

Die Fragen zum Webinar „Dauerstress im Job“ – und meine Antworten für Sie

Übersicht:

Welche Punkte müssen in einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen enthalten sein? Was ist dabei besonders zu beachten?	3
In welchen Abständen ist die Wirksamkeitskontrolle notwendig?	4
In welchem Zeitraum muss der AG auf eine Überlastungsanzeige reagieren?	4
Was ist mit dem Boreout (Arbeitnehmer werden aufs Abstellgleis geschoben)? Auch das ist ja durchaus eine psychische Belastung.	5
Welche Handhabe habe ich, wenn das Verhalten der Führungskraft zu (psychischer) Krankheit und Unzufriedenheit führt?	5
Welche Möglichkeiten habe ich als BR, wenn der BR über die Einführung neuer Arbeitsabläufe nicht informiert oder gar beteiligt wurde?	6
Bei uns werden Verträge nicht verlängert oder bei Renteneintritt die Arbeitsstellen nicht neu besetzt. Kann man da was tun?	7
Wie verhält es sich, wenn einem AN gesagt wird, er muss mehr Aufgaben übernehmen, sonst wird er in der E-Stufe heruntergestuft?	8
Als nicht freigestellter Betriebsratsvorsitzender fallen bei mir viele Überstunden an, die auch verfallen. Die Führungskraft sagt, ich solle die BR-Arbeit reduzieren. Wie kann ich mich schützen? Und wie kann ich das Problem mit der Führungskraft besprechen?	9
Von Kolleginnen werde ich immer in der BR-Arbeit gestört, was kann ich dagegen tun?	10
Selbst im öffentl. Dienst, sind die Beschäftigten im Umgang mit ihren Rechten eher sehr zurückhaltend. Besonders befristet Beschäftigte machen fast "Alles" um gute Chancen für eine Festanstellung zu haben. Wie kann man da gut unterstützen?	12
Gibt es Neues zu den Vorgaben, wie und ob der AG die Zeiten erfassen muss?	12
Leider gibt es Mitarbeiter, die sich nicht an die Erholungszeiten halten. Die denken, sie werden gekündigt, wenn sie nicht alles erledigen.	13
Was kann der BR tun, wenn Mitarbeiter aus Angst vor negativen Konsequenzen nicht alle Arbeitsstunden erfassen?	13
Bei unserer Zeiterfassung werden Autopausen abgebucht. Leider machen vielen Kollegen keine. Was kann man dagegen tun?	14
Muss uns der Arbeitgeber uns auch die Pausenzeiten zeigen?	15
Wir haben eine alte BV für die Vertrauensarbeitszeit. Der AG wartet auf die gesetzliche Regelung, wie die Zeiterfassung umgesetzt werden sollte. Die MA führen selbst eine Tabelle und der BR bekommt keine Info über die tatsächliche Arbeitszeiten	15
Zählt Reisezeit im Zug, z.B. zu einem Seminar (hin und zurück) zur Arbeitszeit?	16

In der BV ist auch das Thema Reisezeit zum Seminar zu klären. Wenn das ein Außendienstler ist, der auch sonst von zu Hause arbeitet, gilt sein Reiseweg von zuhause 17

Unser Arbeitgeber ist der Meinung, dass die Überstunden anfallen, da sie im Arbeitsvertrag drin stehen. 17

Welche Punkte müssen in einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen enthalten sein? Was ist dabei besonders zu beachten?

Eine Gefährdungsbeurteilung muss Belastungen erfassen, bewerten, Maßnahmen festlegen, die Umsetzung kontrollieren und die Wirksamkeit prüfen (§§ 3, 4, 5, 6 ArbSchG). Psychische Belastungen sind ausdrücklich Teil der Gefährdungsbeurteilung (§ 5 Abs. 3 Nr. 6 ArbSchG).

Inhaltlich gehören folgende Punkte dazu:

- Arbeitsinhalt und Arbeitsaufgabe: Arbeitsmenge, Komplexität, Verantwortung, Handlungsspielraum, emotionale Anforderungen, monotone Arbeit, widersprüchliche Anforderungen.
- Arbeitsorganisation: Zeitdruck, Unterbrechungen, Arbeitsverdichtung, Prioritäten, Vertretungsregeln, Personalbemessung, Informationsfluss, Schnittstellen, Dienstplanung, Erreichbarkeit.
- Arbeitszeit: Länge der Arbeitszeit, Überstunden, Pausen, Ruhezeiten, Schichtarbeit, Wochenendarbeit, kurzfristige Dienstplanänderungen, Arbeit außerhalb der erfassten Arbeitszeit.
- Soziale Beziehungen und Führung: Führungsverhalten, Unterstützung, Konflikte, Kommunikation, Wertschätzung, Umgang mit Beschwerden, Teamklima, Schutz vor Benachteiligung.
- Arbeitsumgebung und Arbeitsmittel: Lärm, Raum, Störungen, Software, technische Ausstattung, Systemausfälle, Arbeitsplätze, digitale Tools, Medienbrüche.

Besonders wichtig ist: Die Gefährdungsbeurteilung muss tätigkeitsbezogen erfolgen. Es müssen die konkreten Arbeitsbedingungen betrachtet werden: Bereich, Tätigkeit, Belastungsfaktoren, Ursachen und betroffene Gruppen.

Wichtig:

- Die Beschäftigten müssen beteiligt werden. Psychische Belastungen lassen sich oft nur erfassen, wenn Beschäftigte zu Arbeitsmenge, Zeitdruck, Unterbrechungen, Führung, Erreichbarkeit und Arbeitsmitteln befragt oder in Workshops einbezogen werden.
- Die Auswertung muss zu Maßnahmen führen. Ein Resilienzseminar allein beseitigt keine Ursache, wenn die eigentliche Belastung aus Unterbesetzung, Dauerunterbrechungen oder schlechter Dienstplanung entsteht. § 4 Nr. 2 ArbSchG verlangt, Gefahren an ihrer Quelle zu bekämpfen.
- Die Maßnahmen brauchen Verantwortliche, Fristen und Wirkungskontrolle. Der Arbeitgeber muss prüfen, ob die Maßnahmen tatsächlich helfen (§ 3 Abs. 1 ArbSchG). Beispiel: Wenn als Maßnahme „störungsarme Arbeitszeitfenster“ vereinbart werden, muss später geprüft werden, ob Unterbrechungen, Überstunden und Rückstände wirklich zurückgehen.

