



## Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter

### INHALT

#### Poko 2017

- » Inhouse-Service
- » Gemeinsame Schulungen
- » Hotelkostenabrechnung

#### Frage des Monats

- » Versetzung und Änderungskündigung

#### Schwerpunktthema

- » Flexi-Rente

#### Aktuelle Entscheidungen

- » I. Gesetzlicher Mindestlohn
- » II. Inhaltskontrolle von Arbeitsvertragsänderungen
- » III. Mitbestimmung des Betriebsrats beim Facebook-Auftritt des Arbeitgebers
- » IV. Rotkreuzschwestern können Arbeitnehmer im Sinn der europäischen Leiharbeitsrichtlinie sein

#### Wissenswertes

- » Die 7 Mythen zu den psychischen Arbeitsbelastungen
- » Wie gut sind deutsche Führungskräfte?
- » Grenzen der Mitbestimmung beim BEM

#### Der besondere Seminartipp

- » Professionell Führen

#### Praxistipp

- » Die Betriebsvereinbarung

#### Aktuelle Seminare

- » Seminarempfehlungen

#### Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

### Liebe Leserin, lieber Leser,



die Empörung in der Wirtschaft war groß, als die abschlagfreie Rente mit 63 für langjährige Versicherte eingeführt wurde. Im Gegenzug forderten viele Kritiker ein Gesetz, das längeres Arbeiten über die gesetzliche Altersgrenze hinaus ermöglicht und fördert.

Dazu hat der Bundesrat jetzt grünes Licht gegeben. Am 01.01.17 ist das Gesetz zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand in Kraft getreten. Um ältere Arbeitnehmer länger im Erwerbsleben zu halten, sollen der Zuverdienst während der Rente erleichtert und Hindernisse für eine vorgezogene Teilrente minimiert werden.

Ob die gesetzten Anreize wirklich ausreichen, bleibt abzuwarten. Im heutigen Schwerpunktthema lesen Sie mehr dazu.

Wir wünschen Ihnen und Ihren Familien ein gutes, erfolgreiches Jahr 2017 - mit viel Glück und natürlich Gesundheit!

Ihr Thomas Ramm  
Rechtsanwalt/Abteilungsleiter



PS: In unserem **Blog Update Personal & Führung** lesen Sie regelmäßig Wissenswertes und Unterhaltsames aus den Bereichen Personal, Recht und Kommunikation.  
» **Betriebliches Eingliederungsmanagement: Arbeitsunfähigkeit überwinden**



Ab 2017 wird sich das Poko-Institut verstärkt auf firmeninterne Weiterbildungen für Fach- und Führungskräfte konzentrieren. Dadurch haben Sie die Möglichkeit, Ihre spezifischen Frage- und Problemstellungen und Ihre Unternehmenskultur in den Fokus zu stellen und ganz individuelle Lösungen zu entwickeln.

Ort, Termin, Dauer, Teilnehmerkreis und Inhalt sind Ihre individuellen Zutaten, die wir zu einem speziellen Rezept für Ihre Veranstaltung zusammenfügen. Ob Training oder Vortrag, Beratung oder Coaching, wir stehen Ihnen als verlässlicher Partner zur Seite und machen gemeinsam mit unseren praxisorientierten Referenten auch schwere Kost wie das Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht zu einem Hochgenuss.

- » **Themengebiete**
- » **Themenbeispiele A-Z**
- » **Veranstaltungsarten**

**Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!**

Gerlinde Rau, Dipl.-Päd. und Heike Holtmann, Ass. jur.

Telefon 0251 1350-6555

Telefax 0251 1350-6999

» [inhouse@personal.poko.de](mailto:inhouse@personal.poko.de)

» [Weitere Details finden Sie hier.](#)

## Gemeinsame Schulungen



Poko ist einer der wenigen Anbieter in Deutschland, der sowohl Führungskräfte als auch Betriebsräte schult und dazu mit Erfolg gemeinsame Veranstaltungen durchführt. Hierauf fokussieren wir unser Angebot in 2017.

Als Spezialist für Betriebsverfassungs- und Arbeitsrecht wissen wir, wie die Zusammenarbeit gestaltet und in der Praxis gehandhabt werden kann, um unnötige und teure Reibungsverluste zu vermeiden.

