



INHALT

Frage des Monats

- » Wer trägt die Kosten für die Kinderbetreuung eines alleinerziehenden BR-Mitglieds?

Schwerpunktthema

- » Konstruktive Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat - warum?

Aktuelle Entscheidungen

- » I. BR: Anspruch auf Entfristung der eigenen Arbeitsverhältnisse?
- » II. Neue IAB-Studie zum Mindestlohn
- » III. Haftung des Arbeitgebers
- » IV. Sonderzahlungen und Mindestlohn
- » V. Lizenz älterer Piloten
- » VI. Verstoß gegen die EU-Arbeitszeitrichtlinie

Wissenswertes

- » Was Betriebsräte für die Entgeltgleichheit tun können
- » Streit um Informationen für den Wirtschaftsausschuss

DER Betriebsräte-Kongress 2016

- » Unsere Gastredner

Praxistipp

- » Wirtschaftsausschuss
- » Verhaltensbedingte Kündigung und Abmahnung

Aktuelle Seminare

- » in Kürze
- » für besondere Zielgruppen

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » Personal für die Betriebsratsarbeit

Liebe Leserin, lieber Leser,



wer für Entgeltgleichheit im Betrieb sorgt, kann gesetzlichen Vorgaben, wie dem geplanten Entgeltgleichheitsgesetz gelassen entgegensehen.

Die Unterscheidung zwischen gleicher und gleichwertiger Arbeit spielt dabei eine wichtige Rolle. Ebenso gilt es mittelbare Diskriminierung von Frauen bei Teilzeittätigkeit zu vermeiden.

Nicht nur bei diesen Punkten zur Entgeltgleichheit, sondern auch bei Wirtschaftsausschuss-Fragen - unseren beiden „Wissenswert“-Themen - ist eine gute Abstimmung unter den Betriebspartnern das A und O.

Eine Checkliste „Verhaltensregeln und Eckpunkte bei der Zusammenarbeit von Betriebsleitung und Betriebsrat“ mit den Inhalten

- Betriebsverfassungskultur
- Schulungen
- Organisation
- Organe und Instrumente der Zusammenarbeit
- Spielregeln der Zusammenarbeit und Verhandlungsführung

kann dabei hilfreich sein, so Dr. Niedenhoff im Schwerpunkt-Beitrag.

Viele Grüße aus Münster und eine gewinnbringende Lektüre wünscht

Kerstin Heinz, Ass. jur.

Frage des Monats

Muss der Arbeitgeber die Kosten für die Kinderbetreuung eines alleinerziehenden Betriebsratsmitglieds tragen?



Ja! Gemäß § 40 Abs.1 BetrVG kann ein alleinerziehendes Betriebsratsmitglied von seinem Arbeitgeber gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG in angemessener Höhe die Erstattung der Kosten verlangen, die ihm durch die erforderliche Fremdbetreuung seines minderjährigen Kindes während einer mehrtägigen Betriebsratsstätigkeit entsteht. (so BAG; Beschluss vom 23.06.2010, 7 ABR 103/08)

Zum Fall:

Die Antragsstellerin handelt es sich um eine alleinerziehende Mutter zweier zum Zeitpunkt des Rechtsstreits minderjährigen Kinder (11 und 12 Jahre). Aufgrund Ihrer Teilnahme an einer Betriebsversammlung sowie zwei Sitzung des Gesamtbetriebsrates war sie insgesamt für 10 Tage 600 km von ihrem Heimatort entfernt. Da ihre 18 jährige Tochter es ablehnte, die Betreuung ihrer Geschwister während der Abwesenheit Ihrer Mutter zu übernehmen, engagierte diese eine gewerbliche Kinderbetreuung und bezahlte für diese einen Gesamtbeitrag von 600 Euro.

Das BAG erkannte der Antragsstellerin diesen Anspruch zu. Anders als die Vorinstanzen betonte das BAG in seiner Entscheidung, dass das Betriebsratsamt als unentgeltliches Ehrenamt (vgl. § 37 Abs.1 BetrVG) ausgestaltet ist. Der Natur eines solchen Ehrenamtes liegt es inne, dass weder das einzelne Betriebsratsmitglied noch die Arbeitnehmerschaft in ihrer Gesamtheit durch die im Gesetz vorgeschriebene Betriebsratsarbeit belastet werden dürfen. Die gesetzliche Manifestierung dieses Grundsatzes findet sich unter anderem § 40 Abs.1 BetrVG. Hiernach trägt der Arbeitgeber, die durch die Tätigkeit des Betriebsrates entstehenden Aufwendungen, die das einzelne Betriebsratsmitglied für erforderlich halten durfte, nicht jedoch sämtliche Kosten, die in irgendeiner Form durch die Betriebsratsarbeit veranlasst worden sind. Entscheidend ist, ob die Kosten im Zeitpunkt ihrer Verursachung bei gewissenhafter Abwägung aller Umstände für erforderlich gehalten werden durften, damit der Betriebsrat seine Aufgaben sachgerecht erfüllen kann. Grundsätzlich nicht erstattungsfähig sind somit regelmäßig die Aufwendungen, die der persönlichen Lebensführung des Betriebsratsmitglieds zuzuordnen sind.

Nach der Überzeugung des Gerichts hat der Arbeitgeber allerdings die Kosten zu tragen, die einem Betriebsratsmitglied dadurch entstehen, dass er die Betreuung seiner minderjährigen Kinder sicherstellen muss, in denen es außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit Betriebsratsaufgaben nachgehen muss.

So befindet sich das Betriebsratsmitglied in diesem Falle in einer Pflichtenkollision zwischen seinen betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben und verfassungsrechtlich geschützten Pflicht zur elterlichen Personensorge. So haben die Väter und Mütter des Grundgesetzes festgelegt, dass die Erziehung der Kinder, die den Eltern „zuvörderst Ihnen obliegende Pflicht“ darstellt. Durch diese verfassungsrechtliche Pflicht der Eltern dürfen diesen gerade keine Vermögensopfer entstehen. Etwas anderes ergibt sich auch nicht daraus, dass im Haushalt des Betriebsratsmitglieds noch eine volljährige berufstätige Tochter lebte, die es abgelehnt hatte, während der Abwesenheit Ihrer Mutter die Betreuung Ihrer Geschwister zu übernehmen.

Eva-Maria Bendick
Rechtsanwältin

Konstruktive Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat - warum?



von **Dr. Horst-Udo Niedenhoff**
Dozent für BetrVG und Mitbestimmung

Nur ein frommer Wunsch?

Grundlage der betrieblichen Mitbestimmung des Betriebsrats ist das Betriebsverfassungsgesetz. Es schreibt als Grundsatz vor, dass Arbeitgeber und Betriebsrat vertrauensvoll zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammenarbeiten sollen (§ 2 I BetrVG).