Und nicht vergessen:

- Als Betriebsrat haben Sie ein zwingendes Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung der Gefährdungsbeurteilung und bei den Maßnahmen des Gesundheitsschutzes (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG). Das BAG bestätigt die Mitbestimmung bei der betrieblichen Ausgestaltung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (BAG, Beschluss vom 07.12.2021, Az. 1 ABR 25/20).

In welchen Abständen ist die Wirksamkeitskontrolle notwendig?

Hier gibt es keine gesetzliche Vorschrift. In der Vereinbarung empfehle ich, einen Zeitraum von max. 1 Jahr festzulegen. Es muss belastbare Zahlen geben. Eventuell erstes Gespräch nach 6 Monaten, besprechen, worauf der Fokus in den nächsten 6 Monaten gelegt werden soll, es zeigen sich ja bereits erste Tendenzen. Dann nach weiteren 6 Monaten prüfen, wo nachgebessert werden muss.

In welchem Zeitraum muss der AG auf eine Überlastungsanzeige reagieren?

Eine feste gesetzliche Frist nach dem Muster „innerhalb von 3 Tagen“ gibt es für die Reaktion auf eine Überlastungsanzeige in der Regel nicht.

Aber: Der Arbeitgeber muss unverzüglich prüfen und handeln, sobald konkrete Hinweise auf Überlastung, Gesundheitsgefahren, Fehlergefahren oder Gefährdungen Dritter vorliegen. Grundlage sind seine Fürsorgepflicht aus § 241 Abs. 2 BGB, seine Arbeitsschutzpflichten aus §§ 3, 4 und 5 ArbSchG sowie bei Arbeitszeitproblemen die §§ 3 bis 5 ArbZG.

Für die Praxis heißt das:

Bei akuter Gefahr muss der Arbeitgeber sofort reagieren, also zum Beispiel Aufgaben priorisieren, Arbeit stoppen, Unterstützung organisieren oder gefährliche Situationen verhindern. Bei dauerhafter Überlastung muss er zeitnah prüfen, welche Ursachen bestehen und welche Maßnahmen erforderlich sind. Ein bloßes „Wir schauen mal“ reicht dann nicht.

Als Betriebsrat sollten Sie verlangen:

„Bitte teilen Sie uns kurzfristig mit, welche Sofortmaßnahmen Sie ergreifen, wie Sie die Überlastungsanzeige prüfen, wer verantwortlich ist und bis wann eine Entscheidung über Entlastungsmaßnahmen erfolgt.“

Wichtig ist außerdem: Häufen sich Überlastungsanzeigen, gehört das Thema in die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (§ 5 Abs. 1 und Abs. 3 Nr. 6 ArbSchG). Als Betriebsrat bestimmen Sie bei der Ausgestaltung der Gefährdungsbeurteilung und bei Maßnahmen des Gesundheitsschutzes nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mit.

Was ist mit dem Boreout (Arbeitnehmer werden aufs Abstellgleis geschoben)? Auch das ist ja durchaus eine psychische Belastung.

Wenn Beschäftigte dauerhaft zu wenige, sinnentleerte oder unterwertige Aufgaben bekommen, kann das sie psychisch genauso belasten wie dauerhafte Überlastung. Als Betriebsrat sollten Sie deshalb nicht nur auf Überstunden und Zeitdruck schauen, sondern auch auf Unterforderung, fehlende Aufgaben, Ausschluss von Informationen, Entzug von Zuständigkeiten, ausbleibende Entwicklung und gezieltes Kaltstellen.“

Rechtlich sind mehrere Ebenen wichtig:

Der Arbeitgeber muss Beschäftigte vertragsgemäß beschäftigen. Ein dauerhaftes „Abstellen“ ohne sinnvolle Aufgaben kann den Beschäftigungsanspruch verletzen. Dieser Anspruch folgt aus dem Arbeitsvertrag in Verbindung mit §§ 611a, 613, 242 BGB und dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht.

Wenn Aufgaben entzogen, Tätigkeiten wesentlich geändert oder Beschäftigte auf andere Arbeitsplätze gesetzt werden, prüfen Sie als Betriebsrat außerdem eine Versetzung nach § 95 Abs. 3 BetrVG und die Beteiligung nach § 99 BetrVG.

Kommt das Boreout durch Führung, Ausgrenzung, Informationsentzug oder systematisches Kaltstellen zustande, gehören Beschwerden nach §§ 84, 85 BetrVG auf den Tisch. Bei gesundheitlichen Auswirkungen greift der Arbeitsschutz: Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Abs. 1 und Abs. 3 Nr. 6 ArbSchG, Schutzmaßnahmen nach §§ 3, 4 ArbSchG und Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.

Meine Leitung im Kindergarten nimmt ihre Rolle als Leitung nur bedingt wahr, Kolleginnen müssen Dienste selbst planen. Bei Stress, der ja fast dauerhaft ist, reagiert sie fahrig, oft auch sehr unpassend, auch den Eltern fällt es auf. Welche Handhabe habe ich? Dienstgeber ist informiert, passiert leider nicht viel. Das macht viele Mitarbeiter krank (psychisch) und unzufrieden. 3 Personen gehen jetzt schon.

Das ist ein ernster Fall. Hier geht es nicht mehr nur um „schlechte Stimmung“, sondern um Arbeitsorganisation, Führungsverhalten, psychische Belastung, Dienstplanung, Fehlzeiten und Abwanderung. Genau das gehört in die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. In den Webinar-Folien waren das gleich mehrere Stress-Treiber: Unterbesetzung, unklare Zuständigkeiten, ständige Belastung, Führung ohne Unterstützung und Dauerstress mit gesundheitlichen Folgen.