Dadurch erlangen beide Seiten den gleichen Wissensstand und Lösungen innerbetrieblicher Probleme werden greifbarer. Bei den oft sehr unterschiedlichen Interessen bedarf es gegenseitiger Wertschätzung und Respekt. Denn nicht Konfrontation sondern offene und partnerschaftliche Kommunikation schaffen eine Atmosphäre des gegenseitigen Vertrauens - zum Wohle des Unternehmens und der Arbeitnehmer. Und das ist letztlich auch das, was der Gesetzgeber fordert: Beide Parteien sollen vertrauensvoll zusammenarbeiten (§2 BetrVG).

Diesem Auftrag fühlen wir uns verpflichtet und vermitteln ihn auch in unseren Seminaren.

» [Gemeinsame Seminare - für Führungskräfte und Betriebsräte](#)

## Hotelkostenabrechnung



Ab 2017 übernimmt Poko die Abwicklung der Abrechnung der Hotelkosten (Übernachtung und gebuchte Verpflegungspauschale) mit dem Arbeitgeber.

Lediglich vor Ort eventuell genutzte Zusatzleistungen wie z. B. Parkgebühren, Kurtaxe und andere kommunale Abgaben, Telefon, Minibar etc. sind vom Seminarteilnehmer vor der Rückreise direkt an das Hotel zu zahlen.

» [Hotels, Seminarorte, Buchungsformulare](#)

## Frage des Monats

### Versetzung oder Änderungskündigung - hält doppelt besser?



Häufig ist es nicht ganz einfach für den Arbeitgeber eine beabsichtigte (Versetzung) eines Arbeitnehmers durchzusetzen. Zwar kann er versuchen den Arbeitnehmer mittels seines Direktionsrechts eine andere Tätigkeit zuzuweisen, dies erfordert aber im Einzelfall eine ziemlich genaue, gerichtlich überprüfbare Interessensabwägung. Je nach Gestaltung des Arbeitsvertrages 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 steht. 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 Frankfurt) 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 auch noch dessen Zustimmung, da eine geplante Versetzung nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrates unterliegt. Selbst bei der Änderungskündigung wäre der Betriebsrat im Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG zu beteiligen.

In der Praxis wählen viele Arbeitgeber daher häufig eine Kombination, also die Anordnung einer Versetzung mit einer hilfsweise ausgesprochenen Änderungskündigung. Bis vor wenigen Jahren galt eine solche Konstellation noch als "unbillig". Mittlerweile erachtet das Bundesarbeitsgericht diese Vorgehensweise aber als zulässig. Während Arbeitgeber und Personalers dieses Instrument begrüßen und vermehrt von hiervon Gebrauch machen, führt das bei betroffenen Arbeitnehmern zu erheblich höheren Hürden. Der Arbeitnehmer muss nämlich nicht nur gegen die Weisung vorgehen, sondern sich auch 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. Aus Sicht des Arbeitgebers ist diese "doppelte Lösung" jedoch zumindest für die Fälle anzuraten, bei denen in rechtlich nicht eindeutigen Situationen eine Änderung der Tätigkeit eines Arbeitnehmers angestrebt wird. Allerdings muss der Arbeitgeber darauf achten, den Betriebsrat sowohl bei der Versetzungsmaßnahme, als auch bei der Änderungskündigung ordnungsgemäß zu beteiligen.

## Schwerpunktthema

### Flexi-Rente - Das Ziel der Reform



von **Thomas Ramm**  
Rechtsanwalt/Abteilungsleiter

Früher in Rente gehen, Rente und Arbeit kombinieren oder über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus weiterarbeiten - die Flexi-Rente soll es den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Deutschland ermöglichen, den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand selbstbestimmter zu gestalten. Die Voraussetzungen hierfür schafft die sogenannte "Flexi-Rente". In Kraft treten wird die Flexi-Rente teils zum 1. Januar, teils zum 1. Juli 2017. Die neuen Regelungen zum Hinzuverdienst kommt beispielsweise erst ab Juli 2017.

#### Was bewirkt die Flexi-Rente?

Die Flexi-Rente soll den Bezug einer vorgezogenen Teilrente ab dem 63. Lebensjahr attraktiver machen. Künftig dürfen Teilrentner mehr vom Zuverdienst zu den Altersbezügen behalten. Ferner werden Arbeitgeber von den Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung befreit, wenn sie Rentner über das Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze hinaus beschäftigen. Arbeitnehmer die über das Rentenalter hinaus arbeiten möchten, können ihre Rentenansprüche aufbessern.

