



Aktuelle News für Betriebsräte

Seminartipp:

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

26.02. - 01.03.2013
Augsburg
19.03. - 22.03.2013
Rantum/Sylt
23.04. - 26.04.2013
Traben-
Trarbach/Mosel
14.05. - 17.05.2013
Potsdam
11.06. - 14.06.2013
Lindau/Bodensee

Weitere Termine
und mehr
Informationen
finden Sie [hier](#).

Liebe Leserin, lieber Leser,

haben Sie in den letzten Wochen – vielleicht gemeinsam mit Ihren Kindern – einen Schneemann gebaut? Das winterliche Wetter hat ja regelrecht zu dieser Freizeitaktivität eingeladen. Oder haben Sie sich vielmehr über den vielen Schnee geärgert, weil er Ihnen den Weg von und zur Arbeit massiv erschwert hat? Sie ahnen vielleicht schon, worauf wir hinauswollen: Stress und Wege, mit ihm umzugehen, sind das Thema. Insbesondere berufliche Überlastungen können über kurz oder lang in den Burn-out führen, wenn man nicht lernt, Stresssymptome zu erkennen, mit ihnen richtig umzugehen und für entsprechenden Ausgleich zu sorgen – etwa durch einen entspannenden Winterspaziergang mit der Familie. Da es so einfach häufig leider nicht ist, bieten wir Ihnen verschiedene Veranstaltungen zu den Themen Gesundheitsschutz, Arbeitsüberlastung, Burn-out, Betriebliches Eingliederungsmanagement u.v.m. an. Schauen Sie sich unser [umfangreiches Seminarangebot](#) doch einmal an.

Eine wie immer kurzweilige und informative Lektüre unseres aktuellen Newsletters wünscht Ihnen

Ihr Poko-Team aus Münster

Inhaltsverzeichnis

- 1. Der Kongress "Deutschland vor der Wahl" in Zahlen**
- 2. Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung**
- 3. Aktuelle Rechtsprechung**

I. Übergang des Arbeitsverhältnisses eines Hausverwalters auf den Erwerber der verwalteten Immobilie

II. Restitutionsklage nach Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte wegen Kündigung eines Kirchenmusikers nach "Ehebruch"

III. Kein Anspruch auf Herausgabe von Vergütung bei Verletzung des Wettbewerbsverbots

IV. Kürzung des Urlaubs bei Kurzarbeit ist zulässig

V. "Whistleblowing": Kündigung wegen Anzeige des Arbeitgebers beim Jugendamt durch den Arbeitnehmer

VI. Arbeitszeugnis: Kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Dank und gute Wünsche

- VII. Zurückweisung der Betriebsratsanhörung mangels Vollmachtsnachweises?
- VIII. Hinzuziehung einer Moderation zu einer Klausurtagung des Betriebsrates
- 4. Betriebsrat als Beruf? Standortbestimmung und Perspektiven**
- 5. Inhouse-Service: Poko bei Ihnen vor Ort**
- 6. Aktuelle Seminare**
- 7. Literaturtipp**

1. Der Kongress "Deutschland vor der Wahl" in Zahlen

Sicherlich haben Sie schon das ein oder andere über unseren Betriebsräte-Kongress 2013 gelesen. Ganz gleich, ob Sie sich bereits entschieden haben, vom 06. - 08.05.2013 teilzunehmen. Heute lassen wir wieder einmal die Zahlen sprechen:



- 1** Vortrag wählen Sie aus 4 Vorschlägen selbst aus
- 2** Workshop-Phasen
- 2,5** Tage Rundum-Paket
- 3** Abende für spannendes Networking
- 4** herzliche Seminarleiterinnen jederzeit für Sie ansprechbar
- 5.** Monat im Jahr: Frühling in Berlin
- 6** spannende Fachvorträge
- 7** Services für Ihren Wohlfühlfaktor: unverbindliche Teilnahme-Reservierung, Hotelbuchung, extra viele Ansprechpartner für Sie vor Ort, Rahmenprogramm für die Geselligkeit, umfangreiche Kongressunterlagen, anschließend Fotogalerie und Möglichkeit der Kontaktpflege in "Mein Poko"
- 8.** Mai – Politik und Soziales im Fokus
- u.a. **9** Schlösser bereichern unseren Kongressort
- 10** Workshops für Ihre individuelle Auswahl
- 11** engagierte Poko-Mitarbeiter und Seminarleiter für Sie vor Ort
- 12** Poko-Fachreferenten mit jahrelanger Praxiserfahrung
- noch **13** Wochen bis zum Start
- § **37,6** – Ihr Schulungsanspruch für Ihre Teilnahme
- 50** Jahre Poko
- ab **99** Euro mit der Deutschen Bahn hin und zurück
- 100** prozentige Poko-Qualität
- 2013** das Jahr der Bundestagswahl und des Vorbereitungsstarts für Ihre nächste Betriebsratswahl
- in **10178** Berlin

Auch wenn Sie selbst vielleicht kein "Zahlenmensch" sind:
Wir freuen uns über jedes Betriebsratsmitglied, das in Berlin dabei ist.

Der Kongress ist inzwischen bereits sehr gut gebucht, deshalb schnell reservieren/anmelden, da die Teilnehmerzahl begrenzt ist. Die Möglichkeit dazu und weitere Informationen erhalten Sie auf www.betriebsräte-kongress.de.

nach oben ▲

Seminartipp:

Gesundheitsförderung statt Krankheit

26.02. - 01.03.2013
Münster
04.06. - 07.06.2013
Rantum/Sylt
17.09. - 20.09.2013
Lindau/Bodensee
22.10. - 25.10.2013
Potsdam

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

+++

Symposium: Aktives Gesundheitsmanagement im Betrieb

Verbesserung von Gesundheit und Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz

23.04. - 24.04.2013
Neuss



Informationen als PDF herunterladen

2. Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Nach § 5 Abs. 1 S. 3 EFZG ist der Arbeitgeber berechtigt, von dem Arbeitnehmer die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer schon von dem ersten Tag der Erkrankung an zu verlangen. Die Ausübung dieses Rechts steht im nicht an besondere Voraussetzungen gebundenen Ermessen des Arbeitgebers.

BAG, Urteil vom 14. November 2012 - 5 AZR 886/11

Der Fall:

Die Klägerin ist bei der beklagten Rundfunkanstalt als Redakteurin beschäftigt. Sie stellte für den 30. November 2010 einen Dienstreiseantrag, der abgelehnt wurde. Am 30. November meldete sich die Klägerin krank und erschien am Folgetag wieder zur Arbeit. Daraufhin forderte die Beklagte die Klägerin auf, künftig schon am ersten Tag der Krankmeldung einen Arzt aufzusuchen und ein entsprechendes Attest vorzulegen. Mit ihrer Klage hat die Klägerin den Widerruf dieser Weisung für die Zukunft begehrt und geltend gemacht, das Verlangen des Arbeitgebers auf Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bereits für den ersten Tag der Erkrankung bedürfe einer sachlichen Rechtfertigung. Außerdem sehe der für die Beklagte geltende Tarifvertrag ein derartiges Recht nicht vor.