Als Betriebsrat haben Sie mehrere Hebel:

- Machen Sie das Thema vom Einzelfall zum betrieblichen Belastungsthema. Also nicht nur: „Die Leitung macht ihre Arbeit schlecht.“ Sondern: „Die Arbeitsorganisation im Kindergarten führt zu dauerhafter psychischer Belastung, ungeklärter Dienstplanung, Konflikten, Krankheitsrisiken und Abwanderung.“

- Verlangen Sie vom Arbeitgeber eine konkrete Prüfung nach § 5 Abs. 1 und Abs. 3 Nr. 6 ArbSchG. Psychische Belastungen müssen in der Gefährdungsbeurteilung ermittelt und bewertet werden. Dazu gehören Arbeitsmenge, Zeitdruck, Dienstplanung, Führungsverhalten, Konflikte, emotionale Belastungen durch Elternkontakte, Personalausfälle und fehlende Unterstützung. Bei der Ausgestaltung der Gefährdungsbeurteilung und bei Schutzmaßnahmen bestimmen Sie nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mit.
- Nutzen Sie Ihre Informationsrechte. Verlangen Sie nach § 80 Abs. 2 BetrVG Daten zu Fehlzeiten, Überlastungsanzeigen, Kündigungen, Dienstplanänderungen, offenen Stellen, Mehrarbeit, Pausenausfällen, Beschwerden und Vertretungssituationen. Wenn schon drei Personen gehen, ist das ein starkes Warnsignal.
- Wenn Kolleginnen Dienstpläne faktisch selbst erstellen müssen, prüfen Sie die Mitbestimmung bei der Arbeitszeit. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Pausen, Dienstpläne und Änderungen unterliegen § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Überstunden und zusätzliche Dienste unterliegen § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. Der Arbeitgeber kann die Verantwortung für eine funktionierende Dienstplanung nicht einfach auf das Team abwälzen.

Als Schutzmaßnahmen kommen zum Beispiel in Betracht:

verbindliche Dienstplanverantwortung, klare Vertretungsregelungen, feste Eskalationswege bei Stresssituationen, Entlastung der Leitung, Coaching oder Supervision, zusätzliche Personalressourcen, klare Elternkommunikation, Pausenabsicherung, Konfliktmoderation und regelmäßige Belastungsrunden mit Maßnahmenkontrolle.

Schutzmaßnahmen und bei Blockade die Einigungsstelle nach § 87 Abs. 2 BetrVG.

Welche Möglichkeiten habe ich als BR, wenn über die Einführung neuer Arbeitsabläufe, etc. nicht informiert oder gar der BR beteiligt wurde?

Verlangen Sie einen Stopp der mitbestimmungspflichtigen Umsetzung, soweit der Arbeitgeber Ihre Beteiligungsrechte übergangen hat. Besonders bei § 87-Themen gilt: Ohne Einigung mit dem Betriebsrat oder Spruch der Einigungsstelle darf der Arbeitgeber mitbestimmungspflichtige Maßnahmen nicht einseitig durchführen.

Fordern Sie schriftlich alle Informationen an. Also: Was wird /wurde geändert? Ab wann? Welche Beschäftigten sind betroffen? Welche Aufgaben fallen weg? Welche Aufgaben kommen hinzu? Welche Software wird eingesetzt? Welche Schulungen sind geplant? Welche Belastungen wurden geprüft?

Beispiel:

„Der Betriebsrat wurde über die geplante beziehungsweise bereits erfolgte Änderung der Arbeitsabläufe nicht rechtzeitig informiert und beteiligt. Wir fordern Sie auf, uns unverzüglich vollständig nach § 80 Abs. 2 und § 90 BetrVG zu unterrichten und die Umsetzung mitbestimmungspflichtiger Bestandteile bis zur Klärung der Beteiligungsrechte auszusetzen.“

Betroffen sind insbesondere Fragen der Arbeitsorganisation, möglicher Leistungs- und Verhaltenskontrolle, Arbeitszeit, Qualifizierung und psychischer Belastungen.“

Wenn der Arbeitgeber blockt, beschließt Ihr Gremium die Einleitung des Mitbestimmungsverfahrens und die Anrufung der Einigungsstelle nach § 87 Abs. 2 BetrVG beziehungsweise § 76 BetrVG. Bei groben Verstößen gegen Beteiligungsrechte kommt außerdem ein arbeitsgerichtliches Vorgehen in Betracht, insbesondere ein Unterlassungs- oder Durchsetzungsantrag.

Inwiefern hat man denn bezüglich Software Mitbestimmungsrecht? Das ist bei uns ein großes Thema, da viele nicht richtig arbeiten können, weil Programme zu alt (Internet Explorer) und nichts geändert werden möchte, weil ja immer alles so viel kostet.

Bei Ihrem Fall „alte Programme, Internet Explorer, Beschäftigte können nicht richtig arbeiten“ gilt: Arbeitsorganisation und Gesundheitsschutz. Wenn veraltete Software zu Zeitdruck, Fehlern, Mehrarbeit, Frust, Unterbrechungen, Umwegen oder ständiger Überlastung führt, gehört das in die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (§ 5 Abs. 1 und Abs. 3 Nr. 6 ArbSchG).

Bei der Ausgestaltung der Gefährdungsbeurteilung und bei Schutzmaßnahmen bestimmen Sie als Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mit. Genau dieser Zusammenhang war im Webinar auch beim Stress-Treiber „Dauerveränderung ohne Entlastung“ angelegt: Neue oder ungeeignete Verfahren brauchen Belastungsplanung, Schulung, Unterstützung und Überprüfung der tatsächlichen Auswirkungen.

Bei uns werden Verträge nicht verlängert oder bei Renteneintritt die Arbeitsstellen nicht neu besetzt. Kann man da was tun?

Als Betriebsrat können Sie die Wiederbesetzung einer Stelle meist nicht erzwingen. Sie können aber erzwingen, dass die Folgen der fehlenden Wiederbesetzung geprüft, bewertet und geregelt werden. Deshalb: So wie in den Folien im Praxisfall geschildert vorgehen. Also:

1. Personalplanung offenlegen lassen

Verlangen Sie nach § 92 Abs. 1 BetrVG Auskunft über den aktuellen und künftigen Personalbedarf, die wegfallenden Stellen, die verbleibenden Aufgaben und die geplante Aufgabenverteilung.

