



Liebe Leserin, lieber Leser!



"Luft" und Zeit sind wichtige Zutaten beim Delegieren im Führungsalltag.

Was sonst noch dazugehört und einen Einblick in Führungsseminare, die sich diesem Thema widmen, bietet Ihnen unser Schwerpunktbeitrag unter Punkt 2.

Nach der BR-Wahl ist für viele bald vor der SBV-Wahl! Gute Hinweise finden Sie daher einerseits für den Einstieg in die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem neuen Betriebsrat-Gremium unter Punkt 4. und andererseits zur gegebenenfalls im Oktober/November anstehenden regelmäßigen SBV-Wahl (Punkt 5.).

Eine angenehme Lektüre wünscht Ihnen

Nicole Schmitz  
Ass. jur.

P.S.: In unserem [Blog](#) finden Sie weitere interessante Artikel, z. B. zum Thema Gesundheitsmanagement. Schauen Sie doch mal rein!

## Themen dieser Ausgabe

### **1. Frage des Monats**

### **2. Schwerpunkt: Effektives Delegieren**

### **3. Aktuelle Entscheidungen**

I. Kürzung des Urlaubs während der Elternzeit?

II. Löschung von Daten kann außerordentliche Kündigung rechtfertigen

III. Mitbestimmung beim betrieblichen Arbeitsschutz

IV. Höchstaltersgrenze in einer Versorgungsordnung

V. Betriebsrat: Mitbestimmung bei Versetzung der Tür zum Betriebsratsbüro?

VI. Betriebsrat: Anspruch auf Vorlage von Abmahnungsschreiben?

### **4. Wissenswertes: Unterschätzte Kündigungsgründe**

### **5. Praxistipp: Formulare zur SBV-Wahl**

### **6. Inhouse-Service: Frischer Wind im neuen Betriebsrat?!**

### **7. Aktuelle Seminare**

### **8. Zu guter Letzt: Beantwortung der Frage des Monats**

## 1. Frage des Monats

### **Kennen Sie die Informationsrechte des Betriebsrats?**

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

von **M. Fischer**

Dipl.-Soziologe, Führungskräftetrainer, Systemischer Berater



Wenn es zum Thema "Delegation" in unseren Führungsseminaren kommt, erleben wir häufig einen intensiven Austausch mit folgenden Fragen, die die Führungskräfte bewegen:

"Muss ich denn überhaupt delegieren? Ich habe doch meine fachliche Tätigkeit zu erledigen, dafür bin ich angestellt bzw. der Spezialist und mit meiner Erfahrung kann eigentlich nur ich das bearbeiten. Und wenn ich mir vorstelle, dass ich dies delegiere, dann braucht das doch ewig Zeit, bis dies erledigt wird. Und die habe ich nicht. Also lasse ich das. Und falls ich doch etwas abgebe - das wäre schon gut, denn die Arbeit wächst mir über den Kopf - was würden meine Mitarbeiter von mir denken, wenn ich ihnen eine meiner Aufgaben übertragen würde? Wahrscheinlich würden sie denken, ich bin zu faul dafür oder ich lasse den Chef raushängen oder sie denken, dass ich nicht sehe bzw. es wahrhaben will, dass sie alle Hände voll zu tun haben und stark belastet sind. Und wenn ich mir das recht überlege, will ich so ein Chef sein, der keine Rücksicht auf die Mitarbeiter nimmt?"

Mit diesen Gedanken im Kopf ist es natürlich erst einmal folgerichtig, sich von dem Thema Delegation zu verabschieden. Doch beschäftigen sich die Führungskräfte im Seminar mit den Aufgaben und Rollen einer Führungskraft und was Führungsverantwortung bedeutet, entsteht schnell die Frage: "Wie kann ich das alles in meinen Führungsalltag integrieren?" "Wie setzte ich das denn um?" und das Thema Delegation liegt auf dem Tisch. Das Motiv für gutes Delegieren, ist also Wunsch und Notwendigkeit, eine gute Führungskraft zu werden. Doch dafür braucht die Führungskraft Luft und Zeit, sich mit ihren Mitarbeitern und den Unternehmensanforderungen aktiv auseinanderzusetzen.

Um effektiv zu delegieren gilt es, einige Grundsätze zu beachten und eine veränderte Haltung zum Thema Delegation zu entwickeln.

Folgende Grundsätze können Ihnen helfen, die Übertragung von Aufgaben an Ihre Mitarbeiter erfolgreich zu gestalten:

- Fragen Sie sich zunächst, welche Aufgaben Sie mittelfristig delegieren möchten und können. Da geht es um das durchforsten des eigenen Tätigkeitsfeldes und da lässt sich bestimmt einiges finden, das nicht unter die Rubrik "nicht-delegierbare" Führungsaufgaben fällt.
- Wählen Sie entsprechend der Aufgabe einen Mitarbeiter aus. Setzen Sie dabei an dessen Stärken und Entwicklungspotenzial an. Übrigens eine gute Gelegenheit diese einmal kennen zu lernen.
- Klären Sie die Aufgabe klar und eindeutig. Allein dieser Satz würde ein eigenes Kapitel rechtfertigen. Dies beinhaltet nicht nur selbst präzise zu sein, sondern auch geschickt nachzufragen und zu hören, was der Mitarbeiter verstanden hat und zu sehen bzw. zu fühlen, wie es ihm beim Prozess des Delegierens ergeht.
- Stehen Sie als Berater zu Verfügung und nehmen Sie die Beraterrolle ernst. Beraten heißt, die Verantwortung beim anderen zu belassen und nicht selbst einzuspringen. In dieser Phase geht es darum nach innen zu hören, was die Mechanismen sind, die Sie als Führungskraft eventuell dazu verführen, eine Aufgabe wieder zurück zu nehmen.
- Lassen Sie den Mitarbeiter die Aufgabe auf seine Art und Weise ausführen. Sie haben auch einige Zeit gebraucht, bis Sie diese Aufgabe aus dem eff eff konnten. Hier brauchen Sie Geduld und Akzeptanz, dass auch andere Wege zum Ziel führen.
- Überprüfen Sie den Fortschritt, ohne zu sehr zu kontrollieren. Am besten vereinbaren Sie Zwischenschritte oder Meilensteine. Finden Sie notfalls durch gutes Nachfragen heraus, was falsch gelaufen ist und unterstützen Sie den Mitarbeiter beim Entwickeln von Lösungen, wenn er das möchte.
- Erkennen Sie das Engagement und die erreichten Ergebnisse an. Verfallen Sie nicht in die in einigen Unternehmen immer noch gelebte Kultur nach dem Motto: "Nichts gesagt ist genug gelobt".

