



Liebe Leserin, lieber Leser,



in vielen Betrieben laufen derzeit die Vorbereitungen der anstehenden Betriebsratswahlen auf Hochtouren. Der Wahlvorstand tagt und zahlreiche Fragen stellen sich mal wieder, wie alle 4 Jahre... Einigen Fragen gehen wir in

diesem Newsletter nach und informieren Sie, welche aufgetretenen Mängel bei der Betriebsratswahl eigentlich heilbar sind und welche nicht. Daraus ergibt sich natürlich auch die Schlussfolgerung, wann eine, trotz guter Vorbereitung, durchgeführte Wahl auch mal unwirksam sein kann. Auch das D´Hondtsche Verfahren stellen wir noch einmal vor.

Außerdem haben wir mal wieder ein neues Video mit dem Titel "Betriebsrat - quo vadis?" für Sie erstellt. Neben der für Sie aufbereiteten Rechtsprechung haben wir unter Anderem auch noch interessante Beiträge zu den Fragen, wie man den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit sichern kann und wie man "keinen Stress mit dem Stress" bekommt und ob das Homeoffice eigentlich ein Segen oder ein Fluch ist.

Ich wünsche Ihnen eine unterhaltsame, aber informative Lektüre.

Kerstin Heinz
Ass. jur.

Themen dieser Ausgabe

1. Frage des Monats

2. Schwerpunktthema: Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit

3. Aktuelle Entscheidungen

I. Freistellung als Betriebsrat im Arbeitszeugnis

II. Anrechnung von Arbeitgeberleistungen auf den tariflichen Mindestlohn

III. Höchstaltersgrenze in einem Leistungsplan einer Unterstützungskasse

IV. Passivlegitimation des

Insolvenzverwalters für Kündigungsschutzklage

V. Schließung einer Krankenkasse - arbeitsrechtliche Folgen

VI. Kündigung während der Schwangerschaft

4. Wissenswertes: Betriebsrat - quo vadis?

5. Betriebsratswahl-Lexikon: D´Hondtsches Verfahren

6. Praxistipp: Das Projekt Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - psyGA

7. Inhouse-Service: Homeoffice - Fluch oder Segen?

8. Literaturtipp: Einführung in den betrieblichen Gesundheitsschutz

9. Aktuelle Seminare

10. Zu guter Letzt

1. Frage des Monats

Frage des Monats: Bei der Vorbereitung und Durchführung einer Betriebsratswahl sind zahlreiche Vorschriften genau einzuhalten, damit die Wahl nicht anfechtbar oder gar nichtig ist. Beispielsweise können Vorschlagslisten "heilbare" und "unheilbare" Mängel aufweisen. Was bedeutet das eigentlich?

Frage des Monats

Die Antwort auf die Frage des Monats finden Sie am Ende des Newsletters in der Rubrik "Zu guter Letzt".

2. Schwerpunktthema: Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit

Zur demographischen Entwicklung aus der Perspektive des betrieblichen Gesundheitsschutzes hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im August 2013 eine Empfehlung des Ausschusses für Arbeitsmedizin herausgegeben. Bereits ihr Titel **Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit** drückt prägnant aus, welchen Herausforderungen sich der betriebliche Gesundheitsschutz stellen muss, wenn es angesichts älter werdender Beschäftigter nicht zu einer kontinuierlichen Zunahme chronischer Krankheiten, Arbeitsunfähigkeiten und Erwerbsunfähigkeiten in den Betrieben kommen soll, die einerseits die Betroffenen in ihrer gesundheitlichen und sozialen Lebensqualität natürlich beeinträchtigen, aber andererseits auch die Unternehmen selbst durch Fehlzeiten oder Wegfall von Wissenskontinuität und dringend benötigter Expertise abschneiden.

Die sehr lesenswerte, 56 Seiten starke, Broschüre richtet sich nicht nur an Betriebsärzte, sondern auch an die betrieblichen Sozialpartner und alle anderen Personen, die am Thema Interesse haben. Sie ist verständlich geschrieben, sehr praxisnah und ermöglicht durch ihre klare inhaltliche Struktur eine gute Übersicht zu den wesentlichen Aspekten des Themas. Diese werden ausgewogen, inhaltlich umfassend und gleichzeitig formal straff präsentiert. Kernaussagen sind hervorgehoben und ermöglichen eine schnelle Orientierung in der Publikation. Sie können die [Broschüre hier](#) kostenlos bestellen oder als PDF-Datei downloaden.

Die Broschüre soll den Betrieben und ihren Akteuren Wege aufzeigen, wie sie die Beschäftigten darin unterstützen können, ein Erwerbsleben lang im Sinne von Teilnahme und Teilhabe am Erwerbsprozess aktiv zu bleiben.

Die Autoren betonen die biologische Normalität des Alterns und seiner charakteristischen Auswirkungen, nicht ohne darauf hinzuweisen, dass es dabei eine große Varianz zwischen den Individuen gibt. Den eher benachteiligenden Faktoren wie dem Nachlassen der körperlichen Belastbarkeit stehen oft positive Veränderungen gegenüber, etwa zunehmendes Erfahrungswissen, größere Urteilsfähigkeit oder soziale Kompetenz. Für alle Beteiligten liegen darin neben Risiken, die man auch betrieblich reduzieren sollte, also auch Chancen, die man nutzen sollte.

Aus grundsätzlichen Überlegungen zur alterns- und gesundheitsgerechten Gestaltung der Arbeit entwickeln die Autoren Vorschläge zu betrieblicher Prävention und Gesundheitsförderung.

Bei den primärpräventiven, d. h. krankheitsverhütenden Interventionen werden beispielsweise die ergonomische Arbeitsgestaltung zur Verhütung von Muskel- und Skeletterkrankungen, die Organisation von Schicht- und Nachtarbeit oder betriebliche Überlegungen zur Lebensarbeitszeit und zum Übergang von der aktiven Erwerbsphase in den Ruhestand diskutiert. Daneben erörtert die Broschüre gesundheitsförderliche Strategien für Personalentwicklung, Arbeitsorganisation, Führungsverhalten und betriebliche Sozialbeziehungen.

Bei den sekundärpräventiven Anregungen, also Maßnahmen zur frühen Erkennung bereits bestehender gesundheitlicher Beeinträchtigungen, widmen sich die Autoren insbesondere der arbeitsmedizinischen Vorsorge, der sie eine zentrale Rolle in der Prävention zuordnen. Sie ermöglicht nicht nur die individuelle betriebsärztliche Beratung der Beschäftigten, sondern zeigt auch Verbesserungspotential für die Gestaltung der Arbeit auf.

Der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit wird wesentlich durch eine strukturierte betriebliche Gesundheitsförderung unterstützt, der sich die Broschüre ausführlich widmet. Breiten Raum nimmt auch der Themenkomplex Rehabilitation und Integration ein. Die Chancen des betrieblichen Eingliederungsmanagements werden dargestellt und die Aufgaben und Rollen der betrieblichen Partner beschrieben. Den Betriebsärzten werden zahlreiche Handlungsempfehlungen angeboten. Die Broschüre zeigt nachhaltig auf, wie wichtig die Rolle der Betriebsärzte bei diesem Teilaspekt, aber auch generell bei der Gestaltung altersgerechter Arbeit und der Beratung der betrieblichen Partner ist.

