



Liebe Leserin, lieber Leser,



der Arbeits- und Gesundheitsschutz nimmt heutzutage einen immer größeren Stellenwert in der betrieblichen Praxis ein. So schätzen rund 40 % aller Berufstätigen ihren Job als gesundheitsgefährdend ein. Lesen Sie

unter Punkt 4. mehr zu der zu diesem Thema durchgeführten Umfrage. Unser Referent Dr. Wolfgang Hilla berichtet unter Punkt 5. über seine Erfahrungen mit der Arbeitsschutzausstellung in Dortmund (DASA).

In unseren Beiträgen zur aktuellen Rechtsprechung widmen wir uns dieses Mal sehr ausführlich und insbesondere dem Thema, welche Folgen ein fehlerhafter Betriebsratsbeschluss haben kann und wann ein solcher vorliegt.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß bei der Lektüre.

Nicole Schmitz
Ass. jur.

P.S.: Sie benötigen noch eine **kostenlose Tageskarte** für die Messe **Zukunft Personal 2013** vom **17.09.-19.09.2013 in Köln**? Dann senden Sie uns einfach eine E-Mail an: messe@personal.poko.de. In Halle 3.2 freuen wir uns am Stand P.21 auf Sie. Gerne mit vorheriger Terminvereinbarung.

Themen dieser Ausgabe

1. Frage des Monats

2. Schwerpunktthema: Und der Arbeitgeber sprach ...

3. Aktuelle Entscheidungen

I. Fehlerhafter Betriebsratsbeschluss

II. Auswahlentscheidung bei Versetzungen

III. Kündigungsschutzklage und Klage auf Schadensersatz

IV. Ausschluss eines Betriebsratsmitglieds

V. Was geschieht mit dem Resturlaub

4. Wissenswertes: Gesundheitsrisiko Job?

5. Praxistipp: Die Arbeitswelt im Wandel der Zeit

6. Inhouse-Service: Maßgeschneiderte Vorträge für Ihr Unternehmen

7. Aktuelle Seminare

8. Zu guter Letzt

1. Frage des Monats

Frage: Muss sich ein Arbeitgeber für die Besetzung ausgeschriebener Stellen bei der Arbeitsagentur nach schwerbehinderten Bewerbern erkundigen?

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

Frage des Monats

von **Dr. Stephan Grundmann**
Rechtsanwalt



Von März bis Mai 2014 finden wieder die turnusmäßigen Betriebsratswahlen statt. Häufig stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, wie groß die "Wählerschaft" und wie groß die "Arbeitnehmerschaft" ist. Denn danach bestimmt sich unter anderem auch die Größe des Betriebsrats. Häufig wird vom Wahlvorstand die Anzahl der sogenannten "leitenden Angestellten" angegriffen. Daher sollte man sich schon im Vorfeld der Wahl Gedanken darüber machen, wer im Unternehmen tatsächlich "leitet" und wer nicht.

Der "Leidende", so scherzhaft das geflügelte Wort für Leitende Angestellte, fällt nicht in den Zuständigkeitsbereich des Betriebsrats. Er fällt dadurch natürlich auch nicht in den Schutzbereich des Betriebsverfassungsgesetzes. Ob jemand Leitender Angestellter ist, ist eine Rechtsfrage. Der Arbeitgeber hat nicht das Recht nach seinem Gusto Arbeitnehmer zu Leitenden Angestellten zu erklären. In der Regel gibt es in den Betrieben immer mehr Leitende als es rechtlich richtig wäre (Daumenregel: immer EINER, nicht mehr als 1%). Warum ist das so? Geschuldet ist das rechtlicher Unkenntnis, dem Interesse des Arbeitgebers, bestimmte Arbeitnehmer aus dem Machtbereich des Betriebsrats zu holen oder schlicht der "Eitelkeit". Denn der Leitende ist etwas Besonderes ("Ritterschlag"). Was geht das den Betriebsrat an? Ganz einfach: das BetrVG schützt die Arbeitnehmer. Es ist Aufgabe des Betriebsrats, die Leute in den Schutz zu holen, denen dieser auch zusteht. Ein Leitender mehr oder weniger kann auch für das Erreichen von Schwellenwerten (Freistellung, Zahl der Betriebsratsmitglieder oder Sozialplanpflicht - sind etwa von 53 Mitarbeitern 4 Leitende!, besteht der Betriebsrat aus 3 statt aus 5 Mitgliedern) wichtig sein. Und letztlich geht es darum, es richtig zu machen.

Leitende Angestellte fallen deswegen aus dem Anwendungsbereich des BetrVG, weil sie dem Arbeitgeber zu nahe stehen. Deshalb sind auch nur einige wenige aus dem Anwendungsbereich durch § 5 Abs. 3 BetrVG heraus genommen worden.

1. Mitarbeiter, die selbständig über **Einstellungen und Entlassungen** entscheiden können.

Merke: Leitender ist hiernach nur, wer tatsächlich das Recht hat, erstens Beides zu tun und zweitens autark, also ohne jemanden fragen zu müssen, über die Einstellung und Entlassung zu entscheiden.