Sie werden schnell erkennen, dass hinter diesen ausgewählten Grundsätzen erfolgreicher Delegation Fragen psychologischer Art stehen, wie: Wie gehe ich mit eventuellem Kontrollverlust um? Wie viel Vertrauen habe ich in meine Mitarbeiter? Wie definiere ich mich als Führungskraft? Wofür bekomme ich mein Geld, wenn meine Mitarbeiter mehr zu einem Thema wissen werden, als ich? Worüber definiere ich meine Akzeptanz im Team?

Diese Fragen sind hoch individuell und kontextbezogen zu bearbeiten. Im Seminar unterstützen wir Sie im Entwickeln neuer Haltungen und Vorgehensweisen, die die eigene zukünftige Position als Führungskraft zum Thema Delegation stärken und Ihnen dadurch die ersehnte Entlastung ermöglicht.

#### Seminartipp:

##### [Intensivfortbildung: Professionell Führen Grundlagen erfolgreicher Führung](#)

###### Modulreihe C

Modul 1: Grundlagen erfolgreicher Führung, 25.06. - 27.06.2014 Hamburg

Modul 2: Mitarbeiterführung – Führungsaufgaben kompetent wahrnehmen, 17.09. - 19.09.2014 Hamburg

Modul 3: Teamführung und die Führungskraft als Persönlichkeit, 26.11. - 28.11.2014 Hamburg

###### Modulreihe D

Modul 1: Grundlagen erfolgreicher Führung, 10.09. - 12.09.2014 Koblenz

Modul 2: Mitarbeiterführung – Führungsaufgaben kompetent wahrnehmen, 03.12. - 05.12.2014 Koblenz

Modul 3: Teamführung und die Führungskraft als Persönlichkeit, 18.03. - 20.03.2015 Köln



Für mehr Infos oder Buchung einfach Semintitel anklicken!

#### Seminartipp:

##### [Qualifizierungstraining: Führung kompakt Grundlagen der Mitarbeiterführung - intensiv und praxisnah](#)

13.10.2014 - 17.10.2014 Weimar



Für mehr Infos oder Buchung einfach Semintitel anklicken!

### 3. Aktuelle Entscheidungen



#### I. Kürzung des Urlaubs während der Elternzeit?

Die Möglichkeit der Kürzung des Erholungsurlaubs in der Elternzeit gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG ist europarechtlich nicht zu beanstanden. Der Arbeitgeber kann die Kürzungserklärung während und nach der Elternzeit abgeben.



#### **LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 16. Januar 2014 - 5 Sa 180/13**

##### **Der Fall:**

Die Klägerin war von 2000 bis zum 15.6.2012 in der Rechtsanwaltskanzlei der Beklagten angestellt. Sie bekam zwei Kinder und befand sich von 2006 bis 2012 (mit einer Unterbrechung) in Elternzeit. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangte sie die Abgeltung der Urlaubstage aus den Jahren 2006 bis 2012. Die Beklagte beantragte Klageabweisung mit der Begründung, dass ein Urlaubsanspruch aufgrund der Elternzeit nicht bestehe. Die Klägerin meint, § 17 Absatz 1 Satz 1 BEEG sei europarechtswidrig. Im Übrigen könne der Arbeitgeber die Kürzungserklärung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr abgeben.

## Die Lösung:

§ 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG lautet: "Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen."

Die Klage war in beiden Instanzen erfolglos.

Das LAG meint: Der Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs in der Elternzeit ist durch wirksame Kürzungserklärung der Beklagten erloschen.

- § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG eröffne die Möglichkeit, den Erholungsurlaub anteilig zu kürzen.
- Mache der Arbeitgeber davon Gebrauch, so könne er dies durch ausdrückliche oder stillschweigende Erklärung tun. Ein bestimmter Zeitpunkt, zu dem diese Erklärung abgegeben werden müsse, bestehe nicht. Die Kürzung könne somit sogar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Rahmen des Klageverfahrens (konkludent durch den Antrag auf Klageabweisung) erklärt werden.
- Die Regelung des § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG verstoße nicht gegen Europarecht. Der nationale Gesetzgeber dürfe Ansprüche für die Elternzeit regeln, solange nicht in bereits zu Beginn der Elternzeit bestehende Ansprüche des Arbeitnehmers eingegriffen werde. Dies sei hier jedoch nicht der Fall.

## Hinweis für die Praxis:

Das LAG Rheinland-Pfalz bestätigt gleichlautende Entscheidungen des LAG Hamm (Urteil vom 27. Juni 2013 - 16 Sa 51/13) und LAG Niedersachsen (Urteil vom 29. März 2012 - 5 Sa 140/12). Rechtsprechung des BAG zu der Problematik besteht noch nicht. Ein Verhandlungstermin stand am 8.4.2014 an, der jedoch wegen Verhinderung eines Parteivertreters - leider - aufgehoben werden musste. Es bleibt abzuwarten, ob das BAG sich der ausführlich begründeten Rechtsprechung der o.g. LAGs anschließen wird.

