



Seminare | Training | Beratung



Newsletter für Betriebsräte

INHALT

Rückblick & Ausblick

- » So schön war's!

Frage des Monats

- » Gleiches Weihnachtsgeld für alle?

Schwerpunktthema

- » Gefahr erkannt - Gefahr gebannt

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Tarifvertragliche Regelungen über sachgrundlose Befristungen
- » II. Fristlose Kündigung eines LKW-Fahrers wegen Drogenkonsums
- » III. Teilnahme an einem Personalgespräch während der Arbeitsunfähigkeit
- » IV. Urlaubsanspruch vererbbar?

Wissenswertes

- » Umgangsregeln in der Betriebsratsarbeit

Der besondere Seminartipp

- » Neues Arbeits- und Sozialrecht 2017

Praxistipp

- » Mitarbeitermotivation
- » Betrieblicher Gesundheitsschutz

Inhouse-Service

- » Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Aktuelle Seminare

- » in Kürze
- » für besondere Zielgruppen

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » Welche Informationen muss der Betriebsrat vertraulich behandeln?

Liebe Leserin, lieber Leser,



der Präsidentschafts-Wahlkampf in den USA hat leider gezeigt, dass man auch mit schlechter Kinderstube Erfolg haben kann. In der Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber sollte das allerdings nicht die Regel sein, ansonsten sind Konflikte vorprogrammiert.

Diesen Monat geben wir Ihnen wertvolle Tipps für eine gute und zielführende Zusammenarbeit zwischen den Betriebspartnern.

Für einen gelungenen Start in das neue Jahr empfehlen wir Ihnen unsere Tagesveranstaltung "Neues Arbeits- und Sozialrecht für Betriebsräte", die inzwischen zu einer Institution geworden ist. Die neuesten gesetzlichen Entwicklungen und Entscheidungen werden hier von zwei Experten abwechslungsreich und praxisnah dargestellt.

Egal was das Jahr 2017 bringen wird - wir freuen uns auf die neuen Herausforderungen und unterstützen Sie auch im neuen Jahr mit aktuellen Themen, Urteilen und Tipps und vielen spannenden Veranstaltungen!

Bis dahin wünschen wir Ihnen und Ihren Familien eine frohe und besinnliche Weihnachtszeit und einen guten Rutsch ins neue Jahr!

Kerstin Heinz

Poko Adventskalender mit Gewinnspiel! Machen Sie mit und entdecken, was wir für Sie als Betriebsrat hinter 24 Türchen versteckt haben.

» Poko Adventskalender





Besuchen Sie uns auf facebook!

Rückblick & Ausblick

So schön war's!



So viele Teilnehmer wie nie zuvor haben unseren » **Kongress im Oktober in Hamburg** zu einem unvergesslichen Erlebnis und riesigem Erfolg werden lassen.

Über die vielen sehr positiven Rückmeldungen haben wir uns sehr gefreut, z. B. diese:

„Ich bin sprachlos, es war toll!!!“

Nun ist auch unser Video fertiggestellt, also: » **Schauen Sie selbst!**



So schön wird's:

Vom 7.-9. Juni 2017 findet der nächste Poko-Kongress für Betriebsräte in Warnemünde/Ostsee statt.

Wir sind überwältigt von der bisherigen Resonanz: Unser großes Zimmerkontingent im Kongresshotel Yachthafenresidenz Hohe Düne ist leider bereits ausgeschöpft!



Um möglichst vielen Interessenten die Teilnahme an unserem Kongress zu ermöglichen, haben wir aber bereits **Zimmerkontingente in um- und naheliegenden Hotels** gebucht. Wo Sie während des Kongresses alternativ übernachten können, finden Sie in Kürze auf » www.betriebsräte-kongress.de



Schauen Sie also bald mal rein!

Profitieren Sie jetzt noch von » **attraktiven Preisvorteilen** und sparen 200,- Euro der Kongressgebühr (zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten).

» **Hier sichern Sie sich Ihren Platz.**

Frage des Monats

Gleiches Weihnachtsgeld für alle?



Die Weihnachtszeit und somit auch die Zeit des Beschenkens ist da. Neben der Zeit im Kreis ihrer Lieben wünschen sich viele Arbeitnehmer auch eine kleine finanzielle Spritze von ihrem Arbeitgeber zum Jahresende.

Laut Statistik wird dieser Wunsch auch jedem 2. Arbeitnehmer in Deutschland erfüllt. Doch was ist, wenn der Arbeitgeber bei der Höhe des Weihnachtsgeldes zwischen seinen Arbeitnehmern differenziert? Darf er das? Damit beschäftigen wir uns diesmal in der Frage des Monats:

Erst einmal gilt: Bei Weihnachtsgeld handelt es sich grundsätzlich um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Ein gesetzlicher Anspruch des Arbeitnehmers auf Weihnachtsgeld besteht nicht. Allerdings kann sich ein Anspruch des Arbeitnehmers aus Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder betrieblicher Übung ergeben.

Wenn es um die Auszahlung von Weihnachtsgeld geht und zwischen den Arbeitnehmern differenziert wird, fragen sich viele, ob es bei so einer "Ungleichbehandlung" wirklich mit rechten Dingen zugegangen ist. Darf der Arbeitgeber überhaupt bei der Auszahlung des Weihnachtsgeldes zwischen den Mitarbeitern differenzieren?

Ja, das darf er. Zwar wird der Arbeitgeber durch den Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichtet alle Arbeitnehmer gleich zu behandeln, sofern nicht ein sachlicher Grund für die Differenzierung gegeben ist. Im Umkehrschluss bedeutet das allerdings, dass eine Ungleichbehandlung zwischen den Arbeitnehmern gerechtfertigt ist, wenn diese Ungleichbehandlung auf nachvollziehbaren, plausiblen Gründen beruht. Genau diese Differenzierungsgründe hat der Arbeitgeber in einem eventuellen Rechtsstreit nachvollziehbar darzulegen.

von **Eva-Maria Bendick**
Rechtsanwältin



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

Schwerpunktthema

Gefahr erkannt - Gefahr gebannt



von **Dr. med. M. Albrod**
Großhansdorf

Die Gefährdungsbeurteilung

"Vision Zero" nennt die Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI) ihre aktuelle Präventions-Strategie für null Unfälle und gesundes Arbeiten. Dass der Arbeits- und Gesundheitsschutz trotz großer Erfolge in den vergangenen Jahren von diesem Ziel noch weit entfernt ist, zeigen die aktuellen Statistiken.

Demnach ereignen sich in Deutschland jährlich ca. 860.000 Arbeitsunfälle und ca. 180.000 Wegeunfälle. Fast 800 Beschäftigte verlieren dabei ihr Leben. Ungefähr 17.000 Berufskrankheiten werden anerkannt.

Und es muss vermutet werden, dass die Zahl derer, die eine nicht näher definierte arbeitsbedingte Erkrankung erleiden, sogar um ein Vielfaches höher liegt.

Es besteht also definitiv Handlungsbedarf, Gefährdungen für die Gesundheit der Beschäftigten zu erkennen und zu beseitigen. Dazu verpflichtet das Arbeitsschutzgesetz den Arbeitgeber ausdrücklich. Er soll "durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind", also eine Gefährdungsbeurteilung vornehmen. Das Bundesarbeitsgericht vertrat in einer Entscheidung die Auffassung, dass "die Gefährdungsbeurteilung das zentrale Element und notwendige Voraussetzung für die betriebliche Umsetzung der Arbeitsschutzpflichten des Arbeitgebers" ist.

