger am gleichen Tag zugeht, kündigte die Beklagte das Berufsausbildungsverhältnis zum 29. Oktober 2013. Der Kläger hält die Kündigung für unwirksam. Sie sei erst nach Ablauf der Probezeit erklärt worden. Das dem Berufsausbildungsverhältnis vorausgegangene Praktikum sei auf die Probezeit anzurechnen. Die Beklagte habe sich bereits während des Praktikums ein vollständiges Bild über ihn machen können.

BAG, Urteil vom 19. November 2015 - 6 AZR 844/14

Die Lösung:

Die Klage war in allen Instanzen erfolglos.

Das Berufsausbildungsverhältnis konnte während der Probezeit gemäß § 22 Abs. 1 BBiG ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Die Tätigkeit des Klägers vor dem 1. August 2013 ist nicht zu berücksichtigen. Dasselbe würde auch dann gelten, wenn es sich hierbei nicht um ein Praktikum, sondern um ein Arbeitsverhältnis gehandelt hätte (vgl. BAG 16. Dezember 2004 - 6 AZR 127/04). Die Vereinbarung einer Probezeit ist wirksam.

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung des BAG bringt Klarheit für in der Praxis sehr häufige Fälle.

- § 20 Satz 1 BBiG ordnet zwingend an, dass das Berufsausbildungsverhältnis mit einer Probezeit beginnt. Beide Vertragspartner sollen damit ausreichend Gelegenheit haben, die für die Ausbildung im konkreten Ausbildungsberuf wesentlichen Umstände eingehend zu prüfen. Dies ist nur unter den Bedingungen des Berufsausbildungsverhältnisses mit seinen spezifischen Pflichten möglich.
- Die Dauer eines vorausgegangenen Praktikums oder Arbeitsverhältnisses ist nicht auf die Probezeit in einem folgenden Berufsausbildungsverhältnis anzurechnen. Auf den Inhalt und die Zielsetzung des vorausgegangenen Praktikums oder Arbeitsverhältnisses kommt es nicht an.
- Die Länge der Probezeit beträgt nach § 20 Satz 2 BBiG mindestens einen und höchstens vier Monate.

Es sei noch auf Folgendes hingewiesen:

Nach Ablauf der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nur noch eingeschränkt gekündigt werden (§ 22 Absatz 2 BBiG) und zwar

- entweder von beiden Parteien aus wichtigem Grund (außerordentlich) oder
- vom Auszubildenden mit einer Frist von 4 Wochen, wenn er die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufsausbildung ausbilden lassen will.

Deshalb dient die Vereinbarung einer zwingenden Probezeit auch den Interessen des Auszubildenden. Denn anders als in Arbeitsverhältnissen kann auch der Auszubildende das Vertragsverhältnis nicht einfach kündigen.

Seminartipp:

» **Azubis und Berufsausbildung Betriebsrat und JAV - gemeinsam für eine starke Zukunft**

24.02.2016 - 26.02.2016 Hamburg

15.06.2016 - 17.06.2016 Köln

Seminar für Betriebsräte und JAV.

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Tut er es gleichwohl, kann der Ausbilder ihn am Ausbildungsverhältnis „festhalten“ und ggf. Schadensersatz verlangen.

III. Schwerbehinderte Bewerber

Ist ein öffentlicher Arbeitgeber verpflichtet, fachlich geeignete schwerbehinderte Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, obwohl dieser Bewerber einen schriftlichen Auswahltest nicht bestanden hat?

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 9. September 2015 -3 Sa 36/15 - nicht rechtskräftig

Seminartipp:

» **Die Schwerbehindertenvertretung - Aktuell**

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!

Der Fall:

Der schwerbehinderte Kläger hatte sich um einen Platz bei der beklagten öffentlichen Arbeitgeberin für ein duales Studium zum Verwaltungsinformatiker beworben. Die Voraussetzung einer "mindestens vollwertigen Fachhochschulreife" erfüllte der Kläger. Er nahm sodann an dem schriftlichen Eignungstest teil und fiel durch. Daraufhin erteilte ihm die Beklagte eine Absage. Der Kläger verlangt mit der Klage Zahlung einer Entschädigung wegen Benachteiligung infolge einer Behinderung.

Die Lösung:

Die Klage hatte in beiden Instanzen Erfolg. Der Kläger hat auch nach Auffassung des LAG Anspruch auf Entschädigung in Höhe von 2 Bruttomonatsverdiensten.