#### Was ändert sich genau?

Bislang war es abhängig vom Alter, wie viel man zur Rente hinzuverdienen darf. Ab Erreichen der Regelaltersgrenze (im Regelfall mit 67 Jahren) können Rentner beliebig viel dazu verdienen. Wer früher in Rente ging erhielt eine Teilrente, die abschlagsfrei um 450,- Euro im Monat aufgebessert werden konnte.

Mit der Flexi-Rente werden diese Regelungen geändert. Die festen Grenzen fallen weg. Stattdessen gilt ab einem Alter von 63 Jahren eine Hinzuverdienstgrenze von 6.300 Euro pro Jahr. Wird diese Grenze überschritten, werden künftig nur 40 Prozent des Betrages darüber von der Rente abgezogen. Allerdings ist dieser rentenneutrale Hinzuverdienst nach oben gedeckelt. Teilrente und Hinzuverdienst dürfen nicht höher sein als das frühere Bruttoeinkommen. Ansonsten droht eine volle Anrechnung auf die Teilrente.

### **Können Rentenabschläge ausgeglichen werden?**

Wenn sich Arbeitnehmer entscheiden, früher als zum Renteneintrittsalter in Rente zu gehen, müssen sie Abzüge von ihrem Rentenanspruch in Kauf nehmen. Für jeden Monat bedeutet das später einen Rentenverlust von 0,3 %. Bisher konnte man diesen Verlust durch Mehrzahlungen, frühestens ab dem 55. Lebensjahr ausgleichen. Mit der Flexi-Rente wird diese Grenze nach unten abgesenkt. Jetzt ist es möglich, bereits ab 50 Jahren Ausgleichszahlungen zu tätigen. So lässt sich ein vorzeitiger Renteneintritt besser planen und absichern.

### **Welche Verbesserungen ergeben sich, wenn man länger arbeitet?**

Wer das gesetzliche Renteneintrittsalter erreicht und trotzdem weiterarbeitet, für den gelten auch weiterhin keine Hinzuverdienstgrenzen. Wer zudem darauf verzichtet eine Rente zu beziehen, weil er nach Erreichen des Renteneintrittsalters weiterarbeitet, der bekommt zusätzlich einen Anspruchszuschlag von 0,5 % pro Monat. Nach einem Jahr hat ein Rentner-Arbeitnehmer also ein Rentenplus von 6% erwirtschaftet. Außerdem entfallen die arbeitnehmerseitigen Beiträge zur Sozialversicherung. Allerdings konnten Rentner bisher durch ihren Hinzuverdienst nur wenig dazu beitragen, die eigenen Rentenansprüche zu erhöhen. Dies ändert sich nun mit der Gesetzesreform.

Verzichtet der Rentner-Arbeitnehmer vertraglich auf seine Beitragsfreiheit, führt der Arbeitgeber die vollen Beiträge zur Rentenversicherung (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) wie bei einem Nicht-Rentner ab. Dadurch werden die Entgeltpunkte auf dem Rentenkonto aufgestockt. Selbst wenn sich der Rentner-Arbeitnehmer dafür entscheidet, keine eigenen Rentenversicherungsbeiträge (Arbeitnehmeranteil) abzuführen, erhöhen sich - anders als vor der Reform - dessen Rentenansprüche durch den Arbeitgeberanteil. Damit wird längeres Arbeiten für Rentner auch dann attraktiv, wenn neben dem Gehalt eine Vollrente bezogen wird.

### **Lohnt sich das für den Arbeitgeber?**

Für den Arbeitgeber entfallen die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung. Das soll es auch für Arbeitgeber attraktiv machen, einen Rentner einzustellen oder weiter zu beschäftigen. Außerdem hatte der Gesetzgeber bereits mit der letzten Reform die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass Arbeitnehmer ohne die Hürden des Teilzeit- und Befristungsgesetzes über die Regelaltersgrenze hinaus befristet weiter arbeiten können.

### **Fazit**

Ob das neue Flexirentengesetz tatsächlich der erhoffte "große Wurf" ist bleibt abzuwarten. Insbesondere die zum Teil für den Laien kaum verständlichen Anrechnungsmodelle und die in Summe nur marginalen Verbesserungen bei der Hinzuverdienstgrenze, könnten das Flexirentengesetz schnell zu einem Ladenhüter machen. Sinnvoller sind da schon die Änderungen bei der Versicherungspflicht für Vollrentner. Weiterarbeiten trotz Rente lohnt sich jetzt nicht nur durch den weitestgehend sozialversicherungsfreien Hinzuverdienst, sondern macht sich auch auf dem Rentenkonto deutlich bemerkbar.