Eckpunkte der Zusammenarbeit sind u. a. die „rechtzeitige und umfassende Information“ des Betriebsrats durch den Arbeitgeber (§ 80 II BetrVG) und, dass beide Betriebspartner mindestens einmal im Monat mit dem festen Willen zur Einigung zu einer Besprechung zusammentreten (§ 74 I BetrVG).

Für eine konstruktive Betriebspartnerschaft bedeutet rechtzeitig und umfassend: Der Betriebsrat muss die Auswirkungen der vom Arbeitgeber geplanten Maßnahmen auf die von ihm vertretene Belegschaft erkennen können zu einem Zeitpunkt, an dem er noch in betriebsverfassungsrechtlich sinnvoller Weise reagieren kann.

„Hauptsünden“ in der Zusammenarbeit sind allerdings häufig die Unkenntnis der rechtlichen Lage, das Denken in Feindbildern, sich gegenseitig nicht anerkennen, Dünnhäutigkeit, künstliche Profilierung, sich gegenseitig isolieren und ausgrenzen oder auch sich gegenseitig vor vollendeten Tatsachen stellen. Sie liegen also im rechtlichen Verhalten, in der Einstellung und in der persönlichen Verhaltensweise der Betriebspartner.

Die rechtliche Entwicklung des über 60 Jahre bestehenden Betriebsverfassungsgesetzes hat den Betriebsrat heute zu einem Produktionsfaktor gemacht. Durch seinen Einfluss auf die Arbeitsordnung eines Betriebs und auf personelle Entscheidungen im Unternehmen ist es ratsam, nicht mehr über das „OB“ sondern über das „WIE“ bei der Mitbestimmung nachzudenken.

Auch sollte der Mehrwert der betrieblichen Mitbestimmung sowohl für die Arbeitnehmer als auch für das Unternehmen zum Gegenstand der Zusammenarbeit der Betriebspartner werden. Hierzu zählen ein geordnetes Miteinander, klare Regelungen, Konsens mit dauerhaften Lösungen, Kontinuität in der Arbeitsordnung, höhere Identifikation mit dem Unternehmen, Betriebsfrieden durch sozialen Ausgleich, frühzeitige Lokalisierung von Problemen, besseres Arbeitsklima, Reduzierung der Konfliktkosten, Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens etc.

Sinnvoll ist die Erstellung eines Betriebspartnerschaftsbarometers mit messbaren Kriterien einer konstruktiven Zusammenarbeit wie zum Beispiel Effizienz der Zusammenarbeit und Dialogfähigkeit, wertschätzender Umgang der Betriebspartner, praktischer Mehrwert für die Arbeitnehmer und das Unternehmen, Verankerung der Betriebspartnerschaft in der Unternehmenskultur und Wissensmanagement.

Letztendlich kann eine Checkliste „Verhaltensregeln und Eckpunkte bei der Zusammenarbeit von Betriebsleitung und Betriebsrat“ mit den Inhalten: Betriebsverfassungskultur, Schulungen, Organisation, Organe und Instrumente der Zusammenarbeit, Spielregeln der Zusammenarbeit und Verhandlungsführung hilfreich für die tägliche Praxis sein.

Fazit: Die konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat ist kein frommer Wunsch, sondern die einzige vernünftige Alternative in der betrieblichen Praxis.



Quelle und Arbeitsunterlage: Horst-Udo Niedenhoff, Constantin Olbrisch, Tobias Pilot:

» **Betriebliche Mitbestimmung - Konstruktive Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat**

2. Auflage, Münster 2015, » **Rieder Verlag**

Unsere Empfehlung:

» **Symposium für Betriebsratsvorsitzende und Stellvertreter**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Aktuelle Entscheidungen

I. Betriebsrat: Anspruch auf Entfristung der eigenen Arbeitsverhältnisse?

Befristet beschäftigte Betriebsratsmitglieder können zwar Anspruch auf „Entfristung“ haben, wenn diese vom Arbeitgeber nur wegen der Betriebsratstätigkeit verweigert wurde. Dies ist aber von den Betriebsratsmitgliedern darzulegen und gegebenenfalls zu beweisen.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteile vom 13. Januar 2016 - 23 Sa 1445/15 u. a.

Seminartipp:

» **Arbeitsrecht III - Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

15.03.2016 - 18.03.2016 Hamburg
05.04.2016 - 08.04.2016 Frankfurt/Main
12.04.2016 - 15.04.2016 Dresden
19.04.2016 - 22.04.2016 Freiburg
26.04.2016 - 29.04.2016 Münster

» **mehr Termine ...**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Der Fall:

Die Kläger waren bei der Amazon Logistik Potsdam GmbH befristet beschäftigt und Mitglieder des Betriebsrats. Die Beklagte stellt jeweils für das Weihnachtsgeschäft eine Vielzahl von Arbeitnehmern befristet ein. Nur einem Teil von ihnen bot sie abhängig vom Bedarf und von den Leistungen eine Verlängerung oder Entfristung des Arbeitsvertrags an. Den Klägern bot die Beklagte lediglich eine Verlängerung der Befristung um einen Monat an. Die Kläger meinen, sie seien lediglich wegen ihres Betriebsratsamtes unberücksichtigt geblieben und verlangen die Zustimmung der Beklagten zum Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages.

Die Lösung:

Die Klagen hatten in beiden Instanzen keinen Erfolg.

Zwar kann ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestehen, wenn diese vom Arbeitgeber nur wegen der Betriebsratstätigkeit des Arbeitnehmers verweigert wurde, weil Betriebsratsmitglieder wegen ihres Amtes vom Arbeitgeber nicht benachteiligt werden dürfen (§ 78 Satz 2 BetrVG). Dies ist aber vom Arbeitnehmer konkret darzulegen. Allein die Vermutung der Kläger, sie seien wegen ihrer Betriebsratstätigkeit nicht übernommen worden, reicht nicht aus, um eine Benachteiligung im Sinne von § 78 BetrVG annehmen zu können, zumal erhebliche Indizien gegen eine solche Benachteiligung sprechen. Denn die Beklagte hat die Arbeitnehmer, denen sie eine unbefristete Weiterbeschäftigung angeboten hat, nach einem formalen Verfahren (betrieblicher Bedarf und Leistung der Arbeitnehmer) ausgewählt und dabei auch Betriebsratsmitgliedern die Verlängerung der Befristung oder die Entfristung angeboten.

Hinweis für die Praxis:

Betriebsratsmitglieder genießen zwar besonderen Kündigungsschutz (§ 15 KSchG, § 103 BetrVG). Dies hilft aber im Ergebnis wenig, wenn das Betriebsratsmitglied im Rahmen eines - wirksam - befristeten Arbeitsverhältnisses beschäftigt wird. Denn dieses läuft aus und der Arbeitnehmer hat grundsätzlich keinen Anspruch auf Übernahme. Die Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg steht im Einklang zur bisherigen Rechtsprechung des BAG.

