



Liebe Leserin, lieber Leser,



Das Weihnachtsfest steht schon bald wieder vor der Tür, in nicht einmal knapp 8 Wochen. Unsere Frage des Monats beschäftigt sich daher mit dem Thema „Sonderzahlungen“, darf der Betriebsrat beim Thema Weihnachtsgeld

mitbestimmen? Und wenn ja, in welchem Bereich hat er mitzubestimmen? Am Ende des Newsletters finden Sie wie immer die Auflösung unserer Frage.

Mit dem neuen Jahr 2014 stehen auch neue Betriebsratswahlen an. Haben sich bei Ihnen schon genügend Kandidaten für ein mögliches Betriebsratsamt gemeldet? Falls nicht, geben wir Ihnen in unserem Schwerpunktbeitrag ein paar gute Tipps an die Hand, welche Vorteile das Amt des Betriebsrates mit sich bringt und wie man somit erfolgreich um neue Kandidaten werben kann.

Neben der für Sie aktuell aufgearbeiteten Rechtsprechung finden Sie unter Punkt 4. Wissenwertes zum Thema „Psychische Belastungen“ oder wussten Sie schon dass der Schutz vor solchen Belastungen auch gesetzlich im Arbeitsschutzgesetz verankert ist?

Ich hoffe dass wir Sie wie immer bei Ihrer praktischen Arbeit mit nützlichen Tipps unterstützen können und wünsche Ihnen viel Freude bei der Lektüre!

Kerstin Heinz
Ass. jur.

Themen dieser Ausgabe

- [1. Frage des Monats](#)
- [2. Schwerpunktthema: Betriebsrat werden – Einfluss nehmen!](#)
- [3. Aktuelle Entscheidungen](#)
 - [I. Abgrenzung von Arbeits- und Werkvertrag](#)
 - [II. Verpflichtung zur Nutzung einer elektronischen Signaturkarte](#)
 - [III. Kein Rechtsanspruch auf Abschluss eines Tarifvertrags](#)
 - [IV. Übergang eines Arbeitsverhältnisses](#)
 - [V. Unsichere Prognose rechtfertigt keine Befristung des Arbeitsverhältnisses](#)
- [4. Wissenswertes: Schutz vor psychischen Belastungen](#)
- [5. Betriebsratswahl-Lexikon: Die Gründung des Wahlvorstandes](#)
- [6. Praxistipp: Männer vereinbaren Beruf und Familie](#)
- [7. Inhouse-Service: Gesunder Umgang mit Alkohol](#)
- [8. Aktuelle Seminare](#)
- [9. Zu guter Letzt](#)

1. Frage des Monats

Frage: Inwieweit darf der Betriebsrat beim Weihnachtsgeld und Sonderzahlungen mitbestimmen?

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

Frage des Monats

2. Schwerpunktthema: Betriebsrat werden – Einfluss nehmen!

Die Betriebsratswahl 2014 steht vor der Tür. Auch wenn viele amtierende Betriebsräte sich wieder zur Wahl stellen werden - **die Suche nach neuen Kandidaten für den Betriebsrat läuft!** Vielleicht sprechen auch Sie bereits Kollegen an, ob sie Lust (und Zeit) haben, im Betriebsrat mitzumachen. Natürlich stellen sie Ihnen häufig viele Fragen: Wie werde ich überhaupt Betriebsrat? Was sind dann meine Aufgaben? Wie verhält sich meine bisherige Arbeit zum Amt als Betriebsrat?

Wir haben Ihnen die typischen Fragen zusammengestellt – und liefern die Antworten gleich mit!

Betriebsrat - was ist das eigentlich?

Der Betriebsrat ist ein gesetzlich vorgesehene Mitbestimmungsgremium, das in allen Betrieben mit mindestens 5 regelmäßig beschäftigten Mitarbeitern gewählt werden kann. Der Betriebsrat vertritt die Kolleginnen und Kollegen eines Betriebs gegenüber dem Arbeitgeber. Hierfür sieht das Gesetz besondere Beteiligungsrechte vor. Nicht jede unternehmerische Entscheidung ist mitbestimmungspflichtig - aber sehr viele, vor allen Dingen diejenigen mit Bezug zum Personal und dessen Einsatz im Betrieb.

Wie werde ich Betriebsrat?

Wer für das Amt des Betriebsrats kandidieren will, muss sich gegenüber dem Wahlvorstand vorschlagen lassen. Der Wahlvorstand wird - meist durch Aushang - vor der Betriebsratswahl die Frist zur Abgabe von Wahlvorschlägen bestimmen. Hierfür ist eine bestimmte Anzahl von betrieblichen Unterstützern des Wahlvorschlags notwendig. Über den genauen Ablauf des jeweiligen Wahlverfahrens und die Formalien informiert der Wahlvorstand. Der eigentliche Wahltermin liegt in der Zeit vom 1. März bis zum 31. Mai 2014.

Muss ich Gewerkschaftsmitglied sein, um für den Betriebsrat zu kandidieren?

Nein, eine Gewerkschaftsmitgliedschaft ist nicht Voraussetzung für die Kandidatur zum Betriebsrat. Zwar sind einige Betriebsräte zugleich Mitglieder einer Gewerkschaft. Dies ist aber keine Bedingung.

Was, wenn mir mein Arbeitgeber die Kandidatur zum Betriebsrat "übel" nimmt?

Der Arbeitgeber darf Wahlbewerber wegen der Kandidatur nicht benachteiligen. Wahlbewerber genießen außerdem einen besonderen Kündigungsschutz. Sie können ab der Aufstellung des Wahlvorschlags und bis zum Ablauf von 6 Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses nur außerordentlich, also fristlos gekündigt werden.

Wer zahlt mir mein Gehalt, wenn ich gewählt werde und dann Betriebsratsarbeit mache?

Der Arbeitgeber, denn er muss für aufgrund von Betriebsratsstätigkeit nicht ausgeübte Arbeitsleistung das Gehalt weiterzahlen. Betriebsratsmitgliedern darf also aus der Ausübung des Amtes kein finanzieller oder sonstiger Nachteil entstehen.

Wer wird Vorsitzender oder Stellvertreter im Betriebsrat?

Der Betriebsrat entscheidet nach der Wahl allein darüber, wer aus seiner Mitte Betriebsratsvorsitzender und wer Stellvertreter wird. Oft sind dies diejenigen, die schon Erfahrung im Betriebsratsamt gesammelt haben. Aber auch neue Betriebsratsmitglieder können grundsätzlich hierzu gewählt werden. Niemand muss Vorsitz oder Stellvertretung allerdings gegen seinen Willen wahrnehmen.

Gibt es eine Geschlechterquote bei der Betriebsratswahl?

Ja, aber eine sehr spezielle. Nach den Wahlvorschriften muss das Geschlecht, das betrieblich in der Minderheit ist, im Betriebsrat mindestens mit dieser Quote vertreten sein. Wenn sich also sehr wenige Bewerberinnen oder Bewerber des Minderheitengeschlechts zur Wahl stellen, erhöht dies automatisch die Chancen der Wenigen, die sich vom Minderheitengeschlecht zur Wahl stellen, auch tatsächlich in den Betriebsrat gewählt zu werden.

Kann ich erst einmal auch nur Ersatzmitglied des Betriebsrats werden?