2. Prokuristen, die tatsächlich welche sind.

Der Prokurist heißt so, weil er Prokura hat. Also er hat kraft der Verleihung derselben ein vollumfängliches Vertretungsrecht für die Firma, welches den ersten Punkt (Einstellungen und Entlassungen) auch mit einschließt. Allerdings zählt nur die echte Prokura. Gibt's auch eine unechte? Ja! Oftmals werden Mitarbeiter zu Prokuristen ernannt, ohne dass sie mit entsprechenden Befugnissen ausgestattet werden. Wer sich also zwar Prokurist nennen darf, aber tatsächlich keine Entscheidungsmacht hat (muss in jedem oder bestimmten Einzelfällen fragen, was der echte Prokurist nicht muss) wird in Fachkreisen gerne "Titularprokurist" genannt und ist kein Leitender Angestellter im Sinne des Gesetzes.

3. "Wer nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen oder im Betrieb regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnimmt, die **für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sind** und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, wenn er dabei entweder die Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflusst". Der Angestellte braucht deshalb nicht einmal eine Leitungsfunktion auszuüben, sondern es genügt, dass ihm eine Stabsfunktion übertragen ist. Das BAG hat nicht verlangt, dass der Angestellte selbst die maßgeblichen Entscheidungen trifft oder eine unmittelbare Vorgesetztenstellung im personellen Bereich hat, sondern es sah als ausreichend an, dass er "kraft seiner Schlüsselposition doch Voraussetzungen schafft, an denen die eigentliche Unternehmensführung nicht vorbeigehen kann".

Die obigen Voraussetzungen müssen alle erfüllt sein, damit ein Arbeitnehmer nach Nr. 3 zu den leitenden Angestellten gezählt werden kann:

- regelmäßige Wahrnehmung sonstiger Aufgaben, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sind und

- deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt,
- wenn er dabei entweder die Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflusst.

Die wahrgenommene Aufgabe muss für die Verwirklichung der unternehmerischen Zielsetzung, **für die Erreichung des Unternehmensziels von Bedeutung sein** - (irgend-) einen Beitrag leistet schließlich jeder.

Die Erfüllung der genannten Aufgaben muss besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzen. Leitender Angestellter kann in einem Unternehmen regelmäßig nur sein, wer für die Wahrnehmung der ihm übertragenen Aufgabe besondere Erfahrungen hat. Dabei ist notwendig, dass er insoweit auch die Kenntnisse hat, um den Anforderungen zu entsprechen. Dafür reicht es nicht schon aus, dass die Tätigkeit eine hochqualifizierte Ausbildung voraussetzt.

Der Angestellte muss bei der Wahrnehmung der Aufgaben entweder die Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen treffen oder sie maßgeblich beeinflussen. Wenn die Tätigkeit keinen Einfluss auf Zielvorstellungen und Produktion des Unternehmens hat, führt auch ihre weisungsfreie Ausführung nicht dazu, dass es sich bei dem Arbeitnehmer um einen leitenden Angestellten handelt. Schließlich verlangt das Gesetz, dass der Angestellte die Aufgaben regelmäßig wahrnimmt. Die Aufgabenwahrnehmung darf nicht nur gelegentlich erfolgen, sondern sie muss die Gesamttätigkeit des Angestellten prägen.

Tatsächlich ist eine zweifelsfreie Einordnung durch den Betriebsrat und den Wahlvorstand immer in den ersten beiden Kategorien - Einstellung und Entlassung sowie Prokura - möglich. Die dritte, auch aus Sicht des Juristen sehr weit gehaltene Regelung, macht es immer schwierig. Ist dieser "Leitende" nicht klar in der Form, dass er selbst entscheidet oder die Geschäftsführung auf seinen Rat baut und er für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens von entscheidender Bedeutung, so ist er "raus".

Nur wenn man es nicht so genau sagen kann ob diese Kriterien erfüllt sind, werden die nachfolgenden Hilfskriterien des Abs. 4 zur Entscheidung heran gezogen.

Wer als Leitender Angestellter bezeichnet wird, ist es nicht immer tatsächlich. Weder der Abteilungsleiter, der Leiter der Business Unit, der Personalleiter, der Leiter der Rechtsabteilung noch der Head of Marketing sind per se Leitende Angestellte. Alle bedienen wichtige Funktionen, nur hängen "Bestand und Entwicklung des Unternehmens" nicht immer von ihnen ab.

Der selbstbestimmt Arbeitende und unmittel- oder mittelbar den Laden "in Schwung Bringende", der kann es sein. Vereinfachend ausgedrückt: wer qua Funktion und (erworbenem) Fachwissen nicht wegdenkbar ist (BAG: "Schlüsselposition"), der "ist es".

Beispielsweise der (innovative) Leiter der Forschung oder Produktion, der Creative Director eines Werbeunternehmens, der Chefplaner eines Schulungsunternehmens, der Leiter der Investmentbereiche einer Bank, evtl. auch der eigenverantwortlich planende und entscheidende Außendienstleiter, nicht aber unbedingt der Chefarzt.

Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat oder Wahlvorstand auf Nachfrage "Rede und Antwort stehen", warum die von ihm bezeichneten Leitenden Angestellten auch rechtlich tatsächlich Leitende Angestellte sind. Kommt es zu keiner Einigung, führt der Weg vors Arbeitsgericht.