- Die Beklagte hat gegen ihre aus § 82 Satz 2 SGB IX resultierende Pflicht verstoßen, schwerbehinderte Stellenbewerber zum Vorstellungsgespräch einzuladen, soweit diese nicht offensichtlich fachlich ungeeignet sind. Dem schwerbehinderten Bewerber soll hierdurch Gelegenheit gegeben werden, etwaige Defizite in einem persönlichen Gespräch auszugleichen.
- Die unterlassene Einladung des Klägers zum Vorstellungsgespräch stellt deshalb ein Indiz für eine Diskriminierung wegen der Schwerbehinderung dar. Dieses Indiz hat die Beklagte nicht widerlegt.
- Die vorgeschriebene Einladung schwerbehinderter Bewerber zum Vorstellungsgespräch kann auch nicht durch einen schriftlichen, für alle Bewerber verbindlichen Auswahltest ersetzt werden.

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung ist nicht rechtskräftig.

Formal hätte die Beklagte den Kläger zu einem Vorstellungsgespräch einladen müssen. Die Voraussetzungen des § 82 Satz 2 SGB IX (öffentlicher Arbeitgeber, keine offensichtliche Ungeeignetheit des Bewerbers) sind erfüllt. Bereits begrifflich ist ein schriftlicher Test nicht einem Vorstellungsgespräch gleichzusetzen. Damit, so auch das LAG, wird durch die Nichteinladung des Klägers zum Vorstellungsgespräch eine Benachteiligung wegen einer Behinderung indiziert. Die Beklagte hat nicht ausreichend dargelegt, dass die Behinderung des Klägers für die Stellenbesetzung keinerlei Rolle gespielt hat.

Ob das BAG sich im Ergebnis dieser Rechtsansicht anschließen wird, bleibt abzuwarten.

Ob die Verpflichtung zur Durchführung eines Vorstellungsgesprächs mit schwerbehinderten Bewerbern auch dann besteht, wenn in der Ausschreibung klargestellt wurde, dass nur Bewerber, die den Test bestehen, in die engere Auswahl kommen, hat das LAG offen gelassen.

IV. Schenkungsanfechtung bei Entgeltzahlung

Sind Entgeltzahlungen, nachdem der Arbeitnehmer freigestellt wurde und obwohl Arbeit vorhanden war, im Insolvenzfall vom Insolvenzverwalter anfechtbar?

BAG, Urteil vom 17. Dezember 2015 - 6 AZR 186/14

Seminartipp:

» **Aktuelle Rechtsprechung am Bundesarbeitsgericht**

07.03.2016 - 11.03.2016 Erfurt

11.04.2016 - 15.04.2016 Erfurt

09.05.2016 - 13.05.2016 Erfurt

06.06.2016 - 10.06.2016 Erfurt

04.07.2016 - 08.07.2016 Erfurt

Live dabei sein - mit Gerichtsbesuch!

Der Fall:

Die Beklagte war bis Oktober 2009 im Betrieb ihres Ehemanns angestellt. Nachdem sich die Eheleute getrennt hatten, wurde die Beklagte spätestens seit Anfang Januar 2005 von der Arbeitsleistung freigestellt, erhielt jedoch weiter das vereinbarte Arbeitsentgelt von 1.100,- Euro brutto monatlich. Über das Vermögen des Ehemanns wurde auf Antrag vom 9. Oktober 2009 im Januar 2010 das Insolvenzverfahren eröffnet. Der Insolvenzverwalter begehrt die Rückzahlung des zwischen Oktober 2005 und August 2009 gezahlten Nettoentgelts von 29.696,01 Euro.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, LAG und BAG haben ihr stattgegeben.

Die Anfechtungstatbestände in §§ 129 ff. InsO geben dem Insolvenzverwalter eine Handhabe, vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens vorgenommene Zahlungen des Schuldners rückgängig zu machen. Nach § 134 Abs. 1 InsO können unentgeltliche Leistungen des Schuldners, die in den letzten vier Jahren vor dem Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens erfolgt sind, ohne weitere Voraussetzungen angefochten werden. Dies beruht auf dem Gedanken, dass der Empfänger einer solchen Leistung nicht schutzwürdig ist.

Unentgeltlich sind Zahlungen, denen nach der ihnen zugrundeliegenden Vereinbarung keine Gegenleistung gegenübersteht.