Obwohl die **Gefährdungsbeurteilung also inhaltlich sinnvoll, ja notwendig und seit 1996 gesetzlich vorgeschrieben ist**, sind viele, insbesondere mittlere und kleine Betriebe dieser Verpflichtung bislang nicht nachgekommen. Sie sehen keine nennenswerten Gefährdungen, schätzen den Nutzen der Gefährdungsbeurteilung gering ein, kennen die Vorschriften nicht oder haben keine fachliche Unterstützung. Möglicherweise sehen sie in der Gefährdungsbeurteilung auch eine Anklageschrift, eine Mängelliste oder ungerechtfertigte Kritik am Betrieb.

Korrekt lässt sich die Gefährdungsbeurteilung hingegen als neutrale Inventarisierung von Gefährdungen und als Ist-Soll-Abgleich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bezeichnen. Unter Berücksichtigung bereits vorhandener Schutzvorkehrungen werden Maßnahmen zur Gefahrenbeseitigung oder -reduzierung festgelegt und ihre Umsetzung dokumentiert. Nach dem Motto "Gefahr erkannt - Gefahr gebannt" ist die **Gefährdungsbeurteilung, sofern sie Bestandteil betrieblicher Arbeitsprozesse ist, ein bewährter Weg zu sicherer und gesunder Arbeit.**

Der Gesetzgeber hat im Arbeitsschutzgesetz eine Reihe von möglichen Gefährdungen ausdrücklich aufgelistet:

- die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,

- physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
- die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
- die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
- unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten.

Im Jahr 2013 wurden auch "psychische Belastungen bei der Arbeit" in den Gefährdungskatalog des Gesetzes aufgenommen. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass neben körperlichen Belastungen im modernen Erwerbsleben zunehmend die psychischen Belastungen an Bedeutung gewinnen.

Adressat der Arbeitsschutzgesetzgebung und damit verantwortlich für die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung ist der Unternehmer. Aber es müssen sich alle Akteure aktiv und kooperativ daran beteiligen, die Expertenwissen oder Erfahrung im betrieblichen Gesundheitsschutz beisteuern können. Das sind **Betriebsärzte, Sicherheitsfachkräfte, Sicherheitsbeauftragte, Betriebsräte, Vorgesetzte und ggf. auch externe Berater**, etwa aus der Berufsgenossenschaft. **Insbesondere müssen die Beschäftigten selbst beteiligt werden**, denn sie sind die Experten ihrer eigenen Arbeit und können Erkenntnisse in die Gefährdungsbeurteilung einbringen, die außenstehenden Beobachtern möglicherweise verborgen bleiben.

Das Gesetz schreibt eine Rangfolge vor, nach der Schutzmaßnahmen festgelegt werden sollen. Primär gilt es danach, Gefahren an ihrer Quelle zu beseitigen, so dass sie grundsätzlich und verlässlich keine Gesundheitsschädigung mehr verursachen können. Falls derartige Maßnahmen aus wichtigen und dokumentierten Gründen nicht zur Verfügung stehen, etwa wenn aus Fertigungsgründen auf ein gefährliches Produkt nicht verzichtet werden kann, greifen technische Schutzmaßnahmen. Das sind Barrieren, die eine Exposition von Beschäftigten sicher verhindern. Nachgeordnet und in ihrer Wirksamkeit deutlich limitiert sind organisatorische Maßnahmen, z. B. Hinweise oder Verhaltensregeln, und die persönliche Schutzausrüstung.

Das Format einer Gefährdungsbeurteilung ist nicht vorgeschrieben, jedoch gibt es in **elektronischer oder herkömmlicher Printversion zahlreiche bewährte Praxisbeispiele**. Die Prozessschritte müssen von der Informationsbeschaffung über eine Arbeitsstättenbesichtigung bis zur Maßnahmenfestlegung und Dokumentation professionell organisiert sein. Die Inhalte entsprechen zweckmäßigerweise üblichen Mindeststandards, wobei insbesondere auf die Spezifität von Schutzmaßnahmen, die konkrete Benennung verantwortlicher Akteure, definierte Zeitvorgaben und eine terminlich fixierte Wirksamkeitskontrolle zu achten ist.

Die **Gefährdungsbeurteilung** darf nicht im sprichwörtlichen Aktenschrank verstauben, sondern ist **als "lebendes" Dokument** zu betrachten, welches den Beschäftigten zugänglich ist und im betrieblichen Alltag zur Hand genommen wird, beispielsweise als Basis für Unterweisungen. Nach Ablauf einer definierten Periode, z. B. nach drei Jahren, muss die Gefährdungsbeurteilung überprüft und ggf. aktualisiert werden. Dies ist insbesondere aber dann erforderlich, wenn sich die betrieblichen Gegebenheiten hinsichtlich Sicherheit und Gesundheitsschutz verändert haben. Das können neue Räume oder Gebäude, geänderte Produkte, Anlagen, Geräte, Abläufe, Arbeitszeiten und vieles mehr sein. Hier gilt es immer, veränderte oder auch neue Gefährdungen zu erkennen und die Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes daran anzupassen.

Betriebe sind gut beraten, Gefährdungsbeurteilungen zu initiieren, denn sie schützen die Beschäftigten und zugleich den Betrieb. Bedingung ist dabei nicht formale Perfektion, sondern inhaltliche Vollständigkeit und verantwortliche Handhabung. Die Gefährdungsbeurteilung leistet dann einen essentiellen Beitrag zur "Vision Zero".

Seminartipp:

» [Arbeits- und Gesundheitsschutz II: Gefährdungsbeurteilung
Arbeitsbedingungen analysieren, Gefährdungen frühzeitig erkennen](#)

31.01.2017 - 03.02.2017 Heidelberg/Leimen

28.02.2017 - 03.03.2017 Hamburg

28.03.2017 - 31.03.2017 Köln

09.05.2017 - 12.05.2017 Berlin

27.06.2017 - 30.06.2017 Ulm

» [mehr Termine ...](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Aktuelle Entscheidungen

I. Tarifvertragliche Regelungen über sachgrundlose Befristungen

Seminartipp:

Eine tarifliche Regelung, die die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen bis zu einer Gesamtdauer von fünf Jahren bei fünfmaliger Verlängerungsmöglichkeit zulässt, ist wirksam.

BAG, Urteil vom 26. Oktober 2016 - 7 AZR 140/15

» **Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht - Aktuell**

Neue Rechtsprechung und Tendenzen

31.01.2017 - 03.02.2017 Hamburg

07.03.2017 - 10.03.2017 Dresden

28.03.2017 - 31.03.2017 München

25.04.2017 - 28.04.2017 Berlin

09.05.2017 - 12.05.2017 Konstanz/Bodensee

» **mehr Termine ...**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Der Fall:

Der Kläger war bei der Beklagten - einem Unternehmen der Energiewirtschaft - aufgrund eines befristeten, einmal verlängerten Arbeitsvertrags vom 15. Januar 2012 bis zum 31. März 2014 als kaufmännischer Mitarbeiter beschäftigt. Nach Ziffer 2.3.1. des auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Manteltarifvertrags ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grunds bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer ist die höchstens fünfmalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrags zulässig. Der Kläger hält die tarifliche Bestimmung für unwirksam und griff daher die darauf gestützte Befristung seines Arbeitsvertrags zum 31. März 2014 an.

Die Lösung:

Die Klage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg.

- Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 1 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer darf ein befristeter Vertrag nach § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 2 TzBfG höchstens dreimal verlängert werden.
- Nach § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG können durch Tarifvertrag die Anzahl der Verlängerungen und die Höchstdauer der Befristung abweichend von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG festgelegt werden. Diese Befugnis der Tarifvertragsparteien gilt aus verfassungs- und unionsrechtlichen Gründen allerdings nicht schrankenlos. Der durch § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG eröffnete Gestaltungsrahmen der Tarifvertragsparteien ermöglicht nur Regelungen, durch die die in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG genannten Werte für die Höchstdauer eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags und die Anzahl der möglichen Vertragsverlängerungen nicht um mehr als das Dreifache überschritten werden.

Hinweis für die Praxis:

Der Gesetzgeber erlaubt Befristungsmöglichkeiten über das Gesetz hinaus, sofern diese in auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträgen geregelt sind.

Bislang (vgl. BAG, Urteile vom 18. März 2015 - 7 AZR 272/13 und 15. August 2012 - 7 AZR 184/11) hat das BAG zwar immer wieder betont, die Befugnis der Tarifvertragsparteien sei nicht schrankenlos, ohne die Schranken aber konkret zu benennen. Nun steht (wohl) fest, dass maximal eine Befristungszeit von 6 Jahren bei maximal 9 Verlängerungen wirksam durch Tarifvertrag geregelt werden kann. Darauf wird sich die Praxis einzustellen haben.

Übrigens: Arbeitsrechtsregelungen im kirchlichen Bereich, soweit sie auf dem "Dritten Weg" zustande gekommen sind, sind keine Tarifverträge. § 14 Absatz 2 Satz 3 TzBfG findet in diesen Fällen also keine Anwendung (vgl. BAG, Urteil vom 25. März 2009 - 7 AZR 710/07).

II. Fristlose Kündigung eines LKW-Fahrers wegen Drogenkonsums außerhalb der Arbeitszeit

Ein Berufskraftfahrer darf seine Fahrtüchtigkeit nicht durch die Einnahme von Substanzen wie Amphetamin oder Methamphetamin ("Crystal Meth") gefährden. Ein Verstoß gegen diese Verpflichtung kann die außerordentliche Kündigung seines Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Dabei macht es keinen Unterschied, ob die Droge vor oder während

Seminartipp:

» **Arbeitsrecht III - Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

17.01.2017 - 20.01.2017 Münster

24.01.2017 - 27.01.2017 Berlin

07.02.2017 - 10.02.2017 Frankfurt/Main

21.02.2017 - 24.02.2017 München

07.03.2017 - 10.03.2017 Köln

» **mehr Termine ...**

der Arbeitszeit konsumiert wurde.

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminarartikel anklicken!

BAG, Urteil vom 20. Oktober 2016 - 6 AZR 471/15

Der Fall:

Der als LKW-Fahrer seit November 2013 beschäftigte Kläger nahm am Samstag, dem 11. Oktober 2014, im privaten Umfeld Amphetamin und Methamphetamin ein. Ab dem darauffolgenden Montag erbrachte er wieder seine Arbeitsleistung. Anlässlich einer polizeilichen Kontrolle am 14. Oktober 2014 wurde der Drogenkonsum festgestellt. Dies veranlasste den Arbeitgeber zu einer fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Der Kläger meint, die Kündigung sei rechtsunwirksam. Es hätten keine Anhaltspunkte für eine tatsächliche Fahruntüchtigkeit am 14.10.2014 bestanden.

Die Lösung:

ArbG und LAG haben die außerordentliche Kündigung für unwirksam gehalten. Das BAG hat die Kündigungsschutzklage abgewiesen. Die Kündigung ist als außerordentliche und fristlose Kündigung wirksam.

- Ein an sich geeigneter Kündigungsgrund besteht.
- Auch die zu Gunsten des Klägers vorzunehmende Interessenabwägung musste zu seinem Nachteil ausfallen. Wer als Berufskraftfahrer Drogen nimmt, gefährdet sich und den allgemeinen Straßenverkehr erheblich. Ob die Fahrtüchtigkeit des Klägers bei den ab dem 13. Oktober (Montag) durchgeführten Fahrten konkret beeinträchtigt war und deshalb eine erhöhte Gefahr im Straßenverkehr bestand, ist unerheblich.

Hinweis für die Praxis:

Eine auf den ersten Blick überraschende Entscheidung. Die genauen Entscheidungsgründe liegen noch nicht vor.

Aber: Dass die Einnahme illegaler Drogen auch in der Freizeit verboten ist und zu erheblichen Gefährdungen führen kann, wenn gleichwohl am allgemeinen Straßenverkehr teilgenommen wird, dürfte eine gesicherte wissenschaftliche Erkenntnis sein. Zudem können Ausfallerscheinungen auch noch längere Zeit nach der Einnahme feststellbar sein. Dem Kläger als Berufskraftfahrer musste klar sein, dass die Beklagte Fahren unter Drogeneinfluss nicht dulden konnte. Zudem bestand das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Kündigung noch nicht einmal ein Jahr. Der Kläger ist jung und hat gute Aussichten, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eine neue Anstellung zu finden. Berufskraftfahrer sind "gesucht". Demgemäß musste die Interessenabwägung nach Auffassung des BAG zu seinen Lasten gehen.

Ob der Fall genauso entschieden worden wäre, wenn der Kläger drogensüchtig gewesen wäre (unter Umständen nur krankheits- bzw. personenbedingte Kündigung) oder wenn das Arbeitsverhältnis über einen sehr langen Zeitraum beanstandungsfrei bestanden hätte, darf jedenfalls bezweifelt werden.

III. Teilnahme an einem Personalgespräch während der Arbeitsunfähigkeit

Ein durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhandelter Arbeitnehmer ist regelmäßig nicht verpflichtet, auf Anweisung des Arbeitgebers im Betrieb zu erscheinen, um dort an einem Gespräch zur Klärung der weiteren Beschäftigungsmöglichkeit teilzunehmen.

BAG, Urteil vom 2. November 2016 - 10 AZR 596/15

Der Fall:

Der Kläger war bei der Beklagten zunächst als Krankenpfleger und zuletzt - nach einer längeren unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit - als medizinischer Dokumentationsassistent eingesetzt. Von Ende November 2013 bis Mitte Februar 2014 war der Kläger erneut arbeitsunfähig krank. Die Beklagte lud ihn mit Schreiben vom 18. Dezember 2013 "zur Klärung der weiteren Beschäftigungsmöglichkeit" zu einem Personalgespräch am 6. Januar 2014 ein. Der Kläger sagte unter Hinweis auf seine ärztlich attestierte Arbeitsunfähigkeit ab. Die Beklagte übersandte ihm

Seminartipp:

» Die krankheitsbedingte Kündigung Voraussetzungen und Streitfragen der Kündigung wegen Krankheit

15.03.2017 - 17.03.2017 Berlin
30.05.2017 - 01.06.2017 Dortmund
24.10.2017 - 26.10.2017 Heidelberg/Leimen

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminarartikel anklicken!

eine neuerliche Einladung für den 11. Februar 2014, die mit dem Hinweis verbunden war, der Kläger habe gesundheitliche Hinderungsgründe durch Vorlage eines speziellen ärztlichen Attests nachzuweisen. Auch an diesem Termin nahm der Kläger unter Hinweis auf seine Arbeitsunfähigkeit nicht teil. Daraufhin mahnte ihn die Beklagte mit Schreiben vom 18. Februar 2014 ab. Dagegen klagte der Kläger.

Die Lösung:

Die Klage hatte in allen Instanzen Erfolg. Die Abmahnung ist unzulässig und somit auf Antrag des Klägers aus der Personalakte zu entfernen.