Es wird ausdrücklich die Notwendigkeit herausgestellt, Präventionsinitiativen und ihre Ergebnisse kontinuierlich zu verfolgen und zu bewerten, um verlässliche Aussagen zur Wirksamkeit des betrieblichen Handelns treffen zu können. Dafür werden zahlreiche Kennzahlen vorgeschlagen, etwa Erkrankungshäufigkeiten, Unfallzahlen, personelle Fluktuationsraten, Befragungsergebnisse,

Krankenstände oder etwa Teilnahmequoten an Gesundheitsförderungs-Aktionen.


Die Autoren vergessen nicht, auf die besondere Situation der Klein- und Mittelbetriebe (KMU) einzugehen, zu denen 99 % der Unternehmen in Deutschland zu rechnen sind und in denen fast 60 % der Beschäftigten tätig sind. Die dortigen Strukturen sind geprägt durch stark personenabhängige Kompetenzen, knappe Ressourcen für eine strategische Planung und hohe Erwerbsunfähigkeitsraten. Gerade in KMU kann der steigende Anteil älterer Arbeitnehmer zu erhöhten Fehlzeiten, mehr Leistungsgewandelten und einem Know-how-Verlust beim Weggang der Älteren führen, wenn nicht rechtzeitig gegengesteuert wird. Es werden für diese Unternehmen nützliche und praxisorientierte Optionen für Kooperation und Vernetzung aufgezeigt, die ihnen ein betriebs- und branchenübergreifendes Vorgehen erleichtern und eine für den Einzelbetrieb kostensparende Umsetzung von Präventionsmaßnahmen möglich machen.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Referat Information, Publikation, Redaktion, 53107 Bonn (Herausgeber): Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, Arbeitsmedizinische Empfehlung (Ausschuss für Arbeitsmedizin), August 2013

Seminartipp:

[Symposium: Gesundheitsmanagement und Prävention Gesunde Mitarbeiter - starkes Unternehmen](#)


28.10. - 29.10.2014, Erfurt

 Für weitere Termine, mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

Seminartipp:

[Gesundheitsmanagement im Betrieb Gesundheit fördern statt Krankheit verwalten](#)

15.07. - 18.07.2014, Timmendorfer Strand
16.09. - 19.09.2014, Dresden
18.11. - 21.11.2014, Freiburg

 Für weitere Termine, mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

3. Aktuelle Entscheidungen

I. Freistellung als Betriebsrat im Arbeitszeugnis

Der Arbeitgeber ist nicht dazu verpflichtet, in einem qualifizierten Arbeitszeugnis zu verschweigen, dass der betreffende Mitarbeiter zur Ausübung seines Betriebsratsamtes die letzten Jahre vollständig freigestellt war.

LAG Köln, Urteil vom 06.12.2013 - 7 Sa 583/1

Der Fall:

Der Kläger ist seit 1998 beim beklagten Unternehmen beschäftigt. Von 2005 bis 2010 war er in seiner Eigenschaft als Mitglied des Betriebsrats von seiner beruflichen Tätigkeit freigestellt. Das Arbeitsverhältnis wurde durch außerordentliche, fristlose Kündigung beendet. Die Arbeitgeberin erteilte dem Kläger auf dessen Wunsch ein Zeugnis, in dem es unter anderem hieß: "Seit [...] bis zu Beendigung des Arbeitsverhältnisses war Herr V. von seiner beruflichen Tätigkeit aufgrund seiner Mitgliedschaft im Betriebsrat freigestellt. Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Kollegen war in der Regel angemessen."

Mit der Klage verlangt der Kläger die vollständige Streichung des Zeugnisabsatzes, in dem die Freistellung aufgrund seiner Betriebsratsmitgliedschaft erwähnt ist sowie die Ersetzung des letzten Satzes des Zeugnisses durch die Formulierung: "Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Kollegen war stets einwandfrei."

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht verurteilte die Arbeitgeberin lediglich dazu, den letzten Zeugnissatz neu zu formulieren. Im Übrigen wurde die Klage abgewiesen. Die Berufung beider Parteien hatte beim LAG Köln keinen Erfolg.

1. Zur Erwähnung der Freistellung wegen der Betriebsratsstätigkeit:

- Zwar - so das LAG - dürfe die bloße Mitgliedschaft im Betriebsratsgremium nur dann im Zeugnis erwähnt werden, wenn der Arbeitnehmer dies ausdrücklich wünscht.
- Bei einer längerfristigen vollständigen Freistellung von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung wegen der übernommenen betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben dürfe dies jedoch im Zeugnis zum Ausdruck kommen. Denn Aussagen über Leistung und Führung in Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten sind nicht möglich, solange diese wegen der Freistellung nicht erbracht werden. Ein fehlender Hinweis auf die Freistellung wegen der Betriebsratsstätigkeit würde dem Grundsatz der "Zeugniswahrheit" widersprechen, da ein neutraler Leser den falschen Eindruck gewinnen könnte, die Tätigkeitsbeschreibung und Leistungsbeurteilung des Arbeitgebers im Zeugnis beziehe sich auf die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses.

2. Zum Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Kollegen:

Hinsichtlich der Beurteilung des Sozialverhaltens obliegt es der Arbeitgeberin, darzulegen und ggf. zu beweisen, dass es Beanstandungen gegeben hat, die es rechtfertigen, von der "Regel" eines "stets einwandfreien Verhalten" zum Nachteil des Arbeitnehmers abzuweichen. Dies, so das LAG, ist der Arbeitgeberin nicht gelungen.

Hinweis für die Praxis:

Der Entscheidung ist voll inhaltlich zuzustimmen. Die gefestigte Rechtsprechung des BAG verlangt, das ein Zeugnis einerseits **wahr** sein muss (Grundsatz der Zeugniswahrheit), andererseits aber auch **wohlwollend**, um die berufliche Entwicklung des Arbeitnehmers nicht zu gefährden. Diesen "Spagat" zu überstehen, kann häufig schwierig sein. Deshalb ist bei berechtigten negativen Wertungen grundsätzlich zu prüfen, ob durch das Weglassen der negativen Wertung der Grundsatz der Zeugniswahrheit gewahrt werden kann, ohne dass das Zeugnis nicht mehr wohlwollend ist.

Beispiel:

Die Arbeitnehmerin war als Verkäuferin im Einzelhandel an der Kasse beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete infolge arbeitgeberseitiger fristloser Kündigung wegen Diebstahls bzw. Unterschlagung von Kassengeldern.

- Wenn der Arbeitgeber hier in das Zeugnis mit aufnehmen würde, dass die Arbeitnehmerin **ehrlich** war, würde dies dem Grundsatz der Zeugniswahrheit widersprechen; also kann die Arbeitnehmerin verlangen, dass zur "Ehrlichkeit" nichts in das Zeugnis aufgenommen wird.
- Aber: jeder geschulte Arbeitgeber wird bei einem solchen Zeugnis ohne "Ehrlichkeitsvermerk" misstrauisch werden und nachfragen.

