



Liebe Leserin, lieber Leser,



erstmalig spielen in einem Koalitionsvertrag auch die Schwerbehindertenvertretungen eine Rolle! Für Schwerbehindertenvertreter, Arbeitgeber und Politik stellt Prof. Franz Josef Düwell, Vorsitzender Richter am

BAG a. D., hierzu interessante Ansatzpunkte dar, und zwar in seinen Antworten auf die Frage(n) des Monats.

Was gehört rein und was nicht? Antworten auf diese und weitere gute Fragen rund um die Personalakte gibt Ihnen meine Kollegin Nicole Schmitz unter Punkt 4.

Auch ein nur befristeter Einsatz eines Leiharbeitnehmers verstößt gegen das in § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG normierte Verbot der nicht nur vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung. Zumindest wenn damit ein dauerhaft anfallender Bedarf abgedeckt werden soll, so das LAG Schleswig-Holstein. Lesen Sie mehr zu dieser neuen Entscheidung zum Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats bei Einsatz von Leiharbeitnehmern unter Punkt 3. IV.

Ob eine Altersgruppenbildung nach deutschem Recht gegen europäisches Recht verstößt ist durch den EuGH noch immer nicht geklärt. Alle bisherigen Vorlagebeschlüsse von Arbeits- und Landesarbeitsgerichten haben sich noch vor einer Entscheidung des EuGH "erledigt". Eine aktuelle Entscheidung des BAG zur Altersgruppenbildung finden Sie unter Punkt 3.VI.

Für freigestellte Betriebsratsmitglieder unter dem Aspekt Arbeitszeitregelungen besonders interessant ist die Entscheidung unter Punkt 3.II.

Eine angenehme Lektüre wünscht Ihnen

Kerstin Heinz  
Ass. jur.

## Themen dieser Ausgabe

### **1. Fragen des Monats: Interview mit Prof. Düwell**

### **2. Schwerpunktthema: Wahlfehler und ihre möglichen Folgen**

### **3. Aktuelle Entscheidungen**

**I. "AGG-Hopper" und diskriminierende Stellenanzeigen**

**II. Kündigung eines freigestellten Betriebsratsmitglieds wegen Seminartätigkeit**

**III. Haftung des Arbeitgebers bei Diskriminierung**

**IV. Zustimmungsverweigerung bei Einsatz von Leiharbeitnehmern**

**V. Mitarbeiter-Parkplätze nach Umbau und betriebliche Übung**

**VI. Ausgewogene Altersstruktur im Insolvenzverfahren**

**VII. Anspruch auf Entgeltumwandlung - Aufklärungspflicht des Arbeitgebers**

### **4. Wissenswertes: Personalakte - Rechte des Arbeitnehmers**

### **5. Betriebsrats-Lexikon: Inklusion**

### **6. Praxistipp: Literaturempfehlung**

### **7. Inhouse-Service: Erfolgreiche Betriebsratssitzung**

### **8. Aktuelle Seminare**

### **9. Zu guter Letzt**

## 1. Fragen des Monats: Interview mit Prof. Düwell

Sybille Wasmund vom Poko-Institut hat Herrn Prof. Düwell, Vorsitzender Richter am BAG a. D., Fragen gestellt zur Einbindung der Behindertenrechtskonvention in den Koalitionsvertrag und zur Stärkung der Schwerbehindertenvertretung.

**Frage des Monats: Die Leitidee der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (BRK) "Nichts über uns ohne uns" wird in den Koalitionsvertrag vom 16.12.2013 übernommen: "Es soll der inklusive Arbeitsmarkt gestärkt werden." Mit welchen Maßnahmen kann das aus Ihrer Sicht gewährleistet werden?**

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

## 2. Schwerpunktthema: Wahlfehler und ihre möglichen Folgen

**Eine Betriebsratswahl ohne Fehler ist nur schwer zu erreichen. Das stark reglementierte Verfahren erfordert besondere Kenntnisse und Sorgfalt in der Wahldurchführung.**

**Doch nicht immer liegt ein Grund zur Anfechtung oder sogar zur Nichtigkeit der Betriebsratswahl vor. Damit Sie möglichst sicher durch die Wahl kommen, haben wir Ihnen in den nachfolgenden Absätzen die Grundsätze zur Anfechtung der Betriebsratswahl und die häufigsten Fehlerquellen zusammengefasst.**

Grundsätzlich kann die Betriebsratswahl nach [§ 19 Abs. 1 BetrVG](#) nur angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen wurde und eine Berichtigung nicht erfolgt ist. Außerdem muss für eine mögliche Anfechtung hinzu kommen, dass der Verstoß gegen wesentliche Vorschriften zu einem anderen Wahlergebnis geführt hat oder geführt haben konnte.

Die Anfechtung muss beim **zuständigen Arbeitsgericht** innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses eingereicht werden - dies entscheidet dann über mögliche Konsequenzen aus den vorliegenden Wahlfehlern. Um die Betriebsratsbildung jedoch nicht unnötig zu erschweren, legt das Arbeitsgericht die Messlatte für Anfechtungsgründe relativ hoch: Etwaige Rechtschreibfehler im Wahlausschreiben wären für eine Anfechtung der Wahl zum Beispiel nicht ausreichend. Anders verhält es sich jedoch, wenn der Inhalt des Ausschreibens dadurch nicht mehr erkennbar wäre.

Fehler, die bereits während des Wahlverfahrens erkannt und korrigiert wurden, stellen demnach keinen Anfechtungsgrund dar.

### **Mögliche Anfechtungsgründe**

#### **Fehler, die die Wahlberechtigung von Arbeitnehmern betreffen**

Die Regelung der Wahlberechtigung (aktives Wahlrecht) stellt eine zentrale Vorgabe des Wahlrechts dar und ist in § 7 BetrVG geregelt. Hier können sich Anfechtungsgründe ergeben, sollten z. B. wahlberechtigte Arbeitnehmer nicht zur Wahl zugelassen werden, oder umgekehrt – hier sollte ausführlich geprüft werden, wer zur Wahl zugelassen ist und wer nicht. Mehr dazu erfahren Sie [hier](#).

#### **Fehler, die die Wählbarkeit von Arbeitnehmern betreffen**

Genauso wie die Wahlberechtigung ist auch die Regelung zur Wählbarkeit (passives Wahlrecht) eine zentrale Vorschrift des Wahlrechts, diese ist in § 8 BetrVG geregelt. Auch hier können sich schnell Anfechtungsgründe ergeben, wenn z. B. die Dauer der Betriebszugehörigkeit nicht ausreichend geprüft wurde, und Arbeitnehmer fehlerhaft (nicht) zur Kandidatur zugelassen wurden.

#### **Fehler, die das Wahlverfahren betreffen**

Die einzuhaltenden Vorschriften zum Wahlverfahren sind in §§ 9-18a BetrVG enthalten, sowie in der Wahlordnung näher ausgeführt. Hier können sich Anfechtungsgründe ergeben, wenn z.B. das Wahlausschreiben nicht die erforderlichen Inhalte enthält.

Damit Ihnen das nicht passiert, bieten wir hier ein kostenloses Muster-Wahlausschreiben an, das die wesentlichen Regelungen für die Erstellung eines Wahlausschreibens sowie etliche Kommentare enthält, die beim Ausfüllen helfen sollen.