2. Folgen mit Zahlen belegen

Fordern Sie nach § 80 Abs. 2 BetrVG Daten zu Überstunden, Zeitguthaben, Pausenausfällen, Rückständen, Fehlzeiten, Fluktuation, Versetzungswünschen und Überlastungsanzeigen an. Der Aufgabenbezug ergibt sich aus § 80 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 9 BetrVG sowie § 89 Abs. 1 BetrVG.

3. Aufgabenübertragung prüfen

Wenn Beschäftigte dauerhaft neue Aufgaben übernehmen, prüfen Sie eine Versetzung oder Umgruppierung. Ändert sich das Gesamtbild der Tätigkeit für voraussichtlich mehr als einen Monat, kommt § 95 Abs. 3 BetrVG ins Spiel. In Betrieben mit mehr als 20 wahlberechtigten

Arbeitnehmern ist dann § 99 BetrVG zu beachten.

4. Überstunden begrenzen

Entstehen durch die fehlende Wiederbesetzung regelmäßig Überstunden, greift § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. Überstunden sind mitbestimmungspflichtig. Der Arbeitgeber darf fehlendes Personal nicht dauerhaft durch Mehrarbeit ersetzen.

5. Gefährdungsbeurteilung verlangen

Fordern Sie eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen oder deren Aktualisierung. Erfasst werden müssen Arbeitsmenge, Zeitdruck, Pausenausfälle, fehlende Vertretung, Aufgabenverdichtung und Erholungsmöglichkeiten (§ 5 Abs. 1 und Abs. 3 Nr. 6 ArbSchG). Bei der Ausgestaltung und den Schutzmaßnahmen bestimmen Sie nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mit.

Wie verhält es sich, wenn einem AN gesagt wird, er muss mehr Aufgaben übernehmen, sonst wird er in der E-Stufe heruntergestuft?

Hier muss man sehr genau trennen. Der Arbeitgeber kann Beschäftigten im Rahmen seines Direktionsrechts Aufgaben zuweisen. Dieses Weisungsrecht hat Grenzen. Die neuen Aufgaben müssen vom Arbeitsvertrag, von der Eingruppierung, vom Tarifrecht und vom billigen Ermessen gedeckt sein (§ 106 GewO).

Die Entgeltgruppe und die Entgeltstufe im öffentlichen Dienst richten sich nicht nach Druck, Wohlverhalten oder persönlicher Gefügigkeit. Die Entgeltgruppe folgt aus der auszuübenden Tätigkeit und den tariflichen Tätigkeitsmerkmalen. Die Stufe richtet sich nach den tariflichen Stufenregelungen, insbesondere nach Berufserfahrung und Stufenlaufzeit, etwa nach § 16 TVöD beziehungsweise § 16 TV-L. Im TV-L regelt § 17 außerdem die allgemeinen Stufenregelungen.

Wenn zusätzliche Aufgaben höherwertig sind, stellt sich die Gegenfrage:

Handelt es sich um eine höherwertige Tätigkeit? Dann geht es um Eingruppierung, Höhergruppierung oder bei vorübergehender Übertragung um eine Zulage. Im TV-L ist die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit in § 14 TV-L geregelt; bei einer mindestens einmonatigen Ausübung entsteht für die Dauer der Tätigkeit eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung.

Der Satz „Übernehmen Sie mehr Aufgaben, sonst stufen wir Sie runter“ ist deshalb arbeitsrechtlich hoch problematisch. Eine niedrigere Stufe setzt eine tarifliche Grundlage voraus. Sie kann nicht als Sanktion eingesetzt werden, weil jemand zusätzliche Aufgaben hinterfragt oder eine Überlastung anspricht.

Tipp:

Betroffene Beschäftigte sollten schriftlich festhalten, was genau gesagt wurde: Datum, Uhrzeit, Beteiligte, Wortlaut, angekündigte Folgen und welche Aufgaben gemeint sind.

Zweitens sollte der Beschäftigte um eine schriftliche Aufgabenbeschreibung bitten:

„Bitte teilen Sie mir schriftlich mit, welche zusätzlichen Aufgaben mir ab wann übertragen werden sollen, welcher Entgeltgruppe diese Aufgaben zugeordnet sind und auf welcher tariflichen Grundlage eine Änderung meiner Stufe erfolgen soll.“

Drittens sollte der Betriebsrat prüfen, ob eine Versetzung, Eingruppierung oder Umgruppierung vorliegt. Im Betriebsverfassungsrecht gilt:

Außerdem gehört das Thema auf die Schutzebene: Wenn Beschäftigte aus Angst vor finanziellen Nachteilen immer mehr Aufgaben übernehmen, entsteht eine psychische Belastung. Dann sind Arbeitsmenge, Zeitdruck, Aufgabenverdichtung und Führungsverhalten Themen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (§ 5 Abs. 1 und Abs. 3 Nr. 6 ArbSchG). Bei der Ausgestaltung der Gefährdungsbeurteilung und der Schutzmaßnahmen bestimmt der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mit.

Im öffentlichen Dienst gilt Entsprechendes für den Personalrat:

Für Bundesdienststellen folgt die Mitbestimmung beim Gesundheitsschutz aus § 80 Abs. 1 Nr. 16 BPersVG; hinzu kommt die allgemeine Überwachungsaufgabe nach § 62 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG. In Ländern und Kommunen richtet sich die konkrete Rechtsquelle nach dem jeweiligen Landespersonalvertretungsgesetz.