- Das BAG (vgl. Urteil vom 13. August 2008 - 7 AZR 513/07) hat bereits entschieden, dass der befristet beschäftigte Arbeitnehmer grundsätzlich noch nicht einmal Anspruch auf „Gleichbehandlung“ bei der Frage, welcher Arbeitnehmer „entfristet“ oder „verlängert“ wird, hat. Der Arbeitgeber, der einen wirksamen befristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen hat, ist grundsätzlich frei in der Entscheidung, ob und gegebenenfalls wem er eine Entfristung oder Verlängerung anbietet.
- Anders wäre der Fall, wenn der Arbeitgeber „diskriminiert“, insbesondere unter Berücksichtigung von § 1 AGG und/oder § 78 Satz 2 BetrVG, also die Entscheidung aus sachwidrigen Motiven heraus trifft. Nach § 78 Satz 2 BetrVG darf ein Betriebsratsmitglied wegen seiner Betriebsratstätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden. Das bedeutet:

(1) Nur weil der Arbeitnehmer Betriebsratsmitglied ist, hat er keinen Anspruch auf vorrangige Berücksichtigung bei der Entfristung. Denn dies wäre eine unzulässige Bevorzugung des Betriebsratsmitglieds.

(2) Wenn aber der Arbeitgeber den Arbeitnehmer ohne vernünftigen Grund bei der Entfristungsentscheidung wegen der Tätigkeit im Betriebsrat benachteiligt, kann der Arbeitnehmer Anspruch auf Entfristung haben, also auf

Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages. Der Anspruch ergibt sich aus § 78 Satz 2 BetrVG in Verbindung mit §§ 280 Absatz 1, 249 Absatz 2, 249 Satz 1 BGB (vgl. BAG, Urteil vom 25.6.2014 - 7 AZR 847/12). Diese Benachteiligung ist jedoch vom Arbeitnehmer im Prozess hinreichend vorzutragen.

II. Neue IAB-Studie zum Mindestlohn

Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 € brutto pro Stunde hat keine größeren Arbeitsplatzverluste nach sich gezogen. Allerdings ist die Zahl der 450-€-Arbeitsverhältnisse deutlich gesunken. So das Ergebnis des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Seminartipp:

» [Mindestlohn und Mindestlohngesetz](#)

26.04.2016 - 28.04.2016 Hamburg
28.06.2016 - 30.06.2016 Duisburg
28.09.2016 - 30.09.2016 Würzburg
23.11.2016 - 25.11.2016 Hamburg

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

IAB-Studie: Arbeitsmarktspiegel: Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns (Ausgabe 1)

Die Einzelheiten:

a.) Anstieg der Beschäftigtenzahl in Deutschland

Die Zahl der Erwerbstätigen lag im dritten Quartal 2015 um 0,8 Prozent und das Arbeitsvolumen um 1,0 Prozent über dem des Vorjahresquartals. Dies spricht dafür, dass der gesetzliche Mindestlohn nicht in größerem Umfang Arbeitsplatzverluste nach sich gezogen hat.

b.) Geringere Zahl geringfügig Beschäftigter

Die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten sank zum Jahreswechsel 2014/2015 deutlich. Dieser Rückgang war im „Niedriglohnbereich“ am höchsten. Etwa 50 Prozent des Rückgangs sei dadurch zu erklären, dass die betroffenen Arbeitnehmer nun sozialversicherungspflichtig beschäftigt werden. Übergänge in reine Arbeitslosigkeit seien verstärkt nicht feststellbar.

c.) Zahl der "Aufstocker" etwas gesunken

Die Zahl der Beschäftigten, die ergänzend zum Arbeitslohn Leistungen nach dem SGB II erhalten, ist bis zum 30.4.2015 geringfügig um ca. 40.000 bis 60.000 zurückgegangen (Gesamtzahl der „Aufstocker“ bis Ende 2014 etwa 1,1 Millionen Beschäftigte).

Ergebnis:

Die Einführung des Mindestlohns hat nach bisherigen Erkenntnissen nicht dazu geführt, dass Arbeitsplätze in Deutschland in nennenswertem Umfang abgebaut worden sind. Der Anstieg der Zahl sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse ist politisch sicherlich zu begrüßen. Bereits im Herbst 2014 konnte man feststellen, dass ein Großteil der neu eingestellten Mitarbeiter zu einem Stundenlohn von exakt oder etwas über 8,50 € beschäftigt worden sind.

III. Haftung des Arbeitgebers

Schutzpflichten des Arbeitgebers im Hinblick auf die von den Arbeitnehmern in den Betrieb mitgebrachten Sachen bestehen nur dann, wenn es sich um Sachen handelt, die ein Arbeitnehmer mindestens regelmäßig mit sich führt oder unmittelbar oder mittelbar für die Arbeitsleistung benötigt.

LAG Hamm, Beschluss vom 21. Januar 2016 - 18 Sa 1409/15

Seminartipp:

» [Einführung in das Arbeitsrecht I](#) [Ihr erfolgreicher Einstieg in das Arbeitsrecht](#)

01.03.2016 - 04.03.2016 Berlin
08.03.2016 - 11.03.2016 Stuttgart
08.03.2016 - 11.03.2016 Bremen
15.03.2016 - 18.03.2016 Garmisch-Partenkirchen
29.03.2016 - 01.04.2016 Traben-Trarbach/Mosel
05.04.2016 - 08.04.2016 Warnemünde/Ostsee

» [mehr Termine ...](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Der Fall:

Der Kläger behauptet, im Sommer 2014 Schmuck und Uhren im Wert von rund 20.000 € in den Rollcontainer des Schreibtisches seines Büros im Krankenhaus eingelegt und diesen verschlossen zu haben. Diese habe er noch am selben Abend zur Bank bringen wollen, sei jedoch dazu aufgrund erheblicher Arbeitsbelastung nicht gekommen. Später habe er festgestellt, dass die normalerweise verschlossene Tür zu seinem Büro offensichtlich mit einem Generalschlüssel aufgeschlossen, der Rollcontainer aufgebrochen und die Wertsachen entwendet

worden seien. Der Generalschlüssel habe sich in der Kitteltasche einer Mitarbeiterin befunden, der ihr entwendet worden sei.

Der Kläger verlangt von der Arbeitgeberin Schadensersatz, weil diese es schuldhaft unterlassen habe, durch entsprechende Vorkehrungen für eine sichere Aufbewahrung des Generalschlüssels zu sorgen. Dadurch sei der Diebstahl des Schmucks erst möglich geworden.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung gegen die Entscheidung des Arbeitsgerichts hat der Kläger später zurückgenommen. Demgemäß hatte das LAG nur noch darüber zu entscheiden, wer die Kosten für das Berufungsverfahren zu tragen hat. Das LAG hat diese Kosten dem Kläger auferlegt und dies dahingehend begründet, Schutzpflichten des Arbeitgebers im Hinblick auf von den Arbeitnehmern in den Betrieb mitgebrachten Sachen bestünden allenfalls dann, wenn es sich um Sachen handele, die ein Arbeitnehmer zwingend, mindestens aber regelmäßig mit sich führe oder aber unmittelbar oder mittelbar für die Arbeitsleistung benötige. Nur dann habe der Arbeitgeber mögliche und zumutbare Maßnahmen zu ergreifen, um möglichen Schaden vom Arbeitnehmer abzuwenden.