Denken Sie auch daran, dass das Wahlausschreiben ordnungsgemäß bekannt gegeben wird. Es muss von ALLEN wahlberechtigten Arbeitnehmern zur Kenntnis genommen werden können – das gilt selbstverständlich auch, wenn sich Ihr Betrieb über mehrere Gebäude oder aber sogar über die gesamte Republik erstreckt. Hier ist es nicht ausreichend, das Wahlausschreiben lediglich in den größten Betriebsstätten auszuhängen (BAG, Beschluss vom 05.05.2004 – 7 ABR 44/03).

### **Fehler in den Wählerlisten**

Sollten Wählerlisten Fehler enthalten, die vom Wahlvorstand nicht rechtzeitig korrigiert wurden, besteht auch hier ein Anfechtungsgrund, falls dadurch das Ergebnis der Wahl beeinflusst wurde, auch wenn vorher kein fristgerechter Einspruch gegen die Wählerliste erfolgt ist.

### **Fehler in den Wahlvorschlägen/Vorschlagslisten**

Sollten Wahlvorschlägen/Vorschlagslisten Fehler enthalten, deren Korrektur vom Wahlvorstand nicht rechtzeitig veranlasst wurden, oder wurden vorgeschriebene Fristen zur Einreichung von Wahlvorschlägen/Vorschlagslisten nicht eingehalten, kann auch hier ein Anfechtungsgrund bestehen. Überprüfen Sie die Wahlvorschlägen/Vorschlagslisten somit sorgfältig auf Inhalt und erforderlichen Stützunterschriften, damit eine Anfechtung nicht möglich wird.

### **Anfechtungsberechtigte**

Zur Anfechtung der Betriebsratswahl sind nach § 19 Abs. 2 BetrVG mindestens drei Wahlberechtigte, eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder der Arbeitgeber autorisiert – eine Anfechtung durch einen einzelnen Arbeitnehmer, den Wahlvorstand oder den Betriebsrat ist somit nicht möglich.

### **Fristen**

Eine Anfechtung der Betriebsratswahl ist nur binnen einer Frist von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses zulässig, auch das ist in §19 Abs. 2 BetrVG geregelt. Dabei handelt es sich um eine Ausschlussfrist, nach deren Ablauf die Wahl auch trotz erheblicher Mängel unanfechtbar wird. Die Anfechtung muss beim zuständigen Arbeitsgericht eingereicht werden.

### **Folgen einer Anfechtung**

Im Falle einer erfolgreichen Anfechtung verliert der Betriebsrat mit Rechtskraft des entsprechenden arbeitsgerichtlichen Beschlusses sein Amt, und die Wahl muss wiederholt werden.

Davon zu unterscheiden ist der Fall, dass ein Verfahrensverstoß durch eine entsprechende Berichtigung des Wahlergebnisses behoben werden kann. Sollte sich z. B. bei der Feststellung des Minderheitengeschlechts ein Berechnungsfehler eingeschlichen haben, wird dieser lediglich korrigiert und der Betriebsrat dementsprechend neu zusammengesetzt. In diesem Falle ist eine Wahlanfechtung nicht möglich.

### **Nichtigkeit der Betriebsratswahl**

In ganz besonderen Ausnahmefällen, in welchen gegen wesentliche Grundsätze des Wahlrechts in hohem Maße verstoßen wurde, kann die Nichtigkeit der Wahl anzunehmen sein.

Die Konsequenzen sind in diesem Fall gravierend: Der betroffene Betriebsrat verliert umgehend sein Mandat, alle bisher gefassten Beschlüsse sind nichtig, Neuwahlen müssen durchgeführt werden.

Im Gegensatz zur Anfechtung kann die Nichtigkeit der Wahl von jeder Person geltend gemacht werden, und der Antrag auf Feststellung der Nichtigkeit kann jeder Zeit gestellt werden – er ist nicht an eine gesetzliche Frist gebunden. Somit kann die Überprüfung auch während der gesamten Amtszeit des neu gewählten Betriebsrats erfolgen.

Mögliche Gründe für eine Nichtigkeit der Wahl können sein:

- Wahl ohne Wahlvorstand und ohne geordnetes Wahlverfahren
- Stattfinden der Wahl außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums ohne bestehende Ausnahmeregelung
- Voraussetzungen für eine Betriebsratswahl haben nicht vorgelegen.

#### Seminartipp:

#### Betriebsratswahl 2014 Erfolgreich wählen - Fehler vermeiden

11.03. - 13.03.2014 Heidelberg  
 12.03. - 14.03.2014 Hamburg  
 19.03. - 21.03.2014 Berlin  
 26.03. - 28.03.2014 Frankfurt/Main



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

### 3. Aktuelle Entscheidungen



#### I. "AGG-Hopper" und diskriminierende Stellenanzeigen

Wer sich als sogenannte "AGG-Hopper" auf eine altersdiskriminierende Stellenanzeige bewirbt, ohne ernsthaft an der Stelle interessiert zu sein, kann keine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG verlangen.

#### **LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 31. Oktober 2013 - 21 Sa 1380/13**

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

Der 60 Jahre alte Kläger ist promovierter Rechtsanwalt mit eigener Kanzlei. Er hatte sich unter anderem auf eine Stellenanzeige der Beklagten beworben, mit der ein Rechtsanwalt (m/w) "als Berufsanfänger oder mit ein bis drei Jahren Berufserfahrung" gesucht wurde. Nach Ablehnung seiner Bewerbung nahm der Kläger die Beklagte - wie bereits zuvor eine Vielzahl anderer Kanzleien mit ähnlichen Stellenausschreibungen - auf eine Entschädigung wegen Altersdiskriminierung von bis zu 60.000 Euro in Anspruch.

##### **Die Lösung:**

Die Klage hatte keinen Erfolg. Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Entschädigung aus § 15 Abs. 2 AGG.

- Zwar mag die Stellenausschreibung der Beklagten altersdiskriminierend sein, weil sie ältere Arbeitnehmer benachteiligt.
  - Aber es fehlt jedenfalls an einem ernsthaften Interesse des Klägers an der ausgeschriebenen Stelle. Sein Entschädigungsverlangen ist daher rechtsmissbräuchlich.
1. Gegen eine ernsthafte Bewerbung spricht insbesondere, dass sich der Kläger bereits vielfach auf Stellenanzeigen für Berufseinsteiger beworben und im Fall der Ablehnung jeweils eine Entschädigung von bis zu 60.000 Euro gefordert hat.
  2. Dass es ihm hierbei lediglich um die Entschädigung und nicht um die Stelle ging, wird auch dadurch indiziert, dass seine Bewerbungen unabhängig vom jeweils zu besetzenden Rechtsgebiet, der Kanzlei oder dem Einsatzort waren.
  3. Zudem erfüllte der Kläger nicht die Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle.
  4. Er hat sich außerdem mit einem kaum aussagekräftigen Bewerbungsschreiben um die Stelle beworben.


#### **Hinweis für die Praxis:**

Der Entscheidung ist vollinhaltlich zuzustimmen. Der Fall zeigt, dass es offensichtlich Arbeitnehmer gibt, die systematisch Stellenanzeigen daraufhin durchsuchen, ob diese "diskriminierend" sind, um dann - leider häufig erfolgreich - Entschädigungsansprüche geltend zu machen. Dies ist nicht Sinn und Zweck des AGG. Das LAG Berlin-Brandenburg hat auf Basis der Rechtsprechung des BAG zur "nicht ernsthaften Bewerbung" einen Weg gefunden, zumindest die krassen AGG Hopper Fälle abweisen zu können.