### **Seminartipp:**

#### **» Altersteilzeit - Früher in den Ruhestand**

08.03.2017 - 10.03.2017 München

21.06.2017 - 23.06.2017 Hamburg

17.10.2017 - 19.10.2017 Mainz

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

## **Aktuelle Entscheidungen**

### **I. Gesetzlicher Mindestlohn ist zum 1.1.2017 auf 8,84 Euro gestiegen**

Der gesetzliche Mindestlohn ist zum 1.1.2017 von 8,50 Euro auf 8,84 Euro brutto je Zeitstunde gestiegen. Die Mindestlohnkommission entscheidet alle zwei Jahre über die Anpassung der Höhe des Mindestlohns, das nächste Mal also 2018 über eine Anpassung zum 1.1.2019.

### **Seminartipp:**

#### **» Personal Aktuell Rechtliche Neuerungen im Arbeits- und Sozialrecht 2017**

18.01.2017 - 18.01.2017 Hamburg

25.01.2017 - 25.01.2017 Köln

01.02.2017 - 01.02.2017 Berlin

07.02.2017 - 07.02.2017 Stuttgart

14.02.2017 - 14.02.2017 Düsseldorf

» **mehr Termine ...**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den  
Seminartitel anklicken!

#### **Auch weiterhin gibt es Ausnahmen vom gesetzlichen Mindestlohn:**

- Nach § 24 Absatz 1 Satz 1 MiLoG gehen bis zum 31.12.2017 abweichende tarifvertragliche Regelungen unter bestimmten Voraussetzungen dem Mindestlohn vor. Dies gilt aktuell für die Fleischwirtschaft, die Land- und Forstwirtschaft, den Gartenbau, die ostdeutsche Textil- und Bekleidungsindustrie sowie für Großwäschereien.
- Ab dem 1.1.2017 müssen diese Tarifverträge gemäß § 24 Absatz 1 Satz 1 letzter Halbsatz MiLoG aber mindestens ein Stundenentgelt von 8,50 Euro vorsehen.
- Für Zeitungszusteller gilt ab dem 1.1.2017 gemäß § 24 Absatz 2 Satz 2 MiLoG ebenfalls ein Mindestlohn von 8,50 Euro.
- Ab 2018 gilt dann der Mindestlohn nach MiLoG für alle Arbeitsverhältnisse.

#### **Hinweis für die Praxis:**

- Ab dem 1.1.2018 hat jeder Arbeitnehmer im Grundsatz Anspruch auf den jeweiligen Mindestlohn.
- Die aus politischen Gründen in § 24 MiLoG vorgesehenen Übergangsregelungen laufen dann aus. Ob diese Übergangsregelungen überhaupt rechtswirksam sind, ist höchstrichterlich noch nicht entschieden.
- Es bleibt aber dabei, dass das MiLoG insgesamt auch weiterhin nicht gilt für
  - (1) Praktikanten (§ 22 Absatz 1 MiLoG), sofern sie keine Arbeitnehmer sind,
  - (2) für Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung (§ 22 Absatz 2 MiLoG),
  - (3) für Auszubildende sowie ehrenamtlich Tätige (§ 22 Absatz 3 MiLoG) und
  - (4) für "Langzeitarbeitslose" in den ersten 6 Monaten der Beschäftigung (§ 22 Absatz 4 MiLoG).

## **II. 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**

#### **Seminartipp:**



» **Arbeitsrecht für Führungskräfte**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den  
Seminartitel anklicken!

#### **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.

#### **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.

### **III. 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**

#### **Seminartipp:**



» **Beschäftigtendatenschutz oder Mitarbeiterüberwachung? Datenschutz in der Personalarbeit**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

#### **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.

## IV. Rotkreuzschwestern können Arbeitnehmer im Sinn der europäischen Leiharbeitsrichtlinie sein

Auf die Überlassung von Mitgliedern der Schwesternschaft des Deutschen Roten Kreuzes an Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen findet unter Umständen die europäische Leiharbeitsrichtlinie Anwendung. Auch wenn die Rotkreuzschwestern nach deutschem Recht nicht als Arbeitnehmerinnen anzusehen sind, können sie unter Umständen Arbeitnehmerinnen im Sinne der Leiharbeitsrichtlinie sein.