Hier im vom **LAG Köln** zu entscheidenden Fall hätte das "Streichen" der Passage zur langjährigen Freistellung von der Arbeitspflicht wegen der Wahrnehmung des Betriebsratsamts dazu geführt, dass sich die Tätigkeitsbeschreibung sowie die Leistungs- und Führungsbeurteilung für einen unbefangenen Leser auf den gesamten Zeitraum des Bestandes des Arbeitsverhältnisses bezogen hätte, was falsch wäre und dem Grundsatz der Zeugniswahrheit widersprechen würde.

Auch hierzu folgendes Beispiel:

Der Arbeitnehmer ist als EDV Entwickler seit dem 1.1.2000 bei dem Arbeitgeber beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete durch Aufhebungsvertrag zum 31.12.2012. In der Zeit vom 1.1.2007 bis zum 31.12.2012 war der Arbeitnehmer vollständig von der Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt, um sein Betriebsratsmandat wahrzunehmen.

Lösung: Würde der Arbeitgeber in diesem Fall die Freistellung nicht in das Zeugnis mit aufnehmen, könnte ein "neuer" Arbeitgeber über die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers als EDV Entwickler **getäuscht** werden. Denn dieser ist nicht mehr auf dem **letzten Stand**, was Kenntnisse und Fertigkeiten anbelangt, da er seit 6 Jahren nicht mehr im erlernten Beruf tätig war.

Tipp: Bei vollständiger Freistellung von der Erbringung der Arbeitsleistung für die Betriebsratsstätigkeit muss sich der Arbeitnehmer darüber im Klaren sein, dass er - je länger dieser Zeitraum dauert - immer mehr Wissen und Kenntnisse für die eigentliche Arbeit verliert und dementsprechend

- bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kaum noch im erlernten Beruf einsetzbar ist, jedenfalls wenn es sich nicht gerade um angelernte Tätigkeiten handelt,

- dass er "abhängig" ist von der Belegschaft (wird er bei der nächsten Betriebsratswahl wieder gewählt?), vom Betriebsratsgremium (wird er, wenn er wieder als Betriebsratsmitglied gewählt wird, auch wieder freigestellt?) und nicht zuletzt vom Arbeitgeber (was geschieht, wenn der Arbeitnehmer nicht mehr freigestelltes Betriebsratsmitglied ist, wie wird er zukünftig eingesetzt? Vgl. aber auch § 38 Absatz 4 BetrVG).

Jedes Betriebsratsmitglied sollte sich gut überlegen, ob eine vollständige Freistellung die richtige Perspektive bietet, zumal der Gesetzgeber die Möglichkeit der **Teilfreistellung** (§ 38 Absatz 1 Satz 3 BetrVG) eröffnet, um neben der Betriebsratstätigkeit auch im erlernten Beruf auf dem "Laufenden" zu bleiben.

[Sagen Sie uns Ihre Meinung im Betriebsrat Blog ...](#)

Seminartipp:

[Der freigestellte Betriebsrat](#)

02.09. - 05.09.2014, Koblenz
 21.10. - 24.10.2014, Hamburg
 02.12. - 05.12.2014, Regensburg



Für weitere Termine, mehr Infos oder Buchung einfach Semintitel anklicken!

II. Anrechnung von Arbeitgeberleistungen auf den tariflichen Mindestlohn

Europarecht ist dahin auszulegen, dass es der Einbeziehung von Vergütungsbestandteilen in den Mindestlohn nicht entgegensteht, wenn sie das Verhältnis zwischen der Leistung des Arbeitnehmers auf der einen und der Gegenleistung, die er dafür erhält, auf der anderen Seite nicht verändern. Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, zu prüfen, ob dies bei den im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Vergütungsbestandteilen der Fall ist.

EuGH, Urteil vom 7.11.2013 - C-522/12

Der Fall:

In vielen Bereichen des deutschen Arbeitslebens gibt es bereits gesetzliche Mindestlöhne. Fraglich ist häufig, welche Leistungen, die der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer über die reine Lohnzahlung hinaus erbringt, auf den Mindestlohn anzurechnen sind.

Die Lösung:

Der EuGH bestätigt die Rechtsauffassung des BAG zur Auslegung des § 5 Nr. 1 Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG). Der EuGH stellt fest, dass "nur Bestandteile der Vergütung, die das Verhältnis zwischen der Leistung des Arbeitnehmers auf der einen und der ihm hierfür erbrachten Gegenleistung auf der anderen Seite nicht verändern", bei der Bestimmung des Mindestlohns im Sinne der Richtlinie 96/71 berücksichtigt werden können.


- Dazu können auch **pauschale Zahlungen**, die von den Tarifvertragsparteien anstelle tabellenwirksamer Lohnerhöhungen vereinbart werden, gehören.
- **Vermögenswirksame Leistungen** sind zwar von der Arbeitsleistung nicht trennbar, unterscheiden sie sich aber vom Lohn im eigentlichen Sinne, da sie durch die Bildung von Vermögen, in dessen Genuss der Arbeitnehmer binnen einer mehr oder weniger langen Frist kommen wird, darauf abzielen, ein auch durch einen finanziellen Beitrag der öffentlichen Hand gefördertes sozialpolitisches Ziel zu verwirklichen. **Sie können daher auf den Mindestlohnanspruch nicht angerechnet werden.**

Seminartipp:

[Europarecht für Betriebsräte](#) [Europäisches Arbeitsrecht sicher anwenden](#)

23.09.2014 - 26.09.2014, Bansin/Usedom

11.11.2014 - 14.11.2014, Münster

 Für weitere Termine, mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

III. Höchstaltersgrenze in einem Leistungsplan einer Unterstützungskasse

Eine Bestimmung in einem Leistungsplan einer Unterstützungskasse, nach der ein Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung nicht mehr erworben werden kann, wenn der Arbeitnehmer bei Eintritt in das Arbeitsverhältnis das 50. Lebensjahr vollendet hat, ist wirksam.




BAG, Urteil vom 12. November 2013 - 3 AZR 356/12

[Lesen Sie weiter ...](#)

Seminartipp:

Arbeits- u. sozialrechtliche Probleme älterer Arbeitnehmer I

30.06. - 04.07.2014, Lindau/Bodensee
01.09. - 05.09.2014, Warnemünde/Ostsee
13.10. - 17.10.2014, Dresden
24.11. - 28.11.2014, Garmisch-Partenkirchen

 Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

IV. Passivlegitimation des Insolvenzverwalters für Kündigungsschutzklage

Mit Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Arbeitgebers geht die Verwaltungs- und Verfügungsbefugnis auf den Insolvenzverwalter über. Eine Kündigungsschutzklage ist dann gegen den Insolvenzverwalter in seiner Eigenschaft als Partei kraft Amtes zu richten, und zwar auch dann, wenn die Kündigung noch vom Insolvenzschuldner erklärt wurde. Übt der Schuldner nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens aber eine selbstständige Tätigkeit aus und gibt der Insolvenzverwalter diese nach § 35 Abs. 2 InsO aus der Insolvenzmasse frei, fällt die Verwaltungs- und Verfügungsbefugnis an den Schuldner zurück. Ab dann ist der Schuldner und nicht mehr der Insolvenzverwalter passiv legitimiert für eine Kündigungsschutzklage.