- Zwar sind Zahlungen, die in einem Arbeitsverhältnis als Gegenleistung für die geleistete Arbeit erfolgen, grundsätzlich entgeltlich. Dies gilt auch für gesetzlich vorgesehene Feiertags-, Urlaubs-, und Entgeltzahlung bei Krankheit sowie für Entgeltzahlung nach Freistellung wegen Arbeitsmangels. Denn mit derartigen Zahlungen erfüllt der Arbeitgeber gesetzliche oder tarifliche Verbindlichkeiten als Teil seiner Hauptleistungspflicht.
- Durch die Freistellung im konkreten Fall wurde der Inhalt des Arbeitsverhältnisses geändert. Die Eheleute waren sich darüber einig, dass die Arbeitnehmerin für das erhaltene Arbeitsentgelt keine Gegenleistung erbringen musste. Die Zahlungen nach der Freistellung erfolgten deshalb unentgeltlich

Hinweis für die Praxis:

Ein für die Beklagte "bitteres" Ergebnis. Sie muss die erhaltenen Nettozahlungen an den Insolvenzverwalter herausgeben und sich im Zweifel mit einer sehr geringen Quote zufrieden geben. Das Ergebnis ist trotzdem "richtig", da ansonsten der Grundsatz der gleichmäßigen Gläubigerbefriedigung verletzt wäre. Die Insolvenzmasse soll nicht durch vorherige Zahlungen an Dritte zu Lasten der anderen Gläubiger geschmälert werden.

Wissenswertes

Frauenrechte sind Menschenrechte!



von **Silke Martini**
Rechtsanwältin, Gender Consultings Hamburg

Durch die Vorkommnisse in Köln und Hamburg am Silvester Abend ist das Thema Frauenrechte wieder einmal zum Gegenstand der öffentlichen Diskussion geworden. Das rechtswidrige und übergreifige Verhalten junger Männer mit Migrationshintergrund ist dabei ein klarer Verstoß gegen unsere Werte- und Rechtsordnung und durch nichts zu entschuldigen. Hier müssen politische Lösungen gefunden werden.

Gleichzeitig zeigt es uns, wie es weltweit um die Gleichstellung von Frauen bestellt ist und dass wir in Deutschland eine positive Entwicklung in dieser Frage verzeichnen können.

Dennoch sollten wir nicht die Augen davor verschließen, dass auch in unserem Lande nicht alles zum Besten steht, wenn es um den wertschätzenden Umgang und die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen geht.

Bleiben wir beim Thema Übergriffigkeit: Das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz spielt im Berufsleben von Frauen in deutschen Betrieben immer noch eine unrühmliche Rolle. Nach einer 2015 von der

Antidiskriminierungsstelle des Bundes veröffentlichten Untersuchung gaben 57 % der befragten Frauen an, schon einmal am Arbeitsplatz sexuell belästigt worden zu sein (1). Nach wie vor ist es auch hierzulande schwer, bei diesem Thema die notwendige Sachlichkeit aufzubringen, um die Verantwortlichkeit bei den Tätern zu sehen und nicht bei den Opfern, "... aber wenn sie auch immer so kurze Röcke trägt ...". Die gesetzlichen Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), das sexuelle Belästigung unter dem Tatbestand der Geschlechterdiskriminierung einordnet, helfen zwar im Einzelfall die Täter zu sanktionieren, dafür muss das Vorkommnis allerdings zunächst betriebsöffentlich gemacht werden - und das erfordert nach den Erfahrungen der betroffenen Frauen immer noch viel Mut und Durchhaltevermögen. Auch sie sehen sich mit Stereotypen und Vorurteilen konfrontiert, die etwas über das Geschlechterverhältnis in unserer Gesellschaft aussagen.

Frauen haben zudem nach wie vor nicht die gleichen Chancen auf Teilhabe am Erwerbsleben wie Männer. Das bezieht sich sowohl auf den Berufszugang als auch auf den betrieblichen Aufstieg. Trotz guter bzw. besserer schulischer Ausbildung und Berufsabschlüsse werden sie bei den Auswahlprozessen und Karriereschritten übergangen. Das hat etwas mit "gender" dem sozialen Geschlecht zu tun, welches auch in unserer Gesellschaft Männern bestimmte Eigenschaften und Fähigkeiten zuspricht, die Frauen abgesprochen werden, wie z. B. "Durchsetzungsfähigkeit, Sachorientierung und Führungsqualität". Nicht umsonst sah sich die Bundesregierung genötigt, 2015 eine Quotierung für Aufsichtsräte börsennotierter Unternehmen vorzuschreiben, um zahlenmäßige Gleichstellung der Geschlechter in diesen Gremien zu gewährleisten. Dabei geht es nicht alleine um die Übertragung des Gleichbehandlungsgrundsatzes aus Art. 3 unseres Grundgesetzes (GG) in die Lebenswirklichkeit, sondern auch um die Erkenntnis, dass ein geschlechtergemischtes Team oder Gremium effektiver und inhaltlich erfolgreicher arbeitet, weil das jeweilige Thema aus der unterschiedlichen Sichtweise der Geschlechterperspektiven betrachtet werden kann und so vielfältigere Wahrnehmungen eingebracht werden können (diversity). Dies hat auch positive Auswirkungen auf das Arbeitsergebnis und damit einen ökonomischen Nutzen für die Unternehmen.