Ich bin als BRV nicht freigestellt. Und habe auch eine Vollzeit-Sachbearbeiterstelle. Eigentlich habe ich in diesem Bereich keine richtige Vertretung. In den letzten Jahren habe ich viele Überstunden, die verfallen sind. Wie kann ich mich hier selbst als BRV schützen? Und wie kann ich das Problem mit der Führungskraft besprechen? Der sagt: „Mach weniger BR.“

Hier muss man ganz klar sagen: Erforderliche Betriebsratsarbeit ist kein Privatproblem des BRV. Sie ist gesetzlich geschützt. Nach § 37 Abs. 2 BetrVG sind Betriebsratsmitglieder für erforderliche Betriebsratsarbeit von der beruflichen Tätigkeit freizustellen. Und nach § 78 BetrVG dürfen sie wegen dieser Tätigkeit weder behindert noch benachteiligt werden. Die Antwort ‚Mach weniger BR‘ ist deshalb keine tragfähige Lösung. Die richtige Frage lautet: Wie organisieren wir die Sachbearbeitung, während erforderliche Betriebsratsarbeit anfällt?“

Wichtig sind die Rechtsgrundlagen: § 37 Abs. 2 BetrVG regelt die Arbeitsbefreiung für erforderliche Betriebsratsarbeit, § 37 Abs. 3 BetrVG den Ausgleich für Betriebsrats Tätigkeit außerhalb der Arbeitszeit, § 38 BetrVG die Vollerfreistellungen ab den gesetzlichen Schwellenwerten und § 78 BetrVG schützt Betriebsratsmitglieder vor Behinderung und Benachteiligung wegen ihrer Tätigkeit.

Wenn also die Führungskraft sagt: „Dann machen Sie weniger BR“, können Sie ruhig antworten:

„Die erforderliche Betriebsratsarbeit ist gesetzlich geschützt. Ich kann sie nicht nach persönlicher Arbeitsbelastung wegdrücken. Wir müssen deshalb die Sacharbeit organisieren. Bitte nennen Sie mir konkret, welche Sachaufgaben während meiner Betriebsratsarbeit liegen bleiben dürfen, welche vertreten werden und welche Priorität haben.“

Noch besser ist eine schriftliche Nachbereitung:

„Wie besprochen, bitte ich um Klärung, wie meine Sachbearbeitungsaufgaben während erforderlicher Betriebsratsarbeit abgedeckt werden. Ich bitte insbesondere um Entscheidung, welche Aufgaben in dieser Zeit ruhen, welche Aufgaben vertreten werden und welche Fristen angepasst werden.“

Parallel sollte der Betriebsrat prüfen, ob eine teilweise Freistellung erforderlich ist. Auch unterhalb der gesetzlichen Vollfreistellung nach § 38 BetrVG kann ein Betriebsratsmitglied nach § 37 Abs. 2 BetrVG im erforderlichen Umfang für Betriebsratsarbeit freigestellt werden. Das kann in der Praxis bedeuten: feste BR-Zeitfenster, feste Vertretung in der Sachbearbeitung, reduzierte Sachziele, klare Prioritäten und eine Regelung zum Umgang mit Mehrarbeit.

Ganz wichtig: Lassen Sie Überstunden nicht weiter still verfallen.

Wenn die Mehrarbeit aus der Kombination Sacharbeit und erforderlicher Betriebsratsarbeit entsteht, muss sie offen angesprochen werden. Betriebsratsarbeit außerhalb der persönlichen Arbeitszeit ist unter den Voraussetzungen des § 37 Abs. 3 BetrVG durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen. Ist der Ausgleich aus betriebsbedingten Gründen innerhalb eines Monats nicht möglich, ist die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten (§ 37 Abs. 3 BetrVG).

Von Kolleginnen werde ich sogar immer in der BR-Arbeit gestört, selbst während dieses Seminars, was kann ich dagegen tun?

Hier hilft nur: Grenzen sichtbar machen. Ein Schild an der Tür ist gut. Ein ausgeschaltetes Telefon ist gut. Eine Abwesenheitsnotiz im Chat ist gut. Ein Kalendereintrag ist gut. Aber entscheidend ist: Das Ganze braucht Rückendeckung durch das Gremium und bei Bedarf eine Klärung mit dem Arbeitgeber.

Formulieren Sie es intern deutlich:

„In dieser Zeit bin ich in erforderlicher Betriebsratsarbeit. Bitte nur bei echten Eilfällen unterbrechen. Alle anderen Anliegen nehme ich danach auf.“

Und wenn Kolleginnen oder Kollegen trotzdem hereinkommen, hilft eine freundliche, aber feste Standardantwort:

„Ich sehe, dass dein Anliegen wichtig ist. Ich bin jetzt in Betriebsratsarbeit und brauche diese Zeit ohne Unterbrechung. Bitte schick mir kurz eine Nachricht oder komm um [Uhrzeit] wieder. Dann nehme ich mir Zeit dafür.“

Sie verweigern keine Hilfe. Sie ordnen nur den Zugang.

Noch deutlicher wird es bei dem geschilderten Fall: „Ich habe gar kein Büro. Ich sitze im Flur.“

Hier lautet die Antwort: Ihr Arbeitgeber muss Ihnen für die laufende Geschäftsführung in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, Informations- und Kommunikationstechnik sowie Büropersonal zur Verfügung stellen (§ 40 Abs. 2 BetrVG). Hier sollte der Betriebsrat als Gremium handeln. Also: Beschluss fassen und vom Arbeitgeber einen geeigneten Raum verlangen. Je nach Betriebsgröße und Arbeitsanfall kann das ein festes Betriebsratsbüro sein oder zumindest ein zuverlässig buchbarer Raum für Sprechstunden, vertrauliche Gespräche, Sitzungen, Seminarteilnahme und konzentrierte Betriebsratsarbeit.