## Seminartipp:

### [Erfolgsfaktor Familie: Der familienfreundliche Betrieb Arbeitsmodelle zwischen Wunsch und Wirklichkeit](#)

07.10.2014 - 09.10.2014 Boltenhagen/Ostsee  
18.11.2014 - 20.11.2014 Kaiserslautern



Für mehr Infos oder Buchung einfach Semintitel anklicken!

## II. Löschung von Daten kann außerordentliche Kündigung rechtfertigen

Die eigenmächtige Löschung von Daten durch einen Arbeitnehmer kann das Vertrauen in dessen Integrität derart zerstören, dass eine außerordentliche und fristlose Kündigung auch ohne vorherige Abmahnung gerechtfertigt ist. Dabei kommt es nicht darauf an, ob und mit welchem Aufwand die Daten wiederhergestellt werden können.

### **Hessisches LAG, Urteil vom 5. August 2013 - 7 Sa 1060/10**

#### **Der Fall:**

Der Kläger war in einem Unternehmen der EDV-Branche, ab 2009 als "Account-Manager" beschäftigt. Gespräche über eine Aufhebung bzw. Änderung des Arbeitsverhältnisses verliefen erfolglos. Ende Juni 2009 löschte der Kläger über seinen Benutzer-Account umfangreich Daten, darunter insgesamt 374 kundenbezogene Dateien, insbesondere Kundenkontakte, Termine, Aufgaben und E-Mail-Korrespondenz vom Outlook-Server sowie private E-Mails und seine Kontaktadressen. Die Beklagte kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise ordentlich unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist. Der Kläger erhob

Kündigungsschutzklage und meinte, dass die Beklagte seinen Outlook-Account aufgrund der dort gespeicherten privaten Daten nicht habe überprüfen dürfen.

### Die Lösung:

Das Arbeitsgericht Frankfurt stellte fest, dass die ordentliche Kündigung wirksam sei, das LAG hob das Urteil des Arbeitsgerichts auf und stellte fest, dass die außerordentliche und fristlose Kündigung wirksam ist. Das LAG begründet seine Entscheidung wie folgt:

- Ein wichtiger Grund im Sinne von § 626 Absatz 1 BGB liege vor. Der Kläger habe vorsätzlich und vertragswidrig kundenbezogene Daten vor dem unmittelbaren Zugriff der Beklagten gelöscht. Ein Verstoß gegen die selbstverständliche (Neben-)Pflicht, die Interessen des Vertragspartners zu berücksichtigen, rechtfertige an sich die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- Dass der Kläger seinen Outlook-Account auch für die Speicherung privater Daten genutzt habe, ändere daran nichts. Der vom Kläger genutzte Rechner sei ihm als Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt worden zur vorrangigen Erledigung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten.
- Auch die Interessenabwägung führe nicht zur Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung. Der Beklagten sei es nicht zuzumuten, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen, da das Vertrauensverhältnis zerrüttet gewesen sei. Einer vorherigen Abmahnung habe es nicht bedurft, da dem Kläger bekannt gewesen sein müsse, dass ein solches (Fehl-) Verhalten von der Beklagten nicht hingenommen werden würde.

### Hinweis für die Praxis:

Der Entscheidung ist vollinhaltlich zuzustimmen. Ob der Fall gleich entschieden worden wäre, wenn

- der Kläger quasi im Affekt (sog. Augenblicksversagen) unmittelbar wegen der unangenehmen Personalgespräche die Daten gelöscht hätte oder
- wenn der Kläger langjährig und beanstandungsfrei bei der Beklagten beschäftigt gewesen wäre, ist aber jedenfalls zweifelhaft.

### Seminartipp:

#### [Arbeitsrecht in der betrieblichen Praxis](#) [Von der Begründung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses](#)

18.09.2014 - 19.09.2014 Hannover  
24.11.2014 - 25.11.2014 Speyer



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

### III. Mitbestimmung beim betrieblichen Arbeitsschutz

Beabsichtigt der Arbeitgeber zur Planung und Durchführung erforderlicher Maßnahmen des Arbeitsschutzes nach § 3 Abs. 2 ArbSchG eine geeignete Organisation aufzubauen und ausgewählten Arbeitnehmern hierbei näher bezeichnete Aufgaben zu übertragen, hat der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitzubestimmen.



#### **BAG, Beschluss vom 18. März 2014 - 1 ABR 73/12**

#### **Der Fall:**

Die Arbeitgeberin betreibt ein Unternehmen, das sich unter anderem mit der Installation und der Wartung von

Aufzügen befasst. Mit Schreiben vom 16. September 2010 übertrug sie in ihrem Hamburger Betrieb ihr obliegende Pflichten des Arbeitsschutzes für die gewerblichen Arbeitnehmer auf die dort beschäftigten Meister. Zugleich gab sie diesen auf, die entsprechenden Aufgaben und Verantwortlichkeiten auf die ihnen unterstellten Mitarbeiter mit Vorgesetztenstellung zu delegieren. Den Betriebsrat beteiligte sie hierbei nicht. Dieser hat geltend gemacht, er habe bei der Schaffung einer Organisation zum betrieblichen Arbeitsschutz mitzubestimmen.

### **Die Lösung:**

LAG und BAG haben dem Feststellungsantrag des Betriebsrats entsprochen. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht.

- Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat der Betriebsrat bei betrieblichen Regelungen über den Gesundheitsschutz mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber diese aufgrund einer öffentlich-rechtlichen Rahmenvorschrift zu treffen hat und ihm bei der Gestaltung Handlungsspielräume verbleiben.
- Mit dem Schreiben vom 16. September 2010 hat die Arbeitgeberin eine zur Durchführung des betrieblichen Arbeitsschutzes geeignete Organisation mit näher bezeichneten Aufgaben und Verantwortlichkeiten geschaffen. Hierfür schreibt das Arbeitsschutzgesetz dem Arbeitgeber kein bestimmtes Modell vor. Es bestimmt lediglich einen Rahmen für die Entwicklung einer an den betrieblichen Gegebenheiten ausgerichteten Organisation. Die hierdurch eröffneten Gestaltungsmöglichkeiten unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrats.

### **Hinweis für die Praxis:**

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats im Rahmen des ArbSchG beschäftigen die Rechtsprechung immer wieder.

- So hat das BAG entschieden, dass § 13 Abs. 2 ArbSchG dem Arbeitgeber die Möglichkeit eröffnet, die Durchführung der ihm nach dem Arbeitsschutzgesetz obliegenden Aufgaben Dritten zu übertragen. Hierbei besteht kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Denn bei der Aufgabenübertragung handelt es sich typischerweise um Einzelmaßnahmen (vgl. BAG, Beschluss vom 18. August 2009 - 1 ABR 43/08).
- Ebenfalls hat das BAG entschieden, dass die in § 5 Abs. 1 ArbSchG vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung zwar auch dem Schutz des einzelnen Arbeitnehmers diene, der gem. § 618 BGB deren Durchführung verlangen könne. § 5 Abs. 1 ArbSchG räume dem Arbeitgeber allerdings für die Art und Weise der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung einen Handlungsspielraum ein, über dessen Ausfüllung der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitzubestimmen habe. Der einzelne Arbeitnehmer könne deshalb nicht verlangen, dass die Gefährdungsbeurteilung nach den von ihm vorgegebenen Kriterien durchgeführt werde (vgl. BAG, Beschluss vom 12. August 2008 - 9 AZR 1117/06).

### **Seminartipp:**

#### **[Berater/in zur betrieblichen Gesundheitsförderung](#) [Weiterbildung zur Gesundheitsförderung und Konfliktberatung](#)**

#### **Module 1-3**

07.10.2014 - 09.10.2014 Hamburg  
13.01.2015 - 15.01.2015 Hamburg  
24.03.2015 - 26.03.2015 Hamburg

#### **Zusätzliche Termine für die Zertifizierung**

27.03.2015 - 27.03.2015 Hamburg  
20.04.2015 - 20.04.2015 Hamburg  
09.06.2015 - 10.06.2015 Hamburg



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

#### **IV. Höchstaltersgrenze in einer Versorgungsordnung**

Eine Bestimmung in einer Versorgungsordnung, nach der ein Anspruch auf eine betriebliche Altersrente nicht besteht, wenn der Arbeitnehmer bei Erfüllung der nach der Versorgungsordnung vorgesehenen zehnjährigen Wartezeit das 55. Lebensjahr vollendet hat, ist unwirksam. Sie verstößt gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters.

#### **BAG, Urteil vom 18. März 2014 - 3 AZR 69/12**

##### **Der Fall:**

Die im Juni 1945 geborene Klägerin war seit dem 1. Januar 1999 bei der Beklagten beschäftigt. Ihr waren Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach der bestehenden Versorgungsordnung zugesagt worden, wonach nach Vollendung des 65. Lebensjahres die Gewährung einer Altersrente vorgesehen ist. Versorgungsberechtigt sind Mitarbeiter,

- die über eine mindestens zehnjährige Dienstzeit (Wartezeit) bei der Beklagten verfügen und
- zum Zeitpunkt der Erfüllung der Wartezeit das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Die Beklagte lehnte eine Gewährung der Altersrente mit der Begründung ab, die Klägerin erfülle die Voraussetzungen nach der Versorgungsordnung nicht.

##### **Die Lösung:**

Die auf Gewährung einer Altersrente gerichtete Klage hatte beim LAG und BAG Erfolg. Die Beklagte ist verpflichtet, der Klägerin eine betriebliche Altersrente zu zahlen. Dem Anspruch steht die Bestimmung der Versorgungsordnung, wonach der Arbeitnehmer bei Erfüllung der Wartezeit das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben darf, nicht entgegen. Diese Bestimmung ist nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam.

- Sie führt zu einer unmittelbaren Benachteiligung wegen des Alters iSv. §§ 1, 3 Abs. 1 und § 7 AGG, da sie Mitarbeiter, die bei Beginn des Arbeitsverhältnisses das 45. Lebensjahr vollendet haben, von den Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach der Versorgungsordnung ausschließt.
- Diese Benachteiligung ist nicht nach § 10 Satz 1 und 2, Satz 3 Nr. 4 AGG gerechtfertigt.
- Danach können zwar grundsätzlich Altersgrenzen in Systemen der betrieblichen Altersversorgung festgesetzt werden. Die konkrete Altersgrenze muss jedoch angemessen sein. Dies ist bei einer Bestimmung nicht der Fall, die Arbeitnehmer, welche noch mindestens 20 Jahre betriebsstreu sein können, von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ausschließt.

##### **Hinweis für die Praxis:**

Höchstaltersgrenzen dienen dazu, den Aufwand für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung im Rahmen zu halten. Sie sind aber am AGG zu messen, wie der o.g. Fall zeigt.

