



Seminare | Training | Beratung



Newsletter für Betriebsräte

INHALT

Frage des Monats

- » Versetzung und Änderungskündigung

Schwerpunktthema

- » Das neue Arbeitnehmerüberlassungsgesetz - eine Reform?

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Mitbestimmung des Betriebsrats beim Facebook-Auftritt des Arbeitgebers
- » II. Amtsenthebung eines Betriebsratsmitglieds
- » III. Eingeschränkter Kündigungsschutz im Kleinbetrieb
- » IV. Inhaltskontrolle von Arbeitsvertragsänderungen

Wissenswertes

- » Gesund, gesünder: Aktives Gesundheitsmanagement!
- » Neue EU- Datenschutz- Grundverordnung

Der besondere Seminartipp

- » Jugend- und Auszubildendenvertretung I

Praxistipp

- » Die Betriebsvereinbarung

Aktuelle Seminare

- » in Kürze
- » für besondere Zielgruppen

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » Gleiches Weihnachtsgeld für alle?

Liebe Leserin, lieber Leser,



wie jedes Jahr, hat der Gesetzgeber auch zu Beginn des Jahres 2017 einige Änderungen auf den Weg gebracht. So wurde der Mutterschutz modernisiert, die Flexirente ausgebaut und Änderungen in der Arbeitsstättenverordnung vorgenommen - um nur einige Stichworte zu nennen.

Besonders stand aber in den letzten Monaten das Thema Leiharbeit im Fokus der politischen Diskussion. Vor allem der erst 2014 eingeführte Begriff der "vorübergehenden Überlassung" im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) hatte mehr für Verwirrung gesorgt, als zur Klarheit beigetragen. Hier hat der Gesetzgeber jetzt nachgelegt. Um eine Verdrängung von Stammarbeitskräften durch Leiharbeiter zu verhindern, wird zukünftig eine Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten gelten.

Einen Überblick über alle Änderungen bei der Leiharbeit können Sie in unserem heutigen Schwerpunktthema nachverfolgen.

Ihnen und Ihren Familien wünschen wir ein erfolgreiches Jahr 2017.

Viele Grüße aus Münster

Ihr Thomas Ramm
Rechtsanwalt/Abteilungsleiter



PS: Jetzt JAV-Newsletter abonnieren!

Die JAV-Wahl hat stattgefunden und es wurden neue Auszubildende in die JAV-Vertretung gewählt.

Leiten Sie diesen Newsletter gleich weiter, damit die neue JAV interessante Themen und Wissenswertes rund um die Arbeit

der JAV abonnieren kann.

» **JAV Newsletter abonnieren - kostenlos und unverbindlich.**

Hier findest Du alles für Deine erfolgreiche JAV-Arbeit:

» www.jav.de



Besucht uns auf facebook!

Frage des Monats

Versetzung und Änderungskündigung - ist das überhaupt zulässig?



Auch in Zeiten der Flexibilisierung ist es nicht ganz einfach für den Arbeitgeber eine beabsichtigte Versetzung eines Arbeitnehmers durchzusetzen. Zwar kann er versuchen dem Arbeitnehmer mittels seines Direktionsrechts eine andere Tätigkeit oder einen anderen Arbeitsort zuzuweisen, dies erfordert aber im Einzelfall eine genaue, gerichtlich überprüfbare Interessensabwägung. Je nach Gestaltung des Arbeitsvertrags kann die beabsichtigte Versetzungsmaßnahme sogar unzulässig sein.

Dies wäre beispielsweise dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer von Frankfurt nach Köln versetzt werden soll, im Arbeitsvertrag aber als Arbeitsort Frankfurt festgeschrieben ist. Hier bliebe dem Arbeitgeber nur der Ausspruch einer Änderungskündigung, d. h. der Arbeitgeber kündigt dem Arbeitnehmer, bietet ihm aber zugleich an, zu geänderten Arbeitsbedingungen (also in dem vorangegangenen Beispiel am Standort Köln) weiterzuarbeiten. Der Arbeitnehmer kann dann vom Arbeitsgericht überprüfen lassen, ob die beabsichtigte Änderung verhältnismäßig ist. Besteht in dem Betrieb ein Betriebsrat, benötigt der Arbeitgeber zusätzlich noch dessen Zustimmung, da eine geplante Versetzung nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt. Auch bei der Änderungskündigung wäre der Betriebsrat im Anhörungsverfahren nach § 102 Abs. 1 BetrVG zu beteiligen.

In der Praxis wählen viele Arbeitgeber daher gerne eine Kombination, also die Anordnung einer Versetzung mit einer hilfsweise ausgesprochenen Änderungskündigung. Bis vor wenigen Jahren galt eine solche Konstellation noch als unbillige Benachteiligung des Arbeitnehmers. Mittlerweile erachtet das Bundesarbeitsgericht diese Vorgehensweise aber als zulässig. Während Arbeitgeber und Personaler dieses Instrument begrüßen und vermehrt hiervon Gebrauch machen, führt das bei betroffenen Arbeitnehmern zu erheblich höheren Hürden. Der Arbeitnehmer muss nämlich nicht nur gegen die Weisung seines Arbeitgebers vorgehen, sondern sich auch noch gegen die vorsorglich erklärte Änderungskündigung zur Wehr setzen.