Hinweis für die Praxis:

Wenn ein Arbeitnehmer private Dinge mit in den Betrieb bringt und diese beschädigt werden oder verloren gehen, kann der Arbeitgeber allenfalls auf Schadensersatz haften, wenn er Schutzpflichten gegenüber dem Arbeitnehmer schuldhaft verletzt hat. Solche Schutzpflichten bestehen aber nur in Bezug auf solche Sachen, die im Eigentum des Arbeitnehmers stehen, die einen Bezug zur vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung des Arbeitnehmers aufweisen. Der Arbeitsplatz ist kein „Banksafe“ oder „Schließfach“.

Dass der Fall anders entschieden worden wäre, wenn dem Arbeitnehmer sein Privathandy, welches er während der Arbeitszeit bzw. der Pausen nutzen darf, gestohlen worden wäre, ist durchaus möglich. Denn das Privathandy ist zwar nicht für die Erbringung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung erforderlich. Allerdings ist es üblich, dass Mitarbeiter ihr Handy mit zur Arbeitsstelle nehmen, um etwa soziale Kontakte mindestens während der Pausen zu pflegen. Dann haftet der Arbeitgeber gegebenenfalls für Organisations- bzw. Überwachungsverschulden.

IV. Sonderzahlungen und Mindestlohn

Sonderzahlungen, die sich als Arbeitsentgelt für die normale Arbeitsleistung darstellen, können grundsätzlich auf den gesetzlichen Mindestlohn angerechnet werden. Nachtarbeitszuschläge sind auf der Basis des Mindestlohns von 8,50 Euro zu berechnen.

LAG Berlin-Brandenburg 12. Januar 2016 - 19 Sa 1851/15 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

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!

Der Fall:

Laut Arbeitsvertrag steht der Klägerin ein geringerer als der Mindestlohn zu. Im Arbeitsvertrag ist auch geregelt, dass die Klägerin Anspruch auf eine Sonderzahlung hat, die zweimal jährlich in Höhe jeweils eines halben Monatslohnes ausgezahlt wird. Arbeitgeber und Betriebsrat haben dazu eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, wonach diese Sonderzahlungen auf alle Monate des Kalenderjahres verteilt werden, also jeden Monat 1/12 der Sonderzahlung gezahlt wird. Dadurch erhält die Klägerin rechnerisch einen Stundenlohn von mehr als 8,50 € brutto zuzüglich Überstunden-, Sonn- und Feiertags- sowie Nachtzuschläge, die jedoch auf Basis des Stundenlohns ohne Berücksichtigung der Sonderzahlung berechnet werden. Die Klägerin macht geltend, ihr stünden die Sonderzahlungen weiter zusätzlich zu einem Stundenlohn von 8,50 € zu. Auch sei für die Berechnung der Zuschläge vom Mindestlohn in Höhe von 8,50 € pro geleisteter Zeitstunde auszugehen.

Die Lösung:

Das LAG gab der Klage teilweise statt.

1. Bei den Sonderzahlungen handele es sich um Arbeitsentgelt für die normale Arbeitsleistung der Klägerin. Daher sei eine Anrechnung auf den gesetzlichen Mindestlohn möglich. Die Betriebsvereinbarung, die die Fälligkeit der Sonderleistungen zu einem Zwölftel auf jeden Monat verschiebt, sei wirksam.
2. Die vertraglich geregelten Mehrarbeits-, Sonntags- und Feiertagszuschläge habe die Beklagte zu Recht auf

der Basis der vereinbarten vertraglichen Vergütung berechnet.

3. Dagegen seien die Nachtarbeitszuschläge auf der Basis des Mindestlohns von 8,50 € zu berechnen, weil § 6 Abs. 5 ArbZG einen angemessenen Zuschlag auf das dem Arbeitnehmer "zustehende Bruttoarbeitsentgelt" vorschreibt. Da jeder Arbeitnehmer nach MiLoG Anspruch auf 8,50 € pro geleisteter Zeitstunde habe, müsse der angemessene Nachtarbeitszuschlag auf dieser Grundlage berechnet werden.

Hinweis für die Praxis:

Es wird zunächst hingewiesen auf die Poko Info Nr. 155 (Titelthema).

Höchstrichterliche Rechtsprechung zu der Frage, welche Entgeltleistungen des Arbeitgebers auf den Mindestlohn angerechnet werden können, existiert noch nicht.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geht davon aus, dass solche Zahlungen des Arbeitgebers als Bestandteile des Mindestlohns anzurechnen sind, die die „Normaltätigkeit“ des Arbeitnehmers abgelten. Zahlungen, die ein Arbeitnehmer als Ausgleich für darüberhinausgehende Leistungen erhält, sind nicht anrechenbar. Zudem muss es sich um Zahlungen handeln, die unwiderruflich, regelmäßig und tatsächlich gezahlt werden. Schließlich können nur solche Zahlungen auf den Mindestlohn angerechnet werden, die spätestens am Ende des folgenden Monats erfolgen (§ 2 Absatz 1 MiLoG).

Zur Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg:

1. Sonderzahlungen werden monatlich, unwiderruflich und tatsächlich gezahlt und können auf den Mindestlohn angerechnet werden. Ob dies auch gilt, wenn die Sonderzahlung als Urlaubs- oder Weihnachtsgeld bezeichnet ist, also unter Umständen keine Arbeitsleistung belohnt, sondern höhere Kosten des Urlaubs- bzw. Weihnachtsfestes ausgleichen will, ist in der Instanzrechtsprechung umstritten. Eine andere Kammer des LAG Berlin-Brandenburg (vgl. LAG Berlin-Brandenburg, Urteile vom 2.10.2015 - 9 Sa 570/15 und weitere) meint, Urlaubs- und Weihnachtsgeld seien nicht anrechenbar.

Übrigens: Fachanwälte für Arbeitsrecht empfehlen Ihren Arbeitgebermandanten z. Zt., bei einer Regelung im Arbeitsvertrag zum Urlaubs- und Weihnachtsgeld dieses vor Fälligkeit, also jeden Monat anteilig auszuzahlen, um eine Anrechenbarkeit auf den Mindestlohn zumindest zu ermöglichen.

2. Arbeitnehmer haben nur dann Ansprüche auf Zuschläge für Überstunden, Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit, wenn sich solche aus Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen ergeben. Einen gesetzlichen Anspruch auf solche Zuschläge gibt es nicht. Also können die Zuschläge auch weiterhin vom zu geringen arbeitsvertraglich vereinbarten Stundenentgelt berechnet werden, sofern im Ergebnis sicher gestellt ist, dass der Mindestlohn insgesamt gezahlt wird.

