

Betriebsrat und Mitbestimmung

online unter:
br-mitbestimmung.de

1. JAHRGANG
ISSN 2568-2520



PRAXISWISSEN FÜR KLEINE UND MITTLERE GREMIEN

8 | 2018

1. BETRIEBSRATSARBEIT

*So sind Sie gegen
Kündigungen geschützt* | Seite 2

2. MITBESTIMMUNG

*Wie Sie beim Arbeits- und Gesundheits-
schutz mitbestimmen* | Seite 5

3. *Rhetorik-Tipps für erfolgreiche
Betriebsratsarbeit* | Seite 8

4. *5 Schritte für Ihre perfekte Rede* | Seite 9

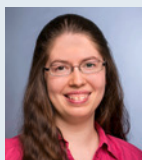
5. *Rechtsprechung: Ausschluss aus dem
Betriebsrat oder Kündigung?* | Seite 11



► Exklusiv für Sie als Abonnent: Ihre Online-
Datenbank unter www.br-mitbestimmung.de



Christiane Jansen,
Redakteurin und Autorin,
Diplom-Juristin,
Beratung und Seminare
für Betriebsräte



Leslie Schilling,
Redakteurin,
Volljuristin, Bund-Verlag

Das müssen Sie jetzt wissen

MINIJOBS

Jetzt in der Urlaubszeit arbeiten in vielen Betrieben »Minijobber«. Das sind geringfügig Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnisse besonderen steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Bedingungen unterworfen sind. Da es sich um vollwertige Arbeitsverhältnisse handelt, unterliegen sie Ihrer vollen Mitbestimmung.

SBV-WAHL 2018

Vom 1. Oktober bis 30. November wählen Beschäftigte in Betrieben mit mindestens fünf schwerbehinderten oder diesen gleichgestellten Beschäftigten ihre Schwerbehindertenvertretung (SBV). Gibt es noch keine SBV in Ihrem Betrieb, können Sie die Wahl jederzeit einleiten. Eine SBV kann eine große Hilfe bei Ihrer Arbeit sein.

ARBEITSTEILUNG

Auch wenn Sie keine Ausschüsse im Gremium gebildet haben, sollten Sie darauf achten, dass die Arbeit nicht allein auf den Schultern des Betriebsratsvorsitzenden lastet. Die Aufgaben sollten gleichmäßig auf alle Mitglieder verteilt sein. Das geht nur, wenn Sie sich gegenseitig vertrauen und Ihr Wissen mit den Kollegen teilen.

So sind Sie gegen Kündigungen geschützt

KÜNDIGUNGSSCHUTZ Bei engagierter Betriebsratsarbeit kann es durchaus zu Konflikten mit dem Arbeitgeber kommen. Damit Sie als Betriebsratsmitglied nicht um den Verlust Ihres Arbeitsplatzes fürchten müssen, gilt für Sie ein besonderer Kündigungsschutz.



HINTERGRUND

Eine Änderungskündigung ist eine ordentliche Beendigungskündigung bei gleichzeitigem Angebot des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer unter geänderten Arbeitsbedingungen weiter zu beschäftigen.



EXPERTENRAT

Wenn Sie prüfen, ob ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung vorliegt, müssen Sie klären, ob es sich um eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten handelt, oder ob zugleich eine Amtspflichtverletzung vorliegt. Denn eine Amtspflichtverletzung rechtfertigt allenfalls einen Ausschluss aus dem Betriebsrat und keine Kündigung.

Betriebsräte sollen ihr Mandat ohne Furcht vor Repressalien des Arbeitgebers ausüben können, deshalb genießen sie einen besonderen Kündigungsschutz. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber sie nur unter erschwerten Bedingungen kündigen kann.

Ordentliche Kündigung grundsätzlich ausgeschlossen

Nach § 15 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) ist die Kündigung eines Betriebsratsmitglieds grundsätzlich unzulässig. Es sei denn, es liegt ein wichtiger Grund vor, der den Arbeitgeber zu einer außerordentlichen, fristlosen Kündigung berechtigt. Damit schließt das Gesetz die ordentliche, fristgemäße Kündigung eines Betriebsratsmitglieds aus personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Gründen im Allgemeinen aus. Das gilt auch für eine Änderungskündigung.

Ausnahmen: Stilllegung des Betriebs oder einer Betriebsabteilung

In zwei Ausnahmefällen kann der Arbeitgeber jedoch eine ordentliche, betriebsbedingte Kündigung aussprechen:

1. Die Betriebsabteilung, in der der Betriebsrat arbeitet, wird stillgelegt (§ 15 Abs. 5 BetrVG).
2. Der Betrieb wird komplett stillgelegt (§ 15 Abs. 4 BetrVG).

In diesen Fällen ist die Kündigung allerdings erst zum Zeitpunkt der Stilllegung zulässig. Es sei denn, der Arbeitgeber kann zwingende betriebliche Erfordernisse für eine frühere Kündigung darlegen.

Wird lediglich eine Betriebsabteilung geschlossen, muss der Arbeitgeber die dort beschäftigten Gremienmitglieder in einer anderen Abteilung weiterbeschäftigen. Nur wenn dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist, kann er auch diese Betriebsratsmitglieder ordentlich kündigen. In diesem Fall hat der

Arbeitgeber dem Betriebsrat im Rahmen des Anhörungsverfahrens nach § 102 BetrVG die Gründe für die beabsichtigte Kündigung darzulegen. Das Gremium kann sich innerhalb von einer Woche zur der geplanten Kündigung äußern (§ 102 Abs. 2 BetrVG).

Kann der Arbeitgeber das Betriebsratsmitglied auf einem besetzten, gleichwertigen Arbeitsplatz in einer anderen Abteilung weiterbeschäftigen, muss der Arbeitgeber durch Versetzung oder gar Kündigung des dort beschäftigten Arbeitnehmers diesen Arbeitsplatz für das Gremienmitglied freimachen (BAG 18.10.2000–2 AZR 494/99).

Außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund

Damit der Arbeitgeber einem Betriebsratsmitglied außerordentlich, d.h. ohne Einhalten einer Kündigungsfrist, kündigen kann, muss ein wichtiger Grund nach § 626 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) vorliegen.