Ein weiterer Aspekt des Themas Geschlechtergerechtigkeit ist die Tatsache, dass es immer noch die Frauen sind, die aufgrund der ihnen zugeordneten Hauptverantwortung für die Familienarbeit und Fürsorge für Kinder ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, um dann nach der Elternzeit meistens teilzeitig wieder in das Berufsleben einzusteigen. Daran ändern auch die sogenannten "Zwei-Monats-Väter" nichts, die zwar die Statistik der Männer, die Elternzeit nehmen, positiv beeinflussen, aber nichts am Geschlechterverhältnis verändern. Die allermeisten Männer kehren nämlich rechtzeitig in die Betriebe zurück, bevor sich auch für sie ein Arbeitsmarktrisiko aus Ausfallzeiten wegen Kinderbetreuung realisieren kann.

Also tragen allein die Frauen das Risiko aus der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Da sie zudem immer noch nicht das gleiche Geld für ihre Tätigkeit bekommen wie Männer (sog. "Frauenberufe" werden schlechter bezahlt als sog. "Männerberufe"), ergibt das in Kombination mit Teilzeitarbeit regelmäßig einen "Lohn gap" von ca. 24 % zwischen dem Lohnvolumen von Männern und Frauen in unserer Gesellschaft (2).

Folglich sind es auch die Frauen, die nach einem langen Arbeitsleben aufgrund der Unterbrechungszeiten und der Teilzeitarbeit eine Durchschnittsrente in Westdeutschland von gerade einmal 600,- Euro erreichen (3). Wenn dann keine häusliche Wirtschaftsgemeinschaft mehr besteht, bleibt nur der Weg zum Sozialamt.

Nach allem wird deutlich, dass wir allen Grund haben, uns weiter mit der Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes des Art. 3 (2) GG zu beschäftigen und die Frauenrechte in unserem Lande weiter zu stärken. Das bedeutet auch, dass wir sie solidarisch und gemeinsam weiterentwickeln und gegen jede Bedrohung - aus welchem Kontext auch immer - verteidigen.

Diese Aufgabe trifft auch und besonders auf Betriebsräte zu, die aufgrund der Bestimmungen in § 80 Zif. 2 a BetrVG die Verpflichtung haben, für die tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu sorgen.

(1) Repräsentative Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2015 zum Themenjahr „Gleiches Recht. Jedes Geschlecht“, durchgeführt vom Sozialwissenschaftlichen Umfragezentrum Duisburg.

(2) Statistisches Bundesamt 2015

(3) Statistisches Bundesamt 2015

Seminartipp:

» **Symposium Betriebsrätinnen und Frauen in Unternehmen
Kompetenz in der Interessenvertretung von und für Frauen**
08.03.2016 - 09.03.2016 Nürnberg

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Der besondere Seminartipp

Einführung in das Arbeitsrecht



Ihr erfolgreicher Einstieg in das Arbeitsrecht

16.02.2016 - 19.02.2016 Hamburg
16.02.2016 - 19.02.2016 Düsseldorf
23.02.2016 - 26.02.2016 Freiburg
01.03.2016 - 04.03.2016 Köln
01.03.2016 - 04.03.2016 Berlin
» [mehr Termine ...](#)

Als Betriebsratsmitglied werden Sie mit einer Vielzahl arbeitsrechtlicher Fragen konfrontiert. Dabei ist das Arbeitsrecht besonders vielschichtig und für den juristischen Laien nur schwer überschaubar. Um sicher agieren zu können, benötigen Sie fundiertes Wissen über den Abschluss von Arbeitsverträgen und die wechselseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis.