Die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers umfasst zwar auch die Pflicht zur Teilnahme an einem vom Arbeitgeber während der Arbeitszeit im Betrieb angewiesenen Gespräch, dessen Gegenstand Inhalt, Ort und Zeit der zu erbringenden Arbeitsleistung ist, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht anderweitig festgelegt sind (§ 106 Satz 1 GewO). Da der erkrankte Arbeitnehmer während der Arbeitsunfähigkeit seiner Arbeitspflicht aber nicht nachkommen muss, ist er grundsätzlich nicht verpflichtet, im Betrieb zu erscheinen oder sonstige, mit seiner Hauptleistung unmittelbar zusammenhängende Nebenpflichten zu erfüllen.

Während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit ist es dem Arbeitgeber zwar nicht immer untersagt, mit dem erkrankten Arbeitnehmer in einem zeitlich angemessenen Umfang in Kontakt zu treten, um mit ihm im Rahmen der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen die Möglichkeiten der weiteren Beschäftigung nach dem Ende der Arbeitsunfähigkeit zu erörtern. Voraussetzung ist aber, dass der Arbeitgeber hierfür ein berechtigtes Interesse aufzeigt. Der arbeitsunfähige Arbeitnehmer ist jedoch in der Regel nicht verpflichtet, hierzu auf Anweisung des Arbeitgebers im Betrieb zu erscheinen, es sei denn, dies ist ausnahmsweise aus betrieblichen Gründen unverzichtbar und der Arbeitnehmer ist dazu gesundheitlich in der Lage. Nachdem die für die Unverzichtbarkeit des Erscheinens im Betrieb darlegungs- und beweispflichtige Beklagte solche Gründe nicht aufgezeigt hat, musste der Kläger der Anordnung der Beklagten, im Betrieb zu einem Personalgespräch zu erscheinen, nicht nachkommen.

Hinweis für die Praxis:

Wer arbeitsunfähig krank ist, ist nicht verpflichtet, "Arbeitsleistungen" zu erbringen. Denn den Begriff der Teilarbeitsunfähigkeit kennt das deutsche Arbeitsrecht nicht. Der Arbeitnehmer ist auch nicht verpflichtet, im Betrieb zu erscheinen und an einem Personalgespräch teilzunehmen. Etwas anderes kann allenfalls gelten, wenn das Erscheinen im Betrieb unbedingt erforderlich und dem erkrankten Arbeitnehmer auch aus gesundheitlichen Gründen möglich ist.

Somit war das Verhalten des Klägers nicht zu beanstanden mit der Folge, dass die Abmahnung zu Unrecht erteilt worden ist.

- Ob der Kläger verpflichtet gewesen wäre, ein Personalgespräch bei sich zu Hause zu führen und ob er gegebenenfalls berechtigt gewesen wäre, zu diesem Gespräch einen Rechtsbeistand hinzuzuziehen, war nicht Gegenstand des Rechtsstreits.
- Führt der Arbeitgeber mit erkrankten Mitarbeitern mit einer gewissen Systematik "Kranken- bzw. Krankenrückkehrgespräche", ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 87 Absatz 1 Nr. 1 BetrVG zu beachten (vgl. BAG, Beschluss vom 8.11.1994 - 1 ABR 22/94 und LAG München, Beschluss vom 13.2.2014 - 3 TaBV 84/13). Existiert insoweit weder eine Betriebsvereinbarung noch eine – mündliche - Regelungsabrede, darf der Arbeitnehmer aus diesem Grunde die Teilnahme an dem Personalgespräch verweigern.

IV. Urlaubsanspruch vererbbar?

Besteht ein Anspruch der Erben auf Urlaubsabgeltung bei Tod des Arbeitnehmers im laufenden Arbeitsverhältnis?

BAG, Beschlüsse vom 18. Oktober 2016 - 9 AZR 196/16 (A) und 9 AZR 45/16 (A)

Seminartipp:

» [Europäische Gesetzgebung und Europäisches Parlament](#)
[Einfluss auf deutsche Betriebe und Auswirkungen auf die tägliche BR-Arbeit](#)

03.04.2017 - 07.04.2017 Offenburg bei Straßburg
23.10.2017 - 27.10.2017 Offenburg bei Straßburg

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!

Der Fall:

Die Klägerin ist Alleinerbin ihres Anfang 2013 verstorbenen Ehemanns, der bis zu seinem Tode bei dem Beklagten beschäftigt war. Sie verlangt vom Beklagten, den ihrem Ehemann vor seinem Tod zustehenden

Erholungsurlaub in Geld abzugelten.

BAG, Beschlüsse vom 18. Oktober 2016 - 9 AZR 196/16 (A) und 9 AZR 45/16 (A)

Die Lösung:

ArbG und LAG haben der Klage stattgegeben. Das BAG hat die Verfahren dem EuGH mit folgenden Fragen vorgelegt:

- Räumt Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG vom 4. November 2003 oder Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC) dem Erben eines während des Arbeitsverhältnisses verstorbenen Arbeitnehmers einen Anspruch auf einen finanziellen Ausgleich für den dem Arbeitnehmer vor seinem Tod zustehenden Mindestjahresurlaub ein, was nach deutschem Recht (§ 7 Abs. 4 BUrlG in Verbindung mit § 1922 Abs. 1 BGB) ausgeschlossen ist?
- Falls die Frage zu 1. bejaht wird: Gilt dies auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis zwischen zwei Privatpersonen bestand?

Zur Begründung führt das BAG aus:

Nach der Rechtsprechung des BAG können weder Urlaubs- noch Urlaubsabgeltungsansprüche auf den Erben eines Arbeitnehmers übergehen, wenn dieser während des Arbeitsverhältnisses stirbt. Der EuGH hat zwar mit Urteil vom 12. Juni 2014 (- C-118/13 - [Bollacke]) angenommen, dass Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG dahin auszulegen ist, dass er einzelstaatlichen Rechtsvorschriften entgegensteht, wonach der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub ohne finanziellen Ausgleich untergeht, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers endet. Er hat jedoch nicht die Frage entschieden, ob der Anspruch auf finanziellen Ausgleich auch dann Teil der Erbmasse wird, wenn das nationale Erbrecht dies ausschließt. Darüber hinaus ist nicht geklärt, ob Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG oder Art. 31 Abs. 2 GRC auch in den Fällen eine erbrechtliche Wirkung zukommt, in denen das Arbeitsverhältnis zwischen Privatpersonen bestand. Ferner besteht auch noch Klärungsbedarf bezüglich des Untergangs des vom Unionsrecht garantierten Mindestjahresurlaubs. In der Rechtsprechung des EuGH ist anerkannt, dass der Anspruch auf Erholungsurlaub untergehen kann, wenn der Urlaub für den Arbeitnehmer keine positive Wirkung als Erholungszeit mehr hat. Letzteres ist nach dem Tod des Arbeitnehmers aber der Fall, weil in der Person des verstorbenen Arbeitnehmers der Erholungszweck nicht mehr verwirklicht werden kann.

Hinweis für die Praxis:

Das BAG differenziert in bisheriger ständiger Rechtsprechung wie folgt:

- Stirbt der Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses und sei es auch nur eine Minute danach, so ist bereits vor dem Tod ein Urlaubsabgeltungsanspruch entstanden, der auch vererbt werden kann.
- Endet das Arbeitsverhältnis durch Tod des Arbeitnehmers, entsteht kein Abgeltungsanspruch, der vererbt werden könnte.

Ob daran zukünftig gegebenenfalls noch eingeschränkt festgehalten werden kann, wird nun irgendwann der EuGH entscheiden.