Natürlich stößt die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch auf Kritik, da das Risiko der Klage einseitig auf den Arbeitnehmer verlagert wird. Für Betriebsräte bedeutet das, noch genauer hinzuschauen. Der Arbeitgeber wird diese Kombination nicht ohne Grund wählen, vielmehr macht diese „doppelte Lösung“ aus Unternehmersicht nur dann Sinn, wenn in rechtlich nicht eindeutigen Situationen eine Änderung der Tätigkeit eines Arbeitnehmers angestrebt wird. Hier sollte der Betriebsrat besonders darauf achten, dass sowohl die geplante Versetzungsmaßnahme, als auch die geplante Änderungskündigung der Mitbestimmung unterliegen.

Schwerpunktthema

Das neue Arbeitnehmerüberlassungsgesetz - eine Reform?



von **W. Göttling**
Vors. Richter am LAG a. D.

Der Deutsche Bundestag hat am 21.10.2016 das neue Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) verabschiedet, das - nach Beteiligung des Bundesrats - am 01.04.2017 in Kraft treten wird.

Die Kernpunkte des reformierten AÜG`s sind neue Regelungen zur Verhinderung rechtsmissbräuchlichen Verhaltens etwa durch den nichtgesetzeskonformen Abschluss von Dienst- oder Werkverträgen, die Regelung des Begriffs „vorübergehende Leiharbeit“ in § 1 Abs. 1 AÜG durch die Einführung einer Höchstüberlassungsdauer und ein weiterer Anlauf, den Grundsatz der gleichen Entlohnung und Behandlung (Equal pay und Equal treatment) möglichst effektiv umzusetzen.

Im Einzelnen gelten dann ab dem 01.04.2017 die nachfolgend aufgezeigten neuen Grundsätze:

1. Abgrenzung der Leiharbeit zu Dienst- und Werkverträgen

In der Vergangenheit sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer teilweise im Rahmen vermeintlicher Werkverträge überlassen worden. Der vermeintliche Werkvertragsunternehmer konnte für den Fall, dass diese Konstellation (verdeckte Arbeitnehmerüberlassung) aufgedeckt wurde, eine Verleiherlaubnis vorhalten. Auf diese konnte er sich berufen und damit die im AÜG vorgesehenen Rechtsfolgen einer illegalen Arbeitnehmerüberlassung vermeiden. Künftig sollen der vermeintliche Werkvertragsunternehmer und sein

Auftraggeber in diesen Fallkonstellationen auch bei Vorlage einer Verleiherlaubnis nicht besser gestellt sein als derjenige, der unerlaubt Arbeitnehmerüberlassung betreibt. Hierzu wird vorgesehen, dass die Überlassung des Arbeitnehmers ausdrücklich als Arbeitnehmerüberlassung zu bezeichnen ist. Bei einer gleichwohl erfolgten verdeckten Arbeitnehmerüberlassung wird ebenso wie bei der illegalen Arbeitnehmerüberlassung ein Arbeitsverhältnis zwischen Leiharbeiter und Entleiher fingiert.

Es wird gesetzlich klargestellt, dass der Weiterverleih von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern verboten ist. Wenn bei einem derartigen Fremdpersonaleinsatz weitere Unternehmen ohne arbeitsvertragliche Beziehung zum Leiharbeiter zwischengeschaltet werden und die Überlassungshöchstdauer überschritten ist, keine Verleiherlaubnis besteht oder eine verdeckte Arbeitnehmerüberlassung vorliegt, wird das Arbeitsverhältnis des Leiharbeiters zum Einsatzgeber fingiert, bei dem die Arbeitsleistung tatsächlich erbracht wird. Schließlich wird flankierend in § 80 Abs. 2 und § 92 Abs. 1 S. 1 BetrVG der Inhalt des bereits bestehenden Informationsrechts des Betriebsrats über den Einsatz von Personen, die nicht im Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber des Betriebs stehen, gesetzlich klargestellt und ausdrücklich auf den Einsatz im Rahmen von Dienst- und Werkverträgen erstreckt.

2. Konkretisierung des Begriffs der "vorübergehenden Überlassung"

Zur Kernfunktion der Arbeitnehmerüberlassung soll nach Meinung der Bundesregierung gehören, dass sie vorübergehend erfolgt. Der dauerhafte Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern kann hingegen zu der Verdrängung von Stammarbeiterinnen und Stammarbeitern im Einsatzbetrieb führen. Dem soll künftig gesetzlich entgegengewirkt werden.

Hierzu wird eine Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten eingeführt. Um die notwendige Flexibilität zu erhalten, ist eine erneute Überlassungsdauer von bis zu 18 Monaten zu demselben Entleiher möglich, wenn Unterbrechungen von mehr als drei Monaten vorliegen. Um die notwendige Flexibilität zu erhalten, kann von der Überlassungshöchstdauer durch Tarifvertrag der Einsatzbranche oder durch eine auf Grund eines Tarifvertrages geschlossene Betriebs- oder Dienstvereinbarung abgewichen werden. In tarifgebundenen Unternehmen können damit längere Einsätze über 18 Monate hinaus möglich sein. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags können in nichttarifgebundenen Unternehmen die tarifvertraglichen Regelungen zur Überlassungshöchstdauer durch Betriebs- oder Dienstvereinbarungen inhaltsgleich übernommen werden.

Sofern der Tarifvertrag eine Öffnungsklausel für Betriebs- oder Dienstvereinbarungen enthält, können auch nichttarifgebundene Entleiher davon Gebrauch machen; allerdings nur bis zu einer Überlassungshöchstdauer von längstens 24 Monaten, wenn der Tarifvertrag keine abweichende Überlassungshöchstdauer für Betriebs- und Dienstvereinbarungen festlegt.