Seminartipp:

[Leitende Angestellte und AT-Angestellte](#)

26.09.2013 Frankfurt/Main



Für mehr Infos oder Buchung einfach Semintitel anklicken!

I. Fehlerhafter Betriebsratsbeschluss

Der Erste Senat möchte die Auffassung vertreten, dass die Ladung zu einer Betriebsratssitzung ohne Mitteilung der Tagesordnung nicht zur Unwirksamkeit eines in dieser Betriebsratssitzung gefassten Beschlusses führt, wenn

- sämtliche Mitglieder des Betriebsrats rechtzeitig geladen sind,
- der Betriebsrat beschlussfähig im Sinne des § 33 Abs. 2 BetrVG ist und
- die anwesenden Betriebsratsmitglieder einstimmig beschlossen haben, über den Regelungsgegenstand des später gefassten Beschlusses zu beraten und abzustimmen.
- nicht erforderlich ist, dass in dieser Sitzung alle Betriebsratsmitglieder anwesend sind.

Damit weicht der Senat von der Rechtsprechung des Siebten Senats (10. Oktober 2007 - 7 ABR 51/06 -; 28. Oktober 1992 - 7 ABR 14/92 -) ab. Der Erste Senat fragt deshalb an, ob der Siebte Senat an seiner Rechtsauffassung festhält.

BAG, Beschluss vom 9. Juli 2013 - 1 ABR 2/13

Der Fall:

Arbeitgeber und Betriebsrat (BR) streiten über die Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung über Torkontrollen, die der Vorgängerbetriebsrat mit dem Arbeitgeber abgeschlossen hat. Der neu gewählte Betriebsrat hält diese unter anderem für unwirksam, weil die Zustimmung zu der Betriebsvereinbarung in einer Betriebsratssitzung beschlossen worden sei, zu der ohne Mitteilung einer Tagesordnung geladen worden sei. Dieser Ladungsmangel habe trotz einer einstimmigen Beschlussfassung nicht geheilt werden können, weil nicht alle Betriebsmitglieder anwesend gewesen seien. Das Landesarbeitsgericht hat auf Antrag des Betriebsrats festgestellt, dass diese Betriebsvereinbarung keine Rechtswirkung entfaltet.

Die Lösung:

Ob die gegen § 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG verstoßende Ladung zur Betriebsratssitzung ohne Mitteilung der Tagesordnung zur Unwirksamkeit des in der Betriebsratssitzung gefassten Beschlusses über die Zustimmung zur Betriebsvereinbarung führt, kann derzeit noch nicht entschieden werden. Nach bisheriger Rechtsauffassung des Ersten und Siebten Senats wäre dies der Fall, weil in der Betriebsratssitzung nicht sämtliche Betriebsratsmitglieder anwesend waren. Da der Erste Senat dieses Erfordernis aufgeben möchte, fragt er nach § 45 Abs. 3 Satz 1 ArbGG an, ob der Siebte Senat an seiner Rechtsauffassung festhält.

Hinweis für die Praxis:

Der Fall zeigt wieder einmal deutlich, wie wichtig es ist, Betriebsratsbeschlüsse rechtssicher herbeizuführen. Denn anderenfalls sind sie häufig unwirksam. Darunter "leiden" in der Regel Arbeitnehmer bzw. Betriebsratsmitglieder.

Beispiele:

- Widerspruch des BR gegen eine beabsichtigte Kündigung und Weiterbeschäftigungsverlangen gemäß § 102 Absatz 5 BetrVG. Bei fehlerhaftem Beschluss des Betriebsrats hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf vorläufige Weiterbeschäftigung.
- Zustimmungsverweigerung gegen eine beabsichtigte personelle Einzelmaßnahme (Beispiel: geplante Versetzung eines Arbeitnehmers in einen weit entfernten Betrieb). Bei fehlerhafter Beschlussfassung des Betriebsrats hat die Zustimmungsverweigerung "keinen Wert"; vielmehr gilt rechtlich, dass der Betriebsrat keine Stellungnahme abgegeben hat und somit die Zustimmung als erteilt gilt (§ 99 Absatz 3 Satz 2 BetrVG).

- Einleitung eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens - oder Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung im Beschlussverfahren, gerichtet auf Unterlassung mitbestimmungswidrigen Verhaltens (Durchführung einer Betriebsänderung; Mehrarbeit ohne vorherige Zustimmung des Betriebsrats etc.). Bei fehlerhafter Beschlussfassung des Betriebsrats wird das Arbeitsgericht den begehrten Titel nicht erlassen, selbst wenn dies in der Sache gerechtfertigt wäre.
- Beschluss in eigener Sache (Entsendung zum Seminar gem. § 37 Absatz 6 BetrVG; Beauftragung eines Rechtsanwalts als Verfahrensbevollmächtigter; Beauftragung eines Sachverständigen gemäß § 111 Satz 2 BetrVG etc.) Bei fehlerhafter Beschlussfassung des Betriebsrats muss der Arbeitgeber nicht „zahlen“; ggf. haftet der Betriebsrat als Gremium bzw. das vertragschließende Betriebsratsmitglied persönlich.