Nein, zumindest ist dies nicht planbar. Mitglied des Betriebsrats wird, wer so viele Stimmen - abhängig vom Wahlverfahren persönlich oder mit einer Kandidatenliste - erhält, dass er sich einen der ständigen Plätze im Betriebsrat sichert. Die Größe des Betriebsrats hängt dabei von der Zahl der Mitarbeiter im Betrieb ab. Wer kandidiert, aber keinen Stammplatz im Betriebsrat erhält, wird Ersatzmitglied und kann im Vertretungsfall hinzugezogen werden. Die Rangfolge richtet sich dabei nach den erhaltenen Stimmen. Auch hier ist die Quote des Geschlechts in der Minderheit zu beachten.

Was sind meine Aufgaben als Betriebsrat?

Der Betriebsrat nimmt zahlreiche wichtige Beteiligungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz wahr. Hierzu trifft sich der Betriebsrat zu Sitzungen, in denen die anstehenden Angelegenheiten beraten werden. Kommt der Betriebsrat zu einer Entscheidung, wird diese dem Arbeitgeber mitgeteilt. Neben der Teilnahme an der Betriebsratssitzung können insbesondere Mitarbeitergespräche, Betriebsversammlungen, Betriebsbesichtigungen oder auch die Vorbereitung von Betriebsvereinbarungen Aufgabe sein. Betriebsräte sind hierneben oft Ansprechpartner für Anliegen der Kolleginnen und Kollegen in allen betrieblichen Fragestellungen.

Welche Beteiligungsrechte gibt es - wo bestimmt der Betriebsrat mit?

Die unterschiedlichen Beteiligungsrechte sind zahlreich. Neben umfangreichen Informationspflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat bestehen viele Beratungsrechte. Auch im Bereich von Kündigungen, Einstellungen, Versetzungen, Ein- und Umgruppierungen hat der Betriebsrat mitzubestimmen. In besonders bedeutenden Angelegenheiten, wie z. B. Arbeitszeitfragen, Überstunden, Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, technische Mitarbeiterüberwachung und Urlaubsfragen, besteht sogar ein Zustimmungserfordernis des Betriebsrats zu vom Arbeitgeber gewünschten oder praktizierten Regelungen. Ohne ihn darf der Arbeitgeber die entsprechenden Maßnahmen nicht umsetzen. In einigen Fällen besteht sogar ein Initiativrecht des Betriebsrats. Hier kann er eine Maßnahme u. U. gegen den Willen des Arbeitgebers durchsetzen.

Was geht vor: Arbeitsleistung oder Betriebsratsarbeit?

Die Betriebsratsarbeit geht der Arbeitsleistung vor. Hierfür werden Sie von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung Ihres regelmäßigen Entgelts freigestellt. Nehmen Sie erforderliche Betriebsratsarbeit wahr, hat Sie der Arbeitgeber nicht nur von den Arbeitsaufgaben zu befreien, sondern auch dafür zu sorgen, dass Sie von der liegen gebliebenen Arbeit entlastet werden.

Wie viel Zeit muss ich für das Betriebsratsamt einplanen?

Das hängt ganz vom jeweiligen Betriebsrat und den anstehenden Aufgaben ab. Sie nehmen als Betriebsratsmitglied regelmäßig an den Sitzungen des Betriebsrats teil. Diese finden meist wöchentlich oder alle zwei Wochen statt, manche nur dann, wenn es aktuelle Themen zu beraten gibt. Da Betriebsratsarbeit innerhalb der Arbeitszeit stattfinden soll, fallen gewöhnlich auch keine Überstunden durch die Betriebsratsarbeit an.

Was ist, wenn ich mich im Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht nicht auskenne?

Als Betriebsrat haben Sie einen gesetzlichen Schulungsanspruch für den Erwerb der erforderlichen Kenntnisse im Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht. Hinzukommen können Schulungen, die zur Wahrnehmung Ihrer konkreten Aufgaben im Betrieb erforderlich sind. Die Seminarkosten trägt der Arbeitgeber. Dies gilt auch für die anfallenden Reise-, Verpflegungs- und Übernachtungskosten sowie für den entstehenden Lohnausfall. POKO hilft Ihnen mit einem umfangreichen Seminarangebot, die Grundlagen des Arbeits- und Betriebsverfassungsrechts für Ihre Tätigkeit als Betriebsrat zu erlernen. Durch die Amtszeit begleiten wir Sie zudem mit zahlreichen weiterführenden und Spezialseminaren zu unterschiedlichsten Themen.

Was sind meine persönlichen Vorteile, wenn ich in den Betriebsrat gewählt werde?

Das Gesetz schließt Vorteile für die Ausübung des Betriebsratsamts ausdrücklich aus - allerdings auch etwaige Nachteile!

Um dies sicherzustellen genießen Betriebsräte besonderen Kündigungsschutz. Sie können für die Dauer der Amtszeit und ein Jahr danach nur außerordentlich gekündigt werden und dies auch nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Betriebsrats. Viele Betriebsräte berichten auch, dass sie neben der gewonnenen Erfahrung vom Amt etwas ganz besonderes haben: Freude!

Wie lange dauert das Betriebsratsamt?

Betriebsräte werden regulär für vier Jahre gewählt. Sie können jederzeit ohne Angabe von Gründen vom Betriebsratsamt zurücktreten. Endet das Betriebsratsamt, genießen Sie wiederum besonderen Kündigungsschutz. Für ein Jahr ab Beendigung des Betriebsratsamtes sind Sie nur außerordentlich kündbar. Die ordentliche, fristgemäße Kündigung ist ausgeschlossen.

Warum soll gerade ich Betriebsrat werden?

Das Betriebsratsamt ist eine der spannendsten Aufgaben im Unternehmen. Sie kommen mit zahlreichen wichtigen betrieblichen Prozessen und Entscheidungen in Berührung und haben mit dem Gremium Betriebsrat die Möglichkeit, im Rahmen der Beteiligungsrechte unmittelbar Einfluss auf diese zu nehmen. Sie beraten und schützen Kolleginnen und Kollegen und tragen maßgeblich zu einer konstruktiven und erfolgreichen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Belegschaft bei. Nutzen Sie die Gestaltungsspielräume, die es nur in Betrieben mit Betriebsrat gibt.

Kandidieren Sie für den Betriebsrat 2014!

Seminartipp:

**[Strategien für eine erfolgreiche Betriebsratswahl 2014](#)
[Kandidaten gewinnen, Wahlbeteiligung erhöhen, Mitbestimmung sichern](#)**

10.12. - 11.12.2013, Berlin
21.01. - 22.01.2013, Köln



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

Seminartipp:

Betriebsratswahl 2014 **Erfolgreich wählen - Fehler vermeiden**

19.11.2013 - 21.11.2013 Lübeck
26.11.2013 - 28.11.2013 Münster
27.11.2013 - 29.11.2013 Hannover
03.12.2013 - 05.12.2013 Bad Tölz
03.12.2013 - 05.12.2013 Köln
03.12.2013 - 05.12.2013 Rostock



[Zur Seminarübersicht der Rubrik Betriebsratswahl 2014!](#)

3. Aktuelle Entscheidungen

I. Abgrenzung von Arbeits- und Werkvertrag

Ob ein Werkvertrag oder ein Dienst- oder Arbeitsvertrag besteht, ist anhand einer Gesamtwürdigung aller maßgebenden Umstände des Einzelfalls zu ermitteln. Widersprechen sich Vereinbarung und tatsächliche Durchführung, ist letztere maßgebend. Ein Arbeitsvertrag setzt voraus, dass die vereinbarte Tätigkeit weisungsgebunden, also in persönlicher Abhängigkeit geleistet wird.