» [Weitere Details zum Seminar.](#)

Praxistipp

Professionell texten - treffend formulieren



von **Christina Becker**

Betriebsratsarbeit in Worte fassen

Der Schlüssel zum Erfolg für einen engagierten Betriebsrat ist eine wirkungsvolle Informationsarbeit. Das bedeutet: Seine Sprache muss von der Belegschaft verstanden werden - ohne Schnick, ohne Schnack. Komplizierte Sachverhalte sollten einfach und klar dargestellt werden, damit die Botschaft bei allen Kollegen ankommt.

Voraussetzung dafür ist gute Textarbeit. Hierbei handelt es sich nicht um Literatur und nicht um Kunst, sondern um den Text als Handwerk – und das ist erlernbar.

„Ein guter Text muss korrekt, verständlich und interessant sein“, so Wolf Schneider, ehemaliger Leiter der Hamburger Journalistenschule, jetzt Henri-Nannen-Schule. Die Frage ist nur, wie wird die Theorie von Laien in die Praxis umgesetzt?

Hilfreich sind die klassischen Standartregeln: Es fällt dem Autor leichter den Inhalt einfach darzustellen, wenn er in kurzen Sätzen und mit geläufigen Wörtern schreibt. Außerdem sollte der Text folgerichtig und übersichtlich sein. Also alles schön der Reihe nach.

Komplizierte Inhalte werden verständlicher, wenn sie mit Hilfe direkter Rede und lebensnahen Beispielen erläutert werden. Für die Textverständlichkeit ist es außerdem wichtig, dass Fremdwörter möglichst vermieden und Fachbegriffe erklärt werden.

Bevor es ans „Schreibwerk“ geht, sollte der Autor sich intensiv mit dem Thema befassen. Er muss so viele Informationen wie möglich zusammentragen. Je sorgfältiger die Vorbereitungen für den Text sind und je mehr Wissen der Texter hat, desto klarer und verständlicher kann er sich ausdrücken.

Der Artikel muss von Anfang an das Interesse des Lesers wecken, denn unbewusst stellt er beim ersten flüchtigen Blick auf den Text eine „Kosten-Nutzen-Erwägung“ an: Wie viel Zeit und wie viel Energie werde ich für die Lektüre aufwenden müssen und welcher Nutzen, welche „Belohnung“ erwartet mich dafür. Der sogenannte Einstieg, die Einleitung, spielt also eine wichtige Rolle, denn schon der griechische Philosoph Aristoteles (384 v. Chr.-322 v. Chr.) wusste: „Der Anfang ist die Hälfte des Ganzen“.

In den ersten Zeilen muss die Aussage, Nachricht, Neuigkeit stehen, damit die Neugierde des Lesers geweckt wird. Anschließend wird die Botschaft erläutert, entsprechend dargestellt und begründet. Aber Achtung! Der Text muss logisch und ohne Gedankensprünge formuliert werden. Der rote Faden muss durchgängig sein, denn sonst kann der Leser dem Inhalt nicht folgen und er legt den Artikel zur Seite.

Ein erfolgreicher Betriebsrat macht seine Tätigkeit transparent, denn ein Betriebsrat ist kein Geheimrat. Er hält die Belegschaft regelmäßig über wichtige Entscheidungen und alltägliche Betriebsratsarbeit auf dem Laufenden. Nur so kann er Vertrauen bei den Kollegen gewinnen und Verständnis und Wertschätzung für sein Engagement erlangen. Dann heißt es unter den Kollegen über die Gremiumsmitglieder auch nicht: „Die sitzen bloß in ihrem

Büro und trinken den ganzen Tag Kaffee.“

Um diese Herausforderung einfacher zu bewältigen und das richtige „Know-how“ für die Praxis zu bekommen, bietet das Poko-Institut in der Seminarreihe Informations- und Öffentlichkeitsarbeit eine Schreibwerkstatt an. Hier werden in dreieinhalb Tagen die Grundlagen für professionelles Formulieren komplizierter Zusammenhänge vermittelt.

Seminartipp:

» [Informations- und Öffentlichkeitsarbeit - Schreibwerkstatt](#)
[Professionell texten - treffend formulieren - BR-Arbeit in Worte fassen](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Inhouse-Service

Bald ist Halbzeit!



Zwei Jahre sind nunmehr schon fast vergangen seit Ihrer Betriebsratswahl. Und entsprechend sind Sie ja auch schon fast zwei Jahre im Amt! Und damit bereits fast die Hälfte der gesamten Amtsperiode.