Wissenswertes

Von der guten Kinderstube und Umgangsregeln in der Betriebsratsarbeit



Auch in der Begegnung des Betriebsrats mit dem Arbeitgeber gibt es sie: Die Umgangsregeln, die vieles erleichtern. Es geht hier nicht um Anbiederei, sondern um Höflichkeit, Ihren optischen Auftritt oder Ihre diplomatischen Fähigkeiten, die Ihnen in Ihren Verhandlungen mit der Geschäftsleitung durchaus helfen können. Kleiner Tipp am Rande: Nehmen Sie Abstand von möglichen politischen Vorbildern, z. B. zukünftigen amerikanischen Präsidenten. Poltern und draufhauen schadet nur!

Überall im Arbeitsalltag können Sie lauern, die kleinen Stifallen und unausgesprochenen Regeln des sozialen Zusammenlebens. In Fettnäpfchen zu tappen, kann peinlich werden und Ihnen als Betriebsrat womöglich sogar schaden. **Was kann also hilfreich für Ihre Verhandlungen sein?**

Höflichkeit ist das A und O. Auch wenn Sie mal gestresst sind, sollten Sie nicht ausfallend werden. Keine Frage, das ist oftmals eine richtige Herausforderung. Bleiben Sie stattdessen ruhig, lassen Sie Ihren Gesprächspartner ausreden und hören Sie sich seinen Standpunkt an – auch bei Provokationen und Angriffen.

Machen Sie sich Ihre Persönlichkeit und Ausstrahlung zunutze und setzen Sie diese bewusst ein. Dabei ist es wichtig, die richtige Balance zwischen Freundlichkeit und Sachlichkeit zu finden. Ihre Stimme ist fest und klar – unterstützt durch Ihre Körpersprache.

Kommunizieren Sie auf Augenhöhe mit der Geschäftsleitung. Sie treten selbstbewusst auf und verstehen es, sich klar und verständlich auszudrücken und Ihre Interessen zu vertreten. Durch Ironie und Aggression lassen Sie sich nicht aus der Ruhe bringen, sondern begegnen diesen mit Schlagfertigkeit und Spontaneität.

Sie sind stilsicher. Sowohl was den Dresscode angeht als auch im Smalltalk mit der Führungsetage. Sie wahren Distanzzonen während des Gesprächs. Von Schulterklopfen und Berührungen sollten Sie Abstand nehmen. Haben Sie es gern, wenn Ihnen jemand, den Sie nicht gut kennen, zu nah kommt?

Nehmen Sie während Ihrer Gespräche Anrufe nur in dringenden Fällen an. Wer bei seinen Treffen ständig ans Telefon geht, zeigt damit, dass alles andere wichtiger ist, als die aktuelle Besprechung. Das ständig klingelnde Mobiltelefon sorgt für erhebliche Unruhe und verhindert die weitere Kommunikation. Extrem unhöflich ist es auch, das Smartphone demonstrativ auf dem Tisch zu platzieren.

Führt Ihr Gesprächspartner einen akademischen Titel, so sprechen Sie ihn damit an. Bei uns in Deutschland, werden nur Träger eines Doktor- oder Professorentitels mit diesem angesprochen. Wenn Ihr Gesprächspartner Ihnen anbietet, den Titel wegzulassen, spricht nichts dagegen. Von sich aus sollten Sie das aber nicht tun.

Achten Sie auf Pünktlichkeit und lassen Sie Ihre Gesprächspartner nicht warten. Durch ein abgehetztes Stürmen des Raumes - und vielleicht vor lauter Eile Vergessen Ihrer Unterlagen - wirken Sie planlos, unvorbereitet und unprofessionell. Sind Sie bereits fünf Minuten vorher da, sehen Sie dem Gespräch gelassen und gut vorbereitet entgegen.

Duzen Sie nicht zu vorschnell. Das "Du" wird immer vom Ranghöheren bzw. Älteren angeboten. Der Chef bietet Ihnen auf einer Betriebsfeier unter Alkoholeinfluss das Du an? Wenn er sich auch am nächsten Tag noch daran erinnert, spricht nichts dagegen, wenn Sie dabei bleiben.

Vermeiden Sie Bloßstellungen. Kritik gehört immer in ein Gespräch unter vier Augen und sollte nicht in ein Bloßstellen vor versammelter Mannschaft ausarten. Niemand wird gerne öffentlich auf seine Fehler und Schwächen hingewiesen. In Ihrem Kritikgespräch werden Sie konkret und nennen Beispiele. So lassen Sie Ihr Gegenüber nicht im Trüben fischen.

Das alles sind nur Beispiele. Die Aufzählung ließe sich beliebig erweitern. Sie denken jetzt, das ist alles leichter gesagt als getan?

Es geht bei Ihrer Kommunikation und Ihrem Auftritt nicht darum, Benimmregeln sklavisch zu befolgen und sich letztendlich zu verbiegen. Wenn sie bestimmte Umgangsformen beherzigen und authentisch bleiben, fällt es leichter, die Geschäftsleitung zu überzeugen und somit Ihre Interessen durchzusetzen. Ohne jemandem auf die Füße zu treten.

Halten Sie es also mit Knigge: "Handle selbständig! Verleugne nicht Deine Grundsätze, Deinen Stand, Deine Geburt, Deine Erziehung; so werden Hohe und Niedere Dir ihre Achtung nicht versagen können".

Seminartipp:

» [BR-Knigge - souverän mit der Geschäftsleitung kommunizieren](#)
[Mit Stil und gekonnter Gesprächsführung punkten](#)

20.06.2017 - 23.06.2017 Traben-Trarbach/Mosel

26.09.2017 - 29.09.2017 Zinnowitz/Usedom

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Der besondere Seminartipp

Neues Arbeits- und Sozialrecht 2017



Rechtliche Neuerungen durch Gesetzesänderungen und Entscheidungen der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit können immer relevant sein für Ihre Tätigkeit als Betriebsrat.

» **Neues Arbeits- und Sozialrecht 2017**

17.01.2017 Hamburg
24.01.2017 Köln
31.01.2017 Berlin
08.02.2017 Stuttgart
15.02.2017 Düsseldorf
» [mehr Termine ...](#)

Unsere Tagesveranstaltung ist daher zur unverzichtbaren Institution geworden, wenn Sie sich einen schnellen Überblick über die wichtigsten Neuerungen im Arbeits- und Sozialrecht verschaffen möchten.

Die oft komplizierten Zusammenhänge zwischen Arbeits- und Sozialrecht werden durch unsere beiden **Experten verständlich, abwechslungsreich und praxisnah** dargestellt.

Die Inhalte konzentrieren sich dabei auf die jüngsten gesetzlichen Neuerungen, aktuelle Rechtsprechung und Änderungen sowie Tendenzen im Arbeits- und Sozialrecht.

» [Weitere Details zum Seminar ...](#)

Praxistipp

Gibt es einen Zusammenhang zwischen Arbeitsplatz und Mitarbeitermotivation?



Welchen Einfluss die Zufriedenheit der Mitarbeiter auf ihre Motivation und ihr Engagement am Arbeitsplatz haben, wissen mittlerweile alle. Tagtäglich geht es durch die Presse. Der **Global Report: Mitarbeiterengagement und Arbeitsplätze in aller Welt** von Steelcase und Ipsos kam zum erschreckenden Ergebnis, dass in Deutschland nur 12 % aller Mitarbeiter hoch motiviert seien, weltweit lediglich 13 %.