Dabei ist der Arbeitgeber verpflichtet, seine Interessen mit denen des Arbeitnehmers (Folgen bei sofortigem Verlust des Arbeitsplatzes) abzuwägen. Nur wenn die Gründe so gewichtig sind, dass die arbeitgeberseitigen Interessen überwiegen und ein Fortführen des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist, darf der Arbeitgeber fristlos kündigen. Die Kündigung muss er innerhalb von 14 Tagen nach Bekanntwerden des Kündigungsgrundes aussprechen (§ 626 Abs. 2 BGB). Beispiele für wichtige Gründe sind:

- *Außerordentliche verhaltensbedingte Gründe:* gravierende Pflichtverletzungen wie Arbeitsverweigerung, Diebstahl, Betrug, sexuelle Belästigung, Tätlichkeiten, Beleidigung oder Rufschädigung, rassistische Äußerungen
- *Außerordentliche personenbedingte Gründe:* dauerhafte Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer Erkrankung

- *Außerordentliche betriebsbedingte Gründe:* jede Art der Beschäftigungsmöglichkeit fehlt (z. B. nach einem Brand)

Liegen die Kündigungsgründe nicht in einem Fehlverhalten des Betriebsratsmitglieds, muss der Arbeitgeber bei einer betriebs- oder personenbedingten außerordentlichen Kündigung eine sogenannte Auslaufrist beachten. Diese Auslaufrist beträgt die Dauer der Kündigungsfrist bei einer ordentlichen Kündigung, da das Betriebsratsmitglied andernfalls gegenüber einem Beschäftigten mit ordentlicher Kündigung benachteiligt würde.

Die Zustimmung des Betriebsrats

Will der Arbeitgeber ein Betriebsratsmitglied aus wichtigem Grund kündigen, muss er den Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigung nicht nur ordnungsgemäß anhören (§ 102 Abs. 1 BetrVG), sondern auch noch die Zustimmung des Gremiums einholen (§ 103 Abs. 1 BetrVG). Ohne ausdrückliche Zustimmung des Betriebsrats kann der Arbeitgeber das Betriebsratsmitglied nicht wirksam kündigen. Eine solche Kündigung wäre nichtig. Das gilt auch für eine nachträgliche Genehmigung des Betriebsrats zu einer bereits ausgesprochenen Kündigung.

§ 103 BetrVG sieht keine Frist vor, innerhalb derer sich der Betriebsrat zu dem Antrag des Arbeitgebers äußern muss. Nach der Rechtsprechung des BAG gilt die Zustimmung aber als verweigert, wenn sich der Betriebsrat nicht binnen drei Kalendertagen äußert. Über den Kündigungsantrag des Arbeitgebers muss der Betriebsrat durch Beschluss entscheiden (§ 33 BetrVG).

Ist ein Gremienmitglied selbst betroffen, darf es weder an der Beratung noch an der Beschlussfassung teilnehmen. Es handelt sich dann um einen Fall der so genannten »rechtlichen Verhinderung« nach § 25 BetrVG. Um eine ordnungsgemäße Beschlussfassung sicherzustellen, muss der Betriebsratsvorsit-

zende in diesem Fall für den Tagesordnungspunkt ein Ersatzmitglied einladen.

Ersetzen der Zustimmung durch das Arbeitsgericht

Will der Arbeitgeber an seiner Kündigungsabsicht trotz Ablehnung des Betriebsrats festhalten, kann er sich die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung vom Arbeitsgericht ersetzen lassen (§ 103 Abs. 2 BetrVG).

Damit der Arbeitgeber die oben genannte Frist von 14 Tagen für den Ausspruch der außerordentlichen Kündigung einhalten kann, muss er innerhalb dieser Zeit die Zustimmung des Betriebsrats beantragen. Stimmt der Betriebsrat der Kündigung zu oder liegt eine Zustimmungsersetzung durch das Gericht vor, muss der Arbeitgeber die Kündigung unverzüglich aussprechen. Es ist nicht zulässig einen vorsorglichen Antrag beim Arbeitsgericht zu stellen, ohne die Entscheidung des Betriebsrats abzuwarten. Diesem muss eine angemessene Zeit für die Entscheidung gewährt werden. Das Schweigen des Betriebsrats gilt hier als Ablehnung.

Schutz von Ersatzmitgliedern

Der besondere Kündigungsschutz mit Zustimmungserfordernis des Betriebsrats gilt auch für nachgerückte Ersatzmitglieder. Der Schutz besteht für die gesamte Dauer der Vertretung und nicht nur an den Tagen mit aktiver Betriebsratsarbeit (z. B. Teilnahme an der Sitzung). Maßgeblich ist dabei der Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung.

Der nachwirkende Kündigungsschutz

Der Schutz nach § 103 BetrVG (Zustimmung des Betriebsrats oder Ersetzung der fehlenden Zustimmung durch das Arbeitsgericht) gilt für die Dauer der gesamten Amtszeit.

Scheidet ein Betriebsratsmitglied aus dem Gremium aus, ist eine ordentliche Kündigung



HINWEIS

Auch ein Ersatzmitglied hat den nachwirkenden einjährigen Kündigungsschutz, wenn es zeitweise für ein verhindertes Betriebsratsmitglied nachgerückt ist. Der nachwirkende Kündigungsschutz beginnt mit dem Ende der »Nachrückens-Zeit«.

HINTERGRUND

Wie läuft die Zustimmung zur Kündigung bei einem Ein-Personen-Betriebsrat?

Besteht ein Betriebsrat nur aus einer Person und will der Arbeitgeber diesem einen Mitglied kündigen, muss er die Zustimmung zur Kündigung direkt beim Arbeitsgericht beantragen. Das betroffene Betriebsratsmit-

glied darf nicht selbst über seine Kündigung entscheiden. Und von einem ggf. vorhandenen Ersatzmitglied ist wegen erheblicher Eigeninteressen keine objektive Entscheidung zu erwarten.



HINWEIS

Ihrer Zustimmung zu der außerordentlichen Kündigung eines Gremienmitglieds muss immer ein wirksamer Beschluss zugrunde liegen. Keinesfalls reicht die spontane Zustimmungserklärung des Vorsitzenden ohne einen vorherigen Beschluss aus.

innerhalb eines Jahres, vom Zeitpunkt der Beendigung ab gerechnet, ausgeschlossen (§ 15 Abs. 1 Satz 2 KSchG). Will der Arbeitgeber aus wichtigem Grund fristlos kündigen, bedarf es allerdings keiner ausdrücklichen Zustimmung

des Betriebsrats nach § 103 Abs. 1 BetrVG. Es genügt die Anhörung (§ 102 BetrVG). ◀

Christiane Jansen, Sachverständige für Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht, Kempten.