Die Lösung:

Alle Instanzen haben die Klage abgewiesen. Die Ausübung des dem Arbeitgeber von § 5 Abs. 1 S. 3 EFZG eingeräumten Rechts steht im Ermessen des Arbeitgebers und bedarf insbesondere keiner Rechtfertigung oder eines gegen den Arbeitnehmer bestehenden begründeten Verdachts, er habe in der Vergangenheit eine Erkrankung nur vorgetäuscht. Eine tarifliche Regelung steht dem nur entgegen, wenn sie das Recht des Arbeitgebers aus § 5 Abs. 1 S. 3 EFZG ausdrücklich ausschließt, was aber hier nicht der Fall war.

Hinweis für die Praxis:

Der Entscheidung des BAG ist zuzustimmen. Das EFZG gibt dem Arbeitgeber das Recht, auch ohne Angabe von Gründen die Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bereits ab dem ersten Tag der Erkrankung zu verlangen. Dieses Recht kann zwar durch Arbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag ausgeschlossen sein, was jedoch einer eindeutigen Regelung bedarf. Ist dies jedoch nicht der Fall, hat der Arbeitnehmer die Weisung zu beachten.

Ob es grundsätzlich **sinnvoll** ist, bereits ab dem ersten Tag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu verlangen, mag bezweifelt werden, da in der Praxis Ärzte häufig für mehr als einen Tag zur Arbeitsunfähigkeit führende Erkrankung bescheinigen werden und somit u.U. die Fehlzeiten ansteigen werden.

nach oben ▲

3. Aktuelle Rechtsprechung

Lesen Sie ausgesuchte Gerichtsentscheidungen:

nach oben ▲

Seminartipp:

**Betriebsübergang
(§ 613a BGB)**
Kompetent und
schnell reagieren

09.04. - 12.04.2013
Frankfurt/Main
18.06. - 21.06.2013
Berlin
12.11. - 15.11.2013
Dortmund

Mehr Informationen
und die Möglichkeit
der unverbindlichen
Reservierung oder
verbindlichen
Anmeldung finden
Sie [hier](#).

I. Übergang des Arbeitsverhältnisses eines Hausverwalters auf den Erwerber der verwalteten Immobilie

Das von einer Hausverwaltung betreute Grundstück stellt kein Betriebsmittel dar, sondern ist das Objekt der Verwaltungstätigkeit. Die Arbeitsverhältnisse der mit der Grundstücksverwaltung betrauten Arbeitnehmer der Hausverwaltungsgesellschaft gehen deshalb nicht auf den Erwerber der verwalteten Immobilie über.

BAG, Urteil vom 15. November 2012 - 8 AZR 683/11

Der Fall:

Der Kläger war bei der Arbeitgeberin als technisch-kaufmännischer Sachbearbeiter beschäftigt. Einziges Betätigungsfeld der Arbeitgeberin war die Verwaltung eines ihr gehörenden Büro- und Geschäftshauses in M. Die beklagte Stadt M war Hauptmieterin des Gebäudes und erwarb 2010 diese Immobilie, welche den einzigen Grundbesitz der Arbeitgeberin darstellte. Nach dieser Grundstücksveräußerung wurde die Arbeitgeberin liquidiert. Der Kläger macht geltend, sein Arbeitsverhältnis sei im Wege eines Betriebsübergangs auf die Stadt M übergegangen.

Die Lösung:

ArbG und LAG haben der Klage stattgegeben. Die Revision zum BAG hatte Erfolg. Die Klage ist unbegründet. Ein Betriebsübergang liegt nicht vor.

Betriebszweck der Arbeitgeberin war einzig die Verwaltung der in ihrem Eigentum stehenden Immobilie in M. Sie war demnach ein Dienstleistungsbetrieb. Diesen hat die beklagte Stadt M nicht dadurch übernommen, dass sie lediglich das von der Arbeitgeberin verwaltete Grundstück erworben hat.

Hinweis für die Praxis:

U.U. wäre es zu einem Betriebsübergang gekommen, wenn die Käuferin des Grundstücks die Hausverwaltung durch eine Drittfirma im Wesentlichen so wie früher organisiert hätte und die zur Verwaltung erforderlichen wesentlichen Betriebsmittel auf diese übertragen hätte. Dann allerdings wäre kein Arbeitsverhältnis zur Käuferin, sondern zur Drittfirma zustande gekommen.

nach oben ▲

Seminartipp:

**Fehlverhalten von
Arbeitnehmern**
Was tun bei
Abmahnung und
verhaltensbedingter
Kündigung?

26.02. - 28.02.2013
Wiesbaden
25.06. - 27.06.2013
Hamburg
26.11. - 28.11.2013

II. Restitutionsklage nach Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte wegen Kündigung eines Kirchenmusikers nach "Ehebruch"

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass bei "Altfällen", die vor dem 31. Dezember 2006 "rechtskräftig" abgeschlossen waren, auch dann eine Wiederaufnahme ausgeschlossen sein soll, wenn die Klage im Ergebnis vor dem Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) Erfolg hatte. Dabei ging es um die Restitutionsklage eines ehemaligen Kirchenmusikers, der von seinem Arbeitgeber im Jahr 1997 gekündigt worden war und nach erfolgloser Kündigungsschutzklage in der Folge vor den EGMR gezogen war.

BAG, Urteil vom 22. November 2012 - 2 AZR 570/11

Erfurt

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

Der Fall:

Die beklagte katholische Kirchengemeinde hatte die Kündigung eines Kirchenmusikers aus dem Jahr 1997 im Wesentlichen damit begründet, der Kläger habe Ehebruch begangen und dadurch seine besonderen Loyalitätspflichten aus dem Arbeitsverhältnis verletzt. Die dagegen gerichtete Kündigungsschutzklage wurde vom LAG im Jahre 2000 - rechtskräftig - abgewiesen. Auf Antrag des Klägers hat der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) mit Urteil vom 23. September 2010 festgestellt, dass die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2000 das Recht des Klägers auf Achtung seines Privat- und Familienlebens aus Art. 8 der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK) verletzt. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts lasse nicht erkennen, dass auch dieses Recht bei der **Abwägung** berücksichtigt worden sei. Mit Urteil vom 28. Juni 2012 hat der EGMR dem Kläger gemäß Art. 41 EMRK eine Entschädigung zugesprochen. **Nun begehrt der Kläger die Wiederaufnahme des Kündigungsschutzverfahrens.**

Die Lösung:

Die Restitutionsklage hatte auch beim BAG aus formalen Gründen keinen Erfolg. Nach § 580 Nr. 8 ZPO findet zwar die Restitutionsklage statt, wenn der EGMR eine Verletzung der EMRK oder ihrer Protokolle festgestellt hat und das Urteil auf der Verletzung beruht. Dieser Restitutionsgrund ist aber gemäß der wirksamen Vorschrift des § 35 EGZPO nicht auf Gerichtsverfahren anzuwenden, die vor dem 31. Dezember 2006 rechtskräftig abgeschlossen wurden.