BAG, Urteil vom 25. September 2013 - 10 AZR 282/12

Der Fall:

Die Parteien streiten darüber, ob zwischen ihnen ein Arbeitsverhältnis oder ein Werkvertrag besteht. Der Kläger ist für den Beklagten mit Unterbrechungen seit 2005 auf der Grundlage von zehn als Werkvertrag bezeichneten Verträgen tätig geworden. Entsprechend des letzten Vertrages aus 2009 oblag es dem Kläger, im Rahmen des Nachqualifizierungs- und Revisionsprojekts des Bayerischen Landesamts für Denkmalpflege (BLfD) Bodendenkmäler in einem EDV-gestützten System zu erfassen und nachzuqualifizieren. Abhängig vom Standort der Ortsakten konnte die Tätigkeit nur in den Dienststellen des BLfD erbracht werden. Einen Schlüssel zu diesen Dienststellen besaß der Kläger nicht. Er hat regelmäßig von 07.30 Uhr bis 17.00 Uhr gearbeitet, über einen zur Verfügung gestellten PC-Arbeitsplatz mit persönlicher Benutzererkennung wurde ihm der Zugang zu den Eingabemaschinen ermöglicht. Der Termin zur Fertigstellung der vereinbarten Leistungen wurde anhand der Zahl der im Arbeitsgebiet bekannten archäologischen Fundstellen kalkuliert und auf den 30. November 2009 festgelegt. Dem Kläger war gestattet, die Vergütung in Höhe von 31.200 Euro inklusive Mehrwertsteuer nach Abschluss der Bearbeitung bestimmter Gebiete in Einzelbeträgen von 5.200 Euro abzurechnen.

Die Lösung:

Die Klage war in allen Instanzen erfolgreich. Zwischen den Parteien besteht ein Arbeitsverhältnis. Nach § 631 BGB wird der Unternehmer durch einen Werkvertrag zur Herstellung des versprochenen Werkes verpflichtet. Gegenstand des Werkvertrags ist somit die Herstellung oder Veränderung einer Sache oder ein anderer durch Arbeit oder Dienstleistung herbeizuführender Erfolg. Gegenstand eines Arbeits- oder Dienstvertrags nach § 611 Abs. 1 BGB ist dagegen die Tätigkeit als solche. Bei einem Arbeitsverhältnis wird die vereinbarte Tätigkeit weisungsgebunden, das heißt in persönlicher Abhängigkeit geleistet. Bereits die Gestaltung des "Werkvertrags" lässt erkennen, dass nicht die Herstellung einer Sache oder eines Erfolgs, sondern eine bestimmte Tätigkeit geschuldet wird. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die Kumulation und Verdichtung der Bindung des Klägers sei in einer Gesamtschau als Tätigkeit in persönlicher Abhängigkeit zu werten, ist nicht zu beanstanden.

Hinweis für die Praxis:

[Lesen dazu auch die Entscheidungen im Newsletter Oktober 2013 \(3. I. + V.\) ...](#)

Der Entscheidung ist vollinhaltlich zuzustimmen. Die Gesamtschau des Vertragsverhältnisses spricht für die Annahme, zwischen den Parteien bestehe ein Arbeitsverhältnis.

- Der Kläger war langjährig - wohl ausschließlich - für die Beklagte tätig im Rahmen einer Vielzahl von Vertragsverhältnissen.
- Ihm oblag es, zu bestimmten Zeiten in den Räumlichkeiten der Beklagten unter Nutzung fremder Hard- und Software eine bestimmte Tätigkeit zu erbringen,
- die er vereinbarungsgemäß in bestimmten Teilbeträgen abrechnen durfte.
- Anders als bei einem Werkvertrag kam es hier offensichtlich nicht auf einen bestimmten "Erfolg" an, sondern auf die Erbringung von Arbeitszeit.

Die Entscheidung zeigt, wie schwierig es häufig ist, Werk- und Arbeitsverträge voneinander abzugrenzen. Denn entscheidend ist nicht der Vertrag, sondern die "gelebte Praxis". Jedenfalls dürfte der Werkvertrag kein geeignetes und taugliches Mittel sein, Zeitarbeit zu ersetzen.

Seminartipp:

[Werkverträge statt Leiharbeit](#) [Umgang mit neuen Modellen des Fremdpersonaleinsatzes](#)

15.07.2014 - 17.07.2014, Berlin
30.09.2014 - 02.10.2014, Stuttgart
02.12.2014 - 04.12.2014, Hannover



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

II. Verpflichtung zur Nutzung einer elektronischen Signaturkarte

Ein Arbeitgeber kann von seinem Arbeitnehmer die Beantragung einer qualifizierten elektronischen Signatur und die Nutzung einer elektronischen Signaturkarte verlangen, wenn dies für die Erbringung der Arbeitsleistung erforderlich und dem Arbeitnehmer zumutbar ist.



BAG, Urteil vom 25. September 2013 - 10 AZR 270/12

Der Fall:

Die Klägerin ist als Verwaltungsangestellte im Wasser- und Schifffahrtsamt Cuxhaven beschäftigt. Zu ihren Aufgaben gehört die Veröffentlichung von Ausschreibungen bei Vergabeverfahren, die seit dem 1. Januar 2010 nur noch in elektronischer Form auf der Vergabepattform des Bundes erfolgten. Zur Nutzung wird eine qualifizierte elektronische Signatur benötigt, die nach den Bestimmungen des Signaturgesetzes (SigG) nur natürlichen Personen erteilt wird. Die Beklagte wies daraufhin die Klägerin an, eine solche qualifizierte Signatur bei der vorgesehenen Zertifizierungsstelle, einem Tochterunternehmen der Deutschen Telekom AG, zu beantragen. Dazu müssen die im Personalausweis enthaltenen Daten zur Identitätsfeststellung an die Zertifizierungsstelle übermittelt werden. Die Kosten für die Beantragung trägt die Arbeitgeberin. Die Klägerin meint, der Arbeitgeber könne sie nicht verpflichten, ihre persönlichen Daten an Dritte zu übermitteln; dies verstoße gegen ihr Recht auf informationelle Selbstbestimmung. Auch sei nicht sichergestellt, dass mit ihren Daten kein Missbrauch getrieben werde.

Die Lösung:

Die Klage war in allen Instanzen erfolglos. Die Beklagte war berechtigt, die Klägerin anzuweisen (§ 106 GewO), die elektronische Signaturkarte zu nutzen und sich die Berechtigung zu verschaffen. Der mit der Verpflichtung zur Nutzung einer elektronischen Signaturkarte verbundene Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung ist der Klägerin zumutbar. Die Übermittlung der Personalausweisdaten betrifft nur den äußeren Bereich der Privatsphäre; besonders sensible Daten sind nicht betroffen. Der Schutz dieser Daten wird durch die Vorschriften des SigG sichergestellt; sie werden nur durch die Zertifizierungsstelle genutzt. Auch durch den Einsatz der Signaturkarte entstehen für die Klägerin keine besonderen Risiken. So enthält die mit dem Personalrat abgeschlossene Dienstvereinbarung ausdrücklich eine Haftungsfreistellung; die gewonnenen Daten dürfen nicht zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle durch den Arbeitgeber verwendet werden.

Seminartipp:

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

12.11.2013 - 15.11.2013, Münster
28.01.2014 - 31.01.2014, Dresden



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

III. Kein Rechtsanspruch auf Abschluss eines (bestimmten) Tarifvertrags

Eine gerichtliche Verurteilung einer Tarifvertragspartei zum Abschluss eines bestimmten, vom klagenden Tarifpartner vorgelegten Entwurf eines Tarifvertrags kann nur erfolgen, wenn eine rechtlich verbindliche Verpflichtung hierzu besteht. Diese muss sich ebenso zweifelsfrei wie der Inhalt der eingeklagten Erklärung aus der Verpflichtungsgrundlage (bspw. einem Vorvertrag oder einer tariflichen Regelung) ergeben. Ansonsten besteht allenfalls ein Verhandlungsanspruch der Tarifparteien gegeneinander.