Es gibt aber auch Fälle, in denen der Arbeitgeber durch eine fehlerhafte Beschlussfassung des Betriebsrats "leidet":

- Betriebsrat und Arbeitgeber vereinbaren einen Interessenausgleich mit Namensliste. Die gekündigten Arbeitnehmer erheben Kündigungsschutzklage und verweisen darauf, die Namensliste sei gegenstandslos, da die Beschlussfassung des Betriebsrats fehlerhaft erfolgt sei.
- Der Arbeitgeber beantragt beim Betriebsrat die Erteilung der Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung eines Betriebsratsmitglieds (§ 103 BetrVG). Der Betriebsrat stimmt zu. Die Kündigung wird ausgesprochen. Im Gerichtsverfahren beruft sich das gekündigte Betriebsratsmitglied auf die fehlerhafte Beschlussfassung des Gremiums Betriebsrat.

Die häufigsten "Fehlerquellen" bei Betriebsratsbeschlüssen sind:

1. Fehlerhafte Einladung
2. Fehlerhafte Tagesordnung/Ergänzung der Tagesordnung
3. Verhinderung von Betriebsratsmitgliedern

1. Einladung

Der Betriebsratsvorsitzende hat die Mitglieder des Betriebsrats zu den Sitzungen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden, § 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG. Finden die Sitzungen turnusgemäß statt, so erübrigt sich zwar die Ladung, nicht aber die Mitteilung der Tagesordnung. Eine bestimmte Form für die Ladung wird vom Gesetz nicht verlangt; somit genügt eine mündliche (telefonische) Ladung. In der Regel wird sich jedoch eine schriftliche Ladung empfehlen, vor allem in größeren Betriebsräten und bei umfangreicher Tagesordnung.

Die ordnungsgemäße Ladung aller Betriebsratsmitglieder einschließlich etwaiger Ersatzmitglieder ist eine wesentliche Voraussetzung für das ordnungsgemäße Zustandekommen eines Betriebsratsbeschlusses. Eine bestimmte Ladungsfrist ist vom Gesetz nicht vorgegeben. Die Ladung muss aber den Mitgliedern so rechtzeitig zugehen, dass sie die Tagesordnungspunkte angemessen vorbereiten, die eigene Terminplanung einrichten und eine vorhersehbare Verhinderung mitteilen können. Die Geschäftsordnung (§ 36 BetrVG) kann die Anforderungen an Form und Frist der Ladung näher regeln.

2. Tagesordnung/Ergänzung der Tagesordnung

Die Tagesordnung ist den Betriebsratsmitgliedern bereits mit der Ladung mitzuteilen, § 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG. Damit soll gewährleistet werden dass die Sitzungsteilnehmer sich auf die Tagesordnungspunkte vorbereiten können.

Die Vorschrift des § 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG gehört zu den wesentlichen und unverzichtbaren Verfahrensvorschriften, von deren Beachtung die Rechtswirksamkeit der Betriebsratsbeschlüsse abhängt. Ist die Einladung zu einer Betriebsratssitzung ohne Mitteilung der Tagesordnung erfolgt, kann dieser Mangel nur durch einstimmigen Beschluss der vollzählig versammelten Betriebsratsmitglieder geheilt werden (sogenannte Ergänzung der Tagesordnung). Anderenfalls sind alle gefassten Beschlüsse unwirksam.

Ob diese Rechtsprechung dahingehend abgeändert wird, dass eine Ergänzung der Tagesordnung

durch Zustimmung aller Anwesenden Betriebsratsmitglieder möglich ist, bleibt abzuwarten.

Die Tagesordnung wird vom Vorsitzenden nach pflichtgemäßem Ermessen festgesetzt, § 29 Abs. 2 Satz 2 BetrVG. Die einzelnen Punkte sind kurz, aber möglichst genau und hinreichend informativ anzugeben. Nichtssagende Schlagworte wie "Personelle Einzelmaßnahmen" genügen nicht; vielmehr sollte es z. B. heißen: "Beabsichtigte krankheitsbedingte Kündigung des Lagerarbeiters Horst Müller".

Bei turnusmäßigen Sitzungen ist es möglich, die Tagesordnung bereits in der vorausgehenden Sitzung festzulegen. Dann bedarf es einer Mitteilung nur, wenn weitere Beratungspunkte auf die Tagesordnung gesetzt werden sollen oder wenn Ersatzmitglieder zu laden sind oder wenn in der vorausgegangenen Sitzung ein Betriebsratsmitglied verhindert war. Die Tagesordnung kann vor der Sitzung noch geändert oder ergänzt werden, wenn die geänderte Tagesordnung den Sitzungsteilnehmern noch rechtzeitig vor der Sitzung zugeht.

3. Verhinderung eines Betriebsratsmitglieds

Wird für ein zeitweilig verhindertes Betriebsratsmitglied kein Ersatzmitglied geladen, so ist der Betriebsrat an einer wirksamen Beschlussfassung gehindert. Liegt kein Fall der Verhinderung vor und wird gleichwohl ein Ersatzmitglied geladen und nimmt an der Sitzung sowie Abstimmung teil, so sind ebenfalls alle gefassten Beschlüsse unwirksam! Es ist also wichtig, genau zu prüfen, ob tatsächlich ein Fall der Verhinderung vorliegt oder nicht. Für verhinderte BR-Mitglieder sind Ersatzmitglieder, unter Berücksichtigung des § 15 Abs. 2 BetrVG, aus den nicht gewählten Beschäftigten derjenigen Vorschlagslisten zu laden, denen die verhinderten Mitglieder angehören. Wird gegen die Reihenfolge der zu ladenden Ersatzmitglieder verstoßen, ist der BR-Beschluss unwirksam. (vergleiche BAG, Beschluss vom 18.01.2006 - 7 ABR 25/05).