Hinweis für die Praxis:

Die Restitutionsklage war zwar im Ergebnis nicht erfolgreich; der Kirchenmusiker hat sein Arbeitsverhältnis "verloren". Die vom EGMR zugesprochene Entschädigung muss der Staat leisten, weil die (Arbeits-)Gerichte den Kläger in seinen Menschenrechten verletzt haben.

Aber es bleibt spannend, wie die Arbeitsgerichte zukünftig mit den Fällen der Loyalitätsverstöße im kirchlichen Arbeitsverhältnis umgehen werden. So einfach, wie sie es sich bislang gemacht haben, dürfte es zukünftig nicht mehr sein. Die Rechtsprechung dazu ist im Fluss, ein Ergebnis noch nicht absehbar (vgl. auch **BAG, Urteil vom 8. September 2011 - 2 AZR 543/10** (Kündigung eines Chefarztes durch den kirchlichen Arbeitgeber wegen "Wiederverheiratung"))).

nach oben ▲

Seminartipp:

Arbeitsrecht III - Beendigung des Arbeitsverhältnisses

26.02. - 01.03.2013
Frankfurt/Main
05.03. - 08.03.2013
München
19.03. - 22.03.2013
Münster
16.04. - 19.04.2013
Hamburg
23.04. - 26.04.2013
Sellin/Rügen
23.04. - 26.04.2013
Garmisch-Partenkirchen
14.05. - 17.05.2013
Bayreuth

III. Kein Anspruch auf Herausgabe von Vergütung bei Verletzung des Wettbewerbsverbots

Nach § 61 Abs. 1 HGB kann der Arbeitgeber bei einer Verletzung des Wettbewerbsverbots Schadenersatz fordern; er kann statt dessen auch verlangen, dass der Arbeitnehmer die für eigene Rechnung gemachten Geschäfte als für Rechnung des Arbeitgebers eingegangen gelten lässt und die aus Geschäften für fremde Rechnung bezogene Vergütung herausgibt.

BAG, Urteil vom 17. Oktober 2012 - 10 AZR 809/11

Der Fall:

Der Beklagte war bei der Klägerin als Produktmanager und technischer Leiter tätig. Das Arbeitsverhältnis endete nach Vergleich in einem Kündigungsschutzprozess aufgrund ordentlicher arbeitgeberseitiger Kündigung. Die Parteien vereinbarten eine Freistellung des Klägers von der Arbeitspflicht bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses unter Fortzahlung der vertragsgemäßen Vergütung. Eine Anrechnung anderweitigen Verdienstes wurde im Vergleich nicht bestimmt. Während der Freistellung nahm der Beklagte ein Arbeitsverhältnis bei einem Wettbewerber der Klägerin auf.

Die Arbeitgeberin verlangt die Herausgabe der beim Wettbewerber bezogenen

14.05. - 17.05.2013
Timmendorfer
Strand
04.06. - 07.06.2013
St. Peter-
Ording/Nordsee

Weitere Termine,
mehr Informationen
und die Möglichkeit
der unverbindlichen
Reservierung oder
verbindlichen
Anmeldung finden
Sie [hier](#).

Vergütung, hilfsweise die Anrechnung der beim Wettbewerber bezogenen Vergütung auf die Vergütungsansprüche des Beklagten ihr gegenüber.

Die Lösung:

Die Klage war in allen Instanzen erfolglos. Der Beklagte ist nicht verpflichtet, ein mit dem Wettbewerber vereinbartes Festgehalt an die Klägerin herauszugeben; der Abschluss des Arbeitsvertrags mit dem Wettbewerber ist kein "Geschäft" i.S.v. § 61 HGB. Die Geltendmachung von Vergütungsansprüchen gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber kann zwar bei Aufnahme eines neuen Arbeitsverhältnisses unter Verstoß gegen ein Wettbewerbsverbot gegen Treu und Glauben verstoßen, ein solcher Verstoß war im Streitfall aber nicht ausreichend dargelegt.

Hinweis für die Praxis:

Ein Arbeitnehmer, der vom Arbeitgeber bei Fortzahlung der Vergütung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist freigestellt wird, ist **berechtigt**, während der Freistellungszeit einer **anderen Erwerbstätigkeit nachzugehen**. Die dort erzielte Vergütung wird grundsätzlich nicht angerechnet, es sei denn, dies ist zwischen den Parteien vereinbart oder - bei einseitiger Freistellung - wenn der Arbeitgeber die Anrechnung anderweitig erzielten Verdienstes angeordnet hat.

Solange das Arbeitsverhältnis besteht, darf der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber aber **keinen "Wettbewerb" machen**, also auch keiner Beschäftigung beim Wettbewerber nachgehen. Dies folgt aus der arbeitsvertraglichen Rücksichtnahme- oder Treuepflicht. Verstößt er dagegen, kann dies eine fristlose arbeitgeberseitige Kündigung rechtfertigen; allerdings ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet, das wettbewerbswidrig erlangte Entgelt herauszugeben oder sich auf Lohnansprüche gegen den "alten" Arbeitgeber anrechnen zu lassen.

Übrigens: Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitnehmer frei; er darf auch beim Wettbewerber arbeiten oder seinem Arbeitgeber Wettbewerb machen, indem er ein Konkurrenzunternehmen gründet. Ausnahme: Wenn die Parteien ein wirksames Wettbewerbsverbot vereinbart haben, ist der Arbeitnehmer daran gebunden.

[nach oben](#) ▲

Seminartipp:

Streitfall Urlaub – Vom Anspruch bis zur Durchsetzung

16.04. - 17.04.2013
Weinheim
08.10. - 09.10.2013
Bottrop

Mehr Informationen
und die Möglichkeit
der unverbindlichen
Reservierung oder
verbindlichen
Anmeldung finden
Sie [hier](#).