BAG, Urteil vom 25. September 2013 - 4 AZR 173/12

Der Fall:

Die klagende Gewerkschaft (Deutsche Orchestervereinigung) hatte mit dem beklagten Arbeitgeberverband (Deutscher Bühnenverein) seit Jahren Tarifverträge für die Arbeitsverhältnisse der Mitglieder von Kulturorchestern geschlossen. Für die Vergütung sehen die tariflichen Regelungen in § 19 Tarifvertrag für Kulturorchester (TVK) eine Anpassungsverpflichtung vor, nach der bei einer allgemeinen Veränderung im Bereich der Kommunen und der Länder die Gehälter der tarifunterworfenen Musiker "durch Tarifvertrag sinngemäß anzupassen" sind.

Hieraus hat die klagende Gewerkschaft einen Anspruch gegen den beklagten Verband abgeleitet, einem von ihr formulierten Tarifvertragsentwurf zuzustimmen. Nach ihrer Auffassung sind die letzten Entgelterhöhungen im TVöD/VKA bzw. TV-L "eins zu eins" umzusetzen. Der Deutsche Bühnenverein hat dagegen die Auffassung vertreten, die Anpassungsklausel im Manteltarifvertrag enthalte lediglich eine Verhandlungspflicht.

Die Lösung:

Die Klage war in allen Instanzen erfolglos. Die Gewerkschaft mag einen Anspruch auf das Führen von - auch qualifizierten - Tarifverhandlungen haben; sie hat jedoch keinen Anspruch auf Abschluss eines bestimmten von ihr vorformulierten Tarifvertrages. Denn ein solcher Anspruch kommt nur ausnahmsweise in Betracht, wenn die Tarifvertragsparteien einen verbindlichen Vorvertrag geschlossen hätten und nur eine einzige Tarifregelung im Ergebnis in Betracht kommt. Dies ist hier nicht der Fall.

Hinweis für die Praxis:

Das BAG hat bereits mit Urteil vom 5.7.2006 - 4 AZR 381/05 Folgendes erkannt:

- Ob bei einer Einigung von Tarifvertragsparteien ein verbindlicher Vorvertrag, der zum Abschluss eines Tarifvertrages verpflichtet, oder nur eine unverbindliche Absprache vorliegt, ist nach allgemeinen Auslegungskriterien zu ermitteln.
- Der Inhalt des abzuschließenden Tarifvertrages muss sich aus dem Vorvertrag eindeutig ergeben. Eine wörtliche Formulierung des abzuschließenden Tarifvertrages ist dabei nicht zwingende Voraussetzung.
- Der Anspruch auf Abgabe einer Willenserklärung in Form der Zustimmung zu einem ausformulierten Vertragswerk ist nur dann begründet, wenn ein Anspruch auf die Zustimmung zu jedem einzelnen Bestandteil dieses Vertragswerks besteht.

Diese Voraussetzungen lagen hier nicht vor.

Seminartipp:

Aktuelle Rechtsprechung am Bundesarbeitsgericht

02.12.2013 - 06.12.2013, Erfurt
20.01.2014 - 24.01.2014, Erfurt
17.03.2014 - 21.03.2014, Erfurt



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

IV. Übergang eines Arbeitsverhältnisses auf eine sogenannte Optionskommune - § 6 c Abs. 1 Satz 1 SGB II

Das BAG hält § 6c Abs. 1 Satz 1 SGB II wegen eines unzulässigen Eingriffs in die garantierte Berufsfreiheit des Arbeitnehmers für verfassungswidrig. Nach dieser Vorschrift geht das Arbeitsverhältnis eines bei der Agentur für Arbeit beschäftigten Arbeitnehmers, der seit mindestens zwei Jahren Tätigkeiten nach dem SGB II ("Hartz IV") wahrgenommen hat, auf einen kommunalen Träger über, wenn diese Aufgaben auf Antrag des kommunalen Trägers durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales auf diesen übertragen werden.



BAG, Beschluss vom 26. September 2013 - 8 AZR 775/12

Der Fall:

Die Klägerin war seit 2008 als Teamleiterin im Bereich SGB II in der Agentur für Arbeit in S. tätig. Ihr oblag die Leitung des sogenannten gemeinsamen Arbeitgeberserviceteams, welches bei der Agentur für Arbeit gemeldete Arbeitslose sowohl aus dem Bereich SGB II (Hartz IV) als auch aus dem Bereich SGB III (Bezieher von Arbeitslosengeld) an interessierte Arbeitgeber vermittelte. Nachdem der Landkreis S. ab 1. Januar 2011 als weiterer kommunaler Träger nach dem SGB II durch Rechtsverordnung zugelassen worden war, wurde der Klägerin sowohl durch die Agentur für Arbeit als auch durch den Landkreis S. mitgeteilt, dass ihr Arbeitsverhältnis nach § 6c Abs. 1 Satz 1 SGB II ab diesem Zeitpunkt auf den Landkreis übergehen werde. Diesen Übergang hält die Klägerin für unwirksam. Sie macht geltend, ihr Arbeitsverhältnis bestehe mit der Agentur für Arbeit fort.

Die Lösung:

Arbeitsgericht und LAG haben der Klage stattgegeben. Das BAG hält die gesetzliche Regelung wegen Verstoßes

gegen Art. 12 Abs. 1 GG für unwirksam, hat den Rechtsstreit ausgesetzt und diese Rechtsfrage dem BVerfG zur Entscheidung vorgelegt. Das BAG meint, da dem Arbeitnehmer insbesondere kein Recht zum Widerspruch gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses eingeräumt worden sei, sei § 6c Abs. 1 Satz 1 SGB II wegen Verstoßes gegen Art. 12 Abs. 1 GG verfassungswidrig.

Hinweis für die Praxis:

§ 6c Absatz 1 Satz 1 SGB II lautet: "Die Beamtinnen und Beamten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur, die am Tag vor der Zulassung eines weiteren kommunalen Trägers nach § 6a Absatz 2 und mindestens seit 24 Monaten Aufgaben der Bundesagentur als Träger nach § 6 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 in dem Gebiet des kommunalen Trägers wahrgenommen haben, treten zum Zeitpunkt der Neuzulassung kraft Gesetzes in den Dienst des kommunalen Trägers über."

Im Ergebnis bedeutet die gesetzliche Vorschrift, dass Arbeitnehmer auch gegen ihren Willen einen Arbeitgeberwechsel zu dulden und zu akzeptieren haben, ohne die Möglichkeit zu haben, dem Wechsel zu widersprechen. Damit wird der Arbeitnehmer zum Objekt wirtschaftlichen Handelns des Arbeitgebers, ohne selbst mitgestalten zu können, wer sein Arbeitgeber ist bzw. bleibt. Ob dies verfassungsrechtlich zulässig ist, mag das BVerfG entscheiden.