3. Die (neuen) Equal pay-Regelungen

Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter sollen künftig spätestens nach neun Monaten hinsichtlich des Arbeitsentgelts mit den Stammbeschäftigten gleichgestellt werden. Längere Abweichungen sind allerdings auch künftig möglich, wenn durch Zuschlagstarifverträge sichergestellt wird, dass Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter stufenweise an ein Arbeitsentgelt herangeführt werden, das von den Tarifvertragsparteien der Zeitarbeitsbranche als gleichwertig mit dem tarifvertraglichen Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer in der Einsatzbranche festgelegt wird. Dieses gleichwertige Arbeitsentgelt muss nach spätestens 15 Monaten Einsatzdauer erreicht werden. Dabei muss die stufenweise Heranführung an dieses Arbeitsentgelt spätestens nach einer Einarbeitungszeit von längstens sechs Wochen beginnen.

Es bleibt abzuwarten, ob das gesetzgeberische Ziel, berufliche Sicherheit ebenso wie einen fairen Lohn für die Leiharbeiter zu schaffen, erreicht werden kann. Der Gesetzgeber bezweckt, die Arbeitnehmerüberlassung auf ihre Kernfunktion als Instrument zur zeitlich begrenzten Deckung des Arbeitskräftebedarfs hin zu orientieren. Außerdem sollen die Stellung der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter gestärkt und die Arbeit der Betriebsräte im Einsatzbetrieb erleichtert werden. Angesichts der Tatsache, dass auch weiterhin Veränderungen der Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten durch Tarifverträge möglich sind, dass auch weiterhin (wohl) Einsatzketten gebildet werden können, wenn die dreimonatige Karenzzeit eingehalten wird und angesichts der Tatsache, dass gleicher Lohn bei entsprechenden tariflichen Gestaltungen für viele erst nach 15 Monaten in Frage kommen wird, bestehen erhebliche Bedenken, ob das gesetzgeberische Ziel erreicht wird. Insbesondere die Tatsache, dass viele Leiharbeiter und Leiharbeiterinnen für kürzere Zeiträume als etwa neun oder 18 Monate eingesetzt werden, bestärkt diese Zweifel.

Seminartipp:

» Neues Arbeits- und Sozialrecht 2017

17.01.2017 - 17.01.2017 Hamburg

24.01.2017 - 24.01.2017 Köln

31.01.2017 - 31.01.2017 Berlin

08.02.2017 - 08.02.2017 Stuttgart

09.02.2017 - 09.02.2017 Stuttgart

» mehr Termine ...

» Nutzen Sie unseren Gremium-Rabatt ...

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Aktuelle Entscheidungen

I. Mitbestimmung des Betriebsrats beim Facebook-Auftritt des Arbeitgebers

Ermöglicht der Arbeitgeber auf seiner Facebook-Seite für andere Facebook-Nutzer die Veröffentlichung sogenannter Besucher-Beiträge (Postings), die sich nach ihrem Inhalt auf das Verhalten oder die Leistung einzelner Beschäftigter beziehen, unterliegt die Ausgestaltung dieser Funktion der Mitbestimmung des Betriebsrats.

BAG, Beschluss vom 13. Dezember 2016 - 1 ABR 7/15

Der Fall:

Die Arbeitgeberin betreibt Blutspendedienste. Bei den Blutspendeterminen sind ein oder mehrere Ärzte sowie bis zu sieben weitere Beschäftigte tätig. Sie tragen Namensschilder. Im April 2013 richtete die Arbeitgeberin bei Facebook eine Seite für konzernweites Marketing ein. Bei Facebook registrierte Nutzer können dort Postings einstellen. Nachdem sich Nutzer darin zum Verhalten von Arbeitnehmern auch negativ geäußert hatten, machte der Konzernbetriebsrat geltend, die Einrichtung und der Betrieb der Facebook-Seite sei mitbestimmungspflichtig. Die Arbeitgeberin könne mit von Facebook bereitgestellten Auswertungsmöglichkeiten die Beschäftigten überwachen. Unabhängig davon könnten sich Nutzer durch Postings zum Verhalten oder der Leistung von Arbeitnehmern öffentlich äußern. Das erzeuge einen erheblichen Überwachungsdruck.

Die Lösung:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen die Abweisung seiner Anträge durch das LAG hatte beim BAG teilweise Erfolg. Der Mitbestimmung unterliegt die Entscheidung der Arbeitgeberin, Postings unmittelbar zu veröffentlichen. Soweit sich diese auf das Verhalten oder die Leistung von Arbeitnehmern beziehen, führt das zu einer Überwachung von Arbeitnehmern durch eine technische Einrichtung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.

Hinweis für die Praxis:

Bislang liegt nur die Pressemitteilung des BAG vor. Die Entscheidungsgründe müssen abgewartet werden.

§ 87 Absatz 1 Nr. 6 BetrVG sieht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats vor, wenn der Arbeitgeber technische Einrichtungen einführt und anwendet, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Ausreichend ist die technische Möglichkeit der Überwachung.

Das LAG Düsseldorf (Beschluss vom 12.1.2015 - 9 Ta BV 51/14) hat insoweit entschieden, dass die Facebook-Seite als solche keine technische Einrichtung darstellt, die dazu bestimmt ist, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiter zu überwachen. Denn eine solche Einrichtung setzt voraus, dass sie - jedenfalls teilweise - aus sich heraus Aufzeichnungen über die Mitarbeiter automatisiert erstellt. Dies ist nicht der Fall, wenn Dritte dort Beschwerden anlässlich ihrer Blutspenden über Mitarbeiter eintragen.