**EuGH, Urteil vom 17. November 2016 - C 216/15**

### Der Fall:

Frau K, ein Mitglied einer DRK-Schwesternschaft, sollte aufgrund eines Gestellungsvertrags zwischen der DRK-Schwesternschaft und einer Klinik im Pflegedienst der Klinik eingesetzt werden. Der Betriebsrat der Klinik verweigerte seine Zustimmung zur "Einstellung" von Frau K., da ihr Einsatz nicht nur vorübergehend sei und daher gegen § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG verstoße. Die Klinik beehrte die gerichtliche Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur "Einstellung" von Frau K. gemäß § 99 Absatz 4 BetrVG und machte geltend, dass das AÜG keine Anwendung finde, da Frau K. weder Arbeitnehmerin sei noch die Schwesternschaft eine wirtschaftliche Tätigkeit im Sinne des AÜG ausübe, da sie keine Erwerbszwecke verfolge.

### Die Lösung:

Arbeitsgericht und LAG gaben dem Antrag der Klinik auf Ersetzung der Zustimmung statt. Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats setzte das BAG das Verfahren aus und legte dem EuGH die Frage zur Vorabentscheidung vor, ob auf diese Konstellation die Leiharbeitsrichtlinie Anwendung findet. Der EuGH bejahte dies im Grundsatz und wies auf Folgendes hin:

- Es spricht viel dafür, dass Frau K. Arbeitnehmerin im Sinne der Leiharbeitsrichtlinie ist. Sie hat sich mit dem Vereinsbeitritt gegenüber der Schwesternschaft verpflichtet, den Vereinsbeitrag in Form der Leistung von Diensten in persönlicher Abhängigkeit zu erbringen, und erhält hierfür im Gegenzug von dem Verein eine monatliche Vergütung. Damit erbringt sie Arbeitsleistungen und erhält als Gegenleistung eine Vergütung.
- Frau K. ist möglicherweise auch schutzbedürftig im Sinne der Leiharbeitsrichtlinie. Dies ergibt sich aus folgenden Indizien:
  - (1) Geltung der zwingenden arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen
  - (2) Gewährung von Urlaub, Mutterschutz, Elternzeit und Entgeltfortzahlung. Letztlich obliegt es aber den nationalen Gerichten, festzustellen, ob Schutzbedürftigkeit vorliegt oder nicht.
- Irrelevant ist, ob die jeweilige Person nach nationalem Recht als Arbeitnehmerin anzusehen ist.
- Die Schwesternschaft übt auch eine "wirtschaftliche Tätigkeit" im Sinne der Leiharbeitsrichtlinie aus. Denn dies ist jede Tätigkeit, die darin besteht, Güter oder Dienstleistungen auf einem bestimmten Markt anzubieten. Dafür erhält sie auch ein Gestellungsentgelt, das die Personal- und Verwaltungskosten abdeckt. Dabei ist es unerheblich, dass die Schwesternschaft keinen Erwerbszweck bzw. eine Gewinnerzielungsabsicht verfolgt.

### Hinweis für die Praxis:

Die Folgen dieser Entscheidung auch im Hinblick auf das AÜG, die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats und gegebenenfalls auf die Anwendbarkeit des gesamten Arbeitnehmerschutzrechts sind noch nicht abzusehen. Es bleibt abzuwarten, wie die Rechtsprechung des BAG sich insoweit positionieren wird. Möglicherweise ist das "Geschäftsmodell" der Rotkreuzschwestern - insgesamt werden etwa 25.000 Personen in solchen Rechtsverhältnissen beschäftigt - ein Auslaufmodell.

### Seminartipp:



### » Arbeitnehmerüberlassung und Werkverträge

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

**Wissenswertes**

**Die 7 Mythen zu den psychischen Arbeitsbelastungen**



von **Dr. Frank Stöpel**

Kompetenzentwicklung Coaching, Beratung, Personalentwicklung

Seit September 2013 ist es amtlich: Es gibt psychische Arbeitsbelastungen, die sogar richtig krank machen können. Zu diesem Zeitpunkt wurde im Arbeitsschutzgesetz die psychische Arbeitsbelastung ausdrücklich aufgenommen.

Menschen vom Fach wussten um deren Relevanz für die Gesundheit schon immer, aber manchmal ist die ausdrückliche Nennung im Gesetz notwendig, damit etwas passiert. Und es ist einiges in Bewegung geraten. Wenn man sich das anschaut, stößt man immer wieder auf die gleichen Mythen und Irrtümer.