- So hat das BAG am 12. November 2013 - 3 AZR 356/12 entschieden, dass die Festsetzung von Altersgrenzen in betrieblichen Versorgungssystemen nach § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG grundsätzlich zulässig ist, die konkrete Altersgrenze nach § 10 Satz 2 AGG jedoch angemessen sein muss. Danach ist eine in der Versorgungsregelung vorgesehene Höchstaltersgrenze von 50 Jahren für die Aufnahme in den begünstigten Personenkreis zulässig und verstößt weder gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters noch wegen des Geschlechts.
- Am 15. Oktober 2013 - 3 AZR 653/11- hat das BAG entschieden, dass eine Versorgungszusage den Anspruch auf Witwen-/Witwerversorgung davon abhängig machen kann, dass die Ehe vor dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis geschlossen wurde. Dies stellt weder eine unmittelbare noch eine unzulässige mittelbare Benachteiligung wegen des Alters oder des Geschlechts dar.

## Seminartipp:

### [Update Arbeitsrecht](#) [Aktuelle Rechtsprechung zum Arbeitsrecht](#)

15.07.2014 - 15.07.2014 Stuttgart  
29.09.2014 - 29.09.2014 Koblenz



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

## **V. Betriebsrat: Mitbestimmung bei Versetzung der Tür zum Betriebsratsbüro?**

Dem Betriebsrat steht kein Mitbestimmungsrecht bei der Versetzung der Tür zum Betriebsratsbüro um einige Meter im Rahmen einer Umbaumaßnahme zu.

### **Hessisches LAG, Beschluss vom 3. März 2014 - 16 TaBVGa 214/13**

#### **Der Fall:**

Der Betriebsrat eines Frachtunternehmens am Flughafen Frankfurt begehrte erfolglos vom Arbeitgeber die Unterlassung einer Umbaumaßnahme, durch die die Tür des Betriebsratsbüros um einige Meter versetzt werden sollte. Die Versetzung verlängere den Weg zur Damentoilette um 200 Meter, was dem weiblichen Ersatzmitglied nicht zumutbar sei. Daraufhin beantragte der Betriebsrat den Erlass einer entsprechenden einstweiligen Verfügung, zumal, so der Betriebsrat, ihm hinsichtlich der Umbaumaßnahme ein Mitbestimmungsrecht zustehe, welches der Arbeitgeber nicht beachtet habe.

#### **Die Lösung:**

Der Antrag des Betriebsrats hatte beim ArbG sowie beim LAG keinen Erfolg. Das LAG begründet seine Entscheidung wie folgt:

- Dem Betriebsrat stehe hinsichtlich der Umbaumaßnahme kein Mitbestimmungsrecht zu. Er könne daher nicht verlangen, die Versetzung der Bürotür zu unterlassen.
- Die Betriebsratsarbeit werde darüber hinaus durch den Umbau der Türe auch nicht behindert. Der Betriebsrat habe zwar grundsätzlich zur Durchführung seiner Aufgaben einen Anspruch auf Unterbringung in angemessenen Räumlichkeiten (§ 40 Absatz 2 BetrVG). Dieser Anspruch werde jedoch auch mit der Versetzung der Tür erfüllt. Allein der verlängerte Weg zur Damentoilette stelle noch keine (unzulässige) Behinderung der Betriebsratsarbeit dar.

#### **Hinweis für die Praxis:**

Der Entscheidung des LAG ist zuzustimmen.

- Die Betriebsratsarbeit wird nicht unzumutbar erschwert, somit auch nicht unzulässig behindert. Die Ausstattung des Betriebsrats - etwa mit Räumlichkeiten - muss erforderlich und angemessen sein. Dazu gehört wohl nicht, dass ein Betriebsrat Anspruch auf Zurverfügungstellung eines Büros hat, welches eine bestimmte Maximalentfernung zur Toilette aufweist.
- Als Mitbestimmungsrecht kommt allenfalls § 90 BetrVG in Betracht. Dies sieht jedoch lediglich Unterrichts- und Beratungsrechte, jedoch keine Mitbestimmungsrechte im engeren Sinne vor. Verstößt der Arbeitgeber gegen die Unterrichts- und Beratungspflicht, kann allenfalls insoweit - gegebenenfalls auch im einstweiligen Verfügungsverfahren - vom Betriebsrat vorgegangen werden; eine Unterlassung der Umbaumaßnahme kann der Betriebsrat in diesen Fällen aber nicht verlangen.



## Seminartipp:

### Betriebsverfassungsrecht für Führungskräfte I Grundlagen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

19.05.2014 - 20.05.2014 Münster  
07.07.2014 - 08.07.2014 Augsburg  
04.09.2014 - 05.09.2014 Dortmund  
16.10.2014 - 17.10.2014 Speyer  
01.12.2014 - 02.12.2014 Lübeck



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

## VI. Betriebsrat: Anspruch auf Vorlage von Abmahnungsschreiben?

Weder aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG noch aus § 80 Abs. 2 BetrVG ergibt sich ein Anspruch des Betriebsrats gegenüber dem Arbeitgeber auf Vorlage aller oder bestimmter Abmahnungsschreiben.

### **BAG, Beschluss vom 17. September 2013 - 1 ABR 26/12**

#### **Der Fall:**

Der Betriebsrat verlangt von der Arbeitgeberin die Übergabe von Kopien bereits erteilter Abmahnungen sowie die Vorlage beabsichtigter Abmahnungen vor Übergabe an den betreffenden Arbeitnehmer.

Der Betriebsrat hat geltend gemacht, er benötige die Abmahnungen, um vor dem Ausspruch von Kündigungen regulierend und arbeitsplatzerhaltend eingreifen und auf die Arbeitgeberin einwirken zu können. Die Vorlage sei auch erforderlich, um bestehende Mitbestimmungsrechte nach § 87 BetrVG ausüben zu können. Den ihm von Arbeitnehmern in der Vergangenheit übergebenen Abmahnungen sei zu entnehmen, dass die Arbeitgeberin u.a. wegen der Weigerung, Überstunden zu leisten, des Nichtbeachtens der Anweisung, nur bestimmte Toilettenräume aufzusuchen, sowie wegen Verstößen gegen Rauchverbote und das angeordnete Verbot von Radiohören im Betrieb Abmahnungen erteilt habe, ohne zuvor den Betriebsrat bei Erlass dieser Anweisungen beteiligt zu haben.