Ähnliche Konstellationen sind auch in der "freien Wirtschaft" denkbar, allerdings mit anderen gesetzlichen Grundlagen:

- Nach § 613a Absatz 1 Satz 1 BGB geht das Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes und automatisch im Falle des Betriebs- oder Betriebsteilübergangs auf den neuen Arbeitgeber (Erwerber) über. **Allerdings** ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet, diesen Wechsel seines "Schuldners" einfach hinzunehmen; vielmehr ergibt sich aus § 613a Absatz 6 BGB, dass der Arbeitnehmer dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den Erwerber widersprechen kann. Folge ist, dass er bei seinem bisherigen Arbeitgeber verbleibt.
- Eine ähnliche Problematik stellt sich bei sogenannten "**Unternehmenswechselklauseln innerhalb des Konzerns**". Häufig ist in Arbeitsverträgen geregelt, dass der Arbeitnehmer bei einem Unternehmen des Konzerns beschäftigt ist, das Unternehmen jedoch befugt sein soll, den Arbeitnehmer – verbunden mit einem Arbeitgeberwechsel – einem anderen Konzernunternehmen dauerhaft zuzuweisen. Auch dies bedeutet im Ergebnis einen Arbeitgeberwechsel durch Vereinbarung zwischen zwei Unternehmen des Konzerns, den der Arbeitnehmer kaum verhindern kann. Besonders brisant sind die Fälle, wo der Arbeitnehmer einem anderen Unternehmen zugewiesen wird, zu diesem allein nun ein Arbeitsverhältnis besteht und das Unternehmen nach kurzer Zeit in Insolvenz gerät. **Ob und wenn ja unter welchen Voraussetzungen solche Wechselklauseln zulässig vereinbart werden können, ist höchstrichterlich noch nicht entschieden.**

V. Unsichere Prognose rechtfertigt keine Befristung des Arbeitsverhältnisses wegen vorübergehenden Bedarfs

Eine Sachgrundbefristung gem. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG setzt voraus, dass nur vorübergehend ein betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung besteht. Hierfür reicht es nicht aus, dass dem Arbeitgeber – wie im Fall der sog. Optionskommunen – dauerhaft anfallende sozialstaatliche Aufgaben vorerst nur zeitweise übertragen sind. Für einen vorübergehenden Beschäftigungsbedarf genügt es nicht, dass eine Aufgabe beim Arbeitgeber möglicherweise später wieder entfällt.

BAG, Urteil vom 11. September 2013 - 7 AZR 107/12

Der Fall:

Die Klägerin war bei dem beklagten Landkreis (hierbei handelt es sich um eine solche Optionskommune) seit Oktober 2005 aufgrund mehrerer befristeter Arbeitsverhältnisse als Sachbearbeiterin in der Arbeitsvermittlung beschäftigt. Der Landkreis berief sich gegenüber der Klägerin zur Begründung der Befristung – anders als bei

vielen anderen Arbeitnehmern, die er in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernahm - darauf, dass das Optionsmodell zur Zeit des Vertragsschlusses befristet gewesen sei. Die Klägerin erhob eine Befristungskontrollklage.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht gab der Klage statt, das LAG wies sie ab; auf die Revision der Klägerin stellte das BAG die erstinstanzliche Entscheidung wieder her.

Zwischen den Parteien besteht mangels wirksamer Befristung ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Nach dem TzBfG bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrags zu ihrer Wirksamkeit eines sachlichen Grundes. Ein solcher ist zwar nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG gegeben, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht. Die Voraussetzungen dieser Vorschrift sind aber nicht erfüllt. Denn für eine Befristung gem. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG muss im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten sein, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende für die Beschäftigung des Arbeitnehmers kein dauerhafter betrieblicher Bedarf mehr besteht. Hierüber hat der Arbeitgeber bei Abschluss des Arbeitsvertrags eine entsprechende Prognose zu erstellen. Diese ist nicht bereits dann begründet, wenn dem Arbeitgeber dauerhaft anfallende sozialstaatliche Aufgaben nur zeitweise übertragen sind. Es reicht nicht aus, dass eine Aufgabe beim Arbeitgeber möglicherweise entfällt. Die zunächst bestehende Ungewissheit über die Fortführung des Optionsmodells rechtfertigt daher keine Befristung des Arbeitsvertrags.

Hinweis für die Praxis:

Ein sachlicher Grund liegt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht. Der vorübergehende betriebliche Bedarf kann in Form eines **vorübergehend erhöhten Arbeitskräftebedarfs oder eines künftig wegfallenden Arbeitskräftebedarfs auftreten**. Die Anerkennung eines vorübergehenden Arbeitskräftebedarfs als Befristungsgrund setzt voraus, dass der Arbeitgeber im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses aufgrund greifbarer Tatsachen mit hinreichender Sicherheit annehmen kann, **dass der Arbeitskräftebedarf in Zukunft wegfallen wird. Unzulässig ist eine Befristung, die das unternehmerische Risiko auf den Arbeitnehmer verlagert, z. B. bei Unsicherheit über die künftige geschäftliche Entwicklung und der dadurch hervorgerufene wechselnde Bedarf an Arbeitskräften** (vgl. BAG, Urteile vom 17.3.2010 - 7 AZR 640/08 und 20.2.2008 - 7 AZR 950/06).

Typische Fallgruppen des § 14 Absatz 1 Nr. 1 TzBfG sind:

- **Projektbezogene Befristung** (BAG, Urteile vom 7.11.2007 - 7 AZR 484/06, 16.11.2005 - 7 AZR 81/05, 25.8.2004 - 7 AZR 7/04, 7.4.2004 - 7 AZR 441/03).
- **Befristung** aufgrund absehbar auslaufenden Personalbedarfs. Der Arbeitgeber kann Arbeitsverträge befristen, wenn infolge einer sich über einen längeren Zeitraum hinziehenden Rationalisierungsmaßnahme Personal nicht mehr benötigt wird. Es muss jedoch aufgrund greifbarer Tatsachen zu erwarten sein, dass der Personalbedarf in absehbarer Zeit nicht mehr besteht. Die Prognose des Arbeitgebers muss durch Tatsachen belegt werden, und der prognostizierte Minderbedarf muss nachprüfbar sein. Ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsvertrags liegt vor, wenn sich der Arbeitgeber bei Vertragsabschluss zur Schließung des Betriebs oder der Dienststelle entschlossen hat und wenn er die Prognose stellen kann, dass auch eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in einem anderen Betrieb bzw. in einer anderen Dienststelle nicht möglich sein wird (BAG 03.12.1997 - 7 AZR 651/96).
- Der Sachgrund des vorübergehenden Mehrbedarfs an Arbeitskräften ist auch dann gegeben, wenn einem **Maßnahmeträger** die Erledigung staatlicher Daueraufgaben vertraglich übertragen wird und feststeht, dass Anschlussmaßnahmen erst nach einer mehrwöchigen Unterbrechung in Betracht kommen. (BAG, Urteil vom 11.2.2004 - 7 AZR 362/03)
- **Befristung aufgrund Saison** (BAG, Urteil vom 29.1.1987 - 2 AZR109/86 - AP Nr. 1 zu § 620 BGB Saisonarbeit). Beispiele: Speiseeis im Sommer, Bewirtungs- und Hotelgewerbe in Urlaubsgebieten, Ernte.
- **Befristung wegen geplanter Übernahme eines Auszubildenden** (BAG vom 13.10.2004 - 7 AZR 218/04): Die vorübergehende Beschäftigung eines Arbeitnehmers auf einem Arbeitsplatz, der zu einem späteren Zeitpunkt dauerhaft mit einem anderen Arbeitnehmer besetzt werden soll, kann die Befristung des Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 1 TzBfG sachlich rechtfertigen, wenn im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit dem befristet eingestellten Arbeitnehmer zwischen dem Arbeitgeber und dem anderen Arbeitnehmer bereits eine vertragliche Bindung besteht.