Es ist nicht immer ganz einfach, festzustellen, wann ein Betriebsratsmitglied verhindert ist und ein Vertretungsfall für das Ersatzmitglied eintritt.

Es gibt zwei Arten der Verhinderung:

- Verhinderung aus rechtlichen Gründen (in eigenen Angelegenheiten, wenn eine unmittelbare Betroffenheit vorliegt)
- Verhinderung aus tatsächlichen Gründen (z. B. Urlaub, Krankheit)

a.) Verhinderung wegen unmittelbarer rechtlicher Betroffenheit

In eigenen Angelegenheiten hat das unmittelbar betroffene Betriebsratsmitglied kein Stimmrecht und ist auch gehindert, in der Betriebsratssitzung an der Beratung teilzunehmen, die der Abstimmung vorausgeht. Beispiele für rechtliche Verhinderung: Beschlussfassung zur Zustimmung der vom Arbeitgeber beabsichtigten Kündigung oder Versetzung des Betriebsratsmitglieds in einen anderen Betrieb gegen seinen Willen (§ 103 Absätze 1 und 3 BetrVG).

Keine rechtliche Verhinderung liegt vor bei nur mittelbarer Betroffenheit des Betriebsratsmitglieds:

- Beschlussfassung zu geplanter Mehrarbeit in einer Abteilung, in der das Betriebsratsmitglied beschäftigt ist
 - Beschlussfassung zur vom Arbeitgeber beabsichtigten Kündigung oder Versetzung des Ehegatten oder Lebensgefährten des Betriebsratsmitglieds
 - vom Arbeitgeber beabsichtigte Einstellung eines Arbeitnehmers für eine Stelle, auf die sich auch das Betriebsratsmitglied beworben hat
 - vergleiche BAG, Beschluss vom 24. April 2013 - 7 ABR 82/11
4. Ein Betriebsratsmitglied ist rechtlich verhindert und von seiner Organtätigkeit ausgeschlossen bei Maßnahmen und Regelungen, die es individuell und unmittelbar betreffen.
5. Im Rahmen der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG ist ein Betriebsratsmitglied dann von der Beratung und Beschlussfassung des Betriebsrats ausgeschlossen, **wenn es selbst die Person ist, auf die sich das Zustimmungersuchen des Arbeitgebers unmittelbar richtet. Dagegen ist**

es an der Mitwirkung bei der Entscheidung über den Antrag des Arbeitgebers auf Zustimmung zur Versetzung eines anderen Arbeitnehmers auch dann nicht gehindert, wenn es sich selbst ebenfalls auf die betreffende Stelle beworben hat.

6. vergleiche auch BAG, Beschluss vom 10. November 2009 - 1 ABR 64/08
Ein Betriebsratsmitglied ist bei Maßnahmen und Regelungen, die es in seiner Stellung als Arbeitnehmer individuell und unmittelbar betreffen, grundsätzlich von seiner Organtätigkeit ausgeschlossen. Für die Beurteilung des Interessenkonflikts ist der Zeitpunkt der Beratung und Beschlussfassung des Betriebsrats maßgeblich.

b.) Verhinderung aus tatsächlichen Gründen

Eine tatsächliche Verhinderung liegt dann vor, wenn das Betriebsratsmitglied vorübergehend nicht in der Lage ist, sein Amt auszuüben. Ein solcher Fall liegt natürlich nicht vor, wenn das Betriebsratsmitglied aus Desinteresse, Vergesslichkeit oder mutwillig nicht an einer Betriebsratssitzung teilnimmt oder sonstige Aufgaben nicht wahrnimmt.

Als tatsächliche Verhinderungsgründe kommen vor allem in Betracht: Urlaub, Krankheit, Kur, auswärtige Montage, Dienstreisen oder Teilnahme an Schulungsveranstaltungen, also vor allem Fälle, in denen das Betriebsratsmitglied nicht im Betrieb anwesend ist.

Dazu folgende Fälle aus der Rechtsprechung:

- BAG, Urteil vom 27. September 2012 - 2 AZR 955/11
Ein Betriebsratsmitglied ist nicht allein deshalb zeitweilig verhindert, weil es arbeitsfrei hat. Anders als im Falle bewilligten Erholungsurlaubs ist ihm die Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben außerhalb der persönlichen Arbeitszeit nicht grundsätzlich unzumutbar.
- BAG, Urteile vom 27.9.2012 - 2 AZR 955/11 und 8.9.2011 - 2 AZR 388/10
Wird einem ordentlichen Betriebsratsmitglied Erholungsurlaub bewilligt, führt dies nicht nur zum Ruhen seiner Verpflichtung zur Arbeitsleistung, sondern zugleich zur Suspendierung seiner Amtspflichten. Dem Betriebsratsmitglied wird während seines Erholungsurlaubs die Verrichtung seiner Amtspflichten zwar nicht ohne Weiteres objektiv unmöglich, grundsätzlich aber unzumutbar. Das Betriebsratsmitglied gilt im Fall des Erholungsurlaubs jedenfalls so lange als zeitweilig verhindert, wie es nicht seine Bereitschaft, während des Urlaubs Betriebsratsstätigkeiten zu verrichten, positiv anzeigt.
- Zur Elternzeit vergleiche BAG Beschluss vom 25.05.2005 - 7 ABR 45/04
Ein Betriebsratsmitglied, das sich in Elternzeit ohne Arbeitsleistung befindet, ist nicht zeitweilig an der Ausübung des Betriebsratsamts gehindert (§ 25 Abs. 1 S. 2 BetrVG), sondern kann sich dafür entscheiden, weiter Betriebsratsstätigkeiten zu verrichten und an Betriebsratssitzungen teilzunehmen. Gleiches gilt für den Fall der Erkrankung des Betriebsratsmitglieds.
- LAG Hamm Urteil vom 25.11.2005 - 10 Sa 922/05
Ein vom Arbeitgeber freigestelltes Betriebsratsmitglied ist zeitweilig verhindert im Sinne von § 25 Absatz 1 Satz 2 BetrVG, Betriebsratsarbeit zu leisten. Dies gilt nur dann nicht, wenn das Betriebsratsmitglied das Recht für sich in Anspruch genommen hätte, trotz Verhinderung Betriebsratsstätigkeiten auszuüben. Dies setzt jedoch voraus, dass das Betriebsratsmitglied mindestens den Betriebsratsvorsitzenden darüber informiert, dass er trotz seiner Freistellung weiterhin sein Betriebsratsamt ausüben wolle.
- Zur Unzumutbarkeit aus "dienstlichen Gründen":
Nach allgemeiner Auffassung ist ein Betriebsratsmitglied auch dann verhindert, wenn ihm die Teilnahme an einer Betriebsratssitzung "nach Prüfung des eigenen Gewissens" unzumutbar ist. Dies kann auch dann gegeben sein, wenn das Betriebsratsmitglied dringende unaufschiebbare Arbeitsaufgaben zu erledigen hat oder während der Betriebsratssitzung in seinem Arbeitsbereich besonders wichtige betriebliche Entscheidungen besprochen werden, die auch erhebliche Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung des Betriebsratsmitglieds haben können. Grundsätzlich sind also die Dringlichkeit der beruflichen Tätigkeit und der Verrichtung von Betriebsratsarbeit gegeneinander abzuwägen. Im Zweifel wird zwar die Teilnahme an der Betriebsratssitzung den Vorrang haben (Stichwort: Betriebsratsarbeit geht immer vor). Wenn aber in der Sitzung keine wichtigen oder keine sonstigen Fragen zu behandeln sind, die die Teilnahme gerade dieses Betriebsratsmitglieds erfordern,

kann es in Fällen einer betrieblichen Unabkömmlichkeit durchaus sachgerecht sein, das Betriebsratsmitglied als an der Teilnahme verhindert anzusehen (vergleiche BAG, Urteil vom 11.6.1997 - 7 AZR 229/96).

Seminartipp:

[Betriebsverfassungsrecht für Führungskräfte I](#) [Grundlagen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat](#)

22.10.2013 - 23.10.2013 Nürnberg
27.11.2013 - 28.11.2013 Duisburg



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

II. Auswahlentscheidung bei Versetzungen

Will ein Arbeitgeber Beschäftigte aus dienstlichen Gründen versetzen, so hat er bei der Auswahl die Grundsätze billigen Ermessens zu beachten. Eine Auswahl, die nur Beschäftigte einbezieht, die vorher befristete Arbeitsverträge hatten, ist unzulässig.



BAG, Urteil vom 10. Juli 2013 - 10 AZR 915/12

Der Fall:

Die Klägerin war seit Juli 2009 bei der beklagten Bundesagentur für Arbeit als Fachassistentin im Rahmen eines auf den 31. Dezember 2011 befristeten Arbeitsverhältnisses in der Agentur für Arbeit in Pirna beschäftigt. Das Bundesarbeitsgericht hat am 9. März 2011 (7 AZR 728/09) entschieden, dass sich die Beklagte zur Rechtfertigung befristeter Arbeitsverträge nicht auf den Sachgrund der sogenannten haushaltsrechtlichen Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG berufen kann. Daraufhin "entfristete" die Beklagte zahlreiche Arbeitsverträge, auch den Arbeitsvertrag der Klägerin. In der Folge wurde die Klägerin mit Wirkung zum 1. August 2011 zur Agentur für Arbeit in Weiden versetzt. Dagegen klagte die Klägerin. Sie meint, die Auswahlentscheidung sei falsch erfolgt. Die Beklagte hat vorgebracht, sie könne Arbeitnehmer aus haushaltsrechtlichen Gründen nur in denjenigen Arbeitsagenturen dauerhaft einsetzen, in denen entsprechende Planstellen im Haushaltsplan ausgewiesen seien. Auch sei es zulässig gewesen, in ihre Auswahlüberlegungen lediglich die Arbeitnehmer aus dem sogenannten Entfristungsüberhang, nicht aber auch diejenigen Arbeitnehmer einzubeziehen, die von vornherein unbefristet auf einer im Haushaltsplan vorgesehenen Planstelle beschäftigt gewesen seien. Dies habe auch dem Betriebsfrieden gedient.