Ein möglicher Beschluss lautet:

„Der Betriebsrat beschließt, den Arbeitgeber aufzufordern, dem Betriebsrat zur ordnungsgemäßen Durchführung seiner Aufgaben nach § 40 Abs. 2 BetrVG einen geeigneten, abschließbaren und für vertrauliche Betriebsratsarbeit nutzbaren Raum zur Verfügung zu stellen. Der Raum muss ungestörte Gespräche, Aktenarbeit, Telefonate, Videokonferenzen und Seminarteilnahmen ermöglichen.“

Und dann schriftlich an den Arbeitgeber:

*„Sehr geehrte Damen und Herren,
der Betriebsrat benötigt zur ordnungsgemäßen Durchführung seiner gesetzlichen Aufgaben einen geeigneten Raum. Der derzeitige Arbeitsplatz im Flurbereich ermöglicht keine vertrauliche und konzentrierte Betriebsratsarbeit. Dies betrifft insbesondere Beschwerden von Beschäftigten, Gespräche zu personellen Einzelmaßnahmen, Beratungen zu gesundheitlichen Belastungen, Seminarteilnahmen sowie die Bearbeitung personenbezogener Unterlagen. Wir fordern Sie daher auf, dem Betriebsrat nach § 40 Abs. 2 BetrVG einen geeigneten, abschließbaren und störungsarmen Raum zur Verfügung zu stellen. Bitte schlagen Sie uns bis zum [Datum] eine konkrete Lösung vor.“*

Falls der Arbeitgeber das abblockt, ist der nächste Schritt die arbeitsgerichtliche Klärung im Beschlussverfahren. Denn der Anspruch aus § 40 Abs. 2 BetrVG ist eine klare gesetzliche Vorgabe für Ihren Arbeitgeber.

Selbst im öffentl. Dienst, sind die Beschäftigten im Umgang mit ihren Rechten eher sehr zurückhaltend (Folgen für sie sind oft nicht absehbar, schlechteres Arbeitsklima, ungünstige Beurteilung, keine oder schlechtere Aufstiegschancen...) Besonders befristet Beschäftigte machen fast "Alles" um gute Chancen für eine Festanstellung zu haben. Wie kann man da gut unterstützen?

Es gilt, die Beschäftigten zu sensibilisieren. Bewährt haben sich „Erfolgsgeschichten“ aus anderen Dienststellen, über die Sie dann im Rahmen der Personalversammlungen, aber auch in den Newslettern / Infos des Personalrats berichten. Bewährt hat sich auch (schwarzes Brett und Newsletter): Eine regelmäßige Wussten Sie / Wusstet ihr schon-Meldung.

Und:

Machen Sie aus individuellen Problemen möglichst früh kollektive Themen.

Wenn einzelne Beschäftigte sich wegen Überlastung, Unterbrechungen, ungünstiger Arbeitszeiten, fehlender Erholung oder Druck nicht offen äußern wollen, muss der Betriebsrat oder Personalrat die Themen auf eine allgemeinere Ebene heben. Also nicht: „Frau X hat sich beschwert.“ Sondern: „Im Bereich gibt es Hinweise auf steigende Belastung, zunehmende Rückstände, Pausenausfälle, Mehrarbeit und Unsicherheit. Wir verlangen eine Prüfung der Arbeitsbedingungen.“

Bieten Sie vertrauliche, niedrigschwellige Wege an.

Bereiten Sie das Thema als Gremium auf, ohne einzelne Personen unnötig sichtbar zu machen.“

Gibt es Neues zu den Vorgaben, wie und ob der AG die Zeiten erfassen muss?

Der Gesetzgeber selbst ist bislang nicht aktiv geworden. Aber: Die Rechtsprechung (EuGH und BAG) ist eindeutig. Inzwischen wird bei nicht vollständiger Erfassung der Arbeitszeit von den Trägern der Sozialversicherung gerne „Schwarzarbeit“ unterstellt. Mit entsprechenden Nachforderungen. Für die Gerichte eine legitime Vorgehensweise (z.B. Landessozialgericht Berlin-Brandenburg mit Urteil vom 11.06.2026, Az. L 14 BA 63/23).

Die Erfassung ist übrigens dem Arbeitgeber überlassen. Ob die Beschäftigten eine Excel-Liste führen, eine App bekommen oder es ein Personalmanagement-System mit Arbeitszeiterfassung gibt, ist im Moment noch egal. Der Gesetzgeber ist bislang noch nicht aktiv geworden

Leider gibt es Mitarbeiter, die sich nicht an die Erholungszeiten halten. Die denken, sie werden gekündigt, wenn sie nicht alles erledigen.

Wenn Beschäftigte aus Angst vor Kündigung oder Nachteilen Arbeitszeit verschweigen, ist das kein individuelles Fehlverhaltensthema, sondern ein Führungs-, Arbeitszeit- und Gesundheitsschutzthema. Als Betriebsrat sollten Sie klarstellen: Alle geleisteten Stunden müssen erfasst werden; niemand darf wegen wahrheitsgemäßer Arbeitszeiterfassung benachteiligt werden. Der Arbeitgeber muss Arbeit so organisieren, dass sie innerhalb der zulässigen Arbeitszeit erledigt werden kann (§§ 3, 4, 5 ArbZG; § 3 ArbSchG).

Praktisch würde ich als Betriebsrat so vorgehen:

Sie sammeln Hinweise anonymisiert. Also: In welchen Bereichen passiert das? Warum erfassen Beschäftigte nicht alles? Welche Aufgaben bleiben liegen? Welche Führungssignale gibt es? Gibt es Aussagen wie „Das muss heute noch fertig werden“ oder „Andere schaffen das auch“?

Dann fordern Sie eine klare Arbeitgeberbotschaft an alle Beschäftigten:

„Alle tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten sind vollständig zu erfassen. Wahrheitsgemäße Arbeitszeiterfassung führt zu keinen Nachteilen. Führungskräfte dürfen weder direkt noch indirekt dazu drängen, Arbeitszeit nicht zu erfassen oder Arbeit außerhalb der erfassten Arbeitszeit zu erledigen.“

Rechtlich stützen Sie sich auf Ihre Überwachungsrechte nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2 BetrVG, auf Ihre Mitbestimmung bei Arbeitszeit und Mehrarbeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 3 BetrVG sowie auf den Gesundheitsschutz nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG in Verbindung mit §§ 3, 4, 5 ArbSchG. Die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung ergibt sich aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG (BAG, Beschluss vom 13.09.2022, Az. 1 ABR 22/21).

Was kann der BR tun, wenn Mitarbeiter aus Angst vor negativen Konsequenzen auch bei vorhandener Arbeitszeiterfassung gar nicht alle Arbeitsstunden erfassen?