Einführung in das Arbeitsrecht I Ihr erfolgreicher Einstieg in das Arbeitsrecht

26.11.2013 - 29.11.2013, Köln
03.12.2013 - 06.12.2013, Nürnberg
21.01.2014 - 24.01.2014, Rantum/Sylt

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

4. Wissenswertes: Jetzt auch im Arbeitsschutzgesetz: Schutz vor psychischen Belastungen - Die Kür wird zur Pflicht!

von **Kerstin Heinz**, Ass. jur.

Der Strukturwandel in der Arbeitswelt hat dazu geführt, dass heute in vielen Unternehmen psychische Anforderungen wie Arbeitsverdichtung, Zeitdruck, Leistungsbewertung und -druck, Informationsflut, hohe Verantwortung und zwischenmenschliche Probleme wesentliche Belastungsschwerpunkte darstellen. Diese Belastungsschwerpunkte gehen oft einher mit der Nichteinhaltung der gesundheitsschutzrechtlichen Regelungen des Arbeitszeitgesetzes. Insbesondere bei Vertrauensarbeitszeit wird häufig der gesetzlichen Pflicht nicht nachgekommen, die Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Grenzen zu überprüfen und damit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz Rechnung zu tragen.

Die Zunahme arbeitsbedingter psychischer und psychosomatischer Befindlichkeitsstörungen und Erkrankungen sind oft die Folge. Psychische Erkrankungen und Störungen sind mit einem Anteil von bis zu 14,5 % der AU-Tage (AU = arbeitsunfähig) derzeit die zweithäufigste Ursache für Krankschreibungen - hinter Muskel-Skelett Erkrankungen. Dies ist das Ergebnis verschiedener statistischer Auswertungen, die auch eine deutliche Zunahme der AU-Tage wegen psychischer Probleme aufzeigen.

Der **Fehlzeiten-Report**, der vom Wissenschaftlichen Institut der AOK (WIdO), der Universität Bielefeld und der Beuth Hochschule für Technik Berlin herausgegeben wird, ist eine der Fundstellen für entsprechende Auswertungen und informiert jährlich umfassend über die Krankenstandsentwicklung in der deutschen Wirtschaft.

Im betrieblichen Alltag werden psychische Erkrankungen häufig nicht wahrgenommen oder erst dann behandelt, wenn körperliche Symptome auftreten. Der Gesetzgeber hat inzwischen reagiert und im Arbeitsschutzgesetz die §§ 4 und 5 um den Aspekt der psychischen Belastung ergänzt. Außerdem ist die Kleinbetriebsklausel aus § 6 Abs. 1 Seite 3 und 4 gestrichen - die Regelungen zur Dokumentation der vorgeschriebenen Maßnahmen im Arbeitsschutz gelten in Folge also auch für Arbeitgeber mit zehn und weniger Beschäftigten.

Insgesamt heißt das, dass in allen Betrieben psychische Belastungen Gegenstand der Analyse der Gefährdungsfaktoren bei der Arbeit sein müssen!

Zum Ermitteln der Gefährdungen gibt es unterschiedliche Methoden, die in unserem neuen Seminar **Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen** umfassend und durch praktische Übungen vermittelt werden.

Werden die erweiterte gesetzliche Pflicht zur Gefährdungsanalyse ernst genommen und die aus ihr folgenden Maßnahmen regelmäßig überprüft und angepasst, muss sicherlich seltener zum Instrument der Überlastungsanzeige "gegriffen" werden. Auch wenn eine gesetzliche Regelung noch fehlt, ist sie bei akuter Belastung der richtige Weg schnelle Abhilfe zu schaffen und den Arbeitnehmer vor der Haftung überlastungsbedingter Fehler zu schützen.

Seminartipp:

Die Überlastungsanzeige des Arbeitnehmers

Misstände anzeigen - Gefahren signalisieren - Haftung vermeiden

01.07.2014 - 03.07.2014, Nürnberg



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

Seminartipp:

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

03.12.2013 - 06.12.2013, Lübeck
21.01.2014 - 24.01.2014, Köln



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

Seminartipp:

Psychisch kranke Menschen im Betrieb I

26.11. - 29.11.2013, Hamburg
28.01. - 31.01.2014, Münster



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

5. Betriebsratswahl-Lexikon: Die Gründung des Wahlvorstandes ↑

Der Wahlvorstand ist dasjenige Gremium, welches die Wahlen zum Betriebsrat durchführt. Er besteht aus einer **ungeraden** Zahl von wahlberechtigten Arbeitnehmern, mindestens drei. Sie genießen gemäß § 15 Abs. 3 KSchG **Kündigungsschutz**.

Der Wahlvorstand kann auf zwei Weisen gegründet werden:

1. Der alte Betriebsrat bestellt den Wahlvorstand ...

... sowie dessen Vorsitzenden spätestens 10 Wochen (bzw. 4 Wochen im vereinfachten Verfahren) vor Ablauf seiner Amtszeit durch Mehrheitsbeschluss (§§ 16 Abs. 1, 17 a BetrVG). Ist er dieser Pflicht 8 Wochen (bzw. 3 Wochen) vor Ablauf seiner Amtszeit noch immer nicht nachgekommen oder besteht noch gar kein Betriebsrat, können entweder

- der Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat oder
- das Arbeitsgericht

den Wahlvorstand bestellen („Notfallkompetenz“). Das Arbeitsgericht entscheidet kostenfrei und nur auf Antrag von mind. drei Arbeitnehmern oder einer Gewerkschaft, die im Betrieb mindestens ein Mitglied hat.

2. Und wenn es noch gar keinen Betriebsrat gibt?

Besteht weder ein Betriebsrat noch ein Gesamt- oder Konzernbetriebsrat, so muss der **Wahlvorstand im Rahmen einer Betriebsversammlung gewählt werden** (§ 17 Abs. 2 bzw. § 17 a Nr. 3 BetrVG). Hierzu müssen sich zunächst mindestens **drei Arbeitnehmer** zusammenfinden („einladende Stelle“), die zu der Betriebsversammlung durch Aushang und/oder E-Mail, jedenfalls aber so einladen, dass alle anderen Arbeitnehmer (inkl. Erkrankter, Elternzeitler, Azubis etc.) des Betriebes davon rechtzeitig Kenntnis nehmen können (§ 28 Abs. 1 WO). Die Einladung muss ein bis drei Wochen im Voraus erfolgen und den Zeitpunkt, den Ort und das Thema sowie die Namen der Einladenden angeben. Im vereinfachten Verfahren muss sie zudem die

in § 28 Abs. 1 Satz 5 WO aufgezählten Hinweise enthalten. An der Betriebsversammlung können alle Arbeitnehmer teilnehmen, auch solche, die nicht zum Betriebsrat wählen dürfen, nicht allerdings leitende Angestellte und die in § 5 Abs. 2 BetrVG Genannten. Die Betriebsversammlung ist bereits ab drei Anwesenden beschlussfähig. Sie bestimmen unter der Leitung der Einladenden zunächst einen Versammlungsleiter und schlagen sodann sich oder andere als Kandidaten für den Wahlvorstand vor. Auch die Einladenden sowie spätere Bewerber für den Betriebsrat können kandidieren.

Für jeden Posten des Wahlvorstandes sollte jeweils ein gesonderter Wahldurchgang durchgeführt und zusätzlich jeweils ein **Ersatzmitglied gewählt werden**. Zum Mitglied des Wahlvorstands ist gewählt, für wen die Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer stimmt (Stellvertretung ist nicht möglich). Aus den Gewählten bestimmen die Anwesenden schließlich noch den Vorsitzenden des Wahlvorstandes.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Wahlen zu unterstützen und hat die einladenden Arbeitnehmer für die Vorbereitung sowie alle Arbeitnehmer während der Betriebsversammlung von der Arbeitspflicht freizustellen. Die ersten drei einladenden Arbeitnehmer genießen gemäß § 15 Abs. 3 a KSchG Kündigungsschutz.