In diesem Artikel wird näher betrachtet, was an diesen Mythen dran ist und ob vielleicht ein Funken Wahrheit dahinter steckt oder es sich schlicht um einen Irrtum handelt.

#### » **Mythos Nr. 6: Es genügt, wenn Gesundheitskurse angeboten werden.**

Immer mehr Unternehmen bieten ein Betriebliches Gesundheitsmanagement an. Leider verbergen sich hinter diesem schillernden Begriff in der Praxis oft nur "Yoga & Möhrchen", d.h. lediglich Maßnahmen zur Gesundheitsförderung (BGF), die aber bei weitem nicht als Gesundheitsmanagement (BGM) bezeichnet werden können. Wie allgemein im Arbeitsschutz üblich, reicht es nicht aus, den Mitarbeitern z. B. nur Hinweise zur Stressbewältigung zu geben, sondern es gilt unmittelbar die Arbeit zu gestalten, damit unnötige Gefahren abgewendet werden.

Ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) sollte die Ergebnisse einer Gefährdungsbeurteilung - einschließlich der Ergebnisse zur psychischen Arbeitsbelastung - berücksichtigen. Im Grundsatz handelt es sich aber um zwei verschiedene Maßnahmen. Während das BGM eine freiwillige Sache ist, ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, für Gesundheit und Sicherheit seiner Beschäftigten zu sorgen. Und um diese Pflicht zu erfüllen, genügt es nicht, nur Kurse zur Stressbewältigung anzubieten.

#### **Seminartipp:**



#### » **Gefährdungen am Arbeitsplatz: Psychische Belastungen beurteilen**

---

## Wie gut sind deutsche Führungskräfte?



Geht es in Deutschland so locker zu, wie Medien es uns teilweise glauben machen bzw. propagieren? Ganz bestimmt sind die Meinungen dazu sehr unterschiedlich, was nicht zuletzt auch von der Unternehmensgröße, -kultur und Struktur abhängt. Aber was der eine gut findet, muss dem anderen noch lange nicht gefallen. Die Geschmäcker sind bekanntlich unterschiedlich.

Das Führungsverhalten der Chefs wurde in einer Forschungsarbeit der Hochschule Niederrhein untersucht. Befragt wurden dazu 553 Berufstätige aller Branchen, Unternehmensgrößen und Hierarchieebenen. Auch Führungskräfte selbst waren darunter, denn auch sie haben in der Regel noch eine Hierarchiestufe über sich. Führungskräfte sind oft zufriedener als einfache Mitarbeiter.

Die Mitarbeiter benoteten ihre Vorgesetzten durchschnittlich mit der Schulnote "Befriedigend". Bemängelt wird häufig, dass die Ansprüche der Chefs sehr hoch seien, im Gegenzug gebe es dafür aber wenig Förder- und Unterstützungsangebote für die Mitarbeiter. An Perspektiven für die Zukunft mangle es und die Angestellten



empfinden es oft so, dass die Vorgesetzten selten die eigenen Interessen für die der Abteilung zurückstellen.

Die Untersuchung hat zudem ergeben, dass die Führungskultur in Unternehmen durchaus auch verändert werde. Das haben mehr als die Hälfte der Befragten am eigenen Leib erfahren. Der Grund für die Veränderung liege häufig in einem personellen Wechsel in der Unternehmensleitung, verbunden mit dem Ziel, Arbeitsprozesse zu optimieren und die Situation am Markt zu verbessern, also wettbewerbsfähig zu bleiben bzw. zu werden. Das gehe natürlich nicht von heute auf morgen und häufig sei ein langer Atem erforderlich. Die Veränderung der Führungskultur dauere in mehr als 50% der Unternehmen bis zu 2,5 Jahre.

Was aber nicht automatisch bedeutet, dass die Zielsetzung auch erreicht werde. Die Schulnote für die Zielerreichung lag tatsächlich nur bei "ausreichend". "Weichere Ziele", wie z. B. eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit oder ein gutes Vertrauensverhältnis lassen sich dabei angeblich schwieriger realisieren als "harte Ziele", wie z.B. eine höhere Produktivität bzw. eine Verbesserung des Betriebsergebnisses.

Ist das nur typisch deutsche Nörgelei, oder sind unserer Führungskräfte wirklich so schlecht wie uns diese Studie glauben macht? Wenn es so wäre, müsste dann nicht die deutsche Wirtschaft im internationalen Vergleich katastrophal dastehen? Was definitiv nicht der Fall ist. Und deutsche Unternehmen wären sicherlich auch nicht so gut durch die Finanz- und Wirtschaftskrise gekommen.