IV. Kürzung des Urlaubs bei Kurzarbeit ist zulässig

Eine Regelung in einem Sozialplan, wonach der Anspruch eines Kurzarbeiters auf bezahlten Jahresurlaub im Verhältnis zur Arbeitszeitverkürzung gekürzt wird, verstößt nicht gegen das Unionsrecht. Dieses gewährt zwar jedem Arbeitnehmer - selbst bei Langzeiterkrankung - einen Anspruch auf bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen. Kurzarbeiter sind aber weniger mit erkrankten Arbeitnehmern als mit Teilzeitbeschäftigten vergleichbar, bei dem der Urlaubsanspruch ebenfalls anteilig gekürzt werden kann.

EuGH, Urteil vom 8. November 2012 - C-229/11 und C-230/11

Der Fall:

Die Kläger waren bei einem Unternehmen der Automobilzulieferindustrie beschäftigt. Wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten kündigte das Unternehmen die Arbeitsverhältnisse zu Ende Juni bzw. August 2009. Die Arbeitsverträge waren jedoch aufgrund eines Sozialplans förmlich um ein Jahr verlängert worden. Während dieser Zeit brauchten die Kläger nicht zu arbeiten ("Kurzarbeit Null") und erhielten keinen Lohn. Die Bundesagentur für Arbeit gewährte aber ein sog. "Kurzarbeitergeld".

Mit ihren Klagen verlangen die Kläger die Abgeltung des während der "Kurzarbeit Null" nicht genommenen Urlaubs. Das Arbeitsgericht Passau setzte das Verfahren aus und legte dem EuGH die Frage zur Vorabentscheidung vor, ob das Unionsrecht nationalen Rechtsvorschriften oder Sozialplänen entgegensteht, nach denen sich der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub in der Zeit, in der sich das

Unternehmen in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befindet, im Verhältnis zur Arbeitszeitverkürzung der Beschäftigten verringert.

Die Lösung:

Der EuGH hat entschieden, dass eine - ratierliche - Kürzung des Urlaubsanspruchs bei "Kurzarbeit Null" europarechtlich zulässig ist. Denn anders als im Fall der Erkrankung des Arbeitnehmers, wo Urlaubsansprüche weiter "anwachsen", selbst wenn das Arbeitsverhältnis - etwa wegen des Bezugs einer befristeten Rente wegen Erwerbsunfähigkeit - ruht (vgl. BAG, Urteil vom 7. August 2012 - 9 AZR 353/10), ist der in Kurzarbeit befindliche Arbeitnehmer nicht gleich schutzwürdig. **Denn er kann sich, da er nicht krank ist, erholen und Freizeittätigkeiten nachgehen; er bedarf des zusätzlichen Urlaubs also nicht.**

Außerdem ist der Fall der Kurzarbeit **vergleichbar** mit der eines **Teilzeitbeschäftigten**. Für diese Arbeitnehmergruppe hat der EuGH bereits mit Urteil vom 22. April 2010 (Az: C-486/08) entschieden, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub für eine Zeit der Teilzeitbeschäftigung im Verhältnis zur Arbeitszeitverkürzung gekürzt werden kann.

Hinweis für die Praxis:

Der EuGH hat die für Deutschland schon vorher geltende Rechtslage bestätigt. Der Entscheidung ist vollinhaltlich zuzustimmen.

Eine noch nicht geklärte Frage lautet: Kann der Arbeitgeber bei **Elternzeit** des Arbeitnehmers den Urlaub pro Monat der Elternzeit um 1/12 kürzen (§ 17 Abs. 1 S. 1 BEEG)? Das (deutsche) Recht erlaubt dies. Steht diese Rechtslage im Einklang mit Europarecht? Ist ein Elternzeitler - wie ein "Kurzarbeiter Null" - nicht erholungsbedürftig, da er seine Freizeit frei gestalten kann ohne Einschränkungen ausgesetzt zu sein?

nach oben ▲

V. "Whistleblowing": Kündigung wegen Anzeige des Arbeitgebers beim Jugendamt durch den Arbeitnehmer

Zeigt ein Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber an, ohne zuvor in einem internen Gespräch eine Klärung versucht zu haben, kann dies eine verhaltensbedingte - auch fristlose - Kündigung rechtfertigen. Das gilt jedenfalls dann, wenn der Arbeitnehmer mit der Anzeige auf eine zuvor ausgesprochene ordentliche Kündigung reagiert hat.

LAG Köln, Urteil vom 5. Juli 2012 - 6 Sa 71/12

Der Fall:

Die Klägerin war bei dem beklagten Ehepaar als Hauswirtschafterin beschäftigt und hatte sich insbesondere um deren Kleinkinder zu kümmern. Die Beklagten kündigten das Arbeitsverhältnis in der Probezeit fristgemäß. Daraufhin zeigte die Klägerin die Beklagten beim Jugendamt an und behauptete, das jüngere Kind sei verwahrlost. Ein kinderärztliches Attest bestätigte diesen Vorwurf allerdings nicht. Die Beklagten kündigten das Arbeitsverhältnis zur Klägerin daraufhin fristlos.

Die Entscheidung:

Die Kündigungsschutzklage hatte beim LAG keinen Erfolg. Die Beklagten haben das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin wirksam fristlos gekündigt.

- Zwar hat der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) am 21. Juli 2011 (Az: 28274/08) zum sog. "Whistleblowing" entschieden, dass Arbeitnehmer wegen des Rechts auf freie Meinungsäußerung berechtigt sein können, gegen den Arbeitgeber Anzeige bei den zuständigen Stellen zu erheben.

- Andererseits hat der Arbeitnehmer aber auch im Verhältnis zum Arbeitgeber Rücksichtnahmepflichten zu beachten und den Ruf des Arbeitgebers zu schützen. Insoweit ist eine **Abwägung** vorzunehmen.

Dabei ist insbesondere zu prüfen, ob der Arbeitnehmer die Anzeige "im guten Glauben" erhoben hat **und** ob es andere - diskretere - Mittel gegeben hätte, um den vermeintlichen Missetand zu beseitigen.

Nach Auffassung des LAG war die Anzeige gegenüber dem Jugendamt unverhältnismäßig und ist u.U. auch aus "Rachsucht" wegen der zuvor ausgesprochenen Kündigung erfolgt. Jedenfalls hätte die Klägerin unter Beachtung ihrer Loyalitätspflichten zunächst eine interne Klärung mit den Beklagten versuchen müssen. Erst nach dem Scheitern eines solchen Versuches hätte sie das Jugendamt einschalten dürfen.