Als Betriebsrat sollten Sie zunächst klarstellen: Alle tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden gehören in die Arbeitszeiterfassung. Arbeitgeber müssen ein System vorhalten, mit dem Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit vollständig erfasst werden; das folgt aus der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung (BAG, Beschluss vom 13.09.2022, Az. 1 ABR 22/21) und aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG. Wenn Beschäftigte aus Angst Stunden weglassen, müssen Sie als Betriebsrat nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG die Einhaltung der Schutzvorschriften überwachen und nach § 80 Abs. 2 BetrVG Auskunft verlangen.

Praktisch heißt das:

Das Thema anonymisiert aufgreifen. Also weniger: „Frau X trägt Stunden nicht ein.“ Sondern: „Uns liegen Hinweise vor, dass Beschäftigte aus Sorge vor negativen Konsequenzen geleistete Arbeitszeit nicht vollständig erfassen.“ Dann verlangen Sie vom Arbeitgeber eine Regelung,

die ausdrücklich schützt: Vollständige Zeiterfassung ist Pflicht, wahrheitsgemäße Erfassung darf zu keinen Nachteilen führen, Führungskräfte dürfen keinen Druck ausüben, Stunden wegzulassen oder später „privat“ nachzuholen.

Zusätzlich gehört das Thema in die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Denn Angst vor Nachteilen, verdeckte Mehrarbeit, ausfallende Pausen und Arbeitsverdichtung sind Belastungsfaktoren (§ 5 Abs. 1 und Abs. 3 Nr. 6 ArbSchG). Bei der Ausgestaltung der Gefährdungsbeurteilung und bei Schutzmaßnahmen bestimmen Sie als Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mit. Beim Zeiterfassungssystem selbst haben Sie außerdem Mitbestimmungsrechte, insbesondere nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, wenn ein technisches System eingesetzt wird, sowie nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 3 BetrVG bei Lage der Arbeitszeit und Mehrarbeit.

Schreiben Sie dem Arbeitgeber doch:

„Wir haben Hinweise, dass Beschäftigte aus Angst vor negativen Konsequenzen nicht alle geleisteten Arbeitsstunden erfassen. Das gefährdet die Wirksamkeit der Arbeitszeiterfassung, die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes und den Gesundheitsschutz. Wir fordern deshalb eine verbindliche Regelung, dass alle Arbeitszeiten vollständig zu erfassen sind und Beschäftigte wegen wahrheitsgemäßer Zeiterfassung keine Nachteile erfahren.“

Bei unserer Zeiterfassung werden Autopausen abgebucht, was voraussetzt, dass eine gemacht wurde. Leider ist dies bei vielen Kollegen nicht der Fall. Was kann man dagegen tun?

Automatische Pausenabzüge sind problematisch, wenn Pausen tatsächlich ausfallen. Dann sieht die Zeiterfassung auf dem Papier korrekt aus, obwohl gegen § 4 ArbZG verstoßen wird. Noch deutlicher gilt das bei einer Kappung über 10 Stunden: Die Arbeitszeit muss vollständig sichtbar bleiben, auch wenn sie arbeitszeitrechtlich unzulässig war. Der Arbeitgeber darf Verstöße nicht durch Software unsichtbar machen.“

Als Betriebsrat haben Sie hier starke Rechte. Sie können nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2 BetrVG Auskunft und Einsicht verlangen, um die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes und des Arbeitsschutzes zu überwachen. Außerdem bestimmen Sie bei der Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG in Verbindung mit § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG mit; bei elektronischen Systemen kommt § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG hinzu.

Ihre Forderung an den Arbeitgeber könnte lauten:

„Der Betriebsrat verlangt, dass das Zeiterfassungssystem tatsächlich geleistete Arbeitszeit vollständig abbildet. Pausen dürfen nur abgezogen werden, wenn sie tatsächlich genommen wurden oder wenn Beschäftigte den automatischen Abzug einfach und ohne Nachteile korrigieren können. Arbeitszeiten über 10 Stunden dürfen nicht gekappt, sondern müssen dokumentiert, ausgewertet und als möglicher Verstoß gegen § 3 ArbZG behandelt werden.“

Muss uns der Arbeitgeber uns auch die Pausenzeiten zeigen?

Ja. Sie dürfen Arbeitszeitunterlagen einschließlich Pauseninformationen verlangen, um die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes zu überwachen (§ 80 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2 BetrVG; §§ 3, 4 ArbZG).

Das gilt besonders, wenn es Hinweise auf ausfallende, verkürzte oder nur „automatisch abgezogene“ Pausen gibt. Denn Pausen sind Teil des gesetzlichen Arbeitszeitschutzes: Bei mehr als 6 Stunden Arbeit sind mindestens 30 Minuten Pause, bei mehr als 9 Stunden mindestens 45 Minuten Pause vorgeschrieben (§ 4 ArbZG).

Wir haben eine elektronische Zeiterfassung für die gewerblichen Mitarbeiter (BV) aber nicht für die Vertrauensarbeitszeit. Es gibt eine alte BV für die Vertrauensarbeitszeit. Der AG und einige BRM warten auf die gesetzliche Regelung, wie die Zeiterfassung umgesetzt werden sollte. Die MA führen selbst eine Tabelle und der BR bekommt keine Info über die tatsächliche Arbeitszeit von den MA.

Da sollten Sie als Betriebsrat klar sagen: Warten auf die „neue gesetzliche Regelung“ hilft hier nicht weiter. Die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung gilt bereits. Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass Arbeitgeber nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG verpflichtet sind, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit zu erfassen (BAG, Beschluss vom 13.09.2022, Az. 1 ABR 22/21).

Vertrauensarbeitszeit bedeutet deshalb heute: Beschäftigte haben Freiheit bei der Lage ihrer Arbeitszeit, aber die Arbeitszeit muss trotzdem erfasst werden. Eine alte BV zur Vertrauensarbeitszeit trägt nur noch, soweit sie mit dieser Pflicht zusammenpasst. Wenn Beschäftigte eigene Tabellen führen, muss der Arbeitgeber sicherstellen, dass diese Erfassung tatsächlich funktioniert, vollständig ist und die Einhaltung von Höchstarbeitszeit, Pausen und Ruhezeiten kontrolliert werden kann (§§ 3 bis 5 ArbZG).