Und wie ist es, wenn Sie zurückblicken? Sämtliche Wahlversprechen eingelöst? Alle Projekte auf den Weg gebracht? Vermutlich ist dies den wenigsten bisher gelungen. Vielleicht sind aus dem anfänglichen Enthusiasmus und Mut auch mittlerweile schon Resignation und Verzweiflung geworden, weil sich doch nicht alles oder nicht so schnell verwirklichen lässt. Aber viele Dinge benötigen auch einfach Zeit oder müssen in langwierigen Verhandlungen bearbeitet werden.

Was gibt es zur Halbzeit noch zu beachten? **Mögliche Neuwahlen!!** „Och nö, schon wieder“, denken Sie?

Ja: Ein Blick ins Gesetz und wir finden § 13 BetrVG, der zunächst den Zeitpunkt der regelmäßigen Betriebsratswahlen regelt (alle vier Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai). Und der weiter in Absatz 2 bestimmt:

(2) Außerhalb dieser Zeit ist der Betriebsrat zu wählen, wenn

- 1. mit Ablauf von 24 Monaten, vom Tage der Wahl an gerechnet, die Zahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer um die Hälfte, mindestens aber um fünfzig, gestiegen oder gesunken ist,*

(...)

Sie müssen nach zwei Jahren also ggf. noch einmal durchzählen und dabei prüfen, ob die Anzahl der regelmäßig beschäftigte Arbeitnehmer um die Hälfte (mindestens aber 50!) gesunken oder gestiegen ist. Es bedarf damit aber schon einer **gewissen Einstellungs- oder Entlassungswelle**. Sinn dieser Regelung ist es, nicht nur die Größe des Betriebsrats an die Belegschaftsstärke anzupassen, sondern auch keine Zweifel an der Legitimation des Betriebsrats bei einer so starken Veränderung der Belegschaft aufkommen zu lassen (vgl. hierzu ausführlich Fitting, Betriebsverfassungsrecht (27. Auflage 2014), § 13 Rn.21 ff.).

Zurück zur Bestandsaufnahme Ihrer bisherigen Amtszeit:

Wer etwas erreichen will, braucht dafür eine **Strategie**. Nach einer Phase der intensiven Betriebsratsarbeit ist es ratsam, die Arbeit zu reflektieren, eine **Zwischenbilanz** zu ziehen und über die weitere Ausrichtung nachzudenken. Ein guter Zeitpunkt dafür ist z. B. zur Halbzeit der Wahlperiode! Einige Vorhaben müssen Sie vielleicht noch einmal konzentriert in Angriff nehmen, neue Strategien und Ideen entwickeln, damit Sie die Arbeit und die Ziele des Betriebsrats auch überzeugend gegenüber der Belegschaft präsentieren können!



Inhouse-Service

Ihre Ansprechpartnerinnen:
Gerlinde Rau
Heike Holtmann
Tel: 0251 1350-6666

Wir unterstützen Sie gerne, damit Sie das, was Sie sich vorgenommen haben, auch so gut wie möglich umsetzen bzw. verwirklichen. Oder jedenfalls auf den Weg bringen, damit sich mittelfristig das gewünschte Resultat einstellt.

- Gerne gestalten wir mit Ihnen einen **Workshop zur Reflexion der bisherigen Betriebsratsarbeit**
- Oder wir begleiten Sie jetzt schon bei einem „**Endspurt**“ für die **Amtsperiode**
- Und natürlich steht dauerhaft unser Angebot, Sie auch für **außerplanmäßige BR-Wahlen fit zu machen**

Das Poko-Institut bietet Ihnen professionelle Unterstützung für Inhouse-Veranstaltungen zu Spezialthemen. Genaue 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

» **Außendienst I**

Grundlagen für eine erfolgreiche Interessenvertretung

23.02.2016 - 26.02.2016 Köln
14.06.2016 - 17.06.2016 Warnemünde/Ostsee
27.09.2016 - 30.09.2016 Garmisch-Partenkirchen
15.11.2016 - 18.11.2016 Leipzig

» **Einführung in das Arbeitsrecht II**

Arbeitsrecht in der betrieblichen Praxis

16.02.2016 - 19.02.2016 Köln
23.02.2016 - 26.02.2016 Dresden
01.03.2016 - 04.03.2016 Stuttgart
08.03.2016 - 11.03.2016 Berlin
15.03.2016 - 18.03.2016 Regensburg
mehr Termine ...