Hinweis für die Praxis:

Eine mutige und wohl richtige Entscheidung des LAG. Denn auch das (Menschen-)Recht auf freie Meinungsäußerung gilt nicht uneingeschränkt. Vielmehr hat der Arbeitnehmer vor einer Anzeige bei staatlichen Stellen immer erst zu prüfen, ob es nicht weniger belastende Möglichkeiten gibt, den vermeintlichen Missetand zu beseitigen. Hier kommt noch hinzu, dass die Anzeige im Ergebnis unberechtigt war und u.U. nur erfolgt ist, um den Arbeitgebern zu schaden. So weit geht das Recht auf freie Meinungsäußerung nicht.

nach oben ▲

Seminartipp:

Arbeitszeugnisse und Personalbeurteilungen
Hindernisse erkennen – Arbeitnehmerrechte sichern

18.06. - 20.06.2013
Bottrop

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

VI. Arbeitszeugnis: Kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Dank und gute Wünsche

Der Arbeitgeber ist gesetzlich nicht verpflichtet, das Arbeitszeugnis mit Formulierungen abzuschließen, in denen er dem Arbeitnehmer für die geleisteten Dienste dankt, dessen Ausscheiden bedauert oder ihm für die Zukunft alles Gute wünscht.

BAG, Urteil vom 11. Dezember 2012 - 9 AZR 227/11

Der Fall:

Der Kläger war Baumarktleiter bei der Beklagten. Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erteilte ihm die Beklagte ein Arbeitszeugnis mit einer überdurchschnittlichen Leistungs- und Verhaltensbeurteilung. Das Zeugnis endet mit den Sätzen: "Herr K scheidet zum 28.02.2009 aus betriebsbedingten Gründen aus unserem Unternehmen aus. Wir wünschen ihm für die Zukunft alles Gute." Der Kläger hat die Auffassung vertreten, der Schlusssatz sei unzureichend und entwerte sein gutes Zeugnis. Er habe Anspruch auf die Formulierung: "Wir bedanken uns für die langjährige Zusammenarbeit und wünschen ihm für seine private und berufliche Zukunft alles Gute."

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, Landesarbeitsgericht und BAG haben sie abgewiesen. Der Arbeitnehmer kann gemäß § 109 Abs. 1 S. 3 GewO verlangen, dass sich die Angaben im Zeugnis auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis (*qualifiziertes Zeugnis*) erstrecken. Aussagen über persönliche Empfindungen des Arbeitgebers gehören damit nicht zum notwendigen Zeugnisinhalt. Zwar sind Schlusssätze in Zeugnissen, mit denen Arbeitgeber in der Praxis oft persönliche Empfindungen wie Dank oder gute Wünsche zum Ausdruck bringen, nicht "beurteilungsneutral", sondern geeignet, die objektiven Zeugnisangaben zu Führung und Leistung des Arbeitnehmers zu bestätigen oder zu relativieren. Der Arbeitnehmer hat jedoch - auch bei attestierten guten oder sehr guten Leistungen - darauf keinen Anspruch. Stattdessen kann er allenfalls verlangen, dass eine aus seiner Sicht "unzureichende" Schlussformel hinsichtlich des Dankes und der guten Wünsche für die Zukunft entfernt wird, nicht jedoch, dass sie ergänzt wird. Auch wenn in der Praxis, insbesondere in Zeugnissen mit überdurchschnittlicher Leistungs- und Verhaltensbeurteilung, häufig dem

Arbeitnehmer für seine Arbeit gedankt wird, kann daraus mangels einer gesetzlichen Grundlage kein Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Dankesformel abgeleitet werden.

Hinweis für die Praxis:

Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf eine Schlussformel im Zeugnis; man kann aber mit dem Arbeitgeber vereinbaren - u.U. sogar bereits im Aufhebungsvertrag oder im gerichtlichen Vergleich anlässlich eines Kündigungsschutzverfahrens -, dass eine solche "gute" Schlussformel mit aufgenommen wird. Daran ist der Arbeitgeber dann gebunden.

nach oben ▲

Seminartipp:

Personelle Einzelmaßnahmen (§§ 99 - 102 BetrVG)

Beteiligung bei Einstellung, Eingruppierung, Versetzung und Kündigung

05.03. - 08.03.2013
Münster

11.06. - 14.06.2013
München

08.10. - 11.10.2013
Berlin

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

VII. Zurückweisung der Betriebsratsanhörung mangels Vollmachtsnachweises?

Der Betriebsrat kann die Anhörung zu einer beabsichtigten Kündigung durch einen Boten oder Vertreter des Arbeitgebers nicht entsprechend § 174 S. 1 BGB zurückweisen, wenn der Anhörung keine Vollmachtsurkunde beigelegt ist.

BAG, Urteil vom 13. Dezember 2012 - 6 AZR 348/11 u.a.

Der Fall:

Das beklagte Luftfahrtunternehmen mit Sitz in Griechenland, beschäftigte in der Bundesrepublik Deutschland an fünf Standorten 69 Arbeitnehmer im Bodenbetrieb. Die Klägerin arbeitete als "Sales Representative" am Standort Stuttgart. Die Fluggesellschaft beschloss über den eingesetzten Sonderliquidator, die deutschen Standorte zu schließen und alle Arbeitsverhältnisse zu kündigen. Über Rechtsanwalt G hörte sie den Betriebsrat des Standorts Stuttgart zu der ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin an. Dem Schreiben war keine Vollmachtsurkunde beigelegt. Der Betriebsrat wies die Anhörung deshalb zurück. Rechtsanwalt G kündigte das Arbeitsverhältnis der Klägerin sodann ordentlich zum 31. März 2010. Die Klägerin hält die Kündigung nach § 102 Abs. 1 BetrVG für unwirksam, weil der Anhörung des Betriebsrats kein Vollmachtsnachweis des handelnden Rechtsanwalts beigelegt gewesen sei.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Die Revision der Beklagten hatte beim BAG Erfolg. Die Kündigung ist wirksam. Der Betriebsrat konnte seine Anhörung nicht analog § 174 S. 1 BGB wegen fehlenden Vollmachtsnachweises zurückweisen. Der Zweck des Anhörungserfordernisses steht einer entsprechenden Anwendung von § 174 BGB entgegen. Das Verfahren nach § 102 BetrVG ist nicht an Formvorschriften gebunden. Eine mündliche oder telefonische Anhörung ist möglich. Auch in einem solchen Fall beginnt die Wochenfrist des § 102 Abs. 2 S. 1 BetrVG zu laufen. Hat der Betriebsrat Zweifel an der Boten- oder Vertreterstellung der ihm gegenüber bei der Anhörung auftretenden Person, kann er sich nach dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1 BetrVG) unmittelbar gegenüber dem Arbeitgeber äußern.