### Seminartipp:

#### Aktuelle Rechtsprechung am Landesarbeitsgericht

03.06. - 06.06.2014, Köln  
09.09. - 12.09.2014, Berlin

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

## II. Kündigung eines freigestellten Betriebsratsmitglieds wegen Seminartätigkeit

Ob ein freigestelltes Betriebsratsmitglied auch dann als Referent für die Gewerkschaft Seminare abhalten darf, wenn der Arbeitgeber die Gewährung von Sonderurlaub hierfür verweigert, hängt von der Arbeitszeitregelung ab. Jedenfalls rechtfertigt die Seminartätigkeit nicht unbedingt eine fristlose Kündigung.



### LAG Düsseldorf, Beschluss vom 30. Januar 2014 - 15 TaBV 100/13

#### Der Fall:

Die Arbeitgeberin betreibt ein Krankenhaus. Das teilzeitbeschäftigte und freigestellte Betriebsratsmitglied (wöchentliche Arbeitszeit 31 Stunden) war gemäß einer betrieblichen Arbeitszeitregelung verpflichtet, täglich innerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit (38,5 Stunden pro Woche) für Betriebsratsstätigkeit anwesend zu sein. Die wöchentlich um 7,5 Stunden hinausgehende Arbeitszeit sollte das Betriebsratsmitglied jeweils innerhalb von vier Wochen durch Freizeit ausgleichen.

Als das Betriebsratsmitglied an mehreren Tagen dem Krankenhaus fernblieb, um als Referent für eine Gewerkschaft Seminare abzuhalten, ohne dass die Arbeitgeberin hierfür - entgegen der bisherigen Praxis - Sonderurlaub gewährte, sprach die Arbeitgeberin deshalb mehrere Abmahnungen aus, was das Betriebsratsmitglied aber nicht "beeindruckte". Es setzte die Seminartätigkeit fort. Daraufhin beantragte die Arbeitgeberin beim Betriebsrat erfolglos die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung.

#### Die Lösung:

Die Anträge der Arbeitgeberin unter Anderem auf gerichtliche Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Kündigung hatten in beiden Instanzen keinen Erfolg.

Der Betriebsrat hat seine Zustimmung zur fristlosen Kündigung zu Recht verweigert, da es an einem Kündigungsgrund fehlt. Auf der Grundlage der vereinbarten Arbeitszeitregelung durfte das Betriebsratsmitglied auch tageweise Freizeitausgleich nehmen und der Seminartätigkeit nachgehen, ohne einen Arbeitszeitverstoß zu begehen. Auch eine im Einzelfall geringfügige Überschreitung des Ausgleichszeitraums rechtfertigt keine fristlose Kündigung, weil

- die Regelung zum Ausgleich innerhalb von vier Wochen eine "Soll"-Vorschrift ist und
- das Betriebsratsmitglied im Ergebnis keine zu Unrecht bezahlte Freistellung (Stichwort "Arbeitszeitbetrug") zum Nachteil des Arbeitgebers erhalten hat.

### **Hinweis für die Praxis:**

Der Entscheidung ist wegen der Besonderheiten des Falles zuzustimmen. Wann und in welcher Höhe das Betriebsratsmitglied Freizeitausgleich für Betriebsratsarbeit nahm, blieb grundsätzlich ihm überlassen, wobei ein Ausgleichszeitraum von 4 Wochen eingehalten werden sollte. Das Betriebsratsmitglied war in der Freizeitgestaltung auch frei, durfte insbesondere einer gewerkschaftlichen Tätigkeit nachgehen bzw. Seminare leiten.

### **Anders wäre der Fall sicherlich ausgegangen,**

- wenn das Betriebsratsmitglied sich durch das Fernbleiben vom Betrieb - ohne Anspruch auf Freizeitausgleich - Arbeitsvergütung erschlichen hätte, auf die es keinen Anspruch hatte oder
- wenn die Lage des Freizeitausgleichs der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers bedurft hätte und er sich eigenmächtig - trotz vorangegangener Abmahnungen - darüber hinweg gesetzt hätte.

---

### **III. Haftung des Arbeitgebers bei Diskriminierung**

Ansprüche auf Entschädigung bei Verstößen gegen das AGG nach § 15 Abs. 2 müssen gegen den Arbeitgeber und nicht gegen einen "Personalvermittler" gerichtet werden.

#### **BAG, Urteil vom 23. Januar 2014 - 8 AZR 118/13**

#### **Der Fall:**

Der Kläger bewarb sich im September 2011 auf eine im Internet ausgeschriebene Stelle als Personalvermittler. Die Stelle sollte bei "unserer Niederlassung Braunschweig" bestehen. Die Bewerbung sollte an die A GmbH in Ahrensburg gerichtet werden. Am Ende der Stellenausschreibung wurde wegen etwaiger "Kontaktinformationen für Bewerber" auch auf eine B GmbH in Ahrensburg verwiesen. Der Kläger bewarb sich unter der angegebenen E-Mail-Adresse, das Bewerbungsschreiben richtete er an die B GmbH. Er erhielt eine Absage per E-Mail, deren Absenderin die A GmbH war. Der Kläger verlangte von der A GmbH eine Entschädigung, worauf die A GmbH die Bewerbungsablehnung inhaltlich näher begründete. Daraufhin verklagte der Kläger die A GmbH auf Zahlung einer angemessenen Entschädigung. Im Prozess berief sich die A GmbH darauf, nicht sie, sondern die B GmbH habe die Stelle für deren Standort Braunschweig ausgeschrieben.

#### **Die Lösung:**

Die Klage war in allen Instanzen erfolglos. Der vom Kläger gegen die A GmbH gerichtete Entschädigungsanspruch besteht nicht. Die A GmbH war lediglich Personalvermittlerin. Arbeitgeberin wäre bei einer Einstellung die B GmbH geworden. Der Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG kann nur gegen den potentiellen "Arbeitgeber" gerichtet werden.

### **Hinweis für die Praxis:**

Das BAG schafft einerseits Rechtssicherheit, nachdem in der Rechtsprechung lange streitig war, ob - neben dem potentiellen Arbeitgeber - auch Personalvermittlungsagenturen auf Entschädigung bei diskriminierender Stellenbesetzung in Anspruch genommen werden können. Andererseits bedeutet die Entscheidung aber auch, dass es für den Kläger häufig schwierig sein kann, zu ermitteln, für welchen Arbeitgeber die Agentur überhaupt tätig geworden ist. Gegebenenfalls kommt ein Auskunftsanspruch des abgelehnten Bewerbers gegen den Personalvermittler in Betracht.

## Aktuelle Rechtsprechung am Bundesarbeitsgericht

17.03. - 21.03.2014, Erfurt

19.05. - 23.05.2014, Erfurt

23.06. - 27.06.2014, Erfurt



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

### **IV. Zustimmungsverweigerung bei Einsatz von Leiharbeitnehmern**

Auch ein nur befristeter Einsatz eines Leiharbeitnehmers verstößt gegen das in § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG normierte Verbot der nicht nur vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung, wenn damit ein dauerhaft anfallender Bedarf abgedeckt werden soll. In diesem Fall kann der Betriebsrat des Entleih-Unternehmens die Zustimmung zur "Einstellung" des Leiharbeitnehmers verweigern.