BAG, Urteil vom 21. November 2013 - 6 AZR 979/11

Der Fall:

Die im November 1944 geborene Klägerin war von 1996 bis zum 30. Juni 2010 bei der Arbeitgeberin und ihrer Rechtsvorgängerin beschäftigt. Ihr waren Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach dem Leistungsplan der Beklagten, einer Unterstützungskasse, zugesagt worden. Der Leistungsplan sieht vor, dass bei einer Aufnahme der Tätigkeit nach dem vollendeten 50. Lebensjahr eine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen nicht erworben werden kann. Die Klägerin begehrt Zahlung einer Betriebsrente.

Die Lösung:

Die Klage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg. Die beklagte Unterstützungskasse ist nicht verpflichtet, an die Klägerin Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu erbringen. Dem Anspruch steht die Bestimmung des Leistungsplans entgegen, wonach bei einer Aufnahme der Tätigkeit nach dem vollendeten 50. Lebensjahr eine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen nicht erworben werden kann. Diese Bestimmung ist wirksam. Sie führt weder zu einer unzulässigen Diskriminierung wegen des Alters noch bewirkt sie eine unzulässige Benachteiligung wegen des Geschlechts.

Hinweis für die Praxis:

Die Problematik betriebliche Altersversorgung versus Altersgrenzen beschäftigt die Rechtsprechung seit geraumer Zeit.

Das **BAG (Urteil vom 15.10.2013 - 3 AZR 10/12)** hat bereits entschieden, dass die in § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG idF des Gesetzes vom 19. Dezember 1974 genannte Voraussetzung, wonach eine unverfallbare Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erst entsteht, wenn der Arbeitnehmer bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Mindestalter von 35 Jahren erreicht hat, sowohl mit Unionsrecht vereinbar wie auch verfassungsgemäß ist.

Wie der Arbeitgeber eine Versorgungszusage – es handelt sich dabei in der Regel um eine freiwillige Leistung - ausgestaltet, bleibt grundsätzlich ihm überlassen. Aber selbstverständlich sind europarechtliche, verfassungsrechtliche und gesetzliche Vorgaben zu beachten. So hat etwa das **BAG (Urteil vom 17.9.2013 - 3 AZR 686/11)** entschieden, dass die Festsetzung von Altersgrenzen in den betrieblichen Versorgungssystemen grundsätzlich zulässig ist, wobei gemäß § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG in Verbindung mit § 10 Satz 2 AGG die in der jeweiligen Versorgungsregelung bestimmte konkrete Altersgrenze angemessen sein muss. Danach, so das BAG, kann eine Regelung in einer Betriebsvereinbarung zulässig sein, die Arbeitnehmer von der Überleitung in ein geändertes System der betrieblichen Altersversorgung ausschließt, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens der Änderung bereits das 63. Lebensjahr vollendet haben. In diese Rechtsprechung "passt" die oben genannte Entscheidung des BAG.

V. Schließung einer Krankenkasse - arbeitsrechtliche Folgen

Eine Betriebskrankenkasse kann nach § 153 Sozialgesetzbuch V (SGB V) von der Aufsichtsbehörde geschlossen werden. In diesem Fall ist denjenigen Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht durch ordentliche Kündigung beendet werden kann, beim Landesverband der Betriebskrankenkassen oder einer anderen Betriebskrankenkasse eine ihrer bisherigen Dienststellung vergleichbare, zumutbare Stellung anzubieten. Für Beschäftigte von Betriebskrankenkassen, deren Arbeitsverhältnis ordentlich gekündigt werden kann, gilt diese Regelung nicht. Nach § 164 Abs. 4 Satz 1 SGB V enden die Vertragsverhältnisse der Beschäftigten, "die nicht nach Absatz 3 untergebracht werden", mit dem Tag der Schließung der Kasse.



BAG, Urteile vom 21. November 2013 - 2 AZR 474/12 u. a.

Der Fall:

Nachdem die "City-BKK" und die "BKK-Heilberufe" zum 30. Juni 2011 bzw. 31. Dezember 2011 vom Bundesversicherungsamt geschlossen worden waren, erhielten sämtliche 400 bzw. 270 Beschäftigten die Mitteilung, ihre Arbeitsverhältnisse endeten zum jeweiligen Schließungszeitpunkt. Vorsorglich sprachen die Arbeitgeberinnen außerordentliche Kündigungen mit Auslaufristen und - wo rechtlich möglich - ordentliche Kündigungen zum Schließungszeitpunkt, hilfsweise zum Ablauf der einschlägigen Kündigungsfristen aus. Hunderte von Beschäftigten haben gegen die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses Klage erhoben.

Die Lösung:

In den ersten **vier - von etwa 280 - Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht** hat das BAG den Klagen - wie zuvor die Landesarbeitsgerichte - stattgegeben.

- Den beiden Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis durch ordentliche Kündigung nicht beendet werden konnte (**ordentliche Unkündbarkeit**), war eine zumutbare Stellung beim Landesverband oder einer anderen Betriebskrankenkasse nicht angeboten worden. Ihre Arbeitsverhältnisse haben aus diesem Grunde am Tag der Schließung nicht geendet. § 164 Abs. 4 Satz 1 SGB V ist dahin zu verstehen, dass die gesetzliche Anordnung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Angebot einer zumutbaren Stellung im Sinne von § 164 Abs. 3 Satz 3 SGB V voraussetzt.
- **Auch die beiden Arbeitsverhältnisse, die durch ordentliche Kündigung beendet werden konnten, haben nicht mit dem Tag der Schließung geendet.** Eine Auslegung der einschlägigen Vorschriften ergibt, dass die gesetzliche Anordnung in § 164 Abs. 4 Satz 1 SGB V - da den betreffenden Arbeitnehmern eine zumutbare Stellung bei einer anderen Betriebskrankenkasse zuvor nicht angeboten worden sein muss - für solche Arbeitsverhältnisse nicht gilt. Sie unterliegen allein den

Regelungen des Kündigungsschutzrechts. Die vorsorglich erklärten (außer-) ordentlichen Kündigungen waren in allen vier Fällen rechtsunwirksam. **Bei Ablauf der Kündigungsfristen lagen dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmer entgegengestanden hätten, nicht vor.**

Hinweis für die Praxis:

In allen Verfahren ging es - soweit ersichtlich - um 2 Problemkreise:

- Bei den ordentlich nicht kündbaren Arbeitnehmern muss eine angemessene andere Stelle angeboten werden. Ist das nicht der Fall, so enden die Arbeitsverhältnisse nicht "automatisch" kraft Gesetzes, sondern es bedarf einer betriebsbedingten Kündigung.
- Bei den ordentlich kündbaren Arbeitnehmern meinten die Beklagten, aus dem Gesetz ergebe sich quasi automatisch, dass das Arbeitsverhältnis - ohne Kündigung - allein aufgrund der Schließung der Krankenkasse kraft Gesetzes beendet werde. Dem erteilt das BAG eine deutliche Absage. Will man die gesetzlichen Vorschriften so, wie die Beklagten meinen, auslegen, so würde jeglicher Arbeitnehmerschutz bei Schließung der Krankenkasse wegfallen. Das bedeutet: es bedarf auch in diesen Fällen einer - in der Regel ordentlichen - Kündigung, die - wie bei allen anderen Arbeitsverhältnissen, die dem KSchG unterliegen - als betriebsbedingte Kündigung geprüft wird. **Also:**
- (1) es müssen dauerhaft **Beschäftigungsmöglichkeiten entfallen** sein und zwar spätestens mit Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist. Das heißt: der Arbeitnehmer muss entweder bereits bei Ausspruch der Kündigung, spätestens aber mit Auslaufen der Kündigungsfrist entbehrlich sein. Daran fehlte es hier offenbar, da noch umfangreiche Abwicklungsarbeiten angefallen sind und zwar weit über den Ablauf der Kündigungsfrist hinaus.
- (2) Der Arbeitgeber muss eine angemessene **Sozialauswahl** durchführen (§ 1 Absatz 3 Satz 1 KSchG).
- (3) Der Arbeitgeber hat zu prüfen, ob im Betrieb oder Unternehmen freie, geeignete Stellen verfügbar sind, die - unter Berücksichtigung der jeweiligen Schutzbedürftigkeit der betroffenen Arbeitnehmer - anzubieten sind.

Seminartipp:

Arbeitsrecht III Beendigung des Arbeitsverhältnisses

25.02. - 28.02.2014 Köln
13.05. - 16.05.2014 Rantum/Sylt
03.06. - 06.06.2014 Berlin
24.06. - 27.06.2014 Frankfurt/Main
08.07. - 11.07.2014 Timmendorfer Strand



Für weitere Termine, mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

VI. Kündigung während der Schwangerschaft kann Entschädigungsanspruch nach dem AGG auslösen

Wird einer schwangeren Arbeitnehmerin unter Verstoß gegen das MuSchG gekündigt, so stellt dies eine Benachteiligung wegen des Geschlechts dar und kann einen Entschädigungsanspruch nach dem AGG auslösen.

BAG, Urteil vom 12.12.2013 - 8 AZR 838/12

Der Fall:

Die Klägerin war als Vertriebsmitarbeiterin beschäftigt. Mitte 2011 wurde bei ihr eine Schwangerschaft festgestellt. Seit Anfang Juli 2011 bestand aus medizinischen Gründen ein Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 1 MuSchG. Der Aufforderung der Beklagten, dieses Beschäftigungsverbot zu missachten, widersetzte sich die Klägerin. Am 14.7.2011 stellten die Ärzte fest, dass das Kind nicht mehr lebte. Deshalb musste die

Schwangerschaft am Folgetag abgebrochen werden.

Die Klägerin unterrichtete die Beklagte noch am 14.7. von dieser Entwicklung und fügte hinzu, dass sie nach der Genesung keinem Beschäftigungsverbot mehr unterliegen werde. Die Beklagte sprach dennoch umgehend eine fristgemäße Kündigung aus und warf diese noch am 14.7. in den Briefkasten der Klägerin. Die Klägerin fand das Kündigungsschreiben dort nach ihrer Rückkehr aus dem Krankenhaus am 16.7. vor.

Im Kündigungsschutzverfahren wurde rechtskräftig festgestellt, dass die Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht beendet hat. Zusätzlich verlangte die Klägerin von der Beklagten eine Entschädigung nach dem AGG wegen Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das LAG gab ihr statt. Die hiergegen gerichtete Revision der Beklagten hatte keinen Erfolg. Das LAG hat der Klägerin zu Recht eine Entschädigung in Höhe von 3.000 Euro zugesprochen.

- Die Klägerin wurde wegen ihrer Schwangerschaft von der Beklagten ungünstiger behandelt und daher wegen ihres Geschlechtes benachteiligt (§ 3 Abs. 1 Satz 2 AGG in Verbindung mit § 1 AGG). Dies ergibt sich schon aus dem Verstoß der Beklagten gegen den besonderen Kündigungsschutz aus § 9 MuSchG. Denn im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung bestand auch noch eine Schwangerschaft, da Mutter und totes Kind am 14.7. noch nicht getrennt waren. Auch der Versuch der Beklagten, die Klägerin zur Missachtung des Beschäftigungsverbots zu bewegen, und der Ausspruch der Kündigung noch vor der künstlich einzuleitenden Fehlgeburt indizieren die ungünstigere Behandlung der Klägerin wegen ihrer Schwangerschaft.
- Der besondere Schutz der schwangeren Frau vor Benachteiligungen führt jedenfalls in einem Fall wie dem vorliegenden auch zu einem Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG. Dies ist unabhängig von der Frage zu sehen, ob und inwieweit Kündigungen auch nach den Bestimmungen des AGG zum Schutz vor Diskriminierungen zu beurteilen sind.

Hinweis für die Praxis:

Der sicherlich extreme Fall zeigt, wie man als Arbeitgeber nicht mit Arbeitnehmern umgehen sollte.

- Die Aufforderung, trotz des bestehenden Beschäftigungsverbots weiter zu arbeiten steht im klaren Widerspruch zu unserer Rechtsordnung; gleiches gilt für die ausgesprochene Kündigung zu einem Zeitpunkt, wo die Klägerin noch besonderen Kündigungsschutz genoss (§ 9 MuSchG).
- Als Sanktion für derartiges diskriminierendes Verhalten sieht das Kündigungsrecht die Rechtsfolge der Unwirksamkeit der Kündigung vor. Daneben - so das BAG - hat der Arbeitgeber auch Entschädigung nach § 15 AGG zu leisten. Aus der bislang nur vorliegenden Pressemitteilung des BAG lässt sich nicht entnehmen, ob in allen Fällen einer diskriminierenden und deshalb unwirksamen Kündigung zusätzlich Entschädigungsansprüche nach § 15 AGG in Betracht kommen. Es bleibt also spannend.

Seminartipp:

[Diskriminierungsschutz und AGG](#) **[Aktiv gegen Benachteiligung und Schikane](#)**

07.10. - 09.10.2014, Leipzig
25.11. - 27.11.2014, Heidelberg



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

4. Wissenswertes: Betriebsrat - quo vadis?

Betriebsrat - quo vadis?