Wie gut ginge es uns bloß, wenn jetzt noch die Mitarbeiterführung verbessert würde?

### Seminartipp:



» **Professionelle Teamleitung  
Qualifizierung zum Teamleiter in drei Modulen**

---

## Grenzen der Mitbestimmung beim BEM



Ist ein Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt, muss der Arbeitgeber gemäß § 84 Abs.2 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchführen.

Das bedeutet, dass er mit Zustimmung und Beteiligung des betroffenen Arbeitnehmers erörtert, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und mit welchen Leistungen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann.

Sofern der Arbeitnehmer damit einverstanden ist, sind auch der Betriebsrat und gegebenenfalls die Schwerbehindertenvertretung am BEM zu beteiligen. Doch wie weit reicht die Mitbestimmung des Betriebsrats im Einzelfall?

### Mitbestimmung bei den Verfahrensregelungen des BEM

Wie das entsprechende Verfahren zum BEM konkret aussehen soll, schreibt der Gesetzgeber dem Arbeitgeber und den anderen Verfahrensbeteiligten nicht vor. Es liegt daher nahe, dass sich die Betriebsparteien auf eine Betriebsvereinbarung zum Thema BEM verständigen. Reagiert der Arbeitgeber nicht, kann der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zu bestimmten BEM-Verfahrensfragen sogar verlangen. Dem Betriebsrat steht hier ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs.1 Nr.7 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zu. Aber ist der Betriebsrat auch bei der Umsetzung des BEM zu beteiligen?

### **BAG: Keine Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Einleitung und Umsetzung von BEM-Maßnahmen (BAG, 22.03.2016 – 1ABR 14/14)**

Im Streitfall verlangte der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Errichtung eines ständigen Integrationsteams, das aus einem Vertreter des Arbeitgebers und einem Vertreter des Betriebsrats gebildet werden sollte. Dies ging dem BAG zu weit. Die Richter stellten klar, dass für die Einleitung und Umsetzung von BEM-Maßnahmen allein der Arbeitgeber zuständig ist.

Der Betriebsrat kann unter Berufung auf seine Mitbestimmungsrechte lediglich die Aufstellung von Verfahrensgrundsätzen verlangen. Hierzu zählen beispielsweise Regeln zur Dokumentation von BEM-

Gesprächen, Fristenregelungen oder der Turnus in dem der Arbeitgeber den Betriebsrat über BEM-Fälle unterrichten soll. Über diese möglichen Verfahrensregelungen ging die Forderung des Betriebsrats jedoch weit hinaus, da ein ständiges BEM-Team in der Zusammensetzung Arbeitgeber/Betriebsrat gegen das Recht des betroffenen Arbeitnehmers verstößt, den Betriebsrat bei den Gesprächen gerade nicht mit am Tisch haben zu wollen.

#### Fazit:

Dem Betriebsrat steht beim BEM kein umfassendes Mitbestimmungsrecht zu. Der Betriebsrat kann lediglich die Aufstellung von Verfahrensgrundsätzen verlangen. Diese müssen dann allen von einem BEM betroffenen Arbeitnehmern zugutekommen, d.h. auch denjenigen, die eine Beteiligung des Betriebsrats am eigenen BEM nicht wünschen.



Suchen Sie einen Referenten zum Thema für eine Kick-Off-Veranstaltung, Fachtagung oder einen Vortragsabend?

Unsere Vorträge liefern Ihnen für Ihre Personalentwicklung aktuelle Trends aus Beratung, Wissenschaft und Unternehmenspraxis sowie aktuelle Rechtsprechung und neuestes Know-how.

In der anschließenden Diskussion können mit dem Referenten Fragen vertieft und Erfahrungen ausgetauscht werden.

Mögliche Schwerpunkte für einen Vortrag zum Thema Führungskultur finden Sie hier:

» **Führungs- und Unternehmenskultur für modernes Gesundheitsmanagement**

Und zum Thema Betriebliches Eingliederungsmanagement:

» **Betriebliches Eingliederungsmanagement**

» **Schreiben Sie uns!**

**Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!**

## Der besondere Seminartipp

### Professionell Führen



Professionelle Führung erfordert vielfältige Kompetenzen. Das Wissen um theoretische Grundlagen und die Kenntnis praktikabler Führungsinstrumente sind der eine Teil, das Einsetzen und die flexible Handhabung in der jeweiligen Führungssituation der andere. Dabei ist der wichtigste Faktor erfolgreicher Führung die Führungskraft als Persönlichkeit, ihre Art und Weise mit sich selbst und anderen umzugehen.