Die Forscher haben dazu 12.480 Büromitarbeiter aus 17 Ländern zu den Zusammenhängen zwischen dem Engagement der Mitarbeiter und ihrer Arbeitsumgebung befragt. **Übrigens die erste Studie, die diesen Zusammenhang untersucht.**

Darin zeigte sich, dass Beschäftigte, die mit ihrer Arbeitsumgebung sehr zufrieden sind, sich sehr engagiert zeigen. Mit ihrem Arbeitsplatz unzufriedene Mitarbeiter erwiesen sich als am wenigsten motiviert. Da nur zufriedene Mitarbeiter der Rückhalt für ein erfolgreiches Unternehmen sein können, sei es eine extrem wichtige Aufgabe, das Engagement am Arbeitsplatz zu steigern. Laut Studie zeigten die Beschäftigten, die frei wählen können, wie und wo sie arbeiten, das größte Engagement. Wichtig dabei seien z. B. Rückzugsmöglichkeiten für konzentriertes Arbeiten bzw. Bereiche für informelle Treffen und soziale Kontakte.

Diese Freiheit der freien Arbeitsplatzwahl habe in Deutschland leider nur weniger als die Hälfte der Mitarbeiter.

Im Einzelnen brachte die Studie folgende Erkenntnisse:

1. Mitarbeiterengagement stehe in unmittelbarem Zusammenhang mit der Zufriedenheit am Arbeitsplatz.
2. Mitarbeiter mit Arbeitsumgebungen, die selbstbestimmtes Arbeiten begünstigen, seien engagierter. Bei Bedarf und je nach Arbeitsanfall stünden ihnen unterschiedliche Arbeitsplätze und Rückzugsmöglichkeiten zur Verfügung. Auch die Zusammenarbeit in Teams mit lebhaftem Austausch werde dadurch gefördert. Sowohl seitens des Unternehmens als auch durch das Raumangebot werde idealerweise diese Freiheit am Arbeitsplatz unterstützt.
3. An deutschen Arbeitsplätzen überwiegen fest installierte PCs und Telefone - trotz der mittlerweile weltweit großen Verbreitung mobiler Geräte im privaten Bereich. Das hindere Arbeitnehmer leider häufig, das Potenzial unterschiedlicher Arbeitsräume auszuschöpfen.
4. In Deutschland sei in der Regel das traditionelle Büroumfeld aufzufinden. Obwohl in der Öffentlichkeit suggeriert werde, dass sich der Arbeitsplatz in den letzten Jahren extrem verändert habe - hin zu

offenen und teamorientierten Arbeitsumgebungen, stelle sich die Realität jedoch anders dar: Nur 19 % der deutschen Büros seien offen gestaltet, in Großbritannien hingegen seien es fast die Hälfte aller Büros.

5. Der kulturelle Kontext beeinflusse das Engagement. Die Herkunftsländer und die dortige Kultur der Befragten nähmen Einfluss auf die Zufriedenheit der Mitarbeiter am Arbeitsplatz. Die engagiertesten Mitarbeiter kämen häufig aus aufstrebenden Schwellenländern, wie z. B. Indien, und nicht aus den etablierten europäischen Industrienationen.
6. Bewegung fördere Denkprozesse. Idealerweise solle zwischen verschiedenen Umgebungen gewechselt werden können. Hierbei sei nicht nur ein Ortswechsel ausschlaggebend, sondern auch der Wechsel zwischen Sitzen oder Stehen bzw. möglicherweise Gehen. Die Konzentrationsfähigkeit werde dadurch erheblich gesteigert.

Abschließend ließe sich zusammenfassen, dass die Arbeitsumgebung nicht nur die Produktivität, sondern auch die Verhaltensweisen der Menschen beeinflusse. Soll folglich das Mitarbeiterengagement gesteigert werden, müsse verstärkt Augenmerk auf den Arbeitsplatz gelegt werden.

Und genau da kommen Sie als Betriebsrat ins Spiel, bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen und der Arbeitsumgebung mitzuwirken. Nach § 90 Abs. 1 BetrVG muss der Arbeitgeber Sie bereits in der Planungsphase über künftige Änderungen unterrichten. Mit Ihnen zusammen muss er die geplanten Maßnahmen und die Auswirkungen auf die Mitarbeiter beraten. Und natürlich kann der Betriebsrat eigeninitiativ Planungen für künftige Arbeitsplatz-Änderungen bzw. -Erweiterungen vorschlagen, sie allerdings nicht erzwingen.

Nutzen Sie Ihre Mitbestimmungsrechte hinsichtlich innovativer Arbeitsplätze - für zufriedenere Kollegen und damit zum Wohl des Unternehmens.

[Details zur Studie](#)

[Steelcase Global Report: Mitarbeiterengagement und Arbeitsplätze in aller Welt](#)

Einführung in den betrieblichen Gesundheitsschutz



Manfred Albrod

Auflage: 3. Auflage, Juli 2016
Verlag: Rieder Verlag
ISBN: 978-3-945260-04-3
Preis: 22.00 €

Der betriebliche Gesundheitsschutz wird immer facettenreicher, zumal der Gesetzgeber mit dem Gesetz zur Neuorganisation der bundesunmittelbaren Unfallkassen eine Integration der psychischen Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes vorschreibt und den Arbeitgeber hier vermehrt zur Vorsorge verpflichtet. Hier liefert das Buch wertvolle Hilfestellung zur betrieblichen Prävention psychischer Belastungen.

» [Der direkte Link zum Buch.](#)

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

Inhouse-Service

Vereinbarkeit von Familie und Beruf - der Betriebsrat in der Verantwortung



von **Silke Martini**
Rechtsanwältin und Dipl.-Sozialwirtin

"Erwerbsarbeit ist nur das halbe Leben!" Diese doch relativ alte Erkenntnis wird leider noch recht zögerlich in betriebspolitische Maßnahmen einbezogen und unter dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf zusammengefasst. Die dabei auftretenden Schwierigkeiten sind allerdings keineswegs neu - sie wurden nur lange als "**naturgegeben**" angesehen und **einseitig den Frauen zugeordnet**.

Aber es tut sich was. Die veränderten Erwartungshaltungen bezüglich der Aufgabenverteilung innerhalb privater Partnerschaften und die Tatsache, dass die Ehe als "Versorgungsinstitut" ausgedient hat, führten in den letzten Jahren zu einem notwendigen gesellschaftspolitischen Diskurs über das sogenannte "Vereinbarkeitsproblem".

Frauen und Männer müssen in Zukunft - auch unter demographischen Aspekten - Bedingungen vorfinden, die es ihnen ermöglichen, Familienarbeit und Erwerbsarbeit so mit einander zu verzahnen, dass eine eigenständige **Existenzsicherung bis ins Alter für beide** sichergestellt ist.

Wenn es um die Ausgestaltung der **betrieblichen Strukturen** dafür geht, kommt **dem Betriebsrat** dabei eine hohe Verantwortung zu. Die Möglichkeiten dazu reichen von der Personalplanung und Personalentwicklung über Stellenausschreibungen bis hin zu Auswahlrichtlinien und Beurteilungsgrundsätzen.

1. Allgemeine Aufgabe des Betriebsrats und Informationsrechte

Der Betriebsrat hat zunächst gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 2, 2 a und 2 b BetrVG die allgemeine Aufgabe, die **tatsächliche Gleichstellung** von Frauen und Männern und die **Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit** zu fördern und entsprechende Maßnahmen beim Arbeitgeber zu beantragen. Dafür kann er den Arbeitgeber in moralischen Zugzwang bringen, wenn er seine **Informationsrechte** nach § 43 Abs. 2 BetrVG richtig ausschöpft und z. B. auf der **Betriebsversammlung** einmal im Jahr mit gezielten Fragen den Bericht über den Stand der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern abfordert, um daraus konkrete Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie abzuleiten.