Kein Arbeitnehmerschutzgesetz ist in Deutschland so umstritten, wie das Betriebsverfassungsgesetz. Über 60 Jahre ist es alt und durch mehrere Novellierungen im Laufe der Zeit überarbeitet und ergänzt worden. Beispielsweise waren bundeseinheitliche Wahlperioden nicht von Anfang an vorgesehen. Und erst seit der Novellierung im Jahr 2001 ist es Aufgabe des Betriebsrats, sich auch für die Sicherheit der Arbeitsplätze einzusetzen.

Warum sind Betriebsräte eigentlich entstanden?

Warum ist das Amt inzwischen sehr viel anspruchsvoller geworden?

Welche Überlegungen gibt es für die nächste Novellierung?

Wo wird der Betriebsrat mehr Rechte bekommen?

Wer könnte diese Fragen besser beantworten, als unser Referent Dr. Horst-Udo Niedenhoff. Der ehemalige Leiter des Referats für Gewerkschaftspolitik, Mitbestimmung und Industriosozilogie am Institut der deutschen Wirtschaft Köln und Vorstandsvorsitzende des Vereins "Unternehmen und Gesellschaft e.V." ist Spezialist in der Optimierung betrieblicher Mitbestimmung und Autor zahlreicher Fachbücher hierzu.

[Schauen Sie, was er Interessantes zu sagen hat zum Thema "Betriebsrat gestern - heute - morgen" in unserem neuen Video.](#)

5. Betriebsratswahl-Lexikon: D`Hondtsches Verfahren

Je nach Anteil sollen Frauen und Männer im Betriebsrat vertreten sein. Dabei muss das im Betrieb in der Minderheit befindliche Geschlecht entsprechend seinem Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein.

Bei der Mehrheitswahl sind die Kandidaten gewählt, die die meisten Stimmen bekommen haben, wobei jeder Wähler so viele Stimmen hat wie Betriebsratssitze zu vergeben sind. Dabei ist das Minderheitengeschlecht wie folgt zu beachten:

Beispiel:

Sollten von 7 Betriebsratssitzen 2 mit dem Minderheitengeschlecht zu besetzen sein, entfallen diese auf die 2 Personen des Minderheitengeschlechtes mit den meisten Stimmen. Die restlichen Sitze werden dann auf die Kandidaten mit den meisten Stimmen, egal welchen Geschlechts, verteilt.

Bei der Verhältniswahl (= mehrere Wahlvorschlagslisten) werden die Betriebsratssitze nach dem d`Hondtschen Höchstzahlverfahren verteilt. Die jeder einzelnen Liste zugefallenen Gesamtstimmzahlen werden in einer Reihe nebeneinander gestellt und dann je durch 1, 2, 3, usw. geteilt. Die Ergebniszahlen werden dann unter der jeweiligen Liste vermerkt:

[Sehen Sie sich hier die Listen an ...](#)

Quelle: www.betriebsratswahlen.de

6. Praxistipp: Das Projekt Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - psyGA

Über 59 Millionen Krankheitstage pro Jahr gehen in Deutschland mittlerweile auf psychische Probleme und Erkrankungen zurück, Tendenz steigend.

Im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) setzt sich das Projekt psyGA für eine Enttabuisierung und einen bewussten Umgang mit dem Thema psychische Erkrankungen ein.

Zu diesem Zweck bietet psyGA verschiedene Broschüren und Instrumente für Betriebs- und Personalräte sowie

für Mitarbeiter, Führungskräfte und Unternehmen an.

Kein Stress mit dem Stress: Eine Handlungshilfe für Betriebs- und Personalräte



Die Broschüre richtet sich als Handlungshilfe gezielt an Betriebs- und Personalräte um Sie bei der Aufgabe zu unterstützen, die Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen an einen ganzheitlichen Arbeitsschutz wie auch an ein Betriebliches Eingliederungsmanagement zielgerichtet zu begleiten. Zudem liefert die Broschüre Daten und Fakten, erläutert Hintergründe, spricht rechtliche Optionen an, zeigt Wege für die konkrete Arbeit vor Ort auf und verweist auf weiterführende Informationen, Handlungshilfen und Checklisten.

[Download Broschüre](#)

Hörbuch: Stress, psychische Belastung, Burnout - Handeln, bevor der Job krank macht


Die Bertelsmann Stiftung hat als Kooperationspartner von psyGA ein Hörbuch zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz produziert. Hier berichten Mitarbeiter aus Unternehmen über die ersten Anzeichen, Mediziner kommentieren die Schilderungen und geben Empfehlungen. Zudem schildern Betroffene, wie es sich anfühlt, unter psychischen Belastungen zu leiden.

[Download Hörbuch](#)

Seminartipp:

[Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen im Betrieb Ermittlung, Minderung und Verhinderung psychischer Gefährdungsfaktoren](#)

08.07. - 10.07.2014, Essen
07.10. - 09.10.2014, Celle/Lüneburger Heide
02.12. - 04.12.2014, Heidelberg/Leimen

 Für weitere Termine, mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

7. Inhouse-Service: Homeoffice - Fluch oder Segen?

Good to be home? So lautet der Titel eines Fachartikels, auf den die Hans-Böckler-Stiftung in der Ausgabe 3/2013 ihrer Zeitschrift "Böcklerimpuls" hinweist. Einer britischen Studie zufolge mache die Möglichkeit zur Tele(heim)arbeit Beschäftigte insgesamt zufriedener. Und schon hat man ein Bild vor Augen: Mitarbeiter sitzen gemütlich im Garten und verrichten ihr Tagwerk am heimischen PC, die Sonne scheint und die Kinder spielen zufrieden ...

Aber zu Recht ist der Titel mit einem Fragezeichen versehen. Denn insgesamt kann zwar die Tätigkeit im Homeoffice für den Arbeitnehmer zu einer Verbesserung der **Work-Life-Balance** führen, allein schon weil dadurch die Anreise zum Arbeitsplatz im Betrieb erspart und die zeitliche Autonomie erhöht wird.

Aber diesen Vorteilen stehen immer auch Nachteile gegenüber. Oder die Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Homeoffice wird - wie bei Microsoft - als Begründung für Standortschließungen herangezogen ([vgl. Spiegel Online vom 12.11.2013](#)): Die betroffenen Arbeitnehmer der Standorte in Hamburg, Böblingen und Bad Homburg sollten - flexibel und familienfreundlich - zu Hause arbeiten. "Homeoffice" lautet das Zauberwort, auch wenn Arbeitnehmer und Betriebsräte ganz andere Motive der Unternehmensleitung sahen. Mittlerweile sind die Schließungspläne wieder vom Tisch - auf Druck der Mitarbeiter, so vermutet [Spiegel Online](#) .

Als Betriebsrat in Unternehmen mit Telearbeit müssen Sie sich mit den **rechtlichen und tatsächlichen**

Fragestellungen zum Thema Homeoffice auskennen, um Ihre Beteiligungsrechte verantwortungsvoll wahrnehmen zu können. Denn was ist das eigentlich - Telearbeit bzw. Homeoffice?