### **LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 8. Januar 2014**

#### **- 3 TaBV 43/13 - nicht rechtskräftig**

#### **Der Fall:**

Bei der Arbeitgeberin handelt es sich um ein Tochterunternehmen eines im Bereich der Gesundheitsvorsorge agierenden Konzerns. Sie beschäftigt unter anderem in einer Abteilung zehn festangestellte Ingenieure und vier Führungskräfte, die dauerhaft eine Assistenz benötigen. Die Arbeitgeberin beschäftigte auf dieser Position in den letzten zwei Jahren befristet eine Leiharbeiterin. 2013 beantragte sie beim Betriebsrat die Zustimmung zur erneuten befristeten Beschäftigung dieser Leiharbeiterin für weitere zwei Jahre. Der Betriebsrat verweigerte die Zustimmung, weil das Gesetz jedenfalls seit Dezember 2011 nur die vorübergehende Beschäftigung von Leiharbeitnehmern zur Abdeckung von Auftragsspitzen oder zeitlich begrenztem Vertretungsbedarf erlaube (§ 99 Absatz 2 Nr. 1 BetrVG). Die Arbeitgeberin beantragte daraufhin die gerichtliche Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung der Leiharbeiterin.

#### **Die Lösung:**

Der Antrag der Arbeitgeberin hatte in beiden Instanzen keinen Erfolg. Der Betriebsrat hat die Zustimmung zur befristeten Weiterbeschäftigung der Leiharbeiterin nach Ansicht des LAG zu Recht verweigert. Zur Begründung verweist das LAG darauf, dass Leiharbeiter bei objektiv dauerhaft anfallender Arbeiten nur zu deren aushilfsweiser Wahrnehmung herangezogen werden dürfen. Andernfalls sei ihr Einsatz nicht mehr "vorübergehend" im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG. Dasselbe gelte, wenn der Leiharbeiter beim Entleiher - befristet oder unbefristet beschäftigt - Daueraufgaben erfüllt, ohne einen Stammarbeitnehmer abgelöst zu haben. § 1 Absatz 1 Satz 2 AÜG verbiete den Missbrauch von Leiharbeit. Deshalb sei der Betriebsrat berechtigt gewesen, die Zustimmung zur Einstellung wegen Gesetzesverstößes (§ 99 Absatz 2 Nr. 1 BetrVG) zu verweigern.

#### **Hinweis für die Praxis:**

Am 10.12.2013 hat das BAG entschieden (vgl. Urteil vom 10.12.2013 - 9 AZR 51/13), dass der nicht nur vorübergehende Einsatz eines Leiharbeitnehmers grundsätzlich

- nicht dazu führt, dass kraft gesetzlicher Fiktion (§§ 9, 10 AÜG) ein Arbeitsverhältnis zum Entleiher entsteht. Diese Entscheidung bezieht sich allerdings nur auf die Rechtsfolgen einer nicht vorübergehenden Überlassung und legt gerade nicht fest, wann eine Überlassung nicht mehr vorübergehend ist.
- Bereits mit Beschluss vom 10.7.2013 (7 ABR 91/11) hat das BAG erkannt, dass der Betriebsrat bei

einer beabsichtigten "nicht vorübergehenden" Einstellung die Zustimmung gemäß § 99 Absatz 2 Nr. 1 BetrVG verweigern kann. Das BAG hat aber offen lassen können, wann die Beschäftigung nicht mehr vorübergehend ist.

- Nun wird das BAG in diesem Verfahren zu klären haben, ob eine - unabhängig von der zeitlichen Dauer - Beschäftigung von Leiharbeitnehmern auf Dauerarbeitsplätzen bereits nicht mehr "vorübergehend" ist.

### Seminartipp:

#### Leiharbeit und Arbeitnehmerüberlassung Beteiligungsrechte des Betriebsrats beim Einsatz von Drittpersonal

08.07. - 10.07.2014 Wiesbaden

09.09. - 11.09.2014 München

18.11. - 20.11.2014 Hamburg



Für mehr Infos oder Buchung einfach Semintitel anklicken!

## V. Mitarbeiter-Parkplätze nach Umbau und betriebliche Übung

Arbeitnehmer können einen Anspruch auf kostenlose Nutzung eines Betriebsparkplatzes haben, wenn der Arbeitgeber für das Parken in der Vergangenheit keine Gebühren erhoben hat. Der Anspruch entfällt aber, wenn der Parkplatz im Zuge einer Neubaumaßnahme beseitigt und an anderer Stelle mit erheblichem Aufwand ein neuer Parkplatz geschaffen wird.

### LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 13. Januar 2014 - 1 Sa 17/13

#### Der Fall:

Der Kläger ist bei der Beklagten, die ein Klinikum betreibt, beschäftigt. Bis zum Umbau des Klinikgeländes standen hier über 500 kostenlose Parkplätze für Patienten, Besucher und Mitarbeiter zur Verfügung. Diese entfielen im Zuge der Neubaumaßnahme. Die Beklagte richtete an anderer Stelle auf dem Klinikgelände neue - allerdings gebührenpflichtige - Stellplätze ein. Mitarbeiter sollen für die Nutzung dieser Parkplätze - verbilligt - pro Stunde eine Parkgebühr in Höhe von 0,10 Euro bzw. pro Tag 0,70 Euro bzw. pro Monat ca. 12,00 Euro zahlen. Der Kläger macht geltend, er habe infolge betrieblicher Übung Anspruch auf einen kostenfreien Parkplatz.

#### Die Lösung:

Die Klage hatte beim LAG keinen Erfolg. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, dem Kläger weiterhin einen kostenfreien Parkplatz zur Verfügung zu stellen. Ein solcher Anspruch ergibt sich auch nicht aus betrieblicher Übung. Arbeitgeber sind grundsätzlich nicht verpflichtet, ihren Arbeitnehmern Parkplätze zur Verfügung zu stellen. Hierbei handelt es sich genauso um eine freiwillige betriebseigene Sozialeinrichtung wie bei Kantinen, Kindergärten und Unterstützungskassen. Aufgrund der umfangreichen Umbaumaßnahmen durfte der Kläger nicht davon ausgehen, dass er weiterhin einen kostenlosen Parkplatz erhalten wird.

#### Hinweis für die Praxis:


Auch wenn die Lösung des LAG sachgerecht erscheint, bestehen doch erhebliche Zweifel an der Richtigkeit der Entscheidung. Falls eine betriebliche Übung auf Zurverfügungstellung eines kostenlosen Parkplatzes entstanden sein sollte, so handelt es sich um einen unmittelbaren Anspruch aus dem Arbeitsvertrag, den der Arbeitgeber - auch nach Umbaumaßnahmen - erfüllen muss. Gegebenenfalls hat er Ersatzparkraum kostenlos zur Verfügung zu stellen. Will er dies nicht, muss er versuchen, über eine Änderungskündigung oder einen Änderungsvertrag eine Vertragsänderung zu erreichen. Denn Ansprüche aus betrieblicher Übung sind gerade keine Ansprüche "minderer Art und Güte", sondern vollwertige Ansprüche.



## Seminartipp:

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

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  
20.05. - 23.05.2014 Warnemünde/Ostsee

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

## VI. Ausgewogene Altersstruktur im Insolvenzverfahren

Die durch § 125 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 InsO im Insolvenzverfahren eröffnete Möglichkeit der Schaffung einer ausgewogenen Personalstruktur durch Bildung von Altersgruppen verletzt das Verbot der Altersdiskriminierung nicht. Die Arbeitsgerichte haben aber zu prüfen, ob die Altersgruppenbildung im konkreten Fall gemäß § 10 AGG gerechtfertigt ist.