Seminartipp:

» **Facebook, Twitter & Co. - Social Media am Arbeitsplatz Gefahren (er)kennen - Arbeitnehmer schützen**
04.04.2017 - 07.04.2017 Münster
21.11.2017 - 24.11.2017 Hamburg

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

II. Amtsenthebung eines Betriebsratsmitglieds

Der Ausschluss eines Betriebsratsmitglieds aus dem Betriebsrat wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten (§ 23 Absatz 1 BetrVG) kann nicht durch eine einstweilige Verfügung im Eilverfahren erreicht werden.

Landesarbeitsgericht Nürnberg, 25. Februar 2016 - 7 TaBVGa 4/15

Seminartipp:

Neu
» **Symposium: Compliance und Ethik-Richtlinien im Betrieb**
28.03.2017 - 29.03.2017 Berlin

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Der Fall:

Das Betriebsratsgremium hat beschlossen, ein Betriebsratsmitglied aus dem Betriebsrat ausschließen zu lassen. Grund war, dass dieses Mitglied Protokolle von Betriebsratssitzungen an seine Gewerkschaft weitergegeben hat, die auch personenbezogene Daten von Beschäftigten enthielten, wodurch es in der Belegschaft zu erheblicher Unruhe gekommen war. Daraufhin leitete der Betriebsrat ein Amtsenthebungsverfahren beim Arbeitsgericht ein (§ 23 Absatz 1 BetrVG). Da aus Sicht des Betriebsrats Wiederholungsgefahr bestand und ein ungestörtes Arbeiten im Betriebsrat nicht mehr möglich sei, beantragte er zusätzlich beim Arbeitsgericht, das Betriebsratsmitglied im Wege der einstweiligen Verfügung vorläufig aus dem Betriebsrat auszuschließen bis zum Abschluss des Hauptsacheverfahrens.

Die Lösung:

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung hatte beim LAG keinen Erfolg. Eine Amtsenthebung nach § 23 Abs. 1 BetrVG durch gerichtliche Entscheidung gestaltet die Rechtslage. Erst mit Rechtskraft der Entscheidung ist das betroffene Betriebsratsmitglied aus dem Betriebsrat ausgeschlossen. Eine gesetzliche Regelung, wonach ein vorläufiger Ausschluss aus dem Gremium in Betracht kommt, gibt es nicht.

Hinweis für die Praxis:

Der Ausschluss aus dem Betriebsrat oder die Auflösung des Betriebsrats ist abschließend in § 23 Absatz 1 BetrVG geregelt und bedeutet, dass bis zur rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung das Betriebsratsmitglied bzw. der Betriebsrat als Gremium im Amt bleibt und seine Tätigkeiten weiter ausübt.

- Selbst bei schwerstem Fehlverhalten des Mitglieds oder des Gremiums insgesamt ist diese Rechtslage hinzunehmen, auch wenn sicherlich Fälle denkbar sind, wo dies für das Betriebsratsgremium oder den antragstellenden Arbeitgeber oder die antragstellende ausreichende Zahl von Arbeitnehmern kaum zumutbar sein kann.
- Bis zum rechtskräftigen Ausschluss bleibt das von der Belegschaft gewählte Betriebsratsmitglied im Amt und nimmt in vollem Umfang seine betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben und Befugnisse wahr.
- Denn in einem einstweiligen Verfügungsverfahren wird nur "summarisch", also nicht so tiefgreifend geprüft wie im Hauptsacheverfahren. Zudem bedarf eine analoge Anwendung des § 23 Absatz 1 BetrVG auch auf das einstweilige Verfügungsverfahren wohl einer gesetzlichen Grundlage, die aber fehlt.

Übrigens: Selbst nach rechtskräftigem Ausschlussbeschluss ist es dem betroffenen Betriebsratsmitglied selbstverständlich nicht verwehrt, bei der nächsten Betriebsratswahl erneut zu kandidieren. Dies können die Antragsteller im Verfahren nach § 23 Absatz 1 BetrVG nicht verhindern.

III. Eingeschränkter Kündigungsschutz im Kleinbetrieb

Können krankheitsbedingte Fehlzeiten eine Kündigung im Kleinbetrieb rechtfertigen?

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 11. Oktober 2016 - 1 Sa 89/16

Seminartipp:

» [Arbeitsrecht III - Beendigung des Arbeitsverhältnisses](#)

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
14.03.2017 - 17.03.2017 Hamburg

» [mehr Termine ...](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!

Der Fall:

Die Klägerin war seit September 2014 als medizinische Fachangestellte (Teilzeit) in einer Arztpraxis beschäftigt. Dort werden nicht mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt. Das KSchG gilt nicht. 2015 war die Klägerin vom 2.2. bis 8.4. und vom 20.6. bis 15.8. arbeitsunfähig erkrankt. Daraufhin kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis ordentlich unter Einhaltung der Kündigungsfrist mit der Begründung, ein regulärer Labor- bzw. Praxisbetrieb sei aufgrund der hohen Fehlzeiten der Klägerin nicht möglich. Dagegen erhob die Klägerin Kündigungsschutzklage.

Die Lösung:

Die Klage wurde abgewiesen.