Für Sie als Betriebsrat ist der entscheidende Punkt: Sie haben Anspruch auf die erforderlichen Informationen, um die Einhaltung der Arbeitszeitschriften zu überwachen (§ 80 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2 BetrVG). Dazu gehören bei Vertrauensarbeitszeit mindestens Beginn, Ende, Dauer der täglichen Arbeitszeit, Pausen, Überschreitungen, Zeitguthaben und Auffälligkeiten. Beim Wie der Erfassung bestimmen Sie als Betriebsrat mit, insbesondere über § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG in Verbindung mit § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG; bei technischen Systemen zusätzlich über § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Das BAG betont ausdrücklich ein Initiativrecht des Betriebsrats bei der Ausgestaltung des Zeiterfassungssystems (BAG, Beschluss vom 13.09.2022, Az. 1 ABR 22/21).

Ihre Antwort an den Arbeitgeber könnte lauten:

„Vertrauensarbeitszeit entbindet den Arbeitgeber nicht von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung. Wir fordern daher Verhandlungen über eine Aktualisierung der bestehenden BV „Vertrauensarbeitszeit“. Zu regeln sind insbesondere Art der Erfassung,

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Pausen, Überstunden, Zugriff des Betriebsrats auf die erforderlichen Auswertungen, Datenschutz, Korrekturen und der Umgang mit Arbeitszeitverstößen.“

Zählt Reisezeit im Zug, z.B. zu einem Seminar (hin und zurück) zur Arbeitszeit?

Fällt die Reisezeit in die persönliche Arbeitszeit, ist sie regelmäßig wie Betriebsratsarbeit zu behandeln; die Teilnahme an einem erforderlichen Seminar erfolgt nach § 37 Abs. 6 BetrVG, die Arbeitsbefreiung folgt aus § 37 Abs. 2 BetrVG. Liegt die Reisezeit außerhalb der persönlichen Arbeitszeit, kommt ein Ausgleich nach § 37 Abs. 3 BetrVG in Betracht, wenn die Reise aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit erforderlich war; bei Schulungen ist außerdem die Begrenzung des § 37 Abs. 6 Satz 2 BetrVG zu beachten.

Das BAG stellt bei Betriebsratstätigkeit außerhalb der Arbeitszeit auf § 37 Abs. 3 BetrVG ab und betont, dass Freizeitausgleich die betriebsbedingt außerhalb der Arbeitszeit notwendige Betriebsratstätigkeit ausgleicht (BAG, Urteil vom 25.04.2018, Az. 7 AZR 396/17; BAG, Urteil vom 18.01.2017, Az. 7 AZR 224/15).

Für die Zugfahrt gilt daher: Findet sie während der regulären Arbeitszeit statt, zählt sie im Zusammenhang mit dem erforderlichen Seminar grundsätzlich mit. Findet sie außerhalb der regulären Arbeitszeit statt, muss man prüfen, ob ein Ausgleich nach § 37 Abs. 3 BetrVG greift. Ob im Zug aktiv gearbeitet wird, ist vor allem bei „normalen“ Dienstreisen ein wichtiger Punkt; beim erforderlichen Betriebsratsseminar läuft die Prüfung über § 37 BetrVG. Die Aussage „Zugfahrt nur bei Laptop-Arbeit“ ist für BR-Seminare deshalb zu eng.

Der Ausgangspunkt der Reise hängt vom Einzelfall ab:

Maßgeblich ist der erforderliche und angemessene Reiseweg. Bei Beschäftigten mit festem Betriebssitz wird häufig der Weg vom Betrieb beziehungsweise vom regelmäßigen Arbeitsort betrachtet. Bei Außendienst, Homeoffice oder mobiler Arbeit spricht viel dafür, die Wohnung als regelmäßigen Arbeitsausgangspunkt anzusetzen. Genau deshalb gehört eine klare Regelung in eine BV: Reisebeginn, Reiseende, Anrechnung, Ausgleich, Dokumentation, Bahn/Auto, Übernachtung und Sonderfälle wie Außendienst oder Homeoffice.

Im öffentlichen Dienst kommen zusätzlich Reisekostenrecht, Arbeitszeitrecht, Tarifrecht und Dienstvereinbarungen hinzu. Dort kann es besondere Regelungen geben, etwa nach BRKG, TVöD/TV-L, Arbeitszeitverordnung oder Dienstvereinbarung. Deshalb stimmt der Hinweis aus der Diskussion: Tarifvertrag, Dienstvereinbarung und betriebliche Regelung müssen immer mitgeprüft werden.

In der BV ist auch das Thema Reisezeit zum Seminar zu klären. Wenn das ein Außendienstler ist, der auch sonst von zu Hause arbeitet, gilt sein Reiseweg von zuhause?

Bei einem Außendienstler, der seine Arbeit üblicherweise von zu Hause aus aufnimmt und dort seinen regelmäßigen Arbeitsausgangspunkt hat, spricht viel dafür, den Reiseweg zum Seminar ab der Wohnung zu rechnen.

In der BV sollte daher ausdrücklich stehen: „Bei Beschäftigten ohne festen betrieblichen Arbeitsplatz oder mit regelmäßiger Tätigkeit aus dem Homeoffice beginnt und endet die Seminarreise an der Wohnung.“

Unser Arbeitgeber ist der Meinung, dass die Überstunden anfallen, da sie im Arbeitsvertrag drin stehen.

Wenn im Arbeitsvertrag steht, dass Überstunden geleistet werden müssen, regelt das nur die arbeitsvertragliche Pflicht des einzelnen Beschäftigten. Das ersetzt aber nicht die Mitbestimmung des Betriebsrats. Sobald Überstunden angeordnet, geduldet oder planmäßig eingeplant werden, greift § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. Danach bestimmen Sie als Betriebsrat bei der vorübergehenden Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit mit.