» **Einführung BetrVG II**

Betriebsverfassungsrecht sicher anwenden

16.02.2016 - 19.02.2016 Hamburg
16.02.2016 - 19.02.2016 Düsseldorf
23.02.2016 - 26.02.2016 Regensburg
01.03.2016 - 04.03.2016 Wiesbaden
01.03.2016 - 04.03.2016 Münster
mehr Termine ...

» **Psychische Belastungen und Erkrankungen im Betrieb**

23.02.2016 - 26.02.2016 Bochum
05.04.2016 - 08.04.2016 Berlin-Köpenick
10.05.2016 - 13.05.2016 Regensburg
28.06.2016 - 01.07.2016 Cochem/Mosel
20.09.2016 - 23.09.2016 Celle/Lüneburger Heide
mehr Termine ...

» **Internationaler Datentransfer - Aktuell** **Das Ende von Safe-Harbor und die Folgen**

24.02.2016 - 26.02.2016 Berlin
13.04.2016 - 15.04.2016 Düsseldorf
27.04.2016 - 29.04.2016 München



» **Gesund durch die Amtszeit**

Keine Chance für Stress, Überlastung und Frust!

15.03.2016 - 18.03.2016 Warnemünde/Ostsee
21.06.2016 - 24.06.2016 Köln
20.09.2016 - 23.09.2016 St. Peter-Ording/Nordsee
06.12.2016 - 09.12.2016 Freiburg

» **Stress und Stressbewältigung im Betrieb - Kompakt**

Was Sie als Betriebsrat über Stress, Dauerbelastung und Burn-out wissen müssen!

15.03.2016 - 18.03.2016 Berlin
19.04.2016 - 22.04.2016 Augsburg
31.05.2016 - 03.06.2016 Bansin/Usedom
05.07.2016 - 08.07.2016 Reit im Winkl
13.09.2016 - 16.09.2016 Münster
mehr Termine ...

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

16.03.2016 - 18.03.2016 Münster
09.11.2016 - 11.11.2016 Berlin

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminarartikel anklicken!

Seminare für besondere Zielgruppen

» Arbeit im Wirtschaftsausschuss I

15.02.2016 - 19.02.2016 Düsseldorf
07.03.2016 - 11.03.2016 Hamburg
14.03.2016 - 18.03.2016 Dresden
04.04.2016 - 08.04.2016 Köln
[mehr Termine ...](#)

» Überzeugend, schlagfertig, stark: Rhetorik für die JAV

Rhetorik und Diskussionsstrategien für die JAV
16.02.2016 - 19.02.2016 Berlin
10.05.2016 - 13.05.2016 Würzburg



» Ersatzmitglied des Betriebsrats I Startklar für den Einsatz im Betriebsrat

16.02.2016 - 19.02.2016 Berlin
05.04.2016 - 08.04.2016 Stuttgart
10.05.2016 - 13.05.2016 Travemünde/Ostsee
14.06.2016 - 17.06.2016 Friedrichsh./Bodensee
12.07.2016 - 15.07.2016 Düsseldorf
[mehr Termine ...](#)

» Einführung BetrVG I

Ihr Einstieg in das Betriebsverfassungsrecht

16.02.2016 - 19.02.2016 Hamburg
23.02.2016 - 26.02.2016 Heidelberg/Leimen
01.03.2016 - 04.03.2016 Münster
08.03.2016 - 11.03.2016 Lübeck
[mehr Termine ...](#)

» Arbeit im Wirtschaftsausschuss II Durchblick bei den Unternehmenszahlen

23.02.2016 - 26.02.2016 Essen
15.03.2016 - 18.03.2016 München
05.04.2016 - 08.04.2016 Berlin
10.05.2016 - 13.05.2016 Wiesbaden
07.06.2016 - 10.06.2016 Dresden
[mehr Termine ...](#)

» Die Schwerbehindertenvertretung III

12.04.2016 - 15.04.2016 Stuttgart
10.05.2016 - 13.05.2016 Düsseldorf
07.06.2016 - 10.06.2016 Berlin
05.07.2016 - 08.07.2016 Würzburg
[mehr Termine ...](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminarartikel anklicken!

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

Muss ich meine Betriebsratsseminare beim Arbeitgeber genehmigen lassen?