ARBEITSHILFE

Musterschreiben des Betriebsrats: Zustimmungsverweigerung bei außerordentlicher Kündigung

Betriebsrat der ... GmbH
An Geschäftsleitung der Firma ...
z.Hd. der Geschäftsführung
im Hause

Ort, Datum

Beabsichtigte außerordentliche Kündigung unseres Betriebsratsmitglieds, Herrn ...

Sehr geehrte Damen und Herren,

am ... haben Sie uns davon unterrichtet, dass Sie beabsichtigen, das Betriebsratsmitglied ... gemäß § 103 BetrVG i. V. m. § 626 BGB außerordentlich zu kündigen. Der Betriebsrat hat sich in seiner heutigen außerordentlichen Sitzung mit dieser Frage befasst. Wir haben den Beschluss gefasst, unsere Zustimmung zu dieser Kündigung zu verweigern.

Begründung: Unser Kollege ... ist in der Verkaufsabteilung unseres Warenhauses als Verkäufer tätig. Am ... war er mit Aufräumarbeiten in der Spirituosenabteilung beschäftigt. Noch vor der Öffnung des Betriebs brachte er eine Tragetasche mit 8 Minifläschchen Alkoholika und zwei angebrochenen Rollen Küchenpapier in die Telefonzentrale des Betriebs. Dabei handelte es sich um abgeschriebene Waren.

Die von einer anderen Arbeitnehmerin informierte Teamleiterin untersuchte die Tasche, wartete jedoch das weitere Verhalten unseres Betriebsratskollegen ab. Als dieser bei Schichtende den Betrieb mit der gefüllten Tasche verlassen wollte, wurde er mit dem Vorwurf des Diebstahls konfrontiert.

Der insoweit unstreitige Sachverhalt berechtigt nicht zum Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung. Richtig ist zwar, dass auch die Mitnahme unverkäuflicher Ware als Diebstahl gewertet werden kann. Sie vernachlässigen jedoch bei Ihrer Bewertung des Sachverhalts, dass es in der Vergangenheit üblich und Ihnen auch bekannt war, dass die Mitarbeiter im Verkaufsbereich abgeschriebene Ware mit nach Hause genommen haben. Unser Kollege durfte deshalb darauf vertrauen, dass der Arbeitgeber dieses Verhalten auch in Zukunft billigen wird. Unseres Erachtens hätte es deshalb einer Mitteilung an die Mitarbeiter der Verkaufsabteilung bedurft, dass Sie Ihre bisherige Praxis künftig ändern werden.

Unter diesen Umständen können wir nicht erkennen, dass die Voraussetzungen für den Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung erfüllt sind.

Mit freundlichen Grüßen
.....
Betriebsratsvorsitzender

Quelle: Michael Bachner in Däubler/Kittner/Klebe/Wedde (Hrsg.): Arbeitshilfen für den Betriebsrat.

Diese Arbeitshilfe finden Sie online unter: www.br-mitbestimmung.de



Mitbestimmen beim Arbeits- und Gesundheitsschutz

MITBESTIMMUNG Die dauerhafte Gesundheit und Arbeitsfähigkeit ist die Grundvoraussetzung für das Arbeitsverhältnis und die berufliche Existenz. Im Bereich des Arbeitsschutzes haben Sie zahlreiche Beteiligungsrechte, die Sie im Interesse der Beschäftigten unbedingt wahrnehmen sollten.

Im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes hat der Betriebsrat ein weitreichendes Mitbestimmungsrecht. Dieses ergibt sich aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Demnach erstreckt sich die Mitbestimmung auf Regelungen

- über die Verhütung von Arbeitsunfällen,
- zu Berufskrankheiten und
- über den Gesundheitsschutz
- im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften.

Zudem ist der Betriebsrat verpflichtet, darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen und Unfallverhütungsvorschriften eingehalten werden (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG). Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes muss er sogar aktiv fördern (§ 80 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG).

Pflichten des Arbeitgebers

Damit das Betriebsratsgremium diese Aufgaben erfüllen kann, ist es rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten (§ 89 BetrVG). Dieser muss ihm auch die angeforderten, erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellen. Bei allen Betriebsbegehungen

im Rahmen des Arbeitsschutzes, der Unfallverhütung oder Unfalluntersuchungen muss der Arbeitgeber den Betriebsrat hinzuziehen und ihm die Niederschriften (Begehungsprotokolle) mit allen behördlichen Anordnungen oder erteilten Auflagen aushändigen.

Informations- und Beratungsrecht

Ergeben sich aus Veränderungen der Gebäude, Räume, technischen Anlagen, Arbeitsverfahren oder der Arbeitsplätze Auswirkungen auf die menschengerechte Gestaltung der Arbeit, hat der Betriebsrat ein umfassendes Informations- und Beratungsrecht (§ 90 BetrVG).

Sind bei diesen Veränderungen die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit nicht eingehalten, kann der Betriebsrat Maßnahmen zum Abwenden, Mildern oder zum Ausgleich der dadurch entstehenden Belastungen verlangen (§ 91 BetrVG).

Kommt es nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 und § 91 BetrVG bei Verhandlungen mit dem Arbeitgeber zu keiner Einigung, kann eine Einigungsstelle eingesetzt werden. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.



WICHTIG

Ziel des Arbeitsschutzes ist die Prävention. Deshalb besteht Ihr Mitbestimmungsrecht nicht erst, wenn es im Betrieb bereits zu Berufskrankheiten oder Arbeitsunfällen gekommen ist. Diese gilt es zu verhindern.



WICHTIG

Die Mitbestimmung nach § 87 BetrVG verlangt vor der Einführung einer Maßnahme eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Der Arbeitgeber darf Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes nicht einseitig umsetzen.

BEISPIELE

Betätigungsfelder des Betriebsrats im Arbeits- und Gesundheitsschutz:

- Beratung bei baulichen Maßnahmen, Gestaltung von Arbeitsplätzen, Anlagen, Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufen (§ 90 Abs. 1 BetrVG)
- Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG)
- Untersuchung von Arbeits- und Wegeunfällen sowie Berufskrankheiten
- Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (§ 167 Abs. 2 SGB IX)
- Umgang mit psychischen Belastungen
- Durchführung von Sicherheitsunterweisungen
- Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung

**WICHTIG**

In mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten hat der Betriebsrat ein Initiativrecht. Damit kann er jederzeit die Aufnahme von Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung zu Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes verlangen.