Die Lösung:

Die Klage hatte in allen drei Instanzen Erfolg. Die Beklagte ist zwar grundsätzlich berechtigt, die Klägerin zu versetzen, wenn hierfür ein dienstlicher Grund - etwa ein Personalüberhang - besteht. Die Versetzung ist jedoch nur wirksam, wenn billiges Ermessen gewahrt ist, also sowohl die Interessen der Beklagten als auch die Interessen der betroffenen Arbeitnehmer angemessen berücksichtigt werden. Weil die Arbeitgeberin in die Auswahlentscheidung nur vorher befristet Beschäftigte einbezogen hat und nur solche Arbeitnehmer versetzt wurden, ergab sich im Streitfall die Unwirksamkeit der Versetzung.

Hinweis für die Praxis:

Gemäß § 106 Satz 1 GewO kann der Arbeitgeber unter anderem den Ort, wo der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung zu erbringen hat, nach billigem Ermessen näher bestimmen, sofern dem nicht Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag etc. entgegenstehen. Billiges Ermessen im Sinne von § 106 GewO in Verbindung mit § 315 BGB bedeutet, dass der Arbeitgeber seine Interessen an der Versetzung wie auch die

Interessen des betroffenen Arbeitnehmers gegeneinander abzuwägen hat. Bei mehreren, für die Versetzung in Frage kommenden Arbeitnehmer hat er die sozialen Gesichtspunkte (Lebensalter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung) angemessen zu berücksichtigen. Da der Arbeitgeber hier den Kreis der für eine Versetzung grundsätzlich in Frage kommenden Arbeitnehmer zu eng gezogen hat, weil er lediglich Arbeitnehmer mit früherem befristetem Vertrag berücksichtigt hat, war die Auswahlentscheidung unwirksam. Allerdings heißt dies nicht, dass die Klägerin auf Dauer an ihrem alten Dienstort weiter beschäftigt werden wird. Sollte die Arbeitgeberin eine neue Auswahlentscheidung treffen, bei der alle vergleichbaren Mitarbeiter einbezogen worden sind, kann eine erneute Versetzungsentscheidung erfolgen, die gegebenenfalls die Klägerin "trifft".

Seminartipp:

Der Arbeitsvertrag Von der Begründung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses

02.12. - 03.12.2013 Rothenburg o. d. Tauber



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

III. Zum Verhältnis zwischen Kündigungsschutzklage und Klage auf Schadensersatz

Hält ein Arbeitnehmer eine Kündigung für unwirksam, so muss er innerhalb der Drei-Wochen-Frist des § 4 Satz 1 KSchG hier gegen Klage erheben. Nach Ablauf dieser Frist gilt die Kündigung gem. § 7 KSchG als wirksam. Dann kann der Arbeitnehmer auch keinen Schadensersatz mehr verlangen.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 16. Mai 2013 - 10 Sa 39/13

Der Fall:

Die Klägerin war bei der Beklagten als Heim- und Verwaltungsleiterin in einem Seniorenheim beschäftigt. Noch innerhalb der vereinbarten sechsmonatigen Probezeit kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis. Die Klägerin erhob dagegen keine Kündigungsschutzklage. Sie verlangt jedoch Schadensersatz in Höhe des ihr in den drei Monaten ihrer Beschäftigungslosigkeit entgangenen Gehalts mit der Begründung, die Kündigung habe nicht erfolgen dürfen, da der Geschäftsführer der Beklagten ihr zugesichert habe, nicht innerhalb der Probezeit zu kündigen. Eine Kündigungsschutzklage habe sie wegen des Vertrauensbruchs nicht erhoben, da sie bei der Beklagten nicht habe weiterarbeiten wollen.

Die Lösung:

Die Klage auf Schadensersatz hatte keinen Erfolg.

- Hätte die Klägerin Kündigungsschutzklage erhoben, wäre es zu dem behaupteten Schaden nicht gekommen. Da sie dies aber nicht getan hat, wird gesetzlich (§ 7 KSchG) vermutet, dass die Kündigung rechtswirksam ist. Eine rechtswirksame Kündigung löst aber keine Schadensersatzpflichten des Kündigenden aus, da es an einem schuldhaften Fehlverhalten fehlt.
- Die Klägerin hat auch kein beliebiges Wahlrecht zwischen der Geltendmachung des Bestandsschutzes und finanzieller Entschädigungs- oder Schadensersatzleistungen. Vielmehr ist das deutsche Kündigungsschutzrecht als Bestandsschutzrecht ausgestaltet. Ist danach die Kündigung unwirksam, so besteht das Arbeitsverhältnis fort; ein Schaden wegen Erwerbslosigkeit kann dann nicht entstehen. Gegebenenfalls hätte die Klägerin im Kündigungsschutzprozess - hätte sie rechtzeitig geklagt - die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Urteil gegen Zahlung einer angemessenen Abfindung beantragen können (§ 9 Absatz 1 Satz 1 KSchG).
- Soweit die Klägerin vorgetragen hat, sie hätte wegen des Vertrauensbruchs unter keinen Umständen bei der Beklagten weiterarbeiten wollen, fehlt es erst recht an einem Schaden, weil sie dann in den

folgenden Monaten wegen Fehlens eines "Leistungs- oder Arbeitswillens" ohnehin nichts verdient hätte.