3. Zum Nachtarbeitszuschlag (in der Regel 25 Prozent vgl. BAG, Urteil vom 9. Dezember 2015 - 10 AZR 423/14) weist das LAG zu Recht darauf hin, dass der gesetzliche Zuschlag an das dem Arbeitnehmer „zustehende“ Arbeitsentgelt anknüpft. Dieses beträgt seit dem 1.1.2015 eben 8,50 Euro pro Stunde.

V. Lizenz älterer Piloten

Vorlagebeschluss an den EuGH zur Vereinbarkeit von Regelungen einer EU Verordnung mit der Grundrechtscharta der Europäischen Union.

BAG, Beschluss vom 27. Januar 2016 - 5 AZR 263/15 (A)

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 Semintitel anklicken!

Der Fall:

Der Kläger war seit 1986 bei der Beklagten als Flugkapitän beschäftigt und daneben auch in der Ausbildung anderer Piloten eingesetzt. Er vollendete im Oktober 2013 das 65. Lebensjahr und schied mit Erreichen der Regelaltersgrenze zum 31. Dezember 2013 aus. In den Monaten November und Dezember 2013 beschäftigte die Beklagte den Kläger nicht und zahlte auch nicht die entsprechende Arbeitsvergütung. Sie hat sich darauf berufen, der Kläger dürfe nach Vollendung des 65. Lebensjahres nicht mehr im gewerblichen Luftverkehr tätig sein.

Der Kläger fordert für diese beiden Monate Vergütung.

Die Lösung:

Die Vorinstanzen haben der Klage überwiegend stattgegeben. Das BAG hat den Rechtsstreit ausgesetzt und dem EuGH mit folgender Begründung vorgelegt:

Für den Senat ist es erheblich, ob FCL.065 b des Anhangs I der Verordnung (EU) Nr. 1178/2011 vom 3. November 2011, wonach ein Inhaber einer Pilotenlizenz, der das Alter von 65 Jahren erreicht hat, nicht als Pilot eines Luftfahrzeugs im gewerblichen Luftverkehr tätig sein darf, mit der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC) vereinbar ist. Deshalb hat das BAG dem EuGH folgende Fragen zur Gültigkeit und Auslegung des Unionsrechts vorgelegt:

1. Ist FCL.065 b des Anhangs I der Verordnung (EU) Nr. 1178/2011 mit dem Verbot der Diskriminierung wegen des Alters in Art. 21 Abs. 1 GRC bzw. mit Art. 15 Abs. 1 GRC, wonach jede Person das Recht hat zu arbeiten und einen frei gewählten oder angenommenen Beruf auszuüben, vereinbar?

2. Falls die Frage bejaht wird:

a) Fallen unter den Begriff des „gewerblichen Luftverkehrs“ im Sinne der FCL.065 b bzw. der Bestimmung dieses Begriffs in FCL.010 des Anhangs I der Verordnung (EU) Nr. 1178/2011 auch sogenannte Leerflüge im Gewerbebetrieb eines Luftverkehrsunternehmens, bei denen weder Fluggäste, noch Fracht oder Post befördert werden?

b) Fallen unter den Begriff des „gewerblichen Luftverkehrs“ im Sinne der FCL.065 b bzw. der Bestimmung dieses Begriffs in FCL.010 des Anhangs I der Verordnung (EU) Nr. 1178/2011 die Ausbildung und Abnahme von Prüfungen, bei denen der über 65-jährige Pilot sich als nicht fliegendes Mitglied der Crew im Cockpit des Flugzeugs aufhält?

Hinweis für die Praxis:

Dem Vorlagebeschluss des BAG kann man entnehmen, dass das BAG bei Vereinbarkeit der Europäischen Regelungen zur Tätigkeit älterer Piloten mit der Grundrechtscharta die Klage gegebenenfalls abweisen wird, es sei denn, der Beklagten wäre es möglich und zumutbar gewesen, den Kläger nach Vollendung des 65. Lebensjahres sinnvoll und vertragsgemäß und im Einklang mit gesetzlichen Regelungen zu beschäftigen.

Denn es entspricht deutschem Arbeitsrecht, dass der Arbeitnehmer im bestehenden Arbeitsverhältnis zwar Anspruch auf Arbeit und Vergütung hat, jedoch dann nicht, wenn er nicht beschäftigt werden darf.

Beispiel: Arbeitnehmer A ist bei Arbeitgeber B unbefristet beschäftigt. Seine Arbeitserlaubnis ist zum 31.12.2015 ausgelaufen, eine Verlängerung konnte nicht erreicht werden.

Lösung: B darf aus ausländerrechtlichen Gründen A nach dem 31.12.2015 nicht beschäftigen. Somit ist B auch nicht verpflichtet, die vereinbarte Vergütung zu zahlen, selbst wenn A die Arbeitsleistung (formal) angeboten hat.

Weiteres Beispiel: Das gleiche Ergebnis gilt, wenn A als LKW Fahrer eingestellt wurde, wegen einer privaten Trunkenheitsfahrt seine Fahrerlaubnis verloren hat und B keine Möglichkeit hat, A anderweitig und vertragsgerecht (etwa im Lager oder in der Produktion) einzusetzen.

VI. Verstoß gegen die EU-Arbeitszeitrichtlinie

Der EuGH hat im Rahmen eines Vertragsverletzungsverfahrens festgestellt, dass ein Land (hier: Griechenland) gegen die Arbeitszeit-Richtlinie der EU (RL 2003/88/EG) verstößt, wenn es nicht ausschließt, dass Ärzte 24 Stunden oder länger am Stück arbeiten können. Zudem hat Griechenland die Wochenarbeitszeit nicht auf höchstens 48 Stunden begrenzt und keine hinreichenden täglichen Mindestruhe- oder Ausgleichsruhezeiten gewährleistet.

EuGH, Urteil vom 23. Dezember 2015 - C-180/14

Der Fall:

Mehrere griechische Ärzte-Verbände haben wegen der Arbeitsbedingungen in griechischen Krankenhäusern

Seminartipp:

» **Symposium: Mitbestimmung in Krankenhäusern, Altenheimen & Co. Chronischer Pflegemangel und steigende Arbeitsbelastung**

13.04.2016 - 14.04.2016 Magdeburg

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

eine Beschwerde bei der EU-Kommission eingereicht mit der Begründung, dass Ärzte nach griechischem Recht gezwungen seien,

- im Durchschnitt 60 bis 93 Stunden pro Woche zu arbeiten,
- bis zu 32 Stunden an einem Stück an ihrem Arbeitsplatz zu arbeiten,
- ohne dass ihnen tägliche oder wöchentliche Mindestruhezeiten oder entsprechende Ausgleichsruhezeiten gewährt würden.

Die Kommission erhob daraufhin eine Vertragsverletzungsklage gegen Griechenland.

Die Lösung:

Der EuGH gab der Klage statt.