Bei Telearbeit gibt es verschiedene **Beschäftigungs- bzw. Arbeitsformen**. Ein Telearbeitsplatz kann von einem Selbstständigen genauso gut ausgeführt werden wie von einem Arbeitnehmer in Heimarbeit (Home office) oder einer anderen arbeitnehmerähnlichen Person. Die Grundlage für Telearbeit bzw. einen Telearbeitsplatz bildet in der Regel der Arbeitsvertrag oder auch eine Betriebsvereinbarung. Dabei sind verschiedene **Arten der Telearbeit** zu unterscheiden: Teleheimarbeit, alternierende Telearbeit und mobile Telearbeit.

Die **Teleheimarbeit** wird auch allgemein als "**Home Office**" bezeichnet. Hierbei wird der gesamte Arbeitsplatz nach Hause verlagert, es existiert also kein zweites Büro in den Räumlichkeiten des Unternehmens. Bei der **alternierenden Telearbeit** wird abwechselnd von zu Hause aus und im Unternehmen gearbeitet. Und dann gibt es noch die **mobile Telearbeit**, die vor allem im Außendienst (Vertreter, Kundenbetreuer, etc.) praktiziert wird. Die Arbeitsorte sind weder fest in den privaten Räumlichkeiten noch in Büros des Arbeitgebers, sondern vielmehr direkt bei den Kunden vor Ort.

Vor allem (aber nicht nur) größere Firmen der Softwarebranche machen sich die Vorteile von Telearbeit bzw. einem Telearbeitsplatz zu Nutze, indem Mitarbeiter eingesetzt werden, die zumindest einen Teil ihrer Tätigkeit von zu Hause aus ausführen. Diese Mitarbeiter haben in der Regel ein bis zwei Präsenztage im Betrieb und erledigen den anderen Part ihrer Aufgaben von zu Hause aus. Für die **direkte Verbindung und Kommunikation zwischen Homeoffice und Office** sorgen vielfältige technische Möglichkeiten. E-Mail-Bearbeitung, Textverarbeitung, Zugriff auf ein SAP-System etc. ist heutzutage praktisch immer und von überall möglich.

Dieses "Auslagern" der Tätigkeiten hat für den Arbeitgeber und auch für den Arbeitnehmer **Vorteile**. Der Arbeitgeber benötigt in der Regel weniger Bürofläche, außerdem führt eine erhöhte Motivation des Arbeitnehmers zu verbesserten Arbeitsergebnissen. Für die Arbeitnehmer eröffnen sich damit verbesserte Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Und der Arbeitnehmer ist viel flexibler bezüglich Wiederaufnahme von Tätigkeiten, zum Beispiel nach Ende der Elternzeit. Hinzu kommen gegebenenfalls steuerliche Vorteile von Home-Office und alternierender Telearbeit für den Arbeitnehmer.

Aber es gibt dann auch noch eine große Kehrseite der Medaille: die Grenze zwischen Arbeit und Privatleben verschwimmt, es fehlt der direkte tatsächliche (nicht nur virtuelle) Kontakt zu den Kollegen und Technologien zur Kontrolle von Arbeitnehmern finden Eingang in die häusliche Umgebung. Weitere **Nachteile** können sich gegebenenfalls für die Karriere ergeben - frei nach dem Motto: aus den Augen - aus dem Sinn. Und nicht zuletzt ist zu bedenken, dass nicht jeder über die Fähigkeit verfügt, effektiv und effizient in unmittelbarer Nähe des privaten Lebensraums zu arbeiten.

Vielleicht ist in diesem Zusammenhang auch die "Rückrufaktion für lockere Mitarbeiter" bei Yahoo Anfang des Jahres 2013 zu sehen ([vgl. Spiegel Online vom 27.02.2013](#)): alle Mitarbeiter wurden von der neuen Chefin vom Homeoffice zurück in die Firmenzentrale geholt. Die Begründung lautete: "Um der absolut beste Arbeitsplatz zu werden, sind Kommunikation und Zusammenarbeit wichtig, also müssen wir Seite an Seite arbeiten. (...) Wir müssen *ein* Yahoo sein, und das beginnt damit, dass wir physisch zusammen sind." In Kommentaren dazu wird aber vermutet, dass hinter dieser Maßnahme wohl eher der Wunsch nach mehr **Mitarbeiterüberwachung und Leistungsmessung bzw. -kontrolle** stehe.

Ob Fluch oder Segen - das muss im Einzelfall beurteilt werden, abhängig von den Möglichkeiten und Belangen des Betriebes und von den Möglichkeiten und Wünschen des Arbeitnehmers. In Bezug auf **Arbeitnehmer in Heimarbeit bzw. mit Homeoffice** stehen dem **Betriebsrat** dieselben Rechte zu wie in Bezug auf die übrigen Arbeitnehmer (vgl. § 5 Abs. 1 BetrVG); der ausgelagerte Arbeitsplatz gehört zum Betrieb. Aber gerade im Bereich Homeoffice sind **besondere Fragestellungen** zu beachten, vor allem zu den Bereichen **Arbeitszeit, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Haftung und natürlich Datenschutz**.

Wenn Homeoffice also bei Ihnen **eingeführt** werden soll oder die hierzu bestehenden **Rahmenbedingungen geändert** werden sollen (oder müssen), sollten Sie sich als Betriebsrat mit diesen besonderen Fragestellungen auskennen.

Seminartipp:

Mitarbeiter im Homeoffice – besondere Herausforderungen für die Betriebsratsarbeit



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

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.

Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!

Ihre Ansprechpartnerin:



Heike Holtmann, Ass Jur.
Telefon 0251 1350-6666
Telefax 0251 1350-6999
inhouse@poko.de

Das sagen unsere Inhouse-Seminarteilnehmer:

Das sagen unsere Inhouse-Seminarteilnehmer zum Thema **Homeoffice - Telearbeit in der betrieblichen Praxis**, September 2013 in Walldorf:

"Sehr erfrischend und genauso, wie wir es brauchen. Völlig andere Perspektive. Besonders gefallen hat, dass aus dem Seminar ein sehr gutes Ergebnis (Entwurf einer Betriebsvereinbarung) entstanden ist."

"Exakter Zuschnitt auf unsere Problemstellung."

"Kompetenz und Art und Weise des Referenten."

"Lockereres Erarbeiten von Inhalten. Ergebnis war sehr gut."

8. Literaturtipp: Einführung in den betrieblichen Gesundheitsschutz

Manfred Albrod

Einführung in den betrieblichen Gesundheitsschutz

2. Auflage 2014, erscheint im Februar

Rieder Verlag

ISBN 978-3-939018-91-9

200 Seiten, 19,50 €

Pünktlich zum Inkrafttreten der novellierten Verordnung zur Arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) erscheint die zweite, überarbeitete Auflage des Buches. Darin wird der novellierten Verordnung – deren Ziel es ist, durch Maßnahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge arbeitsbedingte Erkrankungen einschließlich Berufskrankheiten frühzeitig zu erkennen und zu verhüten – ein eigenes Kapitel gewidmet. Der Autor erklärt die Begriffe Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorge und erläutert, welche Bedeutung die Grundrechte auf informationelle Selbstbestimmung und körperliche Unversehrtheit im Rahmen der Vorsorge haben. Der Leser erfährt, welche Konsequenzen die veränderte Verordnung für den betrieblichen Alltag mit sich bringt.