» **Professionell Führen  
Grundlagen erfolgreicher Führung**

03.05.2017 - 05.05.2017 Hamburg

30.08.2017 - 01.09.2017 Hamburg

22.11.2017 - 24.11.2017 Hamburg

Die Intensivfortbildung richtet sich an Führungskräfte, die sich eine solide Grundlage für die Profession des Führens schaffen oder weiterentwickeln wollen und gibt Sicherheit und Klarheit in der Führungsrolle.

Die drei Module bauen aufeinander auf und sind durch Transferaufgaben miteinander verbunden. Kontinuierlich werden Praxisfälle aus dem Teilnehmerkreis bearbeitet, so dass eine Übertragung des Gelernten auf die eigene berufliche Tätigkeit gewährleistet ist.

» **Weitere Details zum Seminar ...**

### 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

Die Betriebsvereinbarung ist das Handlungsinstrument in der Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat. Durch sie wird "Recht" für das Zusammenleben und Arbeiten im Betrieb geschaffen. Rechte und Pflichten dieser Betriebsparteien werden mit ihr begründet, aber auch (wie durch Gesetz oder Tarifvertrag) verbindliche Normen für alle Arbeitnehmer eines Betriebes formuliert.

Kurz und knapp und dennoch in der gebotenen Ausführlichkeit erläutert das Werk von Krasshöfer/Molkenbur alle zu Betriebsvereinbarungen bestehenden Problembereiche. Verschiedene Fragestellungen, z. B. die Form des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung oder die Frage der Nachwirkung nach deren Beendigung werden dabei verständlich und umfassend behandelt. Die Autoren sind praxiserfahrene Richter aus der Arbeitsgerichtsbarkeit (BAG und LAG) und haben langjährige Erfahrung als Vorsitzende von Einigungsstellen.

» [Der direkte Link zum Buch.](#)

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

### Aktuelle Seminare

#### » Betriebliches Eingliederungsmanagement II Vertiefung rechtlicher und praktischer Fragen

14.03.2017 - 17.03.2017 Hamburg  
04.04.2017 - 07.04.2017 Bad Dürkheim  
09.05.2017 - 12.05.2017 Weissenh. Strand/Ostsee  
04.07.2017 - 07.07.2017 Düsseldorf  
12.09.2017 - 15.09.2017 Berlin

» [mehr Termine ...](#)

#### » Betriebliches Eingliederungsmanagement III Präventions- und Beratungsgespräche mit Betroffenen

29.03.2017 - 31.03.2017 München  
03.05.2017 - 05.05.2017 Köln  
27.06.2017 - 29.06.2017 Hamburg  
19.09.2017 - 21.09.2017 Düsseldorf  
21.11.2017 - 23.11.2017 Würzburg

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den  
Semintitel anklicken!



Foto: A. Bestle, © Congress-Tourismus-Wirtschaft Würzb.

» **Konstruktive Zusammenarbeit zwischen  
Betriebsrat und Arbeitgeber  
Auch bei kontroversen Standpunkten  
betriebliche Synergien erzeugen**  
25.04.2017 - 27.04.2017 Bonn-Bad Godesberg  
17.10.2017 - 19.10.2017 Würzburg

» **Symposium: Behinderung und Beruf  
Geballtes Wissen für SBV und Beauftragte des  
Arbeitgebers!**

25.04.2017 - 26.04.2017 Heidelberg/Leimen

## Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

### Änderungen im 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 nicht gesetzeskonformen 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.

» [Lesen Sie weiter ...](#)

## Kontakt & Impressum

### Haben Sie noch Fragen?

Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail:  
[admin@poko.de](mailto: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 Führungskräfte und Mitarbeiter  
Poko-Institut  
Heidrun und Hans Dieter Rieder  
Kaiser-Wilhelm-Ring 3a  
48145 Münster

» [info@personal.poko.de](mailto:info@personal.poko.de)  
» [www.personal.poko.de](http://www.personal.poko.de)

### Redaktionsteam Poko Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter:

» [redaktion@poko.de](mailto:redaktion@poko.de)

Tel. 0251 1350-1414  
Fax. 0251 1350-500

Erscheinungstag: 09.01.2017