Die griechischen Arbeitszeitregelungen verstoßen gegen die Arbeitszeitrichtlinie der EU (RL 2003/88/EG). Sie gewährleisteten weder eine Wochenhöchstarbeitszeit von 48 Stunden noch hinreichende Ruhezeiten.

- Grund dafür ist, dass die aktiven Bereitschaftszeiten sowie die Rufbereitschaftszeiten, die tatsächlich im Krankenhaus verbracht werden, um medizinische Leistungen zu erbringen, zu der regelmäßigen Arbeitszeit von 35 Stunden pro Woche hinzugerechnet werden.
- Die formale Regelung von Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit gewährleistet keinen ausreichenden Arbeitnehmerschutz, da gleichzeitig geregelt ist, dass Ärzte mehrere Rufbereitschaftsdienste pro Monat ableisten müssen und ohne Höchstgrenze Mehrarbeit in Form von Bereitschaftsdiensten angeordnet werden können. Dadurch wird die Grenze von 48 Arbeitsstunden pro Woche regelmäßig überschritten.
- Auch ausreichende Ruhezeiten werden nicht gewährleistet. Wenn ein Arzt nach seinem „normalen Dienst“ unmittelbar Bereitschaftsdienst leistet, ist es möglich, dass er über 24 Stunden hinaus und sogar bis zu 32 Stunden am Stück arbeitet, etwa dann, wenn unmittelbar nach der Bereitschaft ein neuer normaler Dienst beginnt. Ein ausreichender Ausgleich durch Ruhezeiten besteht in diesen Fällen nicht, da die Ruhezeiten nicht in einem unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit der verlängerten Arbeitszeit stehen müssen.

Hinweis für die Praxis:

Nach der Arbeitszeitrichtlinie darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit nicht über 48 Stunden hinausgehen. Außerdem hat jeder Arbeitnehmer pro 24-Stunden-Zeitraum Anspruch auf eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden und pro Siebentageszeitraum Anspruch auf eine kontinuierliche Mindestruhezeit von 24 Stunden.

Ob in deutschen Krankenhäusern die Arbeitszeitrichtlinie regelmäßig eingehalten wird ist eine andere Frage. Jedenfalls die deutschen - nationalen - Rechtsvorschriften zum ArbZG entsprechen wohl der Arbeitszeitrichtlinie.

Wichtig: Rufbereitschaftszeiten außerhalb des regelmäßigen Arbeitsortes, die also etwa zu Hause verbracht werden, sind keine Arbeitszeiten im Sinne der Richtlinie oder des ArbZG.

Auch wichtig: Weder die Richtlinie noch das ArbZG geben Auskunft darüber, welche Arbeitszeiten wie zu vergüten sind bzw. inwieweit der Betriebsrat (§ 87 Absatz 1 Nr. 2 und 3 BetrVG) zu beteiligen ist. Denn hier geht es allein um Arbeitnehmerschutz.

Was Betriebsräte für die Entgeltgleichheit tun können



von **Dr. A. Jochmann-Döll**

Wissenschaftlerin und Expertin für Entgeltgleichheit

Wenn es um Entgeltgleichheit geht, fühlen sich manche Betriebsräte auf der sicheren Seite und argumentieren: "In unserem Betrieb wird Arbeit gleich bezahlt, ganz gleich, ob sie von einer Frau oder einem Mann ausgeübt wird. Und außerdem achten wir darauf, dass der Tarifvertrag angewendet wird, da kann Diskriminierung beim Entgelt also gar nicht vorkommen." Leider ist diese Sicherheit trügerisch und die Argumentation unterliegt gleich zwei Irrtümern.

1. Das Prinzip der Entgeltgleichheit fordert nicht nur, gleiche Arbeit gleich zu bezahlen, also zum Beispiel den Einkäufer und die Einkäuferin oder den IT-Techniker und die IT-Technikerin. Der zweite Teil des rechtlichen Entgeltgleichheitsgebotes fordert, auch gleichwertige Arbeit gleich zu bezahlen. Damit sind inhaltlich verschiedene Tätigkeiten gemeint, die aber von ihren Anforderungen und Belastungen her gleichwertig sind. Verrichten Einkäuferinnen und IT-Techniker gleichwertige Tätigkeiten? Diese Frage muss mit Hilfe der Arbeitsbewertung diskriminierungsfrei beantwortet werden.
2. Auch wenn der Tarifvertrag keinen Unterschied zwischen den Entgelten für Frauen und Männer vorsieht, kann eine mittelbare Diskriminierung vorliegen. Sie wäre gegeben, wenn der Tarifvertrag zwar geschlechtsneutrale Regelungen enthält, diese aber im Ergebnis ein Geschlecht benachteiligen. Dies wäre zum Beispiel der Fall, wenn Teilzeitkräfte von bestimmten finanziellen Vergünstigungen ausgenommen werden, denn Teilzeitkräfte sind (heute noch) überwiegend weiblich. Wenn festgestellt wird, dass der Tarifvertrag benachteiligende Bestimmungen enthält, dann dürfen diese nicht mehr angewendet werden. So sieht es das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in § 7 Abs. 2 vor. Und der Europäische Gerichtshof hat in verschiedenen Urteilen klargestellt, dass ein Unternehmen nicht darauf warten darf, dass die Tarifparteien neue Vereinbarungen treffen. Es muss sofort gehandelt werden.

Das Betriebsverfassungsgesetz verleiht Betriebsräten einige Handlungsansätze, die betriebliche Entgeltgleichheit zu prüfen und sicherzustellen. Die Pflicht dazu ergibt sich aus den Grundsätzen für die Behandlung der Betriebsangehörigen nach § 75 BetrVG und aus den allgemeinen Aufgaben nach § 80 Abs. 1 BetrVG. Wichtige Rechte sind in diesem Zusammenhang die Einsicht in Bruttolohngehaltslisten, die Mitbestimmungsrechte in Fragen des Entgelts nach den §§ 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 sowie § 99 Abs. 1 und 2 BetrVG. Auch die Regelungen in § 45 und 43 BetrVG zu Betriebsversammlungen und zu den Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers können genutzt werden, um Klarheit darüber zu erlangen, wie es im Betrieb um die Entgeltgleichheit steht.

Ob Entgeltgleichheit im Betrieb bereits umgesetzt ist oder ob noch Handlungsbedarf besteht, lässt sich nicht auf den ersten Blick erkennen – dafür ist das Thema zu vielschichtig. Doch es gibt hilfreiche Methoden und Instrumente für eine solche Prüfung, zum Beispiel das Instrumentarium eg-check.de, das mit Unterstützung der Hans Böckler Stiftung entwickelt wurde.

Es lohnt sich auf jeden Fall, im eigenen Betrieb zu überprüfen, ob das Prinzip "Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit" umgesetzt ist und entsprechende Maßnahmen zu verhandeln, wenn dies nicht der Fall ist. Denn nach § 7 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sind diskriminierende Bestimmungen, zum Beispiel in Betriebsvereinbarungen, nichtig und dürfen nicht mehr angewandt werden. Falls der Arbeitgeber seine gesetzliche Pflicht nicht erfüllen will, kann der Betriebsrat dies nach § 17 Abs. 2 AGG in Verbindung mit § 23 Abs. 3 BetrVG gerichtlich durchsetzen.