ÜBERSICHT

Institutionen und Behörden im Arbeits- und Gesundheitsschutz:

Krankenkassen

Informationen, Beratungen und Angebote zur Reduzierung betriebstypischer Erkrankungen, zur Stressvermeidung, psychischen Erkrankungen, Suchtprävention, richtiges Heben und Tragen, Raucherentwöhnung

Berufsgenossenschaft

Beratung und Angebote zur Unfallprävention, zum sicheren Umgang mit Gefahrstoffen, Auswahl und Anwendung der persönlichen Schutzausrüstung, Einrichtung von Arbeitsplätzen, Brandschutz und Fluchtwegen, Sicherheitsunterweisungen

Gewerbeaufsicht (Amt für Arbeitsschutz)

Beratung und Kontrollen bei der Beschäftigung von werdenden bzw. stillenden Müttern und Minderjährigen, Verstöße gegen die gesetzlichen Arbeitszeitschriften, Genehmigung von Sonn- und Feiertagsarbeit, Einhaltung der Mindestvorschriften aus der Arbeitsstättenverordnung

Versorgungsamt/ Integrationsamt

Beratung und Angebote für Schwerbehinderte und ihnen Gleichgestellte bei der leidensgerechten Einrichtung eines Arbeitsplatzes, Maßnahmen der Beschäftigungssicherung, Qualifizierungsangebote für Interessenvertretungen

Zusammenarbeit mit betrieblichen Institutionen und externen Behörden

Damit der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht am Arbeitgeber scheitert, ist er nach § 5 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) und nach § 22 Sozialgesetzbuch VII (SGB VII) dazu verpflichtet, eine Fachkraft für Arbeitssicherheit und in Betrieben mit über 20 Beschäftigten zusätzliche Sicherheitsbeauftragte zu bestellen.

Die Bestellung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit bedarf der Zustimmung des Betriebsrats. Auch beim Benennen der Sicherheitsbeauftragten ist der Betriebsrat zu beteiligen. Zur Beratung des Arbeitgebers, der Beschäftigten und des Betriebsrats hat der Arbeitgeber nach § 2 ASiG einen Betriebsarzt schriftlich zu bestellen. Auch das erfordert die Zustimmung des Betriebsrats (§ 9 Abs. 3 ASiG).

In größeren Betrieben gibt es zusätzlich Einrichtungen der betrieblichen Sozialberatung, Suchtkrankenhilfe oder eine Mobbingberatung. Dabei handelt es sich um freiwillige Angebote des Arbeitgebers. In einer freiwilligen Betriebsvereinbarung nach § 88 Nr. 1 BetrVG kann der Arbeitgeber die Besetzung, erforderliche Qualifikation, das Aufgabenge-

biet und die Befugnisse regeln. Neben den betrieblichen Experten stehen dem Betriebsrat auch externe Institutionen und Behörden beratend und unterstützend zur Verfügung (siehe Übersicht oben).

Arbeitsschutzausschuss

Der Arbeitgeber hat in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten einen Arbeitsschutzausschuss zu bilden, in den der Betriebsrat zwei seiner Mitglieder entsenden kann (§ 11 ASiG). Hier können Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Gegenwart des Betriebsarztes, der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Sicherheitsbeauftragten beraten und Lösungen gesucht werden.

Der Betriebsrat kann die betrieblichen Experten als auch die externen Behörden und Institutionen nicht nur beratend zur Betriebsratsarbeit hinzuziehen (z. B. als Redner auf einer Betriebsversammlung), sondern ist selbst auch mit Auskünften, Anregungen und Beratungen zur Zusammenarbeit verpflichtet (§ 89 BetrVG). ◀

Christiane Jansen, Sachverständige für Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht, Kempten.

ARBEITSHILFE

Eckpunkte einer Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung

1. Präambel/Einleitung

- Verpflichtung zur Einhaltung der geltenden Gesetze zum Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Vermeidung von Leistungsverdichtung, Stress und psychischen Belastungen
- kontinuierliche Verbesserung des Gesundheitsschutzes
- Steigerung der Unternehmensattraktivität durch Angebote der Gesundheitsförderung

2. Geltungsbereich

- räumlich, z. B. Standort
- fachlich, z. B. Produktion und Verwaltung
- persönlich, z. B. alle Arbeitnehmer und Auszubildenden gem. § 5 Abs. 1 BetrVG

3. Zielsetzung

- Beurteilen der Belastungsmomente an allen Arbeitsplätzen
- Aufzeigen von Verbesserungsmöglichkeiten bzgl. gesundheitlicher Belastungen und Gefährdungen
- Minimieren bzw. Ausschalten der gesundheitsschädlichen Einflüsse
- Verbessern des Betriebsklimas
- Senken der krankheitsbedingten Abwesenheiten

4. Betriebliche Organisationsstruktur

- Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zum Einsatz eines (internen oder externen) Beauftragten oder eines Teams für die Vorbereitung, Durchführung, Auswertung und Kontrolle der Gefährdungsbeurteilung mit Aufgaben und Befugnissen
→ In jedem Fall sollte der Betriebsrat hier während des gesamten Prozesses beteiligt werden.
- Regeln zur Zusammenarbeit des Betriebsrats mit betrieblichen Institutionen, z. B. Betriebsarzt, Fachkräften für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragten, Vorgesetzten

5. Verfahren/Prozess der Gefährdungsbeurteilung

- Datenerhebung, z. B. durch einen Fragebogen
- Datenauswertung
- Festlegen der Maßnahmen
- Durchführen der Maßnahmen
- Wirksamkeitskontrolle
- Festlegen eines regelmäßigen Turnus der Gefährdungsbeurteilung (z. B. alle 2 Jahre)
- Regeln zu Dokumentation, Aufbewahrungsfristen, einsichtsberechtigten Personen

6. Grundsätzliches

- Vereinbarung zur Geheimhaltung, Vertraulichkeit, Anonymität oder dem Datenschutz
- Berücksichtigung von neuen Gesetzen und aktueller Rechtsprechung
- Festlegen, dass Arbeitgeber die Gefährdungsbeurteilung und die Erkenntnisse nicht zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle und für arbeitsrechtliche Maßnahmen nutzen darf

7. Rechte der Beschäftigten

- regelmäßige Information zu Stand, Ergebnis und Maßnahmen der Gefährdungsbeurteilung
- Recht auf schriftliche oder mündliche Unterweisung und Qualifizierung

8. Rechte des Betriebsrats

Neben der kontinuierlichen Beteiligung und Einbindung des Betriebsrats könnten hier besondere Informations- und Kontrollrechte des Betriebsrats festgehalten werden.