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 vorgenommen hat. Auch hier liefert das Buch wertvolle

Hilfestellung zur betrieblichen Prävention psychischer Belastungen.

Der Autor Dr. med. Manfred Albrod ist Facharzt für Arbeitsmedizin, Umweltmedizin, Facharzt für Allgemeinmedizin, Disability Manager (CDMP) und Fachkraft für Arbeitssicherheit. Er ist Leitender Betriebsarzt in einem Großunternehmen und Mitglied in zahlreichen nationalen Gremien zum Gesundheitsschutz.

Mehr Informationen und Online-Bestellmöglichkeiten finden Sie auf den Webseiten des Rieder Verlages:
<http://www.riederverlag.de/>

Der direkte Link zum Buch:

http://www.riederverlag.de/65+M55ec886ac19.html?backPID=12&swords=Albrod&tt_products=1138

9. Aktuelle Seminare

Seminare in Kürze:

Betriebsratswahl 2014 - Das vereinfachte Wahlverfahren **Wählen leicht gemacht für Betriebe mit bis zu 100 Wahlberechtigten**

19.02. - 20.02.2014, Dortmund
25.02. - 26.02.2014, Heidelberg
05.03. - 06.03.2014, Hamburg

Burn-out im Berufsalltag I **Der Umgang mit psychischen Belastungen im Betrieb**

18.02. - 21.02.2014, Baden-Baden
24.06. - 27.06.2014, Timmendorfer Strand
15.07. - 18.07.2014, Lindau/Bodensee

Einführung BetrVG I **Ihr Einstieg in das Betriebsverfassungsrecht**

25.02. - 28.02.2014, Berlin
11.03. - 14.03.2014, Stuttgart
18.03. - 21.03.2014, Köln
25.03. - 28.03.2014, Hamburg
01.04. - 04.04.2014, München
08.04. - 11.04.2014, Stuttgart

Betriebsratswahl 2014 **Erfolgreich wählen - Fehler vermeiden**

18.02. - 20.02.2014, Köln
18.02. - 20.02.2014, Berlin
19.02. - 21.02.2014, Hamburg
19.02. - 21.02.2014, München
25.02. - 27.02.2014, Freiburg
25.02. - 27.02.2014, Hamburg
26.02. - 28.02.2014, Münster

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

18.02. - 21.02.2014, München
11.03. - 14.03.2014, Münster
25.03. - 28.03.2014, Frankfurt/Main
08.04. - 11.04.2014, Hamburg
06.05. - 09.05.2014, Köln
13.05. - 16.05.2014, Lindau/Bodensee

Einführung BetrVG III **Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte in der Praxis**

24.02. - 28.02.2014, München
24.03. - 28.03.2014, Hamburg
12.05. - 16.05.2014, Friedrichshafen/Bodensee
19.05. - 23.05.2014, Norderney
02.06. - 06.06.2014, Koblenz
30.06. - 04.07.2014, Berlin



Für weitere Termine, mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

Seminartipps für besondere Zielgruppen:

Aufsichtsrat spezial - Wirtschaftswissen und Jahresabschluss **Intensivseminar für Arbeitnehmervertreter**

11.02.2014 - 14.02.2014, Hamburg
28.10.2014 - 31.10.2014, München

Arbeit im Wirtschaftsausschuss II **Durchblick bei den Unternehmenszahlen**


25.02. - 28.02.2014, München
15.07. - 18.07.2014, Hamburg
14.10. - 17.10.2014, Berlin
28.10. - 31.10.2014, Würzburg

Jugend- und Auszubildendenvertretung I Mit einem starken JAV-Team für die Auszubildenden

18.02. - 21.02.2014, Köln
11.03. - 14.03.2014, Dresden
01.04. - 04.04.2014, Heidelberg
06.05. - 09.05.2014, Berlin

Einführung BetrVG III Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte in der Praxis

24.02. - 28.02.2014, München
24.03. - 28.03.2014, Hamburg
12.05. - 16.05.2014, Friedrichshafen/Bodensee
19.05. - 23.05.2014, Norderney
02.06. - 06.06.2014, Koblenz

 Für weitere Termine, mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

Der besondere Seminartipp

Neues Arbeits- und Sozialrecht für Betriebsräte 2013/2014

19.02. - 19.02.2014, Berlin
25.02. - 25.02.2014, Düsseldorf
05.03. - 05.03.2014, München
11.03. - 11.03.2014, Dortmund

 Für weitere Termine, mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

Unser gesamtes Seminarprogramm finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat.

10. Zu guter Letzt: Beantwortung der Frage des Monats

Frage des Monats: Bei der Vorbereitung und Durchführung einer Betriebsratswahl sind zahlreiche Vorschriften genau einzuhalten, damit die Wahl nicht anfechtbar oder gar nichtig ist. Beispielsweise können Vorschlagslisten "heilbare" und "unheilbare" Mängel aufweisen. Was bedeutet das eigentlich?



Antwort: Der Wahlvorstand überprüft (§ 7 WO) die Vorschlagslisten auf Richtigkeit. Die Fehler werden dabei unterschieden zwischen "heilbaren" Mängeln und "unheilbaren" Mängeln.

Heilbare Mängel sind beispielsweise:

- Daten sind nicht lesbar eingetragen
- Kandidatenunterschriften fehlen
- Nicht alle Stützunterschriften sind von wahlberechtigten Arbeitnehmern

Diese können auch noch nach Fristende durch den Listenvertreter korrigiert werden.

Unheilbare Mängel sind beispielsweise:

- Nicht fristgerecht eingereichte Vorschlagsliste
- Keine Kandidatenreihenfolge erkennbar
- Mindestens ein Kandidat ist nicht wählbar

In diesen Fällen ist die Liste ungültig und der Listenvertreter muss aufgefordert werden, eine korrekte Liste einzureichen. Das Ganze muss in den Akten festgehalten werden. Die Wahlen müssen ohne diese Vorschlagsliste durchgeführt werden, sollte die Frist hierfür verstrichen sein.

Ein Arbeitnehmer kann nur einen Vorschlag mit seiner Unterschrift unterstützen. Trotz der Vorgabe ist es häufig der Fall, dass bei verschiedenen Listen unterschrieben wird. Dann bestimmt der Arbeitnehmer im Nachhinein, welche Unterschrift Gültigkeit besitzt. Erfolgt keine weitere Äußerung, gilt die Unterschrift des zuerst eingereichten Wahlvorschlags. Somit ist es ratsam, immer mehr Stützunterschriften als nötig zu sammeln, da

fehlerhaft gegebene Unterschriften vom Wahlvorstand gestrichen werden.

Haben Sie noch Fragen?

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

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.

[Hier anmelden für diesen Newsletter](#)

Wenn Sie den Poko-Newsletter für Betriebsräte nicht mehr erhalten möchten, klicken Sie auf den Link, um Ihre E-Mailadresse abzumelden

[» 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