### **BAG, Urteil vom 19. Dezember 2013 - 6 AZR 790/12**

#### **Der Fall:**

Der 1960 geborene Kläger war bei der Schuldnerin seit 1998 als Produktionsmitarbeiter beschäftigt. Am 1. April 2011 wurde über das Vermögen der Schuldnerin das Insolvenzverfahren eröffnet und der Beklagte zu 1. zum Insolvenzverwalter bestellt. Dieser schloss am selben Tag mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich mit Namensliste, auf der sich auch der Name des Klägers befindet. Die Sozialauswahl wurde nach Altersgruppen vorgenommen. In der von Kündigungen ausgenommenen Altersgruppe 1 waren alle bis zu 44-jährigen Arbeitnehmer zusammengefasst. Das Durchschnittsalter aller Arbeitnehmer lag bei 51 Jahren. Mit Schreiben vom 1. April 2011 kündigte der Beklagte zu 1. das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zum 31. Juli 2011. Mit seiner Klage wendet sich der Kläger unter anderem gegen diese Kündigung. Er meint, die Sozialauswahl sei grob fehlerhaft.

#### **Die Lösung:**

ArbG und LAG haben die Klage abgewiesen. Auf die Revision des Klägers hat das BAG das Berufungsurteil aufgehoben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Die Darlegungen der Beklagten lassen nicht erkennen, dass die Schaffung einer ausgewogenen Personalstruktur durch die vorgenommene Altersgruppenbildung sanierungsbedingt erforderlich war. Den Parteien ist Gelegenheit zur Ergänzung ihres Vortrags zu geben, denn bei einer Sozialauswahl ohne Altersgruppenbildung wäre die Auswahl bezogen auf den Kläger grob fehlerhaft.

#### **Hinweis für die Praxis:**

Das BAG bestätigt seine bisherige Rechtsprechung, wonach die Altersgruppenbildung an sich möglich ist und nicht gegen europarechtliche oder gesetzliche (AGG) Bestimmungen verstößt. Aber: im konkreten Fall hat der Insolvenzverwalter bzw. Arbeitgeber nachzuweisen, dass es einer Altersgruppenbildung bedurfte, die die Benachteiligung des Klägers wegen seines Alters rechtfertigen konnte. Die Entscheidung zeigt, dass es sogar im Insolvenzfall, wo § 125 InsO noch weitergehende Möglichkeiten des Arbeitgebers vorsieht, als § 1 Absätze 4 und 5 KSchG außerhalb des Insolvenzverfahrens, im Ergebnis schwierig sein kann, eine Altersgruppenbildung durchzusetzen. Zudem ist durch den EuGH noch immer nicht geklärt, ob eine Altersgruppenbildung nach deutschem Recht gegen europäisches Recht verstößt. Alle bisherigen Vorlagebeschlüsse von Arbeits- und Landesarbeitsgerichten haben sich noch vor einer Entscheidung des EuGH "erledigt".

## VII. Anspruch auf Entgeltumwandlung - Aufklärungspflicht des Arbeitgebers

Nach § 1a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 von Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer von sich aus auf diesen Anspruch hinzuweisen.

### Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21. Januar 2014 - 3 AZR 807/11

#### Der Fall:

Der Kläger war bis zum 30. Juni 2010 beim Beklagten beschäftigt. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangte er Schadensersatz mit der Begründung, dieser habe es pflichtwidrig unterlassen, ihn auf seinen Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG hinzuweisen. Bei entsprechender Kenntnis seines Anspruchs hätte er 215,00 Euro seiner monatlichen Arbeitsvergütung in eine Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung umgewandelt.

#### Die Lösung:

Die Klage war in allen Instanzen erfolglos. Da der Beklagte weder nach § 1a BetrAVG noch aufgrund seiner Fürsorgepflicht verpflichtet war, den Kläger von sich aus auf seinen Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG hinzuweisen, fehlte es an der für einen Schadensersatzanspruch erforderlichen Pflichtverletzung des Beklagten.

#### Hinweis für die Praxis:

Die oben genannte Entscheidung des BAG passt zur bisherigen Rechtsprechung. Der Arbeitnehmer ist grundsätzlich selbst verantwortlich, sich zu informieren, seine Rechte wahrzunehmen und geltend zu machen. Hinweis- oder Aufklärungspflichten des Arbeitgebers können allenfalls dann ausnahmsweise in Betracht kommen, wenn der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer suggeriert, über besondere Sachkunde zu verfügen.

#### Beispiele:

- Erhält der Arbeitnehmer eine Kündigung, ist er gehalten, binnen 3 Wochen nach Zugang der Kündigung Kündigungsschutzklage zu erheben (§ 4 KSchG).
- Gleiches gilt für den Fall des Auslaufens eines befristeten Vertrages (§ 17 TzBfG).
- Erhält der Arbeitnehmer eine Kündigung, ist er im Verhältnis zur Arbeitslosenversicherung verpflichtet, sich unverzüglich arbeitssuchend zu melden. Anderenfalls riskiert er Leistungskürzungen.
- Unterschreibt der Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag, kann dies zu Leistungskürzungen beim Arbeitslosengeld (Sperrzeit und/oder Ruhestatbestand) führen.

Über all diese Umstände muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht informieren. Eine Aufklärungspflicht besteht grundsätzlich nicht.

#### Seminartipp:

#### [Einführung in das Arbeitsrecht II](#) [Arbeitsrecht in der betrieblichen Praxis](#)

25.03. - 28.03.2014 München  
08.04. - 11.04.2014 Berlin  
06.05. - 09.05.2014 Münster  
20.05. - 23.05.2014 Friedrichshafen/Bodensee  
03.06. - 06.06.2014 Travemünde/Ostsee

## 4. Wissenswertes: Personalakte - Rechte des Arbeitnehmers

### Der Arbeitnehmer im Hängeregister oder als Datei? Die Personalakte: Was darf/kann/muss?

von **Nicole Schmitz**

Ass. jur.



Ob nun Hängeregister oder digital, die Personalakte enthält in der Regel alle Daten, Urkunden und Vorgänge, die das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers mit dem Arbeitgeber betreffen. Aber was darf überhaupt in die Personalakte? Oder was muss irgendwann wieder raus? Darf der Arbeitnehmer jederzeit Einsicht nehmen?

#### Ein Überblick:

##### Was darf rein?

Tja, was gehört denn nun in eine Personalakte und was nicht? Darüber gehen die Ansichten vielfach auseinander. Das Problem? Es gibt keine einheitliche Regelung durch Gesetz oder sonstiges Reglement, was Inhalt einer Personalakte sein darf. Klar ist nur: Es muss das Arbeitsverhältnis betreffen und die Personalakte soll im bestmöglichen Fall dünn bleiben und nicht zum Poesiealbum mutieren oder gar Daten aus dem Privatleben des Arbeitnehmers enthalten. Generell gehören natürlich Arbeitsvertrag, Lebenslauf, Zeugnisse, Weiterbildungen oder auch Abmahnungen in die Personalakte. Der Arbeitgeber darf aber z. B. keine Liste in der Akte darüber führen, wann der Arbeitnehmer aus welchem Grund krank war.