9. Konfliktlösung

- Regeln zur Streitschlichtung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, Einigungsstelle und Arbeitsgericht

10. Schlussregelungen

- Vereinbarungen zum Inkrafttreten, Kündigung (z. B. schriftlich mit 3-monatiger Frist) und Nachwirkung



HINTERGRUND

Eine Betriebsvereinbarung ist das schriftlich vereinbarte und unterschriebene Verhandlungsergebnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (§ 77 BetrVG). Der Arbeitgeber ist verpflichtet die Betriebsvereinbarungen im Betrieb zu veröffentlichen und für ihre Durchführung zu sorgen.



TIPP

Je nach Art und Umfang des Betriebs sowie der dort entstehenden physischen und psychischen Belastungen kann der Regelungsbedarf in einer Betriebsvereinbarung sehr unterschiedlich sein. Weitere Informationen bietet die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin unter www.baua.de und dem Stichwort »Gefährdungsbeurteilung«.



Diese Arbeitshilfe finden Sie online unter: www.br-mitbestimmung.de

Rhetorik-Tipps für erfolgreiche Betriebsratsarbeit

KOMMUNIKATION Neu in den Betriebsrat gewählt? Und vielleicht sogar zum ersten Mal in so einer »öffentlichen« Funktion? Da wäre es schon ein Wunder, wenn das ganz ohne Grummeln im Bauch abginge. Die meisten wissen genau, warum sie sich für den Betriebsrat haben wählen lassen – sie wollen etwas tun für ihre Kollegen. Mit welchen Tipps und Tricks das gelingt, verrät Ihnen unser Kommunikations-Experte Wolfgang Fricke.



TIPP

Reden kann man nur durch Reden lernen. Deshalb sollten Sie so viel wie möglich das freie Sprechen üben. Sicher gibt es in Ihrem Betriebsrat oder im Bekanntenkreis Menschen, die auch Hemmungen haben. Ergreifen Sie die Initiative und schließen Sie sich zu einer Gruppe zusammen. So haben Sie ein »Publikum«, um das Reden zu üben und können sich gegenseitig helfen und ermutigen.



EXPERTENRAT

Am verständlichsten ist eine Rede immer, wenn Sie so sprechen, wie Sie es im Alltag tun – ohne sich zu verstellen. Es geht nicht darum, der Geschäftsleitung oder den Kollegen zu imponieren, sondern nur darum, dass das »Publikum« Sie versteht.

Die Latte ist oft sehr hoch gelegt. Klar, dass man sich aus Respekt davor zunächst zurückhält. Erstmal schauen – und lernen. Was ja nicht falsch ist. Falsch wäre es nur, zu viel auf einmal zu wollen und vor lauter »Ehrfurcht« den Mund nicht aufzubekommen.

Man sollte sich deshalb eines klarmachen: Wer erfolgreich Betriebsratsarbeit machen will, braucht solide (auch rechtliche) Grundkenntnisse – keine Frage. Aber selbst das beste und umfangreichste Fachwissen nützt nicht sonderlich viel, wenn man nicht in der Lage ist, es auch umzusetzen, es »an den Mann« (oder die Frau) zu bringen.

Betriebsratsarbeit ist Kommunikation

Das aber setzt vor allem die Fähigkeit voraus, mit und vor anderen Menschen zu sprechen, mit ihnen zu kommunizieren – im Betriebsrat selbst, in Gesprächen mit den Arbeitskollegen, mit Vorgesetzten, in Verhandlungen mit der Geschäftsleitung und schließlich dann auch beim Reden auf Betriebsversammlungen. Etwas zugespitzt könnte man sogar sagen: Betriebsratsarbeit ist immer und in erster Linie Kommunikation.

An seiner Kommunikationsfähigkeit zu arbeiten, ist also (mindestens) ebenso wichtig wie der Aufbau einer soliden Wissensbasis. Das eine ist ohne das andere nicht viel wert. Wer nicht als »Mauerblümchen« im Betriebsrat (von Verhandlungen und Redeauftritten mal ganz zu schweigen) sitzen, sondern aktiv mitmachen und mitgestalten möchte, sollte sich deshalb zunächst einmal an den folgenden **vier Praxistipps** orientieren:

1. Möglichst schon bei der nächsten Sitzung eine Wortmeldung zu irgendeinem Thema wagen, von dem man ein bisschen was versteht. Das soll, ja, das darf keine große Sache werden – ein Satz genügt. Es geht nur darum, einen ersten kleinen Schritt über

die Schwelle zu tun. Ist das geschafft, fällt die nächste Wortmeldung schon leichter.

2. Wichtig ist, dass man sich nicht zu viel vornimmt. Wirklich nur einen Satz und wirklich nur zu einem Thema, in dem man sich sicher fühlt. Einfach auf die Chance warten, »seinen« Satz einzubringen – und zwar ohne ihn vorher aufzuschreiben. Ein, zwei Stichworte während der Diskussion zu notieren, das genügt.

3. Von nun an darf es keine Betriebsratssitzung mehr geben, auf der man nicht mindestens einmal kurz das Wort ergriffen hat. Sehr schnell werden die Wortbeiträge dann – ohne dass man sich groß bemühen müsste – auch länger.

4. Ist das geschafft, hilft es, sich selbst Aufgaben mit steigendem Schwierigkeitsgrad zu stellen. Vor jeder Sitzung die Tagesordnung durchschauen, ob es ein Thema gibt, zu dem man ein Statement abgeben kann. Besser noch: Man bringt selbst ein Thema ein – ein Thema, das einem auf den Nägeln brennt. Jetzt ist es allerdings nicht mehr damit getan, spontan zwei Stichworte zu notieren. So ein Statement muss kurz, knapp, aber klar gegliedert sein: Was ist das Problem? Was ist meine Idee? Was schlage ich konkret vor? Trotzdem: Nur Stichworte aufschreiben. Das spannendste Thema »verplätschert« sich, wenn es abgelesen wird.