#### **Die Lösung:**

Das Arbeitsgericht hat den Anträgen stattgegeben. Die hiergegen gerichtete Beschwerde der Arbeitgeberin hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Auf die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers hat das BAG die Entscheidungen der Vorinstanzen aufgehoben und die Anträge des Betriebsrats abgewiesen.

- Der Betriebsrat hat keinen Anspruch auf die begehrte Auskunft.
- Es ist keine betriebsverfassungsrechtliche Aufgabe des Betriebsrats im Sinne von § 80 Absatz 2 BetrVG ersichtlich, die die Vorlage aller Abmahnungsschreiben erforderlich machen könnte.
- Der Betriebsrat ist außerhalb des Mitwirkungsverfahrens bei Kündigung nach § 102 BetrVG bei der Erteilung von Abmahnungen nicht zu beteiligen. Mitwirkungsrechte des Betriebsrats entstehen erst dann, wenn der Arbeitgeber das Unterrichtsverfahren nach § 102 Abs. 1 BetrVG einleitet. Der Ausspruch von Abmahnungen unterliegt dagegen nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats (BAG 17. Oktober 1989 - 1 ABR 100/88 - zu B II 3 a der Gründe, BAGE 63, 169).
- Abmahnungen weisen grundsätzlich keinen "kollektiven Bezug" auf, sondern stellen Reaktionen des Arbeitgebers auf vermeintliches Fehlverhalten des einzelnen Arbeitnehmers dar, so dass ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus §87 BetrVG nicht erkennbar ist.

#### **Hinweis für die Praxis:**

Dass sowohl das ArbG als auch das LAG dem Antrag des Betriebsrats entsprochen haben, erstaunt. Denn es

entspricht langjähriger Rechtsprechung des BAG, dass der Betriebsrat vor Erteilung von Abmahnungen nicht zu beteiligen ist und auch keinen Anspruch auf Information darüber hat, welchem Arbeitnehmer aus welchem Grund Abmahnungen erteilt worden sind.

Sollte der Arbeitgeber jedoch beabsichtigen, verhaltensbedingte Kündigungen auszusprechen, ist der Betriebsrat gemäß § 102 Absatz 1 BetrVG vorher zu hören.

Dabei sind dem Betriebsrat die wesentlichen Gründe für die Kündigung mitzuteilen. In diesem Anhörungsverfahren werden dann üblicherweise erteilte Abmahnungen in Kopie dem Betriebsrat zur Verfügung gestellt.

Dann obliegt es dem Betriebsrat, sich innerhalb der Stellungnahmefrist des § 102 Absatz 2 Sätze 1 und 3 BetrVG mit den Abmahnungen inhaltlich auseinander zu setzen. Weitere Ansprüche hat der Betriebsrat in diesem Zusammenhang nicht.

#### Seminartipp:

##### [Leistungsmängel und Fehlzeiten](#) [Kompetentes Verhalten im Umgang mit sogenannten "Low Performern"](#)

01.09.2014 - 02.09.2014 Dortmund  
27.11.2014 - 28.11.2014 Hamburg



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

#### 4. Wissenswertes: Unterschätzte Kündigungsgründe ↑

**Reisekostenabrechnungen** bieten ein hohes Konfliktpotenzial und können häufig zur Kündigung führen. Falsche Angaben in Spesenabrechnungen liegen bereits dann vor, wenn der unrechtmäßige Kostenausgleich für möglich gehalten und billigend in Kauf genommen wird. Dies kann selbst dann gelten, wenn sich nicht einmal die eigenhändige Unterschrift des Kosteneinreichers auf dem Abrechnungsformular befindet. Es gilt also, die vorgelegte Abrechnung der Sekretärin nicht "blind" zu unterschreiben und gesammelte Belege korrekt vorzulegen. Selbst ein einmaliger Vorfall und auch bei einem nur geringen Betrag kommt als Grund einer fristlosen Kündigung in Betracht.

Das Versenden **privater E-Mails** (vom Arbeitgeber- oder Privat-Account) sowie die **Internetnutzung** rechtfertigen in der Regel eine Kündigung, unter Umständen sogar ohne Abmahnung, wenn der Arbeitgeber die Nutzung ausdrücklich untersagt hat. Aber auch bei nicht untersagter Nutzung sind dem Arbeitnehmer Grenzen gesetzt: Der Besuch strafrechtlich relevanter Seiten (z. B. mit kinderpornographischem Bildmaterial) kann zur außerordentlichen fristlosen Kündigung führen. Im Übrigen darf die Nutzung ohnehin nur im zeitlich angemessenen Rahmen während der Arbeitszeit erfolgen.

Gleiches gilt für private Telefonate. Aber nicht nur die exzessive Nutzung eines auch zu privaten Zwecken überlassenen Mobiltelefons kann zur (außerordentlichen) Kündigung führen. Auch die, evtl. mit dem privaten Handy, geführten Gespräche sind während der Arbeitszeit - außer in Notfällen - untersagt.

Termine für Arztbesuche sind grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu vereinbaren. Lediglich wenn eine bestimmte Untersuchung nur während der Arbeitszeit erfolgen kann, was erforderlichenfalls nachzuweisen ist, gilt eine Ausnahme.

Das Aufladen des privaten Handys im Büro stellt einen (Strom-)Diebstahl dar, der eine (in der Regel fristlose) Kündigung nach sich ziehen kann. Ebenso dürfen keine private Kopien im Büro angefertigt werden - auch nicht, wenn der eigene Drucker defekt ist. Und schließlich darf auch kein Büromaterial mitgenommen werden - selbst, wenn es weggeworfen wurde. Es gibt in diesen Fällen keine Geringwertigkeitsgrenze, bis zu der ein Diebstahl zulässig wäre.