- Die Kündigung ist nicht sozial ungerechtfertigt im Sinne des KSchG. Denn das KSchG findet auf das Arbeitsverhältnis keine Anwendung, da die Arbeitgeberin regelmäßig nicht mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt.
- Die Kündigung ist auch nicht "treuwidrig" im Sinne von § 242 BGB. Im "Kleinbetrieb" oder in der 6-monatigen Wartezeit reicht für die Wirksamkeit der Kündigung ein "irgendwie einleuchtender Grund" aus. Die Kündigung darf nur nicht aus sachfremden oder diskriminierenden Motiven oder willkürlich ausgesprochen worden sein. Selbst bei Anwendbarkeit des KSchG ist eine personenbedingte Kündigung wegen Krankheit auch nach langjähriger Beschäftigung nicht ausgeschlossen.

Hinweis für die Praxis:

Sie entspricht der gefestigten Rechtsprechung des BAG und der Instanzgerichte.

Das KSchG gilt gemäß §§ 1, 23 KSchG nur für Arbeitsverhältnisse, die zum Zeitpunkt der Kündigung länger als 6 Monate bestanden haben und wo der Arbeitgeber im Betrieb regelmäßig mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt. Dies war hier nicht der Fall. Demgemäß war die Arbeitgeberin nicht verpflichtet, einen "ausreichenden" Grund für die Kündigung darzulegen oder gar zu beweisen. Vielmehr oblag es der Klägerin, nachzuweisen, dass die Kündigung - ausnahmsweise - unwirksam ist, weil

- sie treuwidrig (§ 242 BGB), sittenwidrig (§ 138 BGB) oder gesetzeswidrig (§ 134 BGB) ist,
- weil sie diskriminierend (etwa im Sinne des AGG ist) vgl. BAG, Urteil vom 23. Juli 2015 - 6 AZR 457/14 - zur Diskriminierung wegen des Alters; BAG, Urteil vom 26. März 2015 - 2 AZR 237/14 - zur Diskriminierung wegen des Geschlechts; BAG, Urteil vom 12.9.2013 - 6 AZR 121/12 - zur Diskriminierung wegen einer Behinderung) oder
- weil sie quasi Bestrafung für die Geltendmachung von Rechten durch den Arbeitnehmer ist (§ 612 a BGB). Vgl. BAG, Urteil vom 23. April 2009 - 6 AZR 189/08

Das BAG lehnt es grundsätzlich ab, über die o.g. Fallgruppen quasi die Anwendbarkeit des KSchG durch die "Hintertür" zu erreichen. Wer sich in der Wartezeit befindet oder in einem Kleinbetrieb arbeitet, muss damit rechnen, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Gründen wirksam kündigt, die bei Anwendbarkeit des KSchG nicht ausreichen würden, um diese zu rechtfertigen. Dies gilt selbst nach vieljähriger Tätigkeit im gleichen Betrieb und führt im Ergebnis dazu, dass es eine "Zweiklassengesellschaft" von Arbeitnehmern gibt, nämlich denjenigen, wo das KSchG Anwendung findet und denjenigen, wo dies nicht der Fall ist. Dies ist verfassungsgemäß (vgl. BVerfG, Beschluss vom 27.1.1998 , 1 BvL 15/87).

IV. Inhaltskontrolle von Arbeitsvertragsänderungen

Vom Arbeitgeber als allgemeine Geschäftsbedingungen gestellte Vertragsbedingungen, mit denen der Inhalt eines Arbeitsverhältnisses abgeändert wird, unterliegen einer Inhaltskontrolle nach dem AGB-Recht.

BAG, Urteil vom 15. November 2016 - 3 AZR 539/15

Der Fall:

Der Kläger ist seit Oktober 2000 bei der Beklagten, einer Bank, beschäftigt. Die Beklagte hatte dem Kläger eine an der Beamtenversorgung orientierte Gesamtversorgung zugesagt. Darüber hinaus gewährte sie unter bestimmten Voraussetzungen Arbeitnehmern, die 20 Jahre im Kreditgewerbe, davon zehn Jahre bei ihr beschäftigt waren, ein "Versorgungsrecht", wonach diese Arbeitnehmer nicht nur hinsichtlich ihrer Altersversorgung, sondern auch hinsichtlich des Kündigungsschutzes, der Beihilfe und der Entgeltfortzahlung bei Krankheit Beamten angenähert sind. Damit wurde das Arbeitsverhältnis sozialversicherungsfrei. Im Jahr 2009 beschloss die Beklagte aufgrund ihrer schlechten wirtschaftlichen Lage, die Gesamtversorgungszusage zu widerrufen und keine Versorgungsrechte mehr zu erteilen. Sie bot eine beitragsorientierte betriebliche Altersversorgung an. Der Kläger unterzeichnete im Jahr 2010 ein von der Beklagten vorbereitetes Formular, in dem er sich auch mit "der Einstellung der Erteilung" des Versorgungsrechts "einverstanden" erklärte. Am 15. Mai 2012 entschied das BAG (z.B. - 3 AZR 610/11) für Arbeitnehmer, die keine derartige Erklärung abgegeben hatten, dass möglicherweise ein Anspruch aus betrieblicher Übung auf Gewährung des Versorgungsrechts besteht. Der Kläger hat mit seiner Klage die Feststellung begehrt, die Beklagte sei verpflichtet, ihm bei Vorliegen der Voraussetzungen ein Versorgungsrecht zu erteilen.

Seminartipp:

» [Ersatzmitglied des Betriebsrats III Überblick über die wichtigsten Grundlagen des Arbeitsrechts](#)

14.03.2017 - 16.03.2017 Berlin

05.07.2017 - 07.07.2017 Köln

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!