2. Personalplanung: Unterrichts-, Beratungs- und Vorschlagsrecht nutzen!

Ein guter Ansatz zur Schaffung familienfreundlicher Betriebsstrukturen ergibt sich auch im Zusammenhang mit der Personalplanung eines Betriebs.

Der Arbeitgeber hat gemäß § 92 Abs. 1 BetrVG den Betriebsrat "über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen und Maßnahmen der Berufsbildung anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten". **Sinnvolle Fragen** wären z. B.: Wie viele Beschäftigte befinden sich in Eltern- oder Pflegezeit differenziert nach Frauen und Männern? Wie lange sind die Unterbrechungszeiträume geplant? Wer will danach Teilzeit arbeiten. Werden die Arbeitsplätze in der Zwischenzeit anderweitig besetzt und von wem ... etc.

Gemäß § 92 Abs. 1 und Abs. 3 BetrVG kann der Betriebsrat dem Arbeitgeber **aktive Vorschläge** für eine verbesserte Personalplanung im Sinne des § 80 Abs. 1 Nr. 2 a u. 2 b BetrVG machen. Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat dann über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu beraten. Da hierin regelmäßig auch ein Ansatz zur Beschäftigungssicherung gemäß § 92 a BetrVG insbesondere für Eltern zu sehen ist, ergibt sich ein Beratungsrecht auch über § 92 a Abs. 2 BetrVG. Der Betriebsrat kann danach dem Arbeitgeber Vorschläge zur **Sicherung und Förderung der Beschäftigung** machen. Diese können unter dem Aspekt geschlechtergerechter, familienfreundlicher Ausgestaltung z. B. folgende Maßnahmen beinhalten:

- eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit,
- die Förderung von Teilzeitarbeit - auch in Führungspositionen
- neue Formen der Arbeitsorganisation z. B. "Homeoffice"
- Änderung der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe sowie der
- Qualifizierung der Beschäftigten oder die
- Schaffung von Betreuungsmöglichkeiten

Beratungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber sind nach der systematischen Auslegung des Beratungsrechts unter Einbeziehung des § 2 BetrVG dabei immer mit dem Ziel der Einigung zu führen - auch von Seiten des Arbeitgebers!

Der Betriebsrat kann zudem über eine Sensibilisierung für die Wünsche der Mitarbeitenden den Arbeitgeber zu Verhandlungen über **freiwillige Betriebsvereinbarungen gemäß § 88 BetrVG** in den unterschiedlichsten Zusammenhängen veranlassen.

3. Personalentwicklung: Sensibilisierung der Belegschaft

Um Frauen und Männern **chancengleiche berufliche Entwicklungschancen** zu bieten, muss ein betriebliches System frei sein von geschlechtsspezifischen Zuordnungen (z. B.: Frauen = emotional / Männer = durchsetzungsfähig). **Geschlechterstereotype** und ihre betriebliche Reproduktion durch unreflektierte Übernahme alter **Rollenklischees** müssen dafür bewusst gemacht und überwunden werden.

Das betrifft besonders die Erkenntnis, dass es nicht naturgegeben ist, dass die Mutter jahrelang zur Betreuung der Kinder zuhause bleibt, sondern dass damit einem sozialen Muster gefolgt wurde (sogenannte "Hausfrauen-Ehe"), das lange Zeit in unserer Gesellschaft verantwortlich für strukturelle Bedingungen von Erwerbsarbeit war. Die Rollenerwartungen an die Geschlechter haben sich in den letzten Jahrzehnten aber verändert und das erfordert **insbesondere im Arbeitsleben neue Bedingungen für Frauen und Männer**. Es geht also um die Auseinandersetzung mit "Gender", dem sozialen Geschlecht und seinem Einfluss auf betriebliche Personalentscheidungen. Eine Sensibilisierung dafür sollte im Rahmen **betrieblicher Aus- und Weiterbildung besonders für Führungskräfte** obligatorisch sein (§§ 96-98 BetrVG). Dazu gehört notwendigerweise auch eine höhere Akzeptanz für Ausfallzeiten von Vätern wegen Erziehungsarbeit.

Weitere Ansätze zur Schaffung geschlechtergerechter und familienfreundlicher Organisationsstrukturen ergeben sich im Zusammenhang mit der **Personalauswahl** und dem **Personaleinsatz**.

4. Stellenausschreibung: auf Text und Anforderungsprofil achten

Stellenausschreibungen sind in ihrer Bedeutung für die Personalauswahl nicht zu unterschätzen. Allein durch die Formulierung im Ausschreibungstext werden wichtige Signale an die zukünftigen StellenbewerberInnen gesandt. Nicht allein die Einhaltung des **Gebots der geschlechtsneutralen Ausschreibung** gemäß § 11 AGG ist hierbei zu beachten, sondern auch die Sprache, die benutzt wird, um die Anforderungen der Stelle zu beschreiben. Dies kann im Rahmen der Berechtigung des Betriebsrats nach § 93 BetrVG (**interne Stellenausschreibung**) in die Erörterung des Ausschreibungstextes einfließen.

Mit der Anforderung "Durchsetzungsfähigkeit", "Einsatzbereitschaft" oder "Flexibilität" werden Männer und Frauen evtl. etwas anderes verbinden bzw. sich an den gelebten Wirklichkeiten orientieren und sich entsprechend in ihrer Entscheidung beeinflussen lassen. Auch die Ausschreibung von Führungspositionen in Teilzeit sendet wichtige Signale (§ 6 TzBfG).

5. Beurteilungskriterien und Auswahlrichtlinien: Umdenken erforderlich!

Entsprechende Fragestellungen ergeben sich bei der näheren Beschäftigung mit Beurteilungsgrundsätzen gemäß § 94 Abs. 2 BetrVG. Hierbei geht es insbesondere um die **Bedeutung geschlechter-spezifischer Einflussfaktoren** auf die Beurteilung von Männern und Frauen und damit auf ihre individuellen beruflichen Entwicklungschancen, die sich mittelbar aus der Vereinbarkeitsproblematik ergeben. Betrieblichen Organisationen kann es darüber hinaus nur nützen, wenn die sozialen Kompetenzen, die durch Erziehungsarbeit erworben werden, als Qualifikationsmerkmal (**für Frauen und Männer**) auch in betriebliche Aufstiegschancen einfließen und damit auch Teil der Qualifikationsvoraussetzungen für Führungskräfte werden.

Weiterhin können Richtlinien gemäß § 95 Abs. 1 BetrVG über die **personelle Auswahl bei Einstellung, Versetzung, Umgruppierung und Kündigungen** als Instrument familienfreundlicher betrieblicher Strukturen dienen. In Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten ergibt sich aus § 95 BetrVG sogar ein echtes Mitbestimmungsrecht.

Diese Auswahlrichtlinien könnten z. B. die Bevorzugung bei der **Rückkehr aus der Elternzeit** für die Stellenbesetzung beinhalten. Zu oft wird nämlich insbesondere Frauen, die länger wegen Familienarbeit ausgesetzt haben, die Rückkehr mit dem Hinweis verweigert, keinen vergleichbaren Arbeitsplatz zur Verfügung zu haben, oder keine Teilzeitarbeit anbieten zu können. Nicht zuletzt diese Tatsache hindert dann Männer daran, länger als zwei Monate Elternzeit zu nehmen, da sie die gleichen beruflichen Nachteile befürchten, die sie an Frauen real wahrnehmen.

Durch Auswahlrichtlinien kann aber auch Einfluss auf die **Bewertung von Kompetenzen** genommen werden, die nicht notwendig im beruflichen Kontext erworben wurden aber dennoch nutzbringend für betriebliche Zusammenhänge sind, sogenannte **"Soft Skills"**. Soziale Kompetenzen, die durch Familienarbeit erworben werden, sind wichtige Gestaltungsfaktoren der **Betriebskultur** und haben damit Einfluss auf ein erfolgreiches Unternehmen.