Der Arbeitgeber kann die Mitnahme Ihres Hundes an den Arbeitsplatz untersagen. Dies gilt selbst dann, wenn andere Kollegen ihren Vierbeiner mit sich führen, von diesen allerdings - im Unterschied zu Ihrem - keine Gefährdungen oder Belästigungen ausgehen.

Auch das Rauchen am Arbeitsplatz kann vollständig untersagt werden. Sofern der Arbeitgeber Gelegenheiten zum Rauchen einräumt, sind die Arbeitnehmer an diese zeitlichen und örtlichen Vorgaben gebunden.

#### Unsere firmeninterne Veranstaltung zum Thema:

#### Praktikerseminar Kündigungsrecht - Aktuelle Rechtsprechung



Für mehr Infos einfach Seminartitel anklicken!

Weitere Informationen rund um unseren Inhouse-Service finden Sie [hier](#).

#### 5. Praxistipp: Formulare zur SBV-Wahl

Das Sozialgesetzbuch IX schreibt in § 94 I 1 SGB IX vor, dass in Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt werden, eine Vertrauensperson und mindestens ein stellvertretendes Mitglied zu wählen ist.

Diese SBV-Wahlen finden alle vier Jahre statt, 2014 ist es wieder soweit!

Ist Ihr Unternehmen bereit für die Durchführung der Wahlen? Machen Sie Ihren Wahlvorstand für die Wahlen der Schwerbehindertenvertretung fit!

Das Poko-Institut bietet Ihnen hierzu eine Reihe von [Formularen und Mustern](#) an, die der Wahlvorstand nutzen kann.

#### 6. Inhouse-Service: Frischer Wind im neuen Betriebsrat?! - Chancen für den Neustart in eine vertrauensvolle Zusammenarbeit

##### von Heike Holtmann

Ass. jur.



Grundsätzlich ist es wie beim Fußball: Nach dem Spiel ist vor dem Spiel - und nach der Wahl ist vor der Wahl. Und genauso gibt es nach Abschluss einer Saison **oftmals personelle Veränderungen**. Auch nach der Betriebsratswahl findet sich in vielen Betrieben ein neu zusammengesetztes Gremium und das alte Team gibt es so nicht mehr. Je nach Konstellation kann es zu kleineren oder größeren „Neuverpflichtungen“ in der Betriebsratsmannschaft kommen.

Für das neue Gremium stehen dann **in der ersten Zeit nach der konstituierenden Sitzung** viele Aufgaben an. Die Mitglieder müssen sich vermutlich erst einmal neu finden und dann die weitere Arbeit des Betriebsrats auf den Weg bringen. Auch als Ansprechpartner des Betriebsrats im Unternehmen sollten Sie sich rechtzeitig auf die neuen Arbeitnehmervertreter einstellen. Und bei dieser Gelegenheit doch auch einfach mal in der Rückschau die bisherige **Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat** überdenken. Denn: Wie lief das eigentlich bisher? Konstruktiv-kooperativ oder doch eher konfliktreich und konfrontativ? Viel zu oft ist letzteres der Fall. Dann ist jetzt ein guter Zeitpunkt, um den „frischen Wind“ der neuen Betriebsratsmitglieder zu nutzen und einfach mal den **„Reset-Knopf“** zu drücken! Denn Massive Konflikte und Konfrontationen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber schaden Unternehmens- und Mitarbeiterinteressen gleichermaßen.

Nicht selten bestehen Widerstände beider Parteien, die in § 2 BetrVG **verankerte "vertrauensvolle Zusammenarbeit"** zu nutzen und umzusetzen. Oder die Fronten sind bereits so verhärtet, Vertrauen so sehr erschüttert, dass nur noch ein Gegeneinander und Taktieren möglich erscheint. Ein schlechter Umgang der

Betriebspartner miteinander trübt jedoch nicht nur das Betriebsklima, sondern führt bei wichtigen Entscheidungsprozessen zu Blockaden.

**Typische Konfliktfelder** in der Zusammenarbeit finden sich in allen betriebsverfassungsrechtlich vorgegebenen Bereichen der Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats. Ihr Betriebsrat möchte eingebunden werden in unternehmerische Entscheidungen und schaltet auf stur? Personelle Maßnahmen und die Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten sind regelmäßige Streitpunkte, vielfach geprägt von Missverständnissen, Mangel an Kommunikation und gegenseitiger Information. So bleibt es nicht aus, dass es nicht nur in den Monatsgesprächen oftmals "scheppert".

Was ist der Ausweg? Wie gelangt man aus dem Teufelskreis der Konfrontation hin zu einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit? Oder als Minimalziel zumindest zu einer praktikablen Lösung auf der jeweiligen Sachebene im Einzelfall?

Erst einmal müssen alle beteiligten Akteure es wollen. Und sodann gilt es, die Rollen der Betriebspartner im Unternehmen zu überdenken und gegebenenfalls neu zu definieren. Schaffen Sie doch die Basis für ein gegenseitiges Verständnis auch bei konträren Ansichten und für ein verantwortungsvolles und konstruktives Miteinander - im Sinne der Belegschaft und des Unternehmens!

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

**Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!**

**Ihre Ansprechpartnerinnen:**

**Heike Holtmann**, Ass. Jur.

**Gerlinde Rau**, Diplom-Pädagogin

Telefon 0251 1350-6555

Telefax 0251 1350-6999

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

#### **Beispiele firmeninterner Veranstaltungen zum Thema:**

##### **[Workshop: Grundsätze der Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber](#)**

**Sofern bei Ihnen erstmalig ein Betriebsrat gewählt wurde, empfehlen wir Ihnen:**

##### **[Betriebsrat - jetzt auch bei uns!](#)**

##### **[Der richtige Start in eine vertrauensvolle Zusammenarbeit](#)**



Für mehr Infos einfach Seminartitel anklicken!