Die Personalabteilung sagt immer nein, und zwar immer dann, wenn unser Betriebsrat seine Mitglieder zu einer Betriebsratsschulung schicken möchte. Darf die das überhaupt? Müssen wir unsere Personalabteilung überhaupt fragen? Was können wir bei einem Nein überhaupt machen? Diese und ähnliche Fragen stellen sich Betriebsräte sehr oft. Hintergrund ist sicherlich, dass die jeweiligen Personalabteilungen den Betriebsräten den Eindruck vermitteln, dass der Besuch eines Betriebsratsseminars nur von ihrem Einverständnis abhängt.

Das ist so natürlich nicht richtig. Aber was ist dann mit den Kosten für Hotel und Seminar etc.? Hier will der Betriebsrat natürlich auf der sicheren Seite sein. Hat er die Genehmigung der Personalabteilung, muss er sich über die Kosten keine Gedanken mehr machen. Das ist verständlich, aber vielleicht rein rechtlich gesehen, gar nicht mal so das große Problem.

Doch schauen wir uns zunächst einmal die Voraussetzungen für die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung an.

Die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung setzt stets einen vorherigen Beschluss des Betriebsrats voraus.

Hierbei hat der Betriebsrat zum einen zu entscheiden, welche Betriebsratsmitglieder an welchen Schulungs- und Bildungsveranstaltungen teilnehmen, und zum anderen, zu welchem Zeitpunkt die Betriebsratsmitglieder an solchen Veranstaltungen teilnehmen. Die Festlegung der zeitlichen Lage obliegt dabei allein dem Betriebsrat. Hierbei muss er aber die auf die betrieblichen Notwendigkeiten Rücksicht nehmen. An das Vorliegen betrieblicher Notwendigkeiten sind deshalb strenge Anforderungen zu stellen. Nur wenn die betrieblichen Gegebenheiten den zwingenden Vorrang vor einer Arbeitsbefreiung von Betriebsratsmitgliedern zu Schulungszwecken haben, liegen dringende betriebliche Notwendigkeiten vor, die eine zeitweise Rückstellung von Betriebsratsmitgliedern an Schulungsmaßnahmen rechtfertigen.

Doch welche Möglichkeit hat jetzt der Arbeitgeber, wenn er mit der beschlossenen Schulungsveranstaltung nicht einverstanden ist. Dem Arbeitgeber bleiben hier grundsätzlich nur zwei Wege. Er kann zum einen einwenden, dass der Betriebsrat die betrieblichen Notwendigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt hat. In diesem Fall muss der Arbeitgeber die Einigungsstelle anrufen und das Betriebsratsmitglied muss seine Teilnahme grundsätzlich solange zurückstellen, bis der Spruch der Einigungsstelle vorliegt.

Weiterhin kann der Arbeitgeber einwenden, dass die Schulungsveranstaltung nicht erforderlich ist, also keine für die Betriebsratsarbeit erforderlichen Kenntnisse vermittelt.

§ 37 Abs. 6 BetrVG nimmt, was die Frage der Arbeitsbefreiung anbelangt, die Regelung des Abs. 2 in Bezug. Deshalb sind die zu Abs. 2 entwickelten Grundsätze, nach denen der Arbeitgeber der konkreten Arbeitsversäumnis im Einzelfall nicht zustimmen braucht, sondern dass es genügt, dass sich das Betriebsratsmitglied bei seinem Vorgesetzten ordnungsgemäß abmeldet, grundsätzlich auch im Falle des Abs. 6 anzuwenden (Fitting BetrVG § 37 Rn. 231-252, beck-online). Kurz gesagt: Der Betriebsrat darf trotz des Neins des Arbeitgebers zum Seminar fahren.

Bei Meinungsverschiedenheiten hinsichtlich der Erforderlichkeit, können Arbeitgeber und Betriebsrat ein arbeitsrechtliches Beschlussverfahren zur Klärung dieser Frage einleiten. Und die Kosten? Die Kosten des Betriebsrats trägt der Arbeitgeber gemäß § 40 BetrVG.

Da der Betriebsrat selbst nicht vermögensfähig ist, geht bei Streitigkeiten über Geschäftsführungskosten sein Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Übernahme der Kosten oder für den Fall, dass eine Verbindlichkeit bereits begründet worden ist, auf Freistellung von dieser Verbindlichkeit.

Und wer als Betriebsrat jetzt meint, dass ein Budget unter Umständen sinnvoll ist, möge doch bitte den Beitrag von Rechtsanwalt Robert Tietje lesen:

[Ein "Budget" für die Kosten der Betriebsratstätigkeit](#)

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: 01.02.2016