Hinweis für die Praxis:

Der Entscheidung ist vollinhaltlich zuzustimmen. Die Anhörung des Betriebsrats gem. § 102 BetrVG ist keine einseitige Willenserklärung i.S.v. § 174 S. 1 BGB. Auch einer analogen Anwendung dieser Vorschrift bedarf es nicht. Es liegt keine ungewollte Regelungslücke vor. Der Betriebsrat, der Bedenken hat, ob ein Anhörungsschreiben von einer tatsächlich bevollmächtigten Person "stammt", mag sich an den ihm bekannten Repräsentanten des Arbeitgebers wenden, um nachzufragen, ob der vermeintliche Vertreter tatsächlich Vertretungsmacht hat oder nicht.

Übrigens: Die Kündigung war als betriebsbedingte Kündigung auch sozial

gerechtfertigt und wirksam i.S.v. § 1 KSchG. Denn

- der Beschäftigungsbedarf am Standort Stuttgart ist entfallen durch die Schließung des Standortes.
- Einer Sozialauswahl bedarf es nicht, da alle Arbeitsverhältnisse gekündigt worden sind.
- Eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit an anderen Standorten in Deutschland gibt es nicht.

nach oben ▲

Bitte beachten Sie die firmeninterne Veranstaltung:

Klausurtagung des Betriebsrats
Themen, Team und rechtliche Ansatzpunkte für Ihre Arbeit

Oder haben Sie Interesse an anderen Inhouse-Projekten? [Hier](#) finden Sie weitere Informationen rund um unseren Inhouse-Service.

+++

Bausteine für eine erfolgreiche BR-Arbeit



[Informationen als PDF herunterladen](#)

VIII. Hinzuziehung einer Moderation zu einer Klausurtagung des Betriebsrates

Nach § 40 Abs. 1 BetrVG kommt eine Verpflichtung des Arbeitgebers nur für erforderliche Kosten des Betriebsrates in Betracht. Es gehört zu den Aufgaben des Betriebsratsvorsitzenden, Sitzungen des Gremiums ohne Hilfe von außen zu leiten. In Ausnahmefällen kann die Zuhilfenahme externer Hilfe nötig und deren Kostentragung dem Arbeitgeber zumutbar sein, etwa wenn die Situation im Gremium festgefahren ist.

LAG Hessen, Beschluss vom 11. Juni 2012 - 16 TaBV 237/11

Der Fall:

Innerhalb des auf der Grundlage eines Tarifvertrages gebildeten Gesamtbetriebsrates wurden verschiedene Bereichsvertretungen eingerichtet, in die die insgesamt 19 Betriebsräte entsandt wurden. Der Vorsitzende der antragstellenden Bereichsvertretung war zuvor vier Jahre lang Betriebsratsvorsitzender, sein Stellvertreter ausgebildeter Mediator.

Nachdem die Bereichsvertretung beschlossen hatte, eine Klausurtagung durchzuführen und dazu eine externe Moderatorin hinzuzuziehen, lehnte der Arbeitgeber eine Übernahme der im Zusammenhang mit der Moderation angefallenen Kosten nach durchgeführter Klausurtagung ab.

Er war der Auffassung, Interessengegensätze und Spannungen seien nicht ungewöhnlich – damit müsse der Leiter eines Gremiums umgehen können. Die Konfliktlösung erfolge durch Mehrheitsentscheidung.

Die Lösung:

Das LAG hat den Arbeitgeber - anders, als noch das ArbG in der Vorinstanz - zur Freistellung von den Honorarkosten i.H.v. 2.850,- EUR sowie angemessener Fahrtkosten (hier: 58,20 EUR) verpflichtet. Übernachtungskosten sind nicht angefallen.

Zur Begründung führte das LAG aus, dem Betriebsrat/der Bereichsvertretung obliege bei der Inanspruchnahme externer Dienstleistungen - ebenso wie bei Sachmitteln - die Prüfung der Erforderlichkeit, wobei diese nicht allein an subjektiven Bedürfnissen auszurichten sei. Vielmehr müssten auch die betrieblichen Verhältnisse und die sich stellenden Aufgaben berücksichtigt werden. Dabei sind die Interessen der Belegschaft an einer sachgerechten Ausübung des Betriebsratsamtes einerseits sowie die berechtigten (Kosten-) Interessen des Arbeitgebers andererseits abzuwägen.

Im hier entschiedenen Fall haben sich die Mitglieder des Gremiums bei ihren Entscheidungen im Wesentlichen von den Interessen des Betriebes, aus dem sie stammen, leiten lassen und hatten nicht (mehr) die Gesamtsituation aller Arbeitnehmer im Blick. Dies führte zu schwerwiegenden Kommunikationsstörungen und einer Beeinträchtigung der Zusammenarbeit im Gremium. Der Vorsitzende war daher sogar verpflichtet, einen Prozess in Gang zu setzen, in dem die Verfolgung von einzelbetrieblichen Interessen hinter die Gesamtinteressen zurückgedrängt wurde - dies sogar, obwohl das Gremium noch

nicht vollständig handlungsunfähig war.

Auch die Ausbildung des Stellvertreters zum Mediator führte zu keinem anderen Ergebnis, da auch dieser von den anderen Bereichsvertretern als Mitglied eines Einzelbetriebes einem bestimmten Lager zugeordnet und daher auch ihm die Neutralität gegebenenfalls abgesprochen wird.

Da der Vorsitzende der Bereichsvertretung sich daher außer Stande sah, die Kommunikationsprobleme selbst zu beheben, hielt sich seine Entscheidung im Rahmen seines Beurteilungsspielraums.

Dies gilt umso mehr, als es sich beim Arbeitgeber angesichts der Zahl der Betriebsräte um ein größeres und zudem auch wirtschaftlich leistungsfähiges Unternehmen handelt. Die Kosten der Moderatorin lagen im unteren Bereich des Marktüblichen. Letztlich kommt eine funktionierende Interessenvertretung zudem auch dem Arbeitgeber zugute.

nach oben ▲

Seminartipp:

Betriebsrat als Beruf – Standortbestimmung und Perspektiven

Workshop für langjährig freigestellte Betriebsräte

05.03. - 08.03.2013
Stuttgart
18.06. - 21.06.2013
Boppard/Rhein
17.09. - 20.09.2013
Lübeck

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

4. Betriebsrat als Beruf? Standortbestimmung und Perspektiven

Als freigestellter Betriebsrat stehen Sie Ihren Mann respektive Ihre Frau - und das seit Jahren. Es ist Ihnen gelungen, in all der Zeit den Kontakt zu den Kollegen im Betrieb zu halten. Sie wissen, wie der Hase läuft. Mit der Geschäftsleitung haben sie ein gutes Verhältnis, das von gegenseitigem Respekt geprägt ist. Jeder weiß vom anderen, wo dessen Grenzen sind, und dass man sich auf das gesprochene Wort verlassen kann. Ihnen geht es nicht so, wie manchem Kollegen aus anderen Betrieben. Diese sind darauf angewiesen, immer wieder gewählt zu werden, denn "sonst wissen wir, was nach ein zwei Jahren nach dem Ende unserer Betriebsratstätigkeit passiert". Sie dagegen können sich entscheiden: Wiederwahl oder Wiedereinstieg in den erlernten Beruf.