Im Übrigen: Wer sich jetzt schon mit dem Thema beschäftigt und Entgeltgleichheit im Betrieb behandelt, kann gesetzlichen Vorgaben, wie dem geplanten Entgeltgleichheitsgesetz gelassener entgegensehen.



» [Tauschen Sie sich hierüber in unserem Forum aus ...](#)

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!

Streit um Informationen für den Wirtschaftsausschuss



Den betriebsverfassungsrechtlichen Informationsanspruch durchzusetzen ist grundsätzlich ein schwieriges Thema für Betriebsräte. Für den Wirtschaftsausschuss nach § 106 ff. BetrVG gilt dies in verstärktem Maße. Immer wieder stoßen Sie auf das Problem, dass Sie wichtige **Informationen gar nicht** oder **nicht rechtzeitig** oder **nicht ausreichend** erhalten?

Obwohl dies im Gesetz doch eigentlich klar definiert ist: „Der Unternehmer hat den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten (...)“ (**§ 106 Abs. 2 Satz 1 BetrVG**).

Aha. So klar dann also doch nicht. Denn was bedeuten die Begriffe „rechtzeitig“, „umfassend“ und „erforderlich“, und was sind eigentlich „wirtschaftliche Angelegenheiten“? Und weiter werden Sie sicherlich oftmals mit einem weiteren Argument seitens des Arbeitgebers konfrontiert, nämlich dass man den Satz zu Ende lesen muss und diese Informationspflicht ja nur besteht, „soweit dadurch nicht die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens gefährdet werden.“

Was also tun bei Streit um die erforderlichen Informationen für den Wirtschaftsausschuss?

Zunächst: lassen Sie sich nicht verunsichern!

Der Wirtschaftsausschuss hat ein Beratungs- und Informationsrecht, das sich aus der Informationspflicht des „Unternehmers“ ergibt. Der Wirtschaftsausschuss hat ein Recht auf:

- Anforderungen von Unterlagen
- Aushändigung von Unterlagen
- Einsichtnahme in Unterlagen
- Unterrichtung über wirtschaftliche Angelegenheiten
- Präsentation von Fragen
- Auskunftserteilung in mündlicher und schriftlicher Form
- Erläuterung der Unterlagen und spezielle Darstellung
- Darstellung der personellen Auswirkungen auf die Arbeitnehmer

Es geht eigentlich - neben dem allgemeinen Handlungsrahmen (Information und Beratung nach §§ 106 ff. BetrVG) immer um dieselben Streitpunkte: **Über WAS muss WANN in WELCHEM Umfang informiert werden?** Welche Unterlagen müssen dazu vorgelegt werden und wie müssen diese erläutert werden? Und können Informationen mit Hinweis auf Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse verweigert werden? All dies lässt sich allerdings nicht pauschal beantworten und muss im Einzelfall geprüft und bewertet werden.

Einigungsstelle bei Streitigkeiten wegen der Unterrichtungspflicht

Meinungsverschiedenheiten zwischen Unternehmer und Wirtschaftsausschuss werden im Verfahren nach § 109

BetrVG beigelegt. Für Streitigkeiten darüber, ob der Wirtschaftsausschuss auf sein Verlangen hin über wirtschaftliche Angelegenheiten nach § 106 BetrVG nicht, nicht rechtzeitig oder nur ungenügend unterrichtet wurde, ist die Einigungsstelle mangels Einigung zwischen Unternehmer und Betriebsrat zuständig, § 109 S. 1 BetrVG. **Zeitlicher Ablauf also:** Der Wirtschaftsausschuss muss zunächst die Auskunft verlangen und eine Einigung zwischen Unternehmer und Betriebsrat wurde erfolglos versucht. Erst dann kann es in die Einigungsstelle gehen.

Dann gibt es noch Sachverständige, die man zu Rate ziehen kann und im Wege des arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens kann festgestellt werden, ob es sich überhaupt um eine wirtschaftliche Angelegenheit nach § 106 BetrVG handelt.

Alles hierzu - und noch viel mehr! - lässt sich übrigens gut nachlesen bei **Grundmann, Wirtschaftsausschuss (Rieder-Verlag, neue Auflage April 2016)**. [Der direkte Link zum Buch.](#)

Besser: Konstruktive Zusammenarbeit der Betriebspartner auch in diesem Bereich

Falls möglich, überlegen Sie, ob nicht doch (noch) über ein konstruktives Miteinander bessere Ergebnisse zu erzielen sind. Wir erinnern uns noch einmal an den gesetzlichen Auftrag: Der Wirtschaftsausschuss hat die allgemeine Aufgabe, als besonderes betriebsverfassungsrechtliches Organ die Zusammenarbeit und Information zwischen Unternehmer und (Gesamt-)Betriebsrat zu fördern. Er soll dabei den Betriebsrat bei der Einschätzung der wichtigen wirtschaftlichen Daten des Unternehmens unterstützen. Außerdem soll er mit dem Arbeitgeber »beraten«, welche betriebswirtschaftlichen Maßnahmen für die Belegschaft und den Betrieb sinnvoll sind. **Dabei gilt auch für diesen Bereich der Grundsatz der Vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 2 Abs. 1 BetrVG.**

Arbeitgeber und Betriebsrat (und damit auch dessen Hilfsorgan Wirtschaftsausschuss) haben die Aufgabe, diese Zusammenarbeit aktiv und nachhaltig zu gestalten. Eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg ist hierbei die Bereitschaft, **die jeweils andere Perspektive** zu betrachten, **gemeinsame Ziele** zu definieren und **für beide Seiten tragfähige Kompromisse** einzugehen.

Hierfür muss zunächst für alle Beteiligten der Handlungsrahmen feststehen. Und dann gilt es, einen Weg für **nachhaltiges, konstruktives Miteinander** und einen **sachorientierten, offenen Dialog** auf den Weg zu bringen.

Wir unterstützen Sie gerne dabei!

Zum Beispiel mit unseren Inhouse-Seminarkonzepten:

- [Arbeit im Wirtschaftsausschuss - Zusammenarbeit der Betriebspartner](#)
- [Neu im Wirtschaftsausschuss](#)
- [Wirtschaftliche Angelegenheiten – update](#)

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.

[Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!](#)

DER Betriebsräte-Kongress 2016

5.-7.10.2016 in Hamburg



Jetzt schnell noch 200,- Euro sparen bei Buchung bis 15.03.2016!

Bei Buchung **bis zum 15.03.2016** zahlen Sie statt 1.295,- Euro nur 1.095,- Euro pro Teilnehmer (zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten).