Das alles kann ohne große Vorbereitung funktionieren. Der Wille, es einfach mal zu probieren, genügt – wenn man wirklich bescheiden anfängt, ein Schritt nach dem anderen. Man muss sich aber auch klarmachen, dass ein »in die Hose gegangener« Versuch nur in der eigenen Wahrnehmung eine »Katastrophe« darstellt. Jeder kleine Versprecher, jedes Stocken, jeder nicht zu Ende gebrachte

ÜBERSICHT

5-Schritt-Modell zur Darstellung einer Problemlösung

Einstieg

1. Ich beschreibe kurz und anschaulich das Problem anhand eines Beispiels.

Warum rede ich?

Beschreibung

2. Ich stelle vollständig und sachlich die verschiedenen Aspekte des Problems dar.

Ist-Zustand

3. Ich beschreibe, wie der von mir angestrebte oder vorgegebene Endzustand aussehen wird.

Soll-Zustand

4. Ich entwickle die verschiedenen Wege, die zur Erreichung des Soll-Zustandes möglich wären.

Welche Maßnahmen sind möglich?

Schluss

5. Ich beschreibe die meiner Meinung nach wirkungsvollsten Maßnahmen, die zum Erfolg führen werden.

Das schlage ich vor!

Quelle: Fricke/Fricke: Der Kommunikationstrainer, 3. Auflage 2018, Bund-Verlag.



HINWEIS

Ein wörtlich ausgeschriebenes Konzept verführt dazu, am Text zu »kleben« und diesen ohne Pausen und Betonung »herunter zu leiern«. Sprechen Sie frei und scheuen sich nicht davor immer wieder kleine Pausen zu machen. Diese geben den Zuhörern etwas Zeit, das Gehörte einen Augenblick nachwirken zu lassen und zu verarbeiten.

Satz, das sind alles Dinge, die die Zuhörenden als völlig normal wahrnehmen (meist weil sie es selbst auch nicht besser können). Einem selbst (und nur einem selbst) erscheint das aber als Beweis, dass man es »ja doch nie schaffen« wird.

Immer weitermachen

Es ist leichter gesagt als getan, ich weiß – aber die Devise muss immer lauten: Weitermachen, vielleicht einen Zahn zurückdrehen, aber weitermachen.

Richtig ist jedoch auch: Das ist nur ein Anfang, ein Einstieg. Es bleibt wichtig, weiterhin – parallel zur fachlichen Fortbildung – an seinen Kommunikationsfähigkeiten zu arbeiten. Ich persönlich halte es dabei sogar für das Allerwichtigste, an seiner Gesprächstechnik zu feilen. Daran also, wie man Gespräche am Arbeitsplatz führt. Denn da sitzen die wichtigsten Gesprächspartner für ein Betriebsratsmitglied (und nicht in der Chefetage).

Und man kann unglaublich viel Porzellan zerdeppern, wenn man zum Beispiel auf eine Beschwerde ungeschickt reagiert. Gerade als Betriebsratsmitglied fühlt man sich ja oft in der Position, sich verteidigen, sich rechtfertigen zu müssen – und reagiert dann entsprechend: ausweichend, abwehrend, zurückschlagend. Dass das falsch ist, leuchtet sofort ein, in der Praxis aber passiert es doch fast

regelmäßig. Dabei sind die **Regeln für ein gelingendes Gespräch** am Arbeitsplatz durchaus keine Hexerei:

1. Sowie es um ein ernstes, womöglich persönliches Problem geht, keinesfalls am Arbeitsplatz miteinander sprechen, sondern einen ungestörten, »unbelauschten« Platz aufsuchen.
2. Zuhören ist wichtiger als selbst reden! Den Gesprächspartner erst einmal ausführlich erklären lassen, worum es geht. Keine Patentrezepte. Erst recht natürlich keine Abwehr.
3. Zum Weiterreden ermuntern! Immer wieder nachfragen und das Gehörte wiederholen, bis man wirklich verstanden hat, worum es geht.
4. Aufmerksamkeit und Geduld haben – und das auch zeigen. Ständig Blickkontakt halten. Der Gesprächspartner muss das Gefühl bekommen, das Betriebsratsmitglied habe »alle Zeit der Welt«, sich mit seinem Problem zu befassen.
5. Erst dann gemeinsam (!) nach einer Lösung suchen. Nach Lösungsideen fragen. Die meisten Menschen wollen nicht das Patentrezept hören, das so unfehlbar funktioniert.



Fricke/Fricke

Der Kommunikationstrainer

Gespräche – Sitzungen – Verhandlungen – Reden

► www.bund-verlag.de

**HINWEIS**

Gestik hilft dabei, langsamer und betonter zu sprechen. Zudem führt sie dazu, dass man insgesamt entspannter ist. Denn Sie können nicht gleichzeitig Ihre Hände und Arme bewegen und verkrampft sein.

**HINWEIS**

Wenn Sie als Betriebsrat öffentlich reden, geht es meist um Schwierigkeiten, Konflikte, Forderungen oder Missverständnisse im Betrieb. Daher ist es wichtig, dass Sie nicht nur Tatsachen darstellen, sondern vor allem versuchen, Lösungsmöglichkeiten zu finden.

ÜBERSICHT

Reden mit Powerpoint, Keynote, Prezi & Co

Es geht wohl nicht mehr »ohne« – eine Rede oder ein Vortrag ohne Präsentation mit Laptop und Beamer sind die absolute Ausnahme. Wobei allein das schon ein Grund sein kann, sich als Betriebsratsmitglied in dieser Hinsicht etwas zurückzuhalten. Denn gerade für den Betriebsrat gilt und muss gelten:

1. *Es ist immer der Mensch, der überzeugt, und nicht die Technik, mag sie auch noch so raffiniert eingesetzt werden!*
2. *Präsentationstechnik muss deshalb immer so eingesetzt werden, dass sie den Vortragenden nicht aus der Wahrnehmung der Zuhörenden verdrängt!*

Die technische Gestaltung einer Präsentation ist dank Powerpoint und ähnlicher Programme keine Hexerei. Und solange man auf optischen Firlefanz verzichtet und stattdessen auf die gute Lesbarkeit achtet, kann man allzu viel nicht falsch machen – einige weitere Regeln:

3. *Statt ganzer Sätze und Absätze eher Stichworte, ausgewählte Daten/Zahlen oder Grafiken verwenden – alles lesbar auch von der letzten Reihe aus!*
4. *Sind die Räumlichkeiten unbekannt, muss das rechtzeitig und vor Ort getestet werden – so wie auch die Technik (vor allem die Verbindung von Laptop zu Beamer)!*
5. *Nicht die Präsentation, sondern der Vortragende sollte im Mittelpunkt stehen – die Leinwand sollte also links oder rechts von der Mitte platziert werden!*
6. *Der Laptop steht entweder direkt auf dem Rednerpult oder in Griffweite auf einem Tisch – und niemals (!) darf der Vortragende dem Publikum den Rücken zuwenden!*

Der dritte wichtige Aspekt ist das Zusammenwirken von Vortrag und unterstützender Präsentation:

7. *Eine Präsentation sollte nur dann eingesetzt werden, wenn das bildhafte Anschaulich machen von Informationen wirklich sinnvoll (oder sogar unumgänglich) ist – etwa für zentrale Forderungen, Entwicklungsprozesse, Zusammenhänge, Arbeitsabläufe oder auch so etwas wie Umbaupläne.*
8. *Die Präsentation sollte einen Vortrag also möglichst nicht durchgehend begleiten, sondern nur dann unterstützen, wenn das sinnvoll ist. Es steigert die Aufmerksamkeit (und hilft beim Wachbleiben), wenn der Beamer auch mal abgeschaltet wird!*
9. *Vor allem aber gilt: Der eigentliche Vortrag und die ergänzende optische Präsentation einzelner Inhalte sollten möglichst klar voneinander getrennt sein!*

Quelle: Fricke/Fricke: Der Kommunikationstrainer, 3. Auflage 2018, Bund-Verlag.

Im Gegenteil: Platzt man damit heraus, kaum dass man verstanden hat, worum es eigentlich geht, dann kränkt das die Menschen, weil man ihnen das Gefühl vermittelt, ihr Problem sei doch »eigentlich ganz simpel«. Also: Mögliche Lösungen Schritt für Schritt und immer in Abstimmung mit dem Gesprächspartner entwickeln.

Prägt man sich diese einfachen Regeln ein, dann kann es trotzdem einmal passieren, dass ein Gespräch »aus dem Ruder läuft«, aber man wird das eher erkennen und rechtzeitig wieder auf Kurs bringen können.

Wenn ich hier das Gespräch am Arbeitsplatz herausgehoben habe, dann heißt das na-

türlich nicht, dass die anderen »Kommunikationsaufgaben« unwichtig wären. Kurze und längere Redebeiträge einbringen, Sitzungen leiten, Verhandlungen vorbereiten und durchführen, und schließlich vielleicht die »große Rede« auf der Betriebsversammlung, an all dem muss auch – mit Geduld und Schritt für Schritt – gearbeitet werden. Sei es anhand eines Buches oder in einschlägigen Seminaren. Aber im Gespräch am Arbeitsplatz, da entscheidet es sich, ob man wirklich ein Interessenvertreter ist oder nur ein »Funktionär«. <

Wolfgang Fricke, ehemaliger verantwortlicher Redakteur der Zeitschrift »Computer und Arbeit«, freier Autor und Kommunikations-Experte.

Ausschluss aus dem Betriebsrat ist vorrangig gegenüber Kündigung

LAG Mecklenburg-Vorpommern 11.7.2017 – 5 TaBV 13/16

KÜNDIGUNG Die Kündigung eines Betriebsratsmitglieds kommt nur in Betracht, wenn dem Arbeitgeber eine weitere Zusammenarbeit unzumutbar ist und es keine mildere Reaktionsmöglichkeit gibt. Der Ausschluss aus dem Betriebsrat ist als milderes Mittel gegenüber der außerordentlichen Kündigung immer vorrangig.

Das war der Fall

Zwischen der Betreiberin einer Rehabilitationsklinik und dem Vorsitzenden des 7-köpfigen Betriebsrats kam es wiederholt zu Differenzen. Nach einem Streit auf einer Betriebsversammlung bezeichnete der Vorsitzende einen Kollegen, der als Chefarzt tätig war, in einer E-Mail als »Arschloch«. Die Arbeitgeberin wollte daraufhin das Arbeitsverhältnis beenden. Der Betriebsrat stimmte der außerordentlichen Kündigung nicht zu. Die Arbeitgeberin beantragte deshalb beim Gericht die Ersetzung der Zustimmung – hilfsweise den Ausschluss aus dem Betriebsrat wegen Störung des Betriebsfriedens.

Das sagt das Gericht

Eine grobe Beleidigung des Arbeitgebers oder von Arbeitskollegen ist eine Pflichtverletzung, die typischerweise als wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung geeignet

ist. Der Betriebsratsvorsitzende hat den Chefarzt grob beleidigt. Er hat damit seine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis zur Rücksichtnahme auf die Interessen anderer verletzt. Diese Pflicht trifft alle Arbeitnehmer gleichermaßen, unabhängig davon, ob sie zugleich Mitglieder des Betriebsrats sind oder nicht.

Ob dem Arbeitgeber ein Weiterbeschäftigen des Arbeitnehmers zumutbar ist, entscheidet sich anhand einer Interessenabwägung. Auf der einen Seite steht der Wunsch des Arbeitgebers nach einer sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, auf der anderen Seite das Interesse des Arbeitnehmers an dessen Fortbestand.

Der Ausschluss aus dem Betriebsrat nach § 23 BetrVG kann ein weniger einschneidendes Mittel sein, künftig Störungen im Arbeitsverhältnis zu verhindern, ohne sogleich das gesamte Arbeitsverhältnis zu beenden. Nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit ist ein Ausschlussverfahren nach § 23 BetrVG gegenüber der außerordentlichen Kündigung nach § 626 BGB vorrangig.

Die Beleidigung des Kollegen geht auf Konflikte aus der Betriebsrats Tätigkeit zurück. Der Ausschluss aus dem Betriebsrat ist daher geeignet, die Konfliktherde schlagartig zu beseitigen und ähnliche Beleidigungen zu vermeiden. Einer außerordentlichen Kündigung, d.h. der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses bedarf es hierzu nicht.