Deshalb reizt es Sie, Ihren "Marktwert festzustellen". In Ihrem Beruf hat sich in den letzten Jahren viel verändert. Internet, elektronische Steuerungen sowie Auslandsstandorte haben Arbeitsabläufe, Informationswege und Führungsmodelle total umgekrempelt. Sie sind ganz, zu 100% in die Freistellung gegangen; nicht wie andere Kollegen besonders aus dem IT-Bereich in eine Teilfreistellung. Was Sie machen, das machen Sie mit Volldampf. So wollen Sie es auch in Zukunft halten. Das bedeutet nicht Rückkehr sondern Neueinstieg in die Arbeitswelt.

Sie stellen sich nun einige Fragen: Werde ich mich in die neue Arbeitswelt so ohne weiteres einfügen können? Wie werden die Kollegen reagieren, wenn ich plötzlich am Arbeitsplatz nebenan auftauche? Oder ist es vielleicht doch besser, wenn ich mich für die Wiederwahl aufstellen lasse? Wie ist meine Stellung im Betrieb und welche Perspektiven habe ich in Zukunft als Betriebsrat?

Jetzt ist es Zeit für eine Standortbestimmung:

Was will ich? Was möchte ich wirklich tun? Dabei ist es wichtig, ehrlich die eigenen Wünsche und Träume durchzugehen und diese zu formulieren. Dann sind diese Wünsche mit Schritten zu Ihrer Erreichung zu verknüpfen und eventuell an die Realität anzupassen. Dazu gehört auch festzustellen, wo ich noch Lücken bei Kenntnissen und Fertigkeiten habe? Wie kann ich diese Lücken füllen? Wer hilft mir dabei? Der Psychologe Wilhelm Witte (1915-1975) sagt zu diesem Vorgang: "Wenn der Mensch träumt wird er zum Gott, wenn er dann rechnet wird er ganz klein". Und in ganz kleine Schritte zerlegt wird der Weg zum Wunschziel dann gut gangbar.

Der Weg Betriebsrat: Wie habe ich mich hier entwickelt? Sind meine anfänglichen Ideale und Ideen in die Tat umgesetzt worden und wie haben sie der Realität standgehalten? Eine Rückschau auf Erfolge und Niederlagen sowie deren Bewältigung hilft dabei sehr gut. Hier sollte ich dann auch meine Stellung im

Betrieb sowohl bei Kollegen als auch bei den Chefs unter die Lupe nehmen.

Der Weg Mitarbeiter: Welche Stärken und Schwächen habe ich in meinem Beruf? Was weiß ich noch? Wo habe ich den Anschluss verpasst? Hier kann ich nach § 38 BetrVG auch Hilfe vom Arbeitgeber einfordern. Welche beruflichen Kurse sollte ich noch während meiner Freistellung besuchen? Und wie organisiere ich meine berufliche Fortbildung in der Übergangszeit nach Beendigung meiner Betriebsratstätigkeit.

Ganz anders: Ich will weder im Betriebsrat noch im Betrieb bleiben. Welche Möglichkeiten eröffnen sich hier? Eventuell nehme ich die Hilfe des Betriebes für eine Karriereberatung oder ein Outplacement in Anspruch. Bietet mein Arbeitgeber hier anonyme Hilfen oder einen unabhängigen externen Berater an?

Wenn Sie diese Fragenkomplexe sorgfältig durchgegangen sind, werden Sie mit Sicherheit in der Lage sein Ihre Entscheidung zu treffen und Ihre Zukunft zu planen. Nehmen Sie sich in diesem Punkt wichtig!

Willi Pölt

Diplom-Psychologe und Referent

nach oben ▲

Ihre Ansprechpartnerinnen:



**Ass.Jur. Heike Holtmann,
Dipl.-Päd. Gerlinde Rau**

Telefon 0251 1350-6666

Telefax 0251 1350-6999

inhouse@poko.de

5. Inhouse-Service: Poko bei Ihnen vor Ort

Es gibt Situationen und Themen, in denen ist eine Schulung für Betriebsräte, Gesamtbetriebsräte, oder Schwerbehindertenvertretung in einem firmenübergreifenden, "offenen" Seminar einfach nicht sinnvoll: Das können z.B. Umstrukturierungen und Veränderungsprozesse, eine Verbesserung der Team- und Projektarbeit, die Konfliktbearbeitung innerhalb des Gremiums oder strategische Klausurtagungen sein.

In solchen Fällen ist es hilfreich, einen neutralen Experten zu Rate zu ziehen, der interne Probleme aufdeckt und mit Ihnen analysiert, gemeinsam mit Ihnen Ideen in Workshops entwickelt, theoretisches Input gibt, Ihr Betriebsratsgremium moderiert und berät.

Wenn Sie räumlich oder zeitlich gebunden sind, spezielle Themenwünsche haben und unternehmensspezifische Fragestellungen aufgreifen wollen, ist unser **Inhouse-Service genau das Richtige für Sie.**

Je nach Bedarf bieten wir Ihnen dabei folgende Leistungen:

- Ausführliche Auftragsklärung und Beratung
- Individuelle Entwicklung eines maßgeschneiderten Konzepts: Ihr Bedarf bestimmt den Seminarinhalt
- Schnelles und flexibles Realisieren Ihres Vorhabens
- Einsatz erfahrener und praxiserprobter Fachreferenten mit hoher didaktischer Kompetenz
- Bereitstellung aussagekräftiger Unterlagen, die den nachhaltigen Lernerfolg fördern

Etlche Vorschläge finden Sie z.B. zu [BR intern: Strategie, Arbeitsorganisation und Teamarbeit](#)

Wir und unsere Experten bieten Ihnen zudem eine ausführliche, **fachkompetente Beratung** in nahezu allen [Themenfeldern](#).

So können Sie kostengünstig zu Wissen kommen.

Unsere Preise orientieren sich unter anderem an der Gruppengröße – das macht unsere Inhouse-Seminare kostengünstig.

