

**NEU**

## Vergütung von freigestellten Betriebsratsmitgliedern Die gesetzlichen Neuregelungen und ihre Konsequenzen für die Praxis

Unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung (Juni 2024) des BAGs

Wer für die BR-Arbeit freigestellt wird, wird wie in der bisherigen Tätigkeit vergütet. Entgelterhöhungen werden entsprechend eines geltenden Tarifvertrags und/oder entsprechend einer „betriebsüblichen Entwicklung“ gezahlt. Klingt alles nachvollziehbar und problemlos. Ist es aber nicht. BR-Arbeit ist in vielen Fällen eben nicht vergleichbar mit der ursprünglichen Tätigkeit. Oft sogar eher mit Tätigkeiten, die höher vergütet werden. Eine diesbezügliche Anpassung ist gesetzlich nicht vorgesehen, wird in der Praxis dennoch immer wieder praktiziert. Das führt nicht nur zu Diskussionen, sondern auch zu arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen. Der 6. Strafsenat des Bundesgerichtshofs (BGH) hat nun die Anforderungen an die rechtmäßige Vergütungshöhe von Betriebsratsmitgliedern neu justiert und dabei strenge Vorgaben aufgestellt. Das Urteil erfolgte Anfang 2023. Auch der Gesetzgeber ist tätig geworden und plant, die Bedingungen für die Vergütung von freigestellten Betriebsratsmitgliedern neu zu regeln. Zu 99% wird der vorliegende Gesetzentwurf umgesetzt bzw. wird es zum Termin des Seminars sein.

### Seminarinhalte u.a.:

- Die **aktuelle** Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zur Vergütung von freigestellten Betriebsratsmitgliedern: Was war erlaubt und was nicht?
- Die Entscheidung des BGH vom 23.01.2023 – Strafbarkeit neu definiert
- Bestimmung der „betriebsüblichen Entwicklung“ aus Sicht des BGH
- Die Einzelheiten der Gesetzesänderung
- Regelung des Verfahrens zur Festlegung vergleichbarer Arbeitnehmer durch Betriebsvereinbarung (BV)
- Bestimmung der Vergleichsgruppe nach Vorstellung des Gesetzgebers
- Neubestimmung der Vergleichsgruppe bei Änderung der Tätigkeit
- Zeitpunkt der Vergleichsgruppen-Bestimmung
- Der fiktive Beförderungsanspruch nach der neuen Rechtslage
- Bedeutung der bisherigen Rechtsprechung nach Inkrafttreten der Gesetzesänderung
- Tipps für das praktische Vorgehen

**Referent\*in:** Thomas Bödecker (Arbeitsrichter Hannover)  
Sissi Ahle (Bildungsreferentin Arbeit & Lernen Detmold GmbH)

**Termin/Ort:** **24.-25.10.2024, Paderborn – Best Western Arosa Hotel**

**Beginn:** erster Seminartag, 10:00 Uhr **Ende:** letzter Seminartag, ca. 14:00 Uhr

**Kosten:** 675,00 € zzgl. USt. (zzgl. Hotelleistungen)

### Vergütung von freigestellten Betriebsratsmitgliedern, 24.-25.10.2024

**Hiermit melde ich mich verbindlich unter Anerkennung der AGB der Arbeit und Lernen Detmold GmbH zu dem o. g. Seminar an.**

**Auszug unserer AGB: § 3 Kosten** (1) Die Kosten setzen sich zusammen aus Seminargebühren, Tagungspauschalen (ggf. Übernachtungskosten) jeweils zzgl. MwSt.

(3) Rechnungsbeträge sind innerhalb von 10 Tagen ohne jeden Abzug zu bezahlen. **§ 4 Stornierung** (2) Bis 29 Tage vor Seminarbeginn ist die Stornierung kostenfrei. Danach sind Stornogebühren auf Basis der Kosten gemäß § 3 Abs. 1 ohne MwSt. zu berechnen: Bis 22 Tage vor Seminarbeginn 50 %. Bis 15 Tage vor Seminarbeginn 75 %. Bis 8 Tage vor Seminarbeginn 90 %. Anschließend 100 %. (3) Dem Kunden steht der Nachweis frei, dass uns kein Schaden entstanden oder dass der uns entstandene Schaden niedriger ist, als die geforderten Stornogebühren. Unsere AGB: <https://www.aul-seminare.de/agb>

**Bitte ausfüllen und an die Faxnummer: 0 52 31 – 3 09 39 - 10 senden oder über [www.aul-seminare.de](http://www.aul-seminare.de) online anmelden.**

#### Privat:

Name: .....

Vorname: .....

Straße: .....

PLZ/Ort: .....

Telefon: .....

E-Mail: .....

#### Arbeitgeber:

Funktion (BR/PR/MAV/SBV):.....

Firma: .....

Straße: .....

PLZ/Ort: .....

Telefon: .....

E-Mail: .....

**Bitte ankreuzen: Übernachtung ja  / nein**

**zusätzlich Voranreise ja  / nein**