##### Wer darf reinschauen und wie oft?

Der Arbeitnehmer kann gemäß § 83 Abs. 1 Satz 1 BetrVG jederzeit Einsicht in seine Personalakte nehmen, eines ganz konkreten Anlasses bedarf es nicht. Sollte es sich um eine elektronisch geführte Personalakte handeln, ergibt sich das Einsichtsrecht zusätzlich aus § 34 Bundesdatenschutzgesetz. Wer ein besonders schönes Bild von sich in der Akte findet oder sonstigen Weiterverwendungsbedarf seiner gespeicherten Daten hat, darf sich natürlich auch Kopien vom Inhalt der Akte machen. Der Arbeitgeber kann aber veranlassen, dass eine berechnigte Person, z. B. jemand aus der Personalabteilung, bei der Einsicht zugegen ist. Denn auch er hat natürlich ein berechtigtes Interesse daran, dass die Personalakten, z. B. das schöne Foto des Arbeitnehmers, nicht abhandenkommen oder durcheinander gebracht werden. Hat der Arbeitnehmer kein Verlangen danach, allein mit dem Personalsachbearbeiter die Akte durch zu sehen, kann er gemäß § 83 Abs. 1 Satz 2 BetrVG ein Betriebsratsmitglied hinzuziehen. Solange der Arbeitnehmer das Betriebsratsmitglied nicht von seiner Schweigepflicht entbindet, trifft das Betriebsratsmitglied natürlich eine besondere Schweigepflicht über den Inhalt der Personalakte (also auch über das Bild), § 83 Abs. 1 Satz 3 BetrVG. Gemäß Abs. 2 kann der Arbeitnehmer sogar verlangen, dass Erklärungen seinerseits zur Personalakte hinzugefügt werden.

Andererseits hat der Arbeitnehmer aber auch ein Schutzrecht vor der Einsicht seiner Personalakte durch unbefugte Dritte. Diese dürfen grundsätzlich nicht in die Personalakte des Arbeitnehmers schauen. Die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts besagt sogar, dass besonders sensible Daten, wie z. B. Fakten, die zu den Gesundheitsdaten gehören, besonders geschützt (etwa in einem geschlossenen Umschlag) werden müssen.

##### Was muss raus?

Der Arbeitnehmer hat auch das Recht, Dinge aus seiner Personalakte entfernen zu lassen. Sind dort unberechtigt Dinge abgelegt, die dort nicht hingehören oder generell nicht gesammelt werden dürfen, dann hat der Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, dass diese Dinge entfernt werden. Kommt der Arbeitgeber dem nicht

nach, kann der Arbeitnehmer das gerichtlich klären lassen. Es gibt aber auch Dinge, die zwar in eine Akte gehören, die der Arbeitgeber aber dort nicht für immer und ewig belassen darf. So sind zum Beispiel Abmahnungen "geringerer Art", wie z. B. eine Abmahnung wegen "zu spät Kommens" oder "falsch Parkens auf dem Firmengelände" in der Regel nach ungefähr zwei Jahren zu entfernen. Ein Korrekturrecht des Betroffenen ergibt sich unter anderem auch aus § 35 BDSG.

### **Wo darf die Akte hin? In den Schrank oder in den PC?**

Im Prinzip ist es für den Inhalt und den Umgang mit der Personalakte egal, ob diese nun im Schrank hängt oder mittels eines elektronischen Systems geführt wird. Die elektronische Variante spart natürlich Platz und gegebenenfalls auch Zeit/Arbeitskapazität, weil sie schneller und effizienter zu verwalten ist. Aber Achtung! Eine Besonderheit gibt es noch: Soll das Hängeregister durch ein elektronisches Personalsystem ersetzt werden, so ist zwar teilweise noch umstritten, ob die Mitbestimmung des Betriebsrats zu beachten ist, aber die generelle Meinung sieht allein aus datenschutzrechtlichen Gründen ein Mitbestimmungsrecht als gegeben! Da es sich hierbei um die "Einführung einer technischen Einrichtung" handelt, hat der Betriebsrat ein echtes Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Sollte bei Ihnen die Einführung eines solchen Systems anstehen, achten Sie ggf. auf Ihre rechtzeitige Unterrichtung als Betriebsrat gemäß § 80 Abs. 2 BetrVG, der Personalrat bestimmt gemäß § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG mit.

## **5. Betriebsrats-Lexikon: Inklusion**

Inklusion ist eine Erweiterung der bisherigen Integrationspolitik und bedeutet, dass jeder Mensch die Möglichkeit erhält, sich vollständig und gleichberechtigt an allen gesellschaftlichen Prozessen zu beteiligen - und zwar von Anfang an und unabhängig von individuellen Fähigkeiten, ethnischer wie sozialer Herkunft, Geschlecht oder Alter.

Mitarbeiter mit Behinderung können genauso wie Mitarbeiter ohne Behinderung gemäß ihrer Qualifikation ihren optimalen Beitrag für den betrieblichen Erfolg leisten. Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung erweist sich für die Unternehmen darüber hinaus als Vorteil, gerade auch in Zeiten des Fachkräftemangels. Sie ist Ausdruck sozialer Verantwortung und bedeutet für die Unternehmen einen klaren Imagegewinn!

### **Seminartipp:**

#### **[Von der Integration zur Inklusion Umsetzung des neuen behinderungspolitischen Leitbilds in die Betriebe](#)**

01.07. - 04.07.2014, Berlin



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

## **6. Praxistipp: Literaturempfehlung**

## Die Aufhebung von Arbeitsverträgen

2. Auflage 2014  
Rieder Verlag  
ISBN 978-3-939018-40-7  
156 Seiten, 16,50 €

Angesichts neuer gesetzlicher Regelungen und einer stetigen Ausweitung der Rechtsprechung zur Kündigung von Arbeitsverhältnissen ist die einvernehmliche Aufhebung eines Arbeitsverhältnisses häufig der beste Weg, um eine für beide Seiten vorteilhafte und rechtssichere Einigung zu erzielen.

Das Buch stellt die Chancen und Risiken der einvernehmlichen Beendigung von Arbeitsverhältnissen dar und bietet wertvolle Hilfestellung zur rechtssicheren Gestaltung. Der Aufhebungsvertrag zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses wird ausführlich in Bezug auf Form, mögliche Inhalte und Sonderformen erläutert. Daneben wird der Abwicklungsvertrag dargestellt, mit dem die Hinnahme einer vorab ausgesprochenen Kündigung und die Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses geregelt werden können.

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

[Der direkte Link zum Buch.](#)



## 7. Inhouse-Service: Erfolgreiche Betriebsratsitzung

### Effektiv beraten und gute Beschlüsse fassen

Die Betriebsratsitzung ist Dreh- und Angelpunkt der Betriebsratsarbeit. Alle mitbestimmungsrelevanten Fragen, alle Stellungnahmen, alle wichtigen Beschlüsse müssen in der Sitzung beraten werden. Für den Erfolg kommt es zunächst einmal auf den Betriebsratsvorsitzenden und seine Moderation an. Und entscheidend ist auch, dass Sitzungen effektiv und zielorientiert gestaltet, eine strukturierte Besprechung der Tagesordnungspunkte gewährleistet, Einwände aufgenommen und ergänzende Vorschläge gemacht werden können. Ergebnisse sollten sichtbar gemacht werden, z. B. durch Festhalten auf Flip-Chart oder Pinnwand.

Wichtig ist aber das Handeln und Agieren aller Sitzungsteilnehmer! Nicht nur der Vorsitzende hat für ein konstruktives Diskussionsklima in der Betriebsratsitzung zu sorgen, vielmehr ist jedes Betriebsratsmitglied auch selbst verantwortlich für eine effektive Beratung. Undisziplinierte Diskussion und unpassende oder gar abwertende Wortbeiträge "unter der Gürtellinie" führen zu Störungen und können ganz schnell zu massiveren Konflikten im Gremium führen. Nach dem Motto "viel geredet - nichts dabei herausgekommen" können Sitzungen auch zu unnötigem "Frust" und Ärger führen.