Das bedeutet es für Sie

Nach § 74 Abs. 2 Satz 2 BetrVG haben Arbeitgeber und Betriebsrat Tätigkeiten zu unterlassen, die den Arbeitsablauf oder den Betriebsfrieden beeinträchtigen. Diese Pflicht trifft nicht nur den Betriebsrat, sondern auch die einzelnen Betriebsratsmitglieder. ◀

Leslie Schilling,

Juristin, Bund-Verlag, Frankfurt am Main.



HINWEIS

Aufgrund Ihrer Betriebsrats Tätigkeit geraten Sie leichter in Gefahr, Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten zu verletzen, z. B. durch beleidigende Äußerungen gegenüber dem Arbeitgeber.

RECHTSPRECHUNG



Was bedeutet Betriebsfrieden?

Der Begriff Betriebsfrieden beschreibt das friedliche, störungsfreie Zusammenleben und Zusammenwirken von Arbeitnehmern, Betriebsrat und Arbeitgeber auf der Grundlage vertrauensvoller Zusammenarbeit. Daraus ergibt sich aber kein Verbot, um des lieben Friedens willen auf jeglichen Streit zu verzichten. Der Arbeitgeber kann ebenso wie der Betriebsrat die Rechte aus dem BetrVG wahrnehmen und ggf. auch gerichtlich durchsetzen.

**HINTERGRUND**

Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung zur Kündigung eines Betriebsratsmitglieds, darf der Arbeitgeber diesem erst kündigen, wenn das Zustimmungsersetzungsverfahren durchgeführt und rechtskräftig abgeschlossen worden ist. Für die Dauer des Verfahrens muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die vertraglich vereinbarte Vergütung weiter zahlen – auch wenn er ihn nicht weiter beschäftigen möchte.

Aufhebungsvertrag ist keine Begünstigung

BAG 21.3.2018 – 7 AZR 590/16

BEGÜNSTIGUNG Schließen Arbeitgeber und Betriebsratsmitglied einen Aufhebungsvertrag mit vorteilhaften Vereinbarungen, liegt darin keine unzulässige Begünstigung.

Der Arbeitnehmer war seit über 30 Jahren bei der Arbeitgeberin beschäftigt und Vorsitzender des Betriebsrats. Nach dem Vorwürfe aufkamen, dass er eine ihm unterstellte Mitarbeiterin – die Sekretärin des Betriebsrats – über einen längeren Zeitraum sexuell belästigt und nachgestellt habe, beabsichtigte die Arbeitgeberin ihm zu kündigen.

Der Betriebsrat verweigerte seine Zustimmung. Die Arbeitgeberin leitete daraufhin beim Arbeitsgericht ein Verfahren auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats ein. Die Parteien einigten sich später außergerichtlich, in dem sie einen Aufhebungsvertrag abschlossen. Dieser enthielt für das Gremienmitglied besonders günstige Vereinbarungen – z. B. eine sehr hohe Abfindung trotz frühzeitiger Freistellung von der Arbeit.

Gegen diesen Vertrag klagte der Arbeitnehmer. Er will weiter arbeiten und behauptet, der Vertrag sei nichtig, weil er durch diesen in unzulässiger Weise begünstigt werde.

Das sagt das Gericht

Nach § 78 Satz 2 BetrVG dürfen Mitglieder des Betriebsrats wegen ihrer Betriebsrats Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden. Eine Benachteiligung ist jede Schlechterstellung im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern, die nicht auf sachlichen Gründen, sondern auf der Tätigkeit als Betriebsratsmitglied beruht.

Entsprechendes gilt für eine Besserstellung, die ohne sachlichen Grund erfolgt. Vereinbarungen, die hiergegen verstoßen, sind nach § 134 BGB nichtig. Durch den Abschluss eines Aufhebungsvertrags wird das Betriebsratsmitglied nicht unzulässig begünstigt. Soweit die Verhandlungsposition des Betriebsrats günstiger ist als die eines Arbeitnehmers ohne Betriebsratsamt, beruht dies auf dem in § 15 KSchG und § 103 BetrVG geregelten Sonderkündigungsschutz.

Das bedeutet es für Sie

Die vom Arbeitgeber zu bewältigenden Hürden bei der Kündigung eines Betriebsratsmitglieds sind erheblich höher, als bei der Kündigung eines anderen Arbeitnehmers. Dieser starke Schutz spielt auch bei der Abwägung im Rahmen eines Aufhebungsvertrags eine Rolle.

Der Arbeitgeber konnte nicht sicher sein, dass das Gericht die Zustimmung des Betriebsrats ersetzt und trägt deshalb ein hohes finanzielles Risiko. Daher konnte der Arbeitgeber in dem Aufhebungsvertrag auch Vorteile für das Betriebsratsmitglied, z. B. eine höhere Abfindung als bei anderen Arbeitnehmern, vereinbaren, ohne dass es zu einer unzulässigen Begünstigung kommt. <

Leslie Schilling,

Juristin, Bund-Verlag, Frankfurt am Main.

IMPRESSUM

Betriebsrat und Mitbestimmung

Redaktion: Christiane Jansen, Leslie Schilling

Verleger: Bund-Verlag GmbH

Geschäftsführer: Rainer Jöde

Geschäftsbereich Zeitschriften: Bettina Frowein (Leitung)

ISSN 2568-2520

Anschrift Verlag und Redaktion:

Bund-Verlag GmbH
Heddernheimer Landstraße 144
60439 Frankfurt/Main
(ladungsfähige Anschrift)
Tel. +49 (0)69/79 50 10-0
Fax +49 (0)69/79 50 10-18
abodienste@bund-verlag.de

Abonnement:

Betriebsrat und Mitbestimmung umfasst jährlich
· 12 Ausgaben Informationsdienst
· Online-Kommentar zum BetrVG
· Online-Lexikon für den Betriebsrat
· Arbeitshilfen Online
Preis pro Quartal: 47,40 € einschließlich MwSt.

Das Abonnement kann mit sechswöchiger Frist zum Jahresende gekündigt werden.

Gestaltung und Satz:

fsvk.design

Druck:

Druckerei Marquart GmbH, Aulendorf

Urheber- und Verlagsrechte:

Alle in dieser Ausgabe veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung – auch auszugsweise – bedarf der vorherigen Genehmigung des Verlages.

Datenschutz:

Die zur Abwicklung des Abonnements erforderlichen Daten werden nach den Bestimmungen der EU-DSGVO und des BDSG verwaltet.

Bildnachweis:

Titelbild: © iStock.com, Dilen_ua