Gelingt, aus welchem Grunde auch immer, die Wahl eines Wahlvorstandes trotz ordnungsgemäßer Einladung nicht, so kann das Arbeitsgericht auf Antrag von mindestens drei Arbeitnehmern oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft einen Wahlvorstand bestellen (§ 17 Abs. 4 BetrVG).

Sollten Sie sich unsicher sein, ob der Wahlvorstand korrekt gegründet wird, empfehlen wir Ihnen, schnellstmöglich den Rat einer Gewerkschaft oder eines Rechtsanwaltes einzuholen. Andernfalls laufen Sie Gefahr, dass die Wahl angefochten wird und der gesamte Vorgang wiederholt werden muss. Die Kosten des Rechtsrates hat der Arbeitgeber zu tragen.

Wichtig: Wird im vereinfachten Verfahren der Wahlvorstand gewählt, so werden noch während der Betriebsversammlung das Wahlausschreiben und die Wählerliste bekanntgegeben und die Wahlvorschläge für die Betriebsratswahl eingereicht! (Vgl. §§ 14 a Abs. 2 BetrVG). Darauf muss, wie oben angemerkt, bereits in der Einladung deutlich hingewiesen werden.

Zum nächsten Schritt: **Die Tätigkeit des Wahlvorstandes**

6. Praxistipp: Männer vereinbaren Beruf und Familie

So lautet der Titel einer Broschüre der [berufundfamilie gGmbH](#). Die **Broschüre** ist die 4. Veröffentlichung in der Reihe "für die praxis" und enthält zahlreiche Informationen und Beispiele. In übersichtlicher Struktur werden verschiedene Ansatzpunkte zum Thema gewählt und in einer Untergliederung die jeweilige Situation, passende Maßnahmen und Praxisbeispiele aufgeführt. Sie finden Anregungen und Ideen unter anderem zu den Themen Väter-Netzwerke, Partnermonate, Vater-Kind-Programme, Work-Life-Balance von Männern und Diversity-Kompetenz bei der Führungskräfte-Entwicklung.

Seminartipp:

Erfolgsfaktor Familie: Der familienfreundliche Betrieb - Arbeitsmodelle zwischen Wunsch und Wirklichkeit

07.10.2014 - 09.10.2014 Boltenhagen/Ostsee
18.11.2014 - 20.11.2014, Kaiserslautern



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

7. Inhouse-Service: Gesunder Umgang mit Alkohol

von **Bernhard Samberger**

Dipl.-Sozialpädagoge, Systemischer Berater und Therapeut



Das Oktoberfest ist wieder einmal um, und rund 7 Millionen Menschen haben etwa ebenso viele Maß Bier getrunken - manche weniger, aber manche sicher auch wesentlich mehr. Im Internet und in den Online-Ausgaben der Münchner Zeitungen gab es täglich neue Bilder von Betrunkenen, die in irgendeinem Vorgarten in Wies'n-Nähe sich eine ernüchternde Liegepause gönnten.

Annähernd zeitgleich wurde der "[Fehlzeitenreport 2013](#)" der AOK veröffentlicht, der sich auch mit einem großen Kapitel der Abhängigkeit von Alkohol und anderen Drogen widmet (ja, ich rechne den Alkohol zu den Drogen). Und wie in den Jahren zuvor scheinen die öffentlichen Medien wieder einmal geschockt, wenn die Zahlen um den Alkohol und was er alles anrichtet, gnadenlos veröffentlicht werden. Als wenn wir das nicht schon alles gewusst hätten.

Aber da sind wir genau beim Thema:

Sicher wissen wir Einiges zum Thema Alkohol oder Suchtmittelmissbrauch im Betrieb. Und in den Suchtseminaren stellt sich im Gespräch immer wieder heraus, dass nahezu jeder im näheren persönlichen Umfeld einen alkoholkranken Menschen und einen Großteil seiner Leidensgeschichte kennt. Da zeigt sich, dass die veröffentlichten Zahlen nicht aus der Luft gegriffen sein können, dass 10 % der arbeitenden Bevölkerung in Deutschland alkoholauffällig bzw. alkoholkrank sind.

Nur: Wie soll ich mit einem alkoholkranken Menschen im Betrieb umgehen? Soll ich "das Problem" überhaupt ansprechen, wenn ich bemerke, dass mein Kollege eine Fahne hat? Oder ihm besser ein Pfefferminzbonbon anbieten, damit sein Vorgesetzter nichts mitbekommt?

Ich erlebe immer wieder, dass große Teile der Belegschaft immer noch völlig unsicher sind, wie sie in akuten Situationen, in denen sofortiger Handlungsbedarf besteht – z. B. wenn ein Kollege sichtlich betrunken zur Nachtschicht antritt – reagieren sollen. Und es gibt viele Unternehmen, in denen der Umgang mit diesem Thema immer noch nicht klar geregelt ist.

Klare Regelungen

Klar formuliert werden müssen Antworten auf folgende Fragen:

- Wer ist mein Ansprechpartner, wenn ich vermute, dass ein Kollege von mir suchtgefährdet ist? Wem soll ich von meiner Vermutung erzählen?
- Zu wem kann ich gehen, wenn ich mein eigenes Suchtproblem ansprechen will?
- Wie ist generell die Vorgehensweise bei einem Verdacht auf Suchtmittelmissbrauch geregelt (dieses Vorgehen wird auch als Interventionskette bezeichnet)?
- Welche Rolle spielt dabei der Betriebsrat?
- Und vor allem: Welche Aufgaben und Pflichten hat eine Führungskraft?
Was z. B. viele nicht wissen: Ignoriert eine Führungskraft Anzeichen von Alkohol- oder anderem Drogenkonsum und kommt es deshalb zu einem Unfall, kann das für sie strafrechtliche Folgen haben: So kann sie z. B. der fahrlässigen Körperverletzung oder fahrlässigen Tötung angeklagt werden und muss ggf. die Schadenersatzansprüche des Verletzten oder der Hinterbliebenen befriedigen.

Das kann z. B. in einer Betriebsvereinbarung geregelt sein und ist somit auch arbeitsrechtlich bindend. Oder auch in Selbstverpflichtungen oder sonstigen Absprachen, dann allerdings nicht mit arbeitsrechtlich einforderbaren Konsequenzen.

Man muss zwar betonen, dass die alleinige Existenz einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung noch keinen Suchtkranken zu einer Therapie bewegen wird, aber in den USA wurde bereits vor 40 Jahren eine Untersuchung durchgeführt, dass alleine durch diesen Umstand die Arbeitsunfälle um 82% zurück gingen (General Motors 1973).

Ebenso wird ein striktes Alkoholverbot im Unternehmen zwar keinen Alkoholiker "trockenlegen", aber der Umgang mit dem Thema wird wesentlich erleichtert: Null Promille sind null Promille. Für Gesunde und Kranke.

Wichtig ist umfassende Information!

Bitte beachten Sie unser firmeninternes Seminarangebot:

Eine maßgeschneiderte Gestaltung der Betrieblichen Suchtprävention erreicht man in einem Inhouse-Seminar. Das hat auch den Vorteil, dass durch die gezielte Auswahl der Teilnehmer auch gleich die Schnittstellen zu anderen Bereichen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements hergestellt werden können. Das Poko-Institut bietet Ihnen professionelle Unterstützung für Inhouse-Veranstaltungen. Genaue Ziele und Inhalte der Veranstaltung werden in enger Abstimmung mit Ihnen entwickelt.