Die Lösung:

Die Klage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg. Mit seiner Erklärung aus dem Jahr 2010 hat der Kläger ein Angebot der Beklagten angenommen, das auch die Aufgabe des Anspruchs auf Erteilung des Versorgungsrechts enthielt. Damit kam eine Vertragsänderung zustande. Der Inhalt der Vereinbarung war auch nicht unklar oder überraschend. Die Vertragsänderung unterliegt zwar der Inhaltskontrolle nach dem AGB-Recht. Prüfungsmaßstab ist das § 779 BGB zugrunde liegende Rechtsprinzip, welches eine Streitbeilegung durch gegenseitiges Nachgeben vorsieht. Die Inhaltskontrolle geht zugunsten der Beklagten aus, da die Vertragsänderung nicht unangemessen ist.

Hinweis für die Praxis:

Der Kläger hat einen Vertrag unterschrieben und ist daran grundsätzlich gebunden, es sei denn, die Vereinbarung wäre rechtsunwirksam. Es gilt der Grundsatz, dass Verträge einzuhalten sind. Der Kläger wusste auch, was er unterschrieben hat. Eine unangemessene Benachteiligung lag nach Überzeugung aller Instanzgerichte nicht vor. Die Tatsache, dass er bei Abschluss der Vereinbarung nicht gewusst hat, dass - später - das BAG in anderen Fällen einen Anspruch auf das Versorgungsrecht aus dem Grundsatz der betrieblichen Übung angenommen hat, hilft ihm nicht.

Wissenswertes

Gesund, gesünder: Aktives Gesundheitsmanagement!



Wie stehen deutsche Unternehmen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement? Und inwieweit wird dies auch aktiv umgesetzt?

Das Gesundheitsbewusstsein der Mitarbeiter jedenfalls, nimmt sicherlich zu. Dies hat eine Studie "Betriebliches Gesundheitsmanagement 2016" der pronova BKK untersucht. Dazu wurden 1.660 Mitarbeiter aus ganz Deutschland befragt.

Tatsächlich investieren 65 % aller Unternehmen in die Gesundheit der Arbeitnehmer. Die häufigsten Maßnahmen sind:

- Gesundheitsprüfungen durch den Betriebsarzt (29 %)
- Gesunde Kost in der Betriebskantine (27 %)
- Augenuntersuchungen (22 %)
- Spezielles Betriebssportangebot (18 %)
- Ernennung eines Gesundheitsbeauftragten (16 %)
- Beratungsangebote zur Bewältigung von Stress oder psychischen Problemen (13 %)
- Burn-out-Prävention (8 %)

Leider ist es aber auch so, dass jedes dritte deutsche Unternehmen bisher nicht ein einziges gesundheitsförderndes Angebot für die Mitarbeiter bereitstellt. Insbesondere kleine und mittelständische Betriebe scheinen die Notwendigkeit und die positiven wirtschaftlichen Auswirkungen - abgesehen von dem positiven Effekt für die Angestellten selbst - noch nicht erkannt zu haben. Dabei sind die Kosten für gesundheitsfördernde Maßnahmen in der Regel nicht hoch. Diese Maßnahmen können modular und in Kooperation mit örtlichen Anbietern erfolgen und sogar steuerlich abgesetzt werden.

Dass arbeitsbedingte körperliche Beschwerden verhindert und ihnen vorgebeugt werde, solle eigentlich hohe Priorität haben. Denn davon seien laut Studie zwei Drittel der Mitarbeiter betroffen. Die Klassiker wie Rückenschmerzen und Verspannungen führen häufig zu krankheitsbedingten Ausfällen. Umgekehrt sei es natürlich auch so, dass Gesundheit und Motivation die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter erhöhen.

In der Befragung der Angestellten zeigte sich außerdem, dass ein Großteil von ihnen sogar bereit sei, sich an den Kosten für gesundes Essen mit frischen Zutaten sowie an Entspannungsmassagen zum Stressabbau und zur Linderung von Nacken- und Rückenschmerzen zu beteiligen. Und 63 % würden regelmäßig ins Fitnessstudio gehen, wenn der Arbeitgeber einen Teil der Kosten für die Mitgliedschaft übernehme.

Daran wird deutlich, dass Unternehmen mit einem engagierten Gesundheitsmanagement große Zustimmung von ihren Mitarbeitern erfahren, denn laut Studie leben 95 % der Befragten gesundheitsbewusst. Auch in ihrer Freizeit werden gesunde Ernährung, ausreichend Schlaf und Spaziergänge großgeschrieben.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement ist demnach eine ausgezeichnete Maßnahme, um den neuen Gesundheitstrend zu unterstützen und bisherige Sportverweigerer für körperliche Aktivitäten zu begeistern.

Für Sie als Betriebsrat ist die Schaffung eines gesunden und sicheren Arbeitsumfelds und verbunden damit auch die Prävention eine wichtige und grundlegende Aufgabe. Nutzen Sie Ihre Beteiligungsrechte und Handlungsmöglichkeiten und setzen Sie Impulse für eine nachhaltige Gesundheitsförderung innerhalb Ihres Unternehmens.

[Zur Studie Betriebliches Gesundheitsmanagement der pronova BKK.](#)

[Unsere Seminare zum Thema Gesundheitsschutz ...](#)

Neue EU- Datenschutz-Grundverordnung



2017 schon an 2018 denken!