6. Aktuelle Seminare

Brennpunkt Datenschutz am Arbeitsplatz

Der Mitarbeiter im Visier

09.04. - 12.04.2013 München
14.05. - 17.05.2013 Dresden
02.07. - 05.07.2013 Timmendorfer Strand
27.08. - 30.08.2013 Berlin
08.10. - 11.10.2013 Freiburg
12.11. - 15.11.2013 Münster

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

+++

Arbeits- u. sozialrechtliche Probleme älterer Arbeitnehmer I

18.02. - 22.02.2013 München
15.04. - 19.04.2013 Dresden
10.06. - 14.06.2013 Warnemünde/Ostsee
08.07. - 12.07.2013 Timmendorfer Strand
23.09. - 27.09.2013 Lindau/Bodensee
18.11. - 22.11.2013 Köln

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

+++

Sozialplan und Interessenausgleich bei Betriebsänderungen

19.02. - 22.02.2013 Hamburg
23.04. - 26.04.2013 Stuttgart
25.06. - 28.06.2013 Düsseldorf
17.09. - 20.09.2013 Erfurt
05.11. - 08.11.2013 Bremen

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

+++

Arbeit im Wirtschaftsausschuss I

19.02. - 22.02.2013 Münster
12.03. - 15.03.2013 Nürnberg
16.04. - 19.04.2013 Berlin
14.05. - 17.05.2013 Bonn
18.06. - 21.06.2013 Freiburg
09.07. - 12.07.2013 Timmendorfer Strand
27.08. - 30.08.2013 Berlin

Weitere Termine, mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

+++

Ersatzmitglied des Betriebsrats I
Startklar für den Einsatz im Betriebsrat

19.02. - 22.02.2013 Düsseldorf
04.06. - 07.06.2013 Timmendorfer Strand
15.10. - 18.10.2013 Frankfurt/Main

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

+++

Betriebliches Eingliederungsmanagement I
Arbeitsunfähigkeit überwinden - Arbeitsplätze erhalten

19.02. - 21.02.2013 Essen
12.03. - 14.03.2013 München
09.04. - 11.04.2013 Lübeck
14.05. - 16.05.2013 Dresden
11.06. - 13.06.2013 Köln
09.07. - 11.07.2013 Freiburg

Weitere Termine, mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

+++

Einführung in das Arbeitsrecht I
Ihr erfolgreicher Einstieg in das Arbeitsrecht

19.02. - 22.02.2013 Köln
19.02. - 22.02.2013 Dresden
26.02. - 01.03.2013 München
05.03. - 08.03.2013 Frankfurt/Main
05.03. - 08.03.2013 Rantum/Sylt
12.03. - 15.03.2013 Garmisch-Partenkirchen
12.03. - 15.03.2013 Goslar/Harz
19.03. - 22.03.2013 Münster

Weitere Termine, mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

+++

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

26.02. - 01.03.2013 Augsburg
19.03. - 22.03.2013 Rantum/Sylt
23.04. - 26.04.2013 Traben-Trarbach/Mosel
14.05. - 17.05.2013 Potsdam
11.06. - 14.06.2013 Lindau/Bodensee
25.06. - 28.06.2013 Warnemünde/Ostsee
16.07. - 19.07.2013 Norderney

Weitere Termine, mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

+++

Mitbestimmung im globalisierten Konzern Betriebsrat in international operierenden Unternehmen

26.02. - 01.03.2013 Berlin
22.10. - 25.10.2013 München

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

+++

Psychisch kranke Menschen im Betrieb I

26.02. - 01.03.2013 Münster
16.04. - 19.04.2013 Garmisch-Partenkirchen
04.06. - 07.06.2013 Dresden
16.07. - 19.07.2013 Timmendorfer Strand
17.09. - 20.09.2013 Traben-Trarbach/Mosel
22.10. - 25.10.2013 Konstanz
26.11. - 29.11.2013 Hamburg

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

+++

Aktuelle Rechtsprechung am Bundesarbeitsgericht

04.03. - 08.03.2013 Erfurt
08.04. - 12.04.2013 Erfurt
13.05. - 17.05.2013 Erfurt
10.06. - 14.06.2013 Erfurt
08.07. - 12.07.2013 Erfurt
09.09. - 13.09.2013 Erfurt
23.09. - 27.09.2013 Erfurt

Weitere Termine, mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

+++

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

nach oben ▲

Seminartipps

**Symposium:
Spannungsfeld
Arbeitszeit**
Spielräume sinnvoll
nutzen –
Belegschaften
nachhaltig schützen

18.06. - 19.06.2013
Stuttgart

7. Literaturtipp

Hilger Keil

Arbeitszeit und Betriebsverfassung

5. Auflage 2012
Rieder Verlag
ISBN 978-3-939018-64-3
131 Seiten, 14,50 €

Der Ratgeber gibt einen guten und leicht verständlichen Einblick in das Arbeitszeitrecht und beschreibt die mit der Arbeitszeit einhergehenden



Informationen als
PDF herunterladen

+++

Arbeitszeitregelungen im Betrieb I

Gesetzliche und tarifliche Vorgaben überwachen und umsetzen

04.03. - 08.03.2013
Würzburg
22.04. - 26.04.2013
Timmendorfer Strand
01.07. - 05.07.2013
Münster
21.10. - 25.10.2013
Lenggries/Oberbayern

Mehr Informationen
finden Sie [hier](#).

Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates.

Übersichtlich aufgebaut behandelt das Buch zahlreiche Problemstellungen, so u.a.:

- Wie definiert sich in arbeitsrechtlicher Hinsicht überhaupt die Arbeitszeit?
- Welche Gesetze regeln die Arbeitszeit?
- Wie sind die verschiedenen Begriffe zur Arbeitszeit - Rufbereitschaft, Arbeitsbereitschaft, Mehrarbeit usw. - einzuordnen?
- Welche besonderen Regelungen gibt es für bestimmte Arbeitnehmergruppen?

Betriebsräte erhalten so einen schnellen und praxisbezogenen Einblick in das Arbeitszeitrecht und seine Begrifflichkeiten, um sicher mit der Thematik umzugehen und diesbezügliche Fehler vermeiden zu können.

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

Der direkte Link zum Buch:

http://www.riederverlag.de/65+M5deba36072f.html?backPID=12&swords=Keil&tt_products=471

Impressum:

Poko Newsletter für
Betriebsräte
Poko-Institut
Heidrun und Hans
Dieter Rieder
Kaiser-Wilhelm-Ring
3a
48145 Münster
info@poko.de
<http://www.poko.de>

Redaktionsteam
Poko Newsletter für
Führungskräfte
redaktion@poko.de

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

P.S.: Haben Sie noch Anregungen für unseren Newsletter?
Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail: admin@poko.de

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

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

Anmeldung für diesen Newsletter unter

http://www.poko.de/newsletter/register_subscription/2

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

» [Abmelden](#)