Weitere Informationen rund um unseren Inhouse-Service finden Sie [hier](#).

## Symposium: Gesundheitsmanagement und Prävention Gesunde Mitarbeiter - starkes Unternehmen

28.10.2014 - 29.10.2014 Erfurt

### Intensivtraining Rhetorik und Persönlichkeit

28.08.2014 - 29.08.2014 Erfurt

13.11.2014 - 14.11.2014 Heidelberg/Leimen

### Das Potenzial der eigenen Persönlichkeit Die eigene Wirkung erkennen und nutzen

30.06.2014 - 01.07.2014 Düsseldorf

06.11.2014 - 07.11.2014 Rothenburg o. d. Tauber

### Arbeitnehmerüberlassung und Werkverträge Einsatz von Fremdfirmenmitarbeitern im Unternehmen

02.06.2014 - 02.06.2014 Hannover

15.09.2014 - 15.09.2014 Frankfurt/Main

### Selbst- und Zeitmanagement Mehr Effizienz durch bewussten Umgang mit Zeit und Zielen

30.06.2014 - 01.07.2014 Frankfurt/Main

01.12.2014 - 02.12.2014 Bochum

### Der Schwerbehindertenbeauftragte des Arbeitgebers

24.09.2014 Bremen

### Betriebliches Eingliederungsmanagement I Arbeitsunfähigkeit überwinden - Arbeitsplätze erhalten

04.06.2014 - 06.06.2014 Hamburg

08.07.2014 - 10.07.2014 München

09.09.2014 - 11.09.2014 Berlin

14.10.2014 - 16.10.2014 Köln

11.11.2014 - 13.11.2014 Garmisch-Partenkirchen

09.12.2014 - 11.12.2014 Dresden



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

**Unser gesamtes Seminarprogramm finden Sie auf [www.poko.de/Personal](http://www.poko.de/Personal).**



## 8. Zu guter Letzt: Beantwortung der Frage des Monats

### **Kennen Sie die Informationsrechte des Betriebsrats?**

#### **Antwort:**

Wer gestalten soll, der muss auch über die notwendigen Informationen verfügen. Und genau hier setzen die Informationsrechte des Betriebsrats an. Informationsrecht bedeutet eben nicht, dass sich der Betriebsrat nur auf die passive Entgegennahme von Informationen zu beschränken hat. Vielmehr folgt aus dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat bereits auf dieser Stufe der

Beteiligungsrechte Gelegenheit zur Äußerung geben muss, damit der Betriebsrat auf die Entscheidung des Arbeitgebers Einfluss nehmen kann. Stellt sich der Arbeitgeber quer, handelt er nach § 121 BetrVG ordnungswidrig, wenn er die dort ausdrücklich aufgeführten Informationsrechte nicht oder nicht wahrheitsgemäß, unvollständig oder verspätet erfüllt. Darüberhinaus hat der Betriebsrat einen im Beschlussverfahren durchsetzbaren Anspruch auf Erfüllung dieser Informationspflichten. Ist der Verstoß im Einzelfall als grob zu bewerten, stehen ihm die Rechte aus § 23 Abs. 3 BetrVG zu.

Doch welche Rechte hat der Betriebsrat im Einzelnen. Das Gesetz unterscheidet dabei zwischen dem allgemeinen Unterrichtsrecht nach § 80 Abs. 2 BetrVG und den speziellen Informationsrechten. Diese finden wir z. B. in § 85 Abs. 3 BetrVG, wenn es um die Behandlung von Beschwerden der Arbeitnehmer geht, bei der Arbeitsplatzgestaltung, § 90 BetrVG, der Personalplanung, § 92 BetrVG. Bei Einstellungen, Ein-/Umgruppierungen und Versetzungen, § 99 Abs. 1 BetrVG. Ferner bei der Einstellung, Versetzung und Kündigung eines leitenden Angestellten, § 105 BetrVG, sowie für den Wirtschaftsausschuss, § 106 Abs. 2 BetrVG, § 108 Abs. 5 BetrVG und vor Betriebsänderungen, § 111 BetrVG.

Kommen wir zurück zum allgemeinen Unterrichtsrecht nach § 80 Abs. 2 BetrVG. Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu informieren und ihm auf Verlangen die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Erst wenn der Betriebsrat die notwendigen Unterlagen hat, kann er auch prüfen, ob es tatsächlich Aufgaben gibt, die in seinen Aufgabenbereich fallen. Und hier schließt sich langsam der Kreis. Nur wenn der Betriebsrat informiert ist, kann auch erkennen, ob er tätig werden muss und entsprechend seine Aufgaben wahrnehmen.

Die Informationsrechte stehen ein wenig zu Unrecht im Schatten der Mitbestimmungsrechte. Nur ein gut informierter Betriebsrat kann seine ihm durch das Betriebsverfassungsgesetz auferlegten Aufgaben sachgerecht wahrnehmen.

## Haben Sie noch Fragen?

Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail an [admin@poko.de](mailto: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 Führungskräfte nicht mehr erhalten möchten, klicken Sie auf den Link, um Ihre E-Mailadresse abzumelden

[» Abmelden](#)

## Impressum

Poko Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter  
Poko-Institut  
Heidrun und Hans Dieter Rieder  
Kaiser-Wilhelm-Ring 3a  
48145 Münster  
[info@poko.de](mailto:info@poko.de)  
[www.poko.de](http://www.poko.de)

Redaktionsteam  
Poko Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter  
[redaktion@poko.de](mailto:redaktion@poko.de)

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