Am 25. Mai 2018 tritt die EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) europaweit in Kraft und ersetzt damit das Bundesdatenschutzgesetz beinahe gänzlich. Die Neuerungen treffen jedes Unternehmen jeder Branche und fordern in einer nur kurzen Umsetzungszeit, dass der Bereich Datenschutz von jedem Unternehmen in seiner Gesamtheit überprüft und angepasst wird. Denn es müssen ggf. neue Prozesse geschaffen und existierende Muster, Checklisten und Vertragsdokumente überarbeitet werden. Veränderte Datenschutzgrundsätze fordern angepasste technische und organisatorische Maßnahmen. Damit sind auch Sie als Betriebsrat gefordert.

Die neue Datenschutz-Grundverordnung wird zwar erst am 25.5.2018 wirksam. Aber schon jetzt besteht akuter Handlungsbedarf im Hinblick auf Betriebsvereinbarungen zum Beschäftigtendatenschutz.

Wir unterstützen Sie gerne mit einem für Sie maßgeschneiderten Inhouse-Seminar!

» **Datenschutz im Betrieb - aktuell**
Die europäische Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)

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

Heike Holtmann, Ass.jur. & Mediatorin
Teamleitung Inhouse-Seminare, Training, Beratung

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

Inhouse-Service
Ihre Ansprechpartnerinnen:
Gerlinde Rau
Heike Holtmann
Tel: 0251 1350-6666

Der besondere Seminartipp

Jugend- und Auszubildendenvertretung I



Mit einem starken JAV-Team für die Auszubildenden

Wer sich für die Auszubildenden und Jugendlichen im Betrieb einsetzen will, benötigt sehr viel Wissen: Was sind meine Aufgaben und Rechte? Wie kann ich als JAV etwas durchsetzen? Wie kann ich mit dem Betriebsrat zusammenarbeiten und gemeinsam etwas erreichen?

In unserem Seminar erhalten Sie einen Überblick über die wesentlichen Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes. Sie erwerben das rechtliche Handwerkszeug für die erfolgreiche Arbeit in der JAV und

lernt es anhand praktischer Beispiele anzuwenden.

Im Kommunikationsteil trainiert Ihr, Euch als JAV erfolgreich Gehör zu verschaffen. Ihr lernt, auf Versammlungen und in Sitzungen sicher und erfolgreich aufzutreten und erfahrt, wie wichtig es für Eure Funktion ist, überzeugend und authentisch zu sein.



» **Gratis im Seminar - unser Starter-Kit!**

Einige Teilnehmerstimmen:

„Es war sehr toll, dass wir Spaß und Wissen miteinander verbinden konnten. Ich war sehr positiv von der Atmosphäre überrascht. Macht bitte weiter so!“

„Das Seminar hat mir Sicherheit in meinem Amt gegeben und mir viele Ideen gebracht, die ich gerne umsetzen möchte.“

„Wirklich toll, dass ausführlich auf Fragen eingegangen wurde und wichtige Themen behandelt wurden!“

» **Weitere Infos und Anmeldung (oder unverbindliche Reservierung) zum Seminar**

Wir freuen uns auf Euch!

Praxistipp

Die Betriebsvereinbarung



Krasshöfer/Molkenbur

Auflage: 4. Auflage, Oktober 2016
Verlag: Rieder Verlag / Ratgeber-Reihe Nr. 7
ISBN: 978-3-945260-38-8
Preis: € 16.50

Inhalt einer Betriebsvereinbarung können alle betrieblichen Fragen sein, bei denen dem Betriebsrat ein gesetzliches Mitbestimmungsrecht zusteht. Damit ist die Betriebsvereinbarung eines der wichtigsten Handlungsinstrumente des Betriebsrats. Umso wichtiger sind genaue Kenntnisse über Möglichkeiten und Rechtsfolgen.

Hier bietet das Werk eine umfangreiche Hilfestellung dank strukturierter Darstellung der wichtigen Problemfelder durch die beiden Autoren als praxiserfahrene Richter am Bundesarbeitsgericht bzw. Landesarbeitsgericht und Vorsitzende von zahlreichen Einigungsstellen:

- Inhalt, Abschluss und Auslegung der Betriebsvereinbarung
- Regelungskompetenz der Betriebspartner
- Rechtswirkungen der Betriebsvereinbarung
- Verlust von Ansprüchen
- Beendigung, Nachwirkung und Ablösung
- Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung
- Durchführung der Betriebsvereinbarung
- Streitigkeiten über Inhalt, Auslegung und Geltung der Betriebsvereinbarung
- Betriebsvereinbarung durch Spruch der Einigungsstelle

Inklusive mehrerer Musterbetriebsvereinbarungen.

» **Der direkte Link zum Buch.**

Mehr Informationen und Online-Bestellmöglichkeiten finden Sie auf den Webseiten des » **Rieder Verlages**.