Hilfreich können folgende grundlegende Bedingungen und Regeln sein:

- Sorgen Sie für einen angemessenen Besprechungsrahmen - achten Sie darauf, dass der Sitzungsraum eine angenehme Zusammenarbeit überhaupt ermöglicht.
- Bestimmen Sie zu Beginn einen Ziel- und Zeitrahmen der Tagesordnung. Klären Sie, welche Punkte lediglich der Information dienen und zu welchen Punkten eine Diskussion stattfinden und wo eine Entscheidung gefällt werden soll.
- Setzen Sie vielleicht auch einen Themenspeicher ein: Halten Sie darauf Thema, Zeit, Ziel und Ansprechpartner für einzelne TOPs und Themen in einer Tabelle fest, die Sie im Sitzungsraum aufhängen. Das hilft Ihnen, während der Sitzung den roten Faden zu behalten.
- Machen Sie es sich zur Pflicht, als gesamtes Team für den Fortgang der Besprechung verantwortlich zu sein und nicht alles dem BR-Vorsitzenden zu überlassen.
- Wenn Sie nicht verstehen, was ein Kollege sagt, fragen Sie nach und bitten Sie um erneute Erklärung.

- Hören Sie anderen gut zu, unterbrechen Sie ihre Kollegen nicht.
- Fassen Sie sich kurz: In 30 Sekunden lässt sich sehr viel sagen; 30-Sekunden-Beiträge genießen mehr Aufmerksamkeit als lange Ausführungen.
- Beteiligen Sie sich aktiv: Wenn Sie etwas zu sagen haben, sagen Sie es und treten Sie für das Recht der anderen ein, ihre Ansichten und Gefühle auszudrücken.
- Beteiligen Sie sich frei, offen, kreativ bei der Suche nach Problemlösungen: Es gibt keine dummen Vorschläge, jeder Beitrag zählt.
- Vermeiden Sie alle Bemerkungen, die das Sitzungsklima verderben könnten und "unter der Gürtellinie" sind: Scherze auf Kosten anderer, Seitenhiebe, Spitzen und Killerphrasen.
- Fragen Sie sich regelmäßig, was könnte ich jetzt dazu beitragen, dass die Betriebsratssitzung dem Ziel näher kommt.
- Diskutieren Sie "offen" und verlangen Sie, dass die anderen es Ihnen gleich tun.
- Drängen Sie auf eindeutig formulierte Entscheidungen.
- Erstellen Sie einen Maßnahmenkatalog und halten Sie gemeinsam und für alle gut sichtbar fest, von wem bis wann und auf welche Weise getroffene Entscheidungen umgesetzt werden. Und wenn Sie sich bereit erklären, Aufgaben zu übernehmen, notieren Sie sich das sogleich in Ihr Notizbuch oder in Ihren persönlichen Aufgabenkatalog.

#### Bitte beachten Sie unser firmeninternes Seminarangebot:

##### Die Betriebsratssitzung Effektiv beraten und rechtssicher Beschlüsse fassen



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 Ansprechpartnerinnen:

Heike Holtmann, Ass. Jur.  
Gerlinde Rau, Diplom Pädagogin  
Telefon 0251 1350-6666  
Telefax 0251 1350-6999  
[inhouse@personal.poko.de](mailto:inhouse@personal.poko.de)

## 8. Aktuelle Seminare

### Seminare in Kürze:

#### Neues Arbeits- und Sozialrecht für Betriebsräte 2013/2014

11.03. - 11.03.2014 Dortmund

#### BetrVG - Kompakt II Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte in der Praxis

25.03. - 28.03.2014 Berlin  
08.04. - 11.04.2014 Hamburg  
03.06. - 06.06.2014 Köln  
01.07. - 04.07.2014 Stuttgart


#### Anerkennung der Schwer-/Behinderung Kompetente Beratung im Fest- und Gleichstellungsverfahren

11.03. - 13.03.2014 Hamburg  
16.09. - 18.09.2014 Heidelberg

#### Aktuelle Rechtsprechung am Bundesarbeitsgericht

17.03. - 21.03.2014 Erfurt  
19.05. - 23.05.2014 Erfurt  
23.06. - 27.06.2014 Erfurt

15.07. - 18.07.2014 Timmendorfer Strand

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

### Seminartipps für besondere Zielgruppen:

#### [Aktuelle Rechtsprechung für die SBV Schwerbehindertenverfahren vor dem Sozialgericht](#)

02.04. - 04.04.2014 Koblenz  
26.11. - 28.11.2014 Koblenz

#### [Integrationsvereinbarungen für schwerbehinderte Menschen Vom Aushandeln bis zur Umsetzung](#)

25.03. - 27.03.2014 Darmstadt  
03.06. - 05.06.2014 Würzburg  
02.12. - 04.12.2014 Berlin

#### [Jugend- und Auszubildendenvertretung III Das Ausbildungsverhältnis in der Praxis](#)


01.04. - 04.04.2014 Hamburg  
20.05. - 23.05.2014 Düsseldorf  
24.06. - 27.06.2014 Berlin

#### [Die Schwerbehindertenvertretung II](#)

24.03. - 28.03.2014 Hamburg  
12.05. - 16.05.2014 Augsburg  
14.07. - 18.07.2014 Düsseldorf  
25.08. - 29.08.2014 Travemünde/Ostsee  
08.12. - 12.12.2014 Magdeburg

#### [Jugend- und Auszubildendenvertretung I Mit einem starken JAV-Team für die Auszubildenden](#)

01.04. - 04.04.2014 Heidelberg  
06.05. - 09.05.2014 Berlin  
03.06. - 06.06.2014 Düsseldorf  
24.06. - 27.06.2014 Hamburg

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

### Der besondere Seminartipp

#### [Brennpunkt Datenschutz am Arbeitsplatz Der Mitarbeiter im Visier](#)

01.04. - 04.04.2014 Hamburg  
13.05. - 16.05.2014 Münster  
03.06. - 06.06.2014 Rantum/Sylt  
08.07. - 11.07.2014 München

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

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

### 9. Zu guter Letzt: Das vollständige Interview mit Prof. Düwell

Sybille Wasmund vom Poko-Institut hat Herrn Prof. Düwell, Vorsitzender Richter am BAG a. D., Fragen gestellt zur Einbindung der Behindertenrechtskonvention in den Koalitionsvertrag und zur Stärkung der Schwerbehindertenvertretung.

**Poko: Die Leitidee der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (BRK) "Nichts über uns ohne uns" wird in den Koalitionsvertrag vom 16.12.2013 übernommen: "Es soll der inklusive Arbeitsmarkt gestärkt werden." Mit welchen Maßnahmen kann das aus Ihrer Sicht gewährleistet werden?**



**F. J. Düwell:** Im Koalitionsvertrag vom 16.12.2013 ist bereits ein Maßnahmenpaket angekündigt. Zentrales Element soll eine aktivierende Arbeitsmarktpolitik sein. Dazu muss die staatliche Berufsvorbereitung, das Angebot der Betriebe und Dienststellen an behinderungsgerechten Ausbildungsplätzen, die Förderung der Erhaltung und Herstellung lebenslanger Beschäftigungsfähigkeit sowie die Leistungsfähigkeit und Auswirkungen konkreter Behinderungen berücksichtigende Stellenvermittlung verbessert werden. Insbesondere bei den von den Arbeitsagenturen anzubietenden

Beratungs-, Förderungs- und Vermittlungsdiensten, gibt es gehörigen Verbesserungsbedarf. Diese seit 2001 in § 104 Abs. 4 und Abs. 5 SGB IX stehenden Aufgaben werden zumeist nicht wahrgenommen.