Darüber hinaus ist es auch wichtig, im Betrieb Suchtansprechpartner zu schulen, die das Bindeglied zwischen den Betroffenen und den Führungskräften darstellen. Diese stellen nicht nur das Erstgespräch her, sondern begleiten im Idealfall die Betroffenen während der Therapie und bei der Wiedereingliederung. Auch dazu gibt es [hier eine firmeninterne Ausbildung](#).

Geschulte Betriebsräte sind oft die entscheidenden Motoren, die Führungskräfte auf ihre Fürsorgepflicht hinweisen und diese auch einfordern. Deshalb brauchen sie zu diesem Thema kompakte Informationen: Eine ideale Form ist das neu entwickelte E-Learning-Konzept für Führungskräfte: In 18 Lektionen kann man sich alle relevanten Informationen ansehen und -hören. So oft man will. Ein ganzes Jahr lang. Mehr dazu inklusive Probelektion gibt es unter www.elearning-sucht.de.

Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!

Ihre Ansprechpartnerinnen:



Gerlinde Rau, Dipl.-Päd.
Heike Holtmann, Ass. Jur.
Telefon 0251 1350-6666
Telefax 0251 1350-6999
inhouse@personal.poko.de

Das sagen unsere Inhouse-Seminarteilnehmer:

Alkohol- und Co-Abhängigkeit im Betrieb, März 2013 in Bremen:

"Viele Fallbeispiele aus der Praxis wurden zum besseren Verständnis vorgetragen."

"Gute offene Kommunikation."

"Praxisnahe Darstellung/Diskussion/Eingehen auf Fragen."

Seminartipp:

[Suchtkrankheiten im Betrieb I - Alkohol, Drogen, Medikamente](#) [Der richtige Umgang mit Sucht am Arbeitsplatz](#)

23.09.2014 - 26.09.2014, Lübeck

21.10.2014 - 24.10.2014, Weimar

09.12.2014 - 12.12.2014, Freiburg




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

Seminartipp:

[Suchtkrankheiten im Betrieb II](#)

Betriebliche Suchtberatung erfolgreich umsetzen

18.02.2014 - 21.02.2014, Köln

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

8. Aktuelle Seminare

Seminare in Kürze:

Arbeits- u. sozialrechtliche Probleme älterer Arbeitnehmer I

18.11.2013 - 22.11.2013, Köln
30.06.2014 - 04.07.2014, Lindau/Bodensee
01.09.2014 - 05.09.2014, Warnemünde/Ostsee
13.10.2014 - 17.10.2014, Dresden
24.11.2014 - 28.11.2014, Garmisch-Partenkirchen

Arbeitsrecht - Kompakt I


19.11.2013 - 21.11.2013, Frankfurt/Main
10.12.2013 - 12.12.2013, Hamburg
24.06.2014 - 26.06.2014, Dortmund
15.07.2014 - 17.07.2014, Stuttgart
12.08.2014 - 14.08.2014, Berlin

Mediation I: Verständigen statt Streiten

19.11.2013 - 22.11.2013, Münster
15.07.2014 - 18.07.2014, Augsburg
14.10.2014 - 17.10.2014, Münster
02.12.2014 - 05.12.2014, Berlin

Beratungskompetenz für Arbeitnehmervertreter

12.11.2013 - 15.11.2013, Freiburg
16.09.2014 - 19.09.2014, Boltenhagen/Ostsee
11.11.2014 - 14.11.2014, Dresden

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

Seminartipps für besondere Zielgruppen:

Die Schwerbehindertenvertretung II

18.11.2013 - 22.11.2013, Augsburg
10.02.2014 - 14.02.2014, Dresden
24.03.2014 - 28.03.2014, Hamburg
12.05.2014 - 16.05.2014, Augsburg
14.07.2014 - 18.07.2014, Düsseldorf

Symposium: Behinderung und Beruf

26.11.2013 - 27.11.2013, Bremen
08.04.2014 - 09.04.2014, Berlin

Arbeit im Wirtschaftsausschuss I

19.11.2013 - 22.11.2013, Rantum/Sylt
03.12.2013 - 06.12.2013, Wiesbaden
04.02.2014 - 07.02.2014, Hamburg
20.05.2014 - 23.05.2014, Heidelberg/Leimen
03.06.2014 - 06.06.2014, Timmendorfer Strand

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

Der besondere Seminartipp

Einführung in das Arbeitsrecht II **Arbeitsrecht in der betrieblichen Praxis**

19.11.2013 - 22.11.2013, Potsdam
26.11.2013 - 29.11.2013, Köln
03.12.2013 - 06.12.2013, Hamburg
10.12.2013 - 13.12.2013, Stuttgart
28.01.2014 - 31.01.2014, Düsseldorf

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

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

9. Zu guter Letzt: Beantwortung der Frage des Monats

Frage: Darf der Betriebsrat beim Weihnachtsgeld und Sonderzahlungen mitbestimmen?

Antwort: Die Antwort hängt davon ab, welchen Aspekt einer Sonderzahlung man betrachtet. Dem Arbeitgeber ist zunächst freigestellt, ob er überhaupt Sonderzahlungen oder Weihnachtsgeld zahlt. Der Betriebsrat kann sich selbstverständlich dafür einsetzen, dass der Arbeitgeber diese Zahlungen gewährt, aber die grundlegende Entscheidung ist mitbestimmungsfrei.



Entscheidet sich der Arbeitgeber zu einer Sonderzahlung, hat der Betriebsrat eine Mitbestimmungspflicht, die sich aus § 87 Absatz 1 Nr. 10 BetrVG ergibt. Hier wird festgelegt, dass der Betriebsrat im Rahmen der betrieblichen Lohngestaltung mitbestimmen darf. Bei Abschluss entsprechender Vereinbarungen müssen Betriebsrat und Arbeitgeber insbesondere den Gleichbehandlungsgrundsatz und das Diskriminierungsverbot beachten.

Unterschiede in der Höhe der Sonderzahlung innerhalb vergleichbarer Mitarbeitergruppen darf der Arbeitgeber nur aus sachlichen Gründen vornehmen und diese Gründe muss er auch darlegen. Im Normalfall darf auf Grund des Gleichbehandlungsgrundsatzes nicht willkürlich ein Teil der Beschäftigten benachteiligt werden. Im Falle von Mitarbeitern, die befristet angestellt sind, gilt ebenfalls der Gleichbehandlungsgrundsatz. Sie erhalten demnach ebenfalls Weihnachtsgeld wie unbefristet Beschäftigte.

Häufig kommt es vor, dass der Arbeitgeber jahrelang Sonderzahlungen gewährt hat und plötzlich nicht mehr zahlen möchte. Für die Arbeitnehmer kommt es dann darauf an, ob diese Zahlungen mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt gezahlt wurden. Fehlt dieser Vorbehalt, entsteht ab dem dritten Jahr einer freiwilligen Zahlung in gleicher Höhe eine betriebliche Übung. Das bedeutet, der Arbeitgeber ist verpflichtet die Zahlung weiterhin zu leisten. In diesem Fall kann er die Zahlung nur mit einer Änderungsvereinbarung bzw. einer Änderungskündigung einstellen.

Haben Sie noch Fragen?

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

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

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

[Hier anmelden für diesen Newsletter](#)

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

[» Abmelden](#)

Impressum

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

Redaktionsteam Poko Newsletter für
Betriebsräte
redaktion@poko.de

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