Seminare in Kürze

» Rhetorik I

Die Kunst, wirkungsvoll zu reden und zu überzeugen

24.01.2017 - 27.01.2017 Bonn-Bad Godesberg
14.02.2017 - 17.02.2017 Garmisch-Partenkirchen
14.03.2017 - 17.03.2017 Travemünde/Ostsee
25.04.2017 - 28.04.2017 Dresden
16.05.2017 - 19.05.2017 Cochem/Mosel

» [mehr Termine ...](#)

» Sozialplan und Interessenausgleich bei Betriebsänderungen

17.01.2017 - 20.01.2017 Hamburg
25.04.2017 - 28.04.2017 Nürnberg
11.07.2017 - 14.07.2017 Düsseldorf
26.09.2017 - 29.09.2017 Lübeck
28.11.2017 - 01.12.2017 Köln

» Betriebswirtschaftliche Grundlagen I - mit Planspiel Wirtschaft

Wirtschaftliche Zusammenhänge und Entscheidungen verstehen und erleben

24.01.2017 - 27.01.2017 Dresden
21.03.2017 - 24.03.2017 Dortmund
09.05.2017 - 12.05.2017 Hamburg
04.07.2017 - 07.07.2017 Freiburg
26.09.2017 - 29.09.2017 Berlin

» [mehr Termine ...](#)

» Datenschutz und Mitarbeiterkontrolle I Ausspähen unterbinden - Rechte der Kollegen sichern

04.04.2017 - 07.04.2017 Hamburg
16.05.2017 - 19.05.2017 Düsseldorf
11.07.2017 - 14.07.2017 Boltenhagen/Ostsee
29.08.2017 - 01.09.2017 Köln
26.09.2017 - 29.09.2017 Timmendorfer Strand

» [mehr Termine ...](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken!

**Die Hotelkosten
rechnen wir ab 2017
direkt mit Ihrem
Arbeitgeber ab!**

**Für Details
hier klicken!**

» Schwierige Mitmenschen im Unternehmen und im Betriebsrat

Der Umgang mit schwierigen Persönlichkeiten

07.02.2017 - 10.02.2017 Köln
28.02.2017 - 03.03.2017 München
04.04.2017 - 07.04.2017 Koblenz
25.04.2017 - 28.04.2017 Timmendorfer Strand
30.05.2017 - 02.06.2017 Friedrichsh./Bodensee

» [mehr Termine ...](#)

» 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 ...](#)

Seminare für besondere Zielgruppen

» Einführung BetrVG I Ihr Einstieg in das Betriebsverfassungsrecht

24.01.2017 - 27.01.2017 München
24.01.2017 - 27.01.2017 Dresden
31.01.2017 - 03.02.2017 Hamburg
07.02.2017 - 10.02.2017 Münster
14.02.2017 - 17.02.2017 Freiburg

» [mehr Termine ...](#)

» Die Schwerbehindertenvertretung I

07.02.2017 - 10.02.2017 Düsseldorf
21.02.2017 - 24.02.2017 Würzburg
14.03.2017 - 17.03.2017 Hamburg

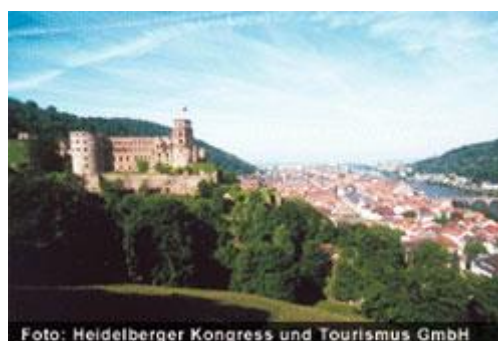


Foto: Heidelberger Kongress und Tourismus GmbH

» [Protokoll- und Schriftführung des Betriebsrats](#)

04.04.2017 - 07.04.2017 Dresden

09.05.2017 - 12.05.2017 Bonn

» [mehr Termine ...](#)

» **Arbeitsrecht - Kompakt I**

Ihr Schnell-Einstieg in das Arbeitsrecht

07.02.2017 - 09.02.2017 Dortmund

01.03.2017 - 03.03.2017 Berlin

14.03.2017 - 16.03.2017 Heidelberg

28.03.2017 - 30.03.2017 Dresden

03.05.2017 - 05.05.2017 Köln

» [mehr Termine ...](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken!

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 ...](#)

» **Die Schwerbehindertenvertretung III**

31.01.2017 - 03.02.2017 München

21.03.2017 - 24.03.2017 Hamburg

16.05.2017 - 19.05.2017 Koblenz

20.06.2017 - 23.06.2017 Timmendorfer Strand

11.07.2017 - 14.07.2017 Garmisch-Partenkirchen

» [mehr Termine ...](#)

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

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:

» [Lesen Sie weiter ...](#)

Kontakt & Impressum

Haben Sie noch Fragen?

Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail:

admin@poko.de

Hat Ihnen unser Newsletter gefallen? Dann empfehlen Sie ihn weiter.

[Hier anmelden für diesen Newsletter](#)

Im [Newsletter-Archiv](#) finden Sie die aktuelle und ältere Ausgaben im PDF-Format.

Alle Angaben sind ohne Gewähr. Nachdruck und Weiterverbreitung nur für den persönlichen Gebrauch. Dieser Newsletter darf an Kollegen und Bekannte weitergeleitet werden, aber nicht nachgedruckt, auf CD-ROMs oder in Online-Angebote übernommen werden.



Um die Bilder unseres Newsletters direkt angezeigt zu bekommen, fügen Sie die Absender-Adresse zu Ihren Kontakten hinzu.

Sollten Sie kein Interesse an weiteren Newslettern haben, können Sie sich » [hier abmelden](#)

Impressum

Poko Newsletter für Betriebsräte

Poko-Institut
Heidrun und Hans Dieter Rieder
Kaiser-Wilhelm-Ring 3a
48145 Münster

» info@poko.de

» www.poko.de

Redaktionsteam Poko Newsletter für Betriebsräte:

» redaktion@poko.de

Tel. 0251 1350-1414

Fax. 0251 1350-500

Erscheinungstag: 09.01.2017