Es gibt für Schwerbehindertenvertretungen ein hoffnungsvolles Zeichen: Erstmals spielen in einem Koalitionsvertrag auch die Schwerbehindertenvertretungen eine Rolle! Es wird ausdrücklich hervorgehoben, zur nachhaltigen Verbesserung bedürfe es der "Anerkennung und Stärkung des ehrenamtlichen Engagements der Schwerbehindertenvertretungen". Damit wendet sich die Koalition von der neoliberalen Einschätzung der schwarz-gelben Vorgängerregierung ab, die noch 2012 in einer Antwort auf eine Bundestagsanfrage die Schwerbehindertenvertretung nur als historische Last angesehen hat.

**Poko: Erstmals taucht auch die Schwerbehindertenvertretung auf: "Dazu gehört auch die Anerkennung und Stärkung des ehrenamtlichen Engagements der Schwerbehindertenvertretungen". Was sollten Schwerbehindertenvertretungen bei Politikern einfordern, damit dieses Ziel auch in konkreten Bedingungen im Unternehmen "lebendig wird"?**

**F. J. Düwell:** Erstens gilt es, die Mitglieder der Schwerbehindertenvertretungen für ihre Aufgabe als Inklusionsmotor besser fit zu machen. Dazu besteht Bedarf an mehr Schulung auch für Stellvertreter, besseren Freistellungsregelungen und Erweiterung der Befugnis zur Heranziehung stellvertretender Mitglieder.

Zweitens muss, damit in allen Betrieben und Dienststellen verbindliche Inklusionsziele gesetzt werden können, das Instrument der Integrationsvereinbarung (§ 83 SGB IX) praktikabel gemacht werden. Das setzt im Falle der Nichteinigung eine Auflösung des Patts durch ein Einigungsstellenverfahren voraus.

Drittens liegt ein vom Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderung, dem Abgeordneten Hüppe, 2004 gemachter guter Vorschlag noch immer unerledigt auf dem Tisch: Die Unwirksamkeit von Arbeitgebermaßnahmen anzuordnen, wenn der Arbeitgeberentscheidung keine ordnungsgemäße Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX vorausgegangen ist.

Viertens sollten die Schwerbehindertenvertretungen auch die praktische Umsetzung dessen einfordern, was schon in § 99 Abs. 2 Satz 2 SGB IX ansatzweise geregelt ist: Ihre Stellung als Verbindungspersonen zu den Behörden, insbesondere zu den Arbeitsagenturen. Es muss in der Praxis sichergestellt werden, dass die Schwerbehindertenvertretungen direkt mit den Sachbearbeitern kommunizieren und Maßnahmen zugunsten der behinderten Menschen veranlassen können. Erforderlich ist, dass insbesondere die Arbeitsagenturen die Schwerbehindertenvertretungen als Partner akzeptieren und entsprechende Zugänge im Internet schaffen. Verweisung in Telefonwarteschlangen oder Abweisung unter dem Vorwand des Datenschutzes muss endlich aufhören.

Fünftens muss eine Ausweitung der Beratungs- und Unterstützungstätigkeit zugunsten aller im Betrieb oder in der Dienststelle beschäftigten Menschen mit Behinderung erfolgen. Schon bisher ist die Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 1 Satz 3 SGB IX für die Unterstützung von Beschäftigten zuständig, die nicht schwerbehindert sind. In Hinblick darauf, dass die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen den verbindlichen Auftrag erteilt, für die Inklusion aller Menschen mit Behinderungen zu sorgen, soll die Beratungs- und Unterstützungsaufgabe auch auf die nur "einfach" behinderten Beschäftigten ausgedehnt werden. Die Schwerbehindertenvertretung wird so zu einer Fachvertretung in allen Behindertenangelegenheiten.

**Poko: Arbeitgeber müssen Menschen mit Behinderung beschäftigen. Immer wieder wird in der**



**Presse (wie gerade auch in der FAZ) berichtet, dass sich viele Firmen "freikaufen" und auch nur so das System funktionieren könne. Was sagen Sie zu dieser Aussage? Erlischt durch die Entrichtung der Ausgleichsabgabe die Beschäftigungspflicht?**

**F. J. Düwell:** Die Zahlung der Ausgleichsabgabe hebt nach dem klaren Wortlaut von § 77 Abs. 1 Satz 2 SGB IX die Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nicht auf. Die Beschäftigungspflicht hat danach Vorrang und erlischt nicht durch die Entrichtung der Ausgleichsabgabe. So kann bei vorsätzlicher oder fahrlässiger Verletzung der Besetzung von Pflichtarbeitsplätzen durch den Arbeitgeber und seinen verantwortlichen Arbeitgeberbeauftragten (§ 98 SGB IX) wegen der Ordnungswidrigkeit nach § 156 Abs. 1 Nr. 1 ein Bußgeld bis zu 10.000,- € verhängt werden (§ 156 Abs. 2 SGB IX). Es besteht daher entgegen einem weitverbreiteten Irrglauben keine Möglichkeit des "Freikaufs". Diese Regelung besteht seit 1919. Es ist beschämend, dass 95 Jahre nach der Einführung des Quotensystems das Unwissen noch so weit verbreitet ist. Besonders pikant ist, dass Journalisten von Qualitätszeitungen, die wie insbesondere die FAZ für sich ein höchstes intellektuelles Niveau in Anspruch nehmen ("dahinter immer ein kluger Kopf"), den Irrglauben verbreiten. Nicht schuldlos daran ist die Bundesagentur für Arbeit. Diese ist als zuständige Verwaltungsbehörde für die Ahndung der jährlich über 100.000 Verstöße gegen die Beschäftigungspflicht nach § 156 Abs. 3 SGB IX zuständig. Sie bleibt aber untätig und reagiert nur auf Anzeigen. Würde man diese Praxis auf die Ahndung von Verkehrsordnungswidrigkeiten übertragen, müsste man alle Radarfallen abbauen und könnte die Flensburger Verkehrssünderkartei schließen.

**Poko: Was würden Sie den Schwerbehindertenvertretungen für 2014 "mit auf den Weg geben"?**

**F. J. Düwell:** Der Koalitionsvertrag vom 16.12.2013 gibt für die nächsten Jahre eine gute Ausgangslage. Jetzt gilt es, das Beste daraus zu machen; denn das, was im Vertrag steht, ist noch nicht Gesetz geworden. Die Mitglieder der Schwerbehindertenvertretungen sollten bei den Wahlkreisabgeordneten vorstellig werden und ihr Interesse an der baldigen Umsetzung im Gesetzgebungsverfahren bekunden. Je mehr Interesse gezeigt wird, umso schneller und umso besser wird sich die Gesetzeslage ändern. Und zu guter Letzt: Der Koalitionsvertrag ermutigt, gute und fachkundige Vertretungsarbeit im Sinne der Inklusion zu leisten! Erfolge müssen verbreitet werden. Sie stecken an!

**Seminartipp:**

**[Symposium: Behinderung und Beruf](#)  
**[Gemeinsam für optimale Arbeitsbedingungen für schwerbehinderte Menschen](#)****

08.04. - 09.04.2014 Berlin



Für mehr Infos oder Buchung einfach Semintitel anklicken!

**Haben Sie noch Fragen?**

Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail: [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.](#)**

**Impressum**

Poko Newsletter für Betriebsräte  
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  
Betriebsräte  
[redaktion@poko.de](mailto:redaktion@poko.de)

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

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

[» Abmelden](#)