Inhouse-Service

Ihre Ansprechpartnerinnen:

Gerlinde Rau
Heike Holtmann
Tel: 0251 1350-6666

Sie möchten das Thema in Ihrem Betrieb voran bringen?

Wir unterstützen Sie z. B. durch unser firmeninternes Seminar:

» Der familienfreundliche Betrieb

Das Poko-Institut bietet Ihnen professionelle Unterstützung für Inhouse-Veranstaltungen zu Spezialthemen. Genaue Ziele und Inhalte der Veranstaltung entwickeln wir in enger Abstimmung mit Ihnen.

» Schreiben Sie uns! Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!

» Der Weg zu Ihrem (ersten) Inhouse-Seminar ...

Aktuelle Seminare

Seminare in Kürze

» Betriebswirtschaftliche Grundlagen für Betriebsräte II Unternehmenslage und Zukunftssicherung

28.03.2017 - 31.03.2017 Hamburg
27.06.2017 - 30.06.2017 Koblenz
19.09.2017 - 22.09.2017 Ulm
05.12.2017 - 08.12.2017 Dresden

» Fit für den Personalausschuss

06.12.2016 - 09.12.2016 Nürnberg

» Konfliktmanagement im Betrieb I Konflikte erkennen und erfolgreich bewältigen

06.12.2016 - 09.12.2016 Dresden

» Umstrukturierungen - Unternehmen auf dem Prüfstand Betriebsänderung, Betriebsübergang, Umwandlung & Co.

06.12.2016 - 09.12.2016 Münster

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!



Foto: Poko-Institut

» Arbeits- und Gesundheitsschutz I

16.01.2017 - 20.01.2017 Hamburg
13.02.2017 - 17.02.2017 Dresden
13.03.2017 - 17.03.2017 Köln
03.04.2017 - 07.04.2017 Berlin
24.04.2017 - 28.04.2017 München
mehr Termine ...

» Psychisch erkrankte Menschen im Betrieb Ursachen, Erkennen, Umgang und Handlungsmöglichkeiten

21.02.2017 - 24.02.2017 Heidelberg/Leimen
16.05.2017 - 19.05.2017 Wernigerode/Harz
19.09.2017 - 22.09.2017 Boltenhagen/Ostsee
21.11.2017 - 24.11.2017 Nürnberg

Seminare für besondere Zielgruppen

» Ersatzmitglied des Betriebsrats I Startklar für den Einsatz im Betriebsrat

14.02.2017 - 17.02.2017 Düsseldorf
04.04.2017 - 07.04.2017 Timmendorfer Strand
16.05.2017 - 19.05.2017 Freiburg
18.07.2017 - 21.07.2017 Berlin
17.10.2017 - 20.10.2017 Boltenhagen/Ostsee
21.11.2017 - 24.11.2017 München

» Einführung BetrVG I Ihr Einstieg in das Betriebsverfassungsrecht

17.01.2017 - 20.01.2017 Düsseldorf
17.01.2017 - 20.01.2017 Berlin
24.01.2017 - 27.01.2017 München



Foto: Köln

» Einführung in das Arbeitsrecht I Ihr erfolgreicher Einstieg in das Arbeitsrecht

24.01.2017 - 27.01.2017 Dresden
31.01.2017 - 03.02.2017 Hamburg

» [mehr Termine ...](#)

» **Protokoll- und Schriftführung des Betriebsrats I - mit PC**

Niederschriften, Beschlüsse, Widersprüche – schnell und effektiv dank PC

23.01.2017 - 27.01.2017 Düsseldorf
20.02.2017 - 24.02.2017 Hamburg
27.03.2017 - 31.03.2017 Ulm
08.05.2017 - 12.05.2017 Dresden
29.05.2017 - 02.06.2017 Timmendorfer Strand

» [mehr Termine ...](#)

10.01.2017 - 13.01.2017 Köln
17.01.2017 - 20.01.2017 Berlin
24.01.2017 - 27.01.2017 Füssen
31.01.2017 - 03.02.2017 Münster
07.02.2017 - 10.02.2017 Heidelberg/Leimen

» [mehr Termine ...](#)

» **Die Schwerbehindertenvertretung II**

30.01.2017 - 03.02.2017 Düsseldorf
20.02.2017 - 24.02.2017 Berlin
13.03.2017 - 17.03.2017 Würzburg
03.04.2017 - 07.04.2017 Lüneburg
08.05.2017 - 12.05.2017 Bad Tölz

» [mehr Termine ...](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken!

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

Welche Informationen muss der Betriebsrat vertraulich behandeln?



Sehr häufig sind Betriebsräte mit der Frage konfrontiert, welche Informationen sie z.B. auf einer Betriebsversammlung preisgeben dürfen und welche nicht. Schließlich legt § 79 Abs. 1 BetrVG fest, dass Betriebsratsmitglieder dazu verpflichtet sind Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die Ihnen wegen Ihrer Zugehörigkeit zum Betriebsrat bekannt geworden sind und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind, nicht zu offenbaren oder zu verwerfen.

Aber hier kann weitestgehend Entwarnung gegeben werden. Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse sind nur Tatsachen, Erkenntnisse oder Unterlagen, die im Zusammenhang mit dem technischen Betrieb und oder der wirtschaftlichen Betätigung des Unternehmens stehen. Hierzu gehören beispielsweise Patente, Kalkulationsunterlagen, Konstruktionszeichnungen, Rezepturen, wichtige Verträge, Umsatzzahlen oder die Liquidität des Unternehmens. Der Arbeitgeber kann also nicht einfach festlegen, dass jede Angelegenheit vertraulich zu behandeln ist.

Im Prinzip gilt:

- 1) Bei der vertraulichen Angelegenheit muss es sich um ein Betriebs- und Geschäftsgeheimnis handeln,
- 2) dieses muss der Betriebsrat im Rahmen seiner Tätigkeit als Betriebsrat erfahren haben,
- 3) der Arbeitgeber muss ein objektives Interesse an der Geheimhaltung haben und
- 4) er muss die Information konkret als geheimhaltungsbedürftig kennzeichnen.

Erst wenn diese Voraussetzungen vorliegen, wird die Geheimhaltungspflicht ausgelöst.

Die Schweigepflicht gilt natürlich nicht gegenüber den Betriebsratskollegen. Ansonsten könnte man in den Betriebsratssitzungen gar nicht über vertrauliche Betriebsinterna diskutieren und miteinander beraten.

Eine besondere Geheimhaltungspflicht muss der Betriebsrat wahren, wenn er Geheimnisse von Kollegen und Bewerbern erfährt. Über persönliche Verhältnisse und Angelegenheiten von Mitarbeitern, die aufgrund ihrer Bedeutung und ihres Inhalts einer vertraulichen Behandlung bedürfen, wie Vorstrafen, Angaben zu Vermögensverhältnissen, schlechte Beurteilungen, Kündigungen vorheriger Arbeitgeber und alles, was sich sonst noch aus den Bewerbungsunterlagen oder der Personalakte ergeben kann, muss der Betriebsrat natürlich Stillschweigen wahren.

Kontakt & Impressum

Haben Sie noch Fragen?

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

Hat Ihnen unser Newsletter gefallen? Dann

Impressum

Poko Newsletter für Betriebsräte

Poko-Institut
Heidrun und Hans Dieter Rieder
Kaiser-Wilhelm-Ring 3a

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](#)

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: 01.12.2016