Video-Eindrücke vom letzten Kongress:



Auch unser letzter Kongress für Betriebsräte war ein voller Erfolg:

» *Vielen Dank für den tollen Kongress. Gut zusammengestellt, perfekt organisiert, gut betreut. Was will man mehr?*«

» *Mein Highlight im Jahr! Ganz viele Impulse, Motivation, Wissensvorsprung.*«

» *Was mir besonders gefallen hat? Die Vielfalt der Betriebsräte, das Fachwissen der Referenten, die gute Auswahl an Referenten, die liebevolle Betreuung*«

DAS Highlight für Betriebsräte 2016 sollten Sie und Ihre Kollegen deshalb nicht verpassen!

Diese **Gastredner** erwarten Sie:

- » **Yasmin Fahimi**, Staatssekretärin im BMAS
- » **Marit Hansen**, Landesbeauftragte für Datenschutz Schleswig-Holstein
- » **Martin Nowosad**, Deutsche Bahn AG

Hier erfahren Sie alles über unsere » **diesjährigen Themen** und unsere » **erstklassigen Fachreferenten**.

Praxistipp

Wirtschaftsausschuss



Grundmann, Stephan

Auflage: 3. Auflage, Januar 2016
Verlag: Rieder Verlag
ISBN: 978-3-945260-20-3
Preis: 18,50 €

In diesem Buch wird der Wirtschaftsausschuss in seiner rechtlichen Praxis umfassend dargestellt:

- Mitgliedschaft und Zusammensetzung des Wirtschaftsausschusses
- Die persönliche Rechtsstellung der Mitglieder des Wirtschaftsausschusses
- Allgemeine Aufgaben des Wirtschaftsausschusses
- Unterrichtungspflicht des Unternehmers
- Sitzungen des Wirtschaftsausschusses

» [Der direkte Link zum Buch.](#)

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

Verhaltensbedingte Kündigung und Abmahnung



Quecke, Martin

Auflage: 5. Aufl., erscheint im April 2016
Verlag: Rieder Verlag
ISBN: 978-3-939018-89-6
Preis: € 16.50

In zahlreichen Beispielen aus der Praxis stellt der Autor Vertragsverletzungen des Arbeitnehmers und ihre arbeitsrechtlichen Konsequenzen (Abmahnung, ordentliche Kündigung, außerordentliche Kündigung) dar.

In anschaulicher Weise werden alle relevanten Aspekte für eine wirksame Kündigung wie z. B. Kündigungsschutzbestimmungen, vorgeschriebene Fristen oder die Beteiligungsrechte des Betriebsrates

erläutert.

» [Der direkte Link zum Buch.](#)

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

Aktuelle Seminare

Seminare in Kürze

» **Datenschutz und Mitarbeiterkontrolle I**
Grundlagen des betrieblichen Datenschutzes

08.03.2016 - 11.03.2016 Dresden
12.04.2016 - 15.04.2016 Titisee-
Neustadt/Schwarzwald
10.05.2016 - 13.05.2016 Köln
14.06.2016 - 17.06.2016 Hamburg
05.07.2016 - 08.07.2016 München
23.08.2016 - 26.08.2016 Berlin

» **Die krankheitsbedingte Kündigung**
Voraussetzungen und Streitfragen der
Kündigung wegen Krankheit

08.03.2016 - 10.03.2016 Dortmund
14.06.2016 - 16.06.2016 Berlin
25.10.2016 - 27.10.2016 Heidelberg

» **Betriebsklima**

15.03.2016 - 18.03.2016 Köln
28.06.2016 - 01.07.2016 Warnemünde/Ostsee
11.10.2016 - 14.10.2016 Traben-Trarbach/Mosel

» **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 Winkel
13.09.2016 - 16.09.2016 Münster

» [mehr Termine ...](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminarartikel anklicken!



Foto: A. Bestle, © Congress-Tourismus-Wirtschaft Würzb.

» **Rente und Sozialversicherungsrecht**

05.04.2016 - 08.04.2016 Hamburg
21.06.2016 - 24.06.2016 Bingen/Rhein
20.09.2016 - 23.09.2016 Timmendorfer Strand
06.12.2016 - 09.12.2016 Würzburg

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

16.03.2016 - 18.03.2016 Münster
09.11.2016 - 11.11.2016 Berlin

» **Arbeits- und Gesundheitsschutz I**

14.03.2016 - 18.03.2016 Köln
04.04.2016 - 08.04.2016 Dresden
18.04.2016 - 22.04.2016 Stuttgart
25.04.2016 - 29.04.2016 Warnemünde/Ostsee
09.05.2016 - 13.05.2016 Münster

» [mehr Termine ...](#)

Seminare für besondere Zielgruppen

» **Die Schwerbehindertenvertretung II**

14.03.2016 - 18.03.2016 Köln
04.04.2016 - 08.04.2016 München
18.04.2016 - 22.04.2016 Heidelberg/Leimen
25.04.2016 - 29.04.2016 Dresden
09.05.2016 - 13.05.2016 Lübeck

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

19.04.2016 - 22.04.2016 St. Peter-Ording/Nordsee
10.05.2016 - 13.05.2016 Freiburg
21.06.2016 - 24.06.2016 Frankfurt/Main



Foto: Stadtverwaltung Potsdam/Michael Lüder

12.07.2016 - 15.07.2016 Berlin
13.09.2016 - 16.09.2016 Lüneburg
» [mehr Termine ...](#)

» **Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat I
Grundlagen, Rechte und Pflichten,
Haftungsfragen**

05.04.2016 - 08.04.2016 München
05.07.2016 - 08.07.2016 Berlin
11.10.2016 - 14.10.2016 Köln

» **Arbeit im Wirtschaftsausschuss I**

04.04.2016 - 08.04.2016 Köln
18.04.2016 - 22.04.2016 Berlin
25.04.2016 - 29.04.2016 Freiburg
09.05.2016 - 13.05.2016 Düsseldorf
30.05.2016 - 03.06.2016 Warnemünde/Ostsee
» [mehr Termine ...](#)

» **BetrVG - Kompakt I
Ihr rechtlicher Einstieg in die Betriebsratsarbeit**

15.03.2016 - 18.03.2016 Essen
05.04.2016 - 08.04.2016 Freiburg
12.04.2016 - 15.04.2016 Potsdam
26.04.2016 - 29.04.2016 Timmendorfer Strand
10.05.2016 - 13.05.2016 Trier
» [mehr Termine ...](#)

» **Jugend- und Auszubildendenvertretung I
Rechtssicher und überzeugend Interessen
vertreten**

05.04.2016 - 08.04.2016 Berlin
26.04.2016 - 29.04.2016 Düsseldorf
07.06.2016 - 10.06.2016 Nürnberg
12.07.2016 - 15.07.2016 Hamburg
23.08.2016 - 26.08.2016 Berlin
» [mehr Termine ...](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminarartikel anklicken!

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

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.

Kontakt & Impressum

Haben Sie noch Fragen?

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

Impressum

Poko Newsletter für Betriebsräte
Poko-Institut

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](#)

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: 01.03.2016