Hinweis für die Praxis:

Der Entscheidung ist vollinhaltlich zuzustimmen. Wenn überhaupt, kommen Schadensersatzansprüche wegen unberechtigter Kündigung und fehlender Kündigungsschutzklage allenfalls bei einer diskriminierenden Kündigung (§ 15 AGG) in Betracht. Dies ist höchstrichterlich aber noch nicht entschieden. In allen anderen Fällen ist die rechtzeitig erhobene Kündigungsschutzklage das einzige Mittel, die nachteiligen Folgen einer unwirksamen Kündigung zu beseitigen.

Seminartipp:

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

18.09.2013 Frankfurt/Main



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

IV. Ausschluss eines Betriebsratsmitglieds aus dem Betriebsrat wegen eines "Hitler Vergleichs"

Der Fall:

Die Amtsführung der Betriebsratsvorsitzenden ist seit Jahren umstritten. Ein Verfahren auf Ausschluss dieser Betriebsratsvorsitzenden ist noch nicht abgeschlossen. Das Betriebsratsmitglied B. erklärte in einer Betriebsratssitzung in Bezug auf die Vorsitzende: "33 hat sich schon mal so jemand an die Macht gesetzt mit solchen Methoden."

Der Betriebsrat beantragte trotz schriftlicher Entschuldigung des B., den B. wegen dieser Äußerung aus dem Betriebsrat auszuschließen (§ 23 Absatz 1 BetrVG).



Hessisches LAG, Beschluss vom 23. Mai 2013 - 9 TaBV 17/13

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht wies den Antrag zurück, das LAG gab ihm statt und schloss B. aus dem Betriebsrat aus. Gemäß § 23 Abs. 1 Sätze 1 und 2 BetrVG kann ein Betriebsratsmitglied bei grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten aus dem Betriebsrat ausgeschlossen werden. Eine solche grobe Pflichtverletzung liegt hier vor. Durch seine Äußerung hat B. die Betriebsratsvorsitzende mit Hitler gleichgesetzt, der durch die Wahlen vom Juli 1932 und das Ermächtigungsgesetz vom 23.3.1933 an die Macht gekommen ist. Die Gleichsetzung der Betriebsratsvorsitzenden und ihrer Methoden mit Hitler und seinen Methoden ist eine solche Diffamierung, dass B. im Betriebsrat nicht mehr tragbar ist.

Hinweis für die Praxis:

Der Fall zeigt, dass man mit beleidigenden und/oder verleumderischen Äußerungen auch im Betriebsratsgremium bzw. in der Betriebsversammlung vorsichtig sein sollte, um Nachteile zu vermeiden. Selbst der Ausschluss aus dem Betriebsrat hindert B. aber nicht, bei der nächsten Betriebsratswahl wieder zu kandidieren. Sollte er gewählt werden, wird das Gremium "wieder mit ihm leben müssen". Der Fall zeigt aber auch, dass "gelebte Feindschaften" innerhalb des Gremiums immer kontraproduktiv sind; man beschäftigt sich mit sich selbst und hat nicht mehr ausreichend Zeit, die Mitbestimmungs- und sonstigen Beteiligungsrechte im Verhältnis zum Arbeitgeber wahrzunehmen.

Seminartipp:

Betriebsverfassungsrecht für Führungskräfte II Beteiligungsrechte und Betriebsvereinbarungen im Detail

19.09.2013 - 20.09.2013 Frankfurt/Main
20.11.2013 - 21.11.2013 Münster



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

V. Was geschieht mit dem Resturlaub nach einer Verringerung der Arbeitszeit

Dazu folgender grundsätzlicher Fall:

Arbeitnehmer A ist bei Arbeitgeber B seit dem 20.12.2012 als Vollzeitkraft (40 St. pro Woche) zu 3.000 € brutto in der 5 Tage Woche beschäftigt. Ab dem 1.7.2013 arbeitet er als Teilzeitkraft (Mo - Fr je 4 Stunden; 20 Stunden pro Woche) zu einer Vergütung von 1.500 € brutto. Ab dem 1.8.2013 nimmt er 4 Wochen Urlaub. Wie wird der Urlaub vergütet?

EuGH, Beschluss vom 13. Juni 2013 - C-415/12 (Bianca Brandes gg. Land Niedersachsen)

- Es entspricht ständiger Rechtsprechung des BAG, dass das Urlaubsentgelt (als bezahlte Freistellung) so zu berechnen ist, als hätte der Arbeitnehmer gearbeitet. (vgl. BAG, Urteil vom 23.2.2010 - 9 AZR 52/09 und BAG, Urteil vom 28.4.1998 - 9 AZR 314/97). Demnach hätte A folgende Vergütungsansprüche für den 4-wöchigen Urlaub: **1.500 € (aktuelles Monatsentgelt) : 22 durchschnittl. Arbeitstage/Monat x 20 = 1.363,64 €.**
- **Der EuGH hat zu einem "Tiroler" Fall bereits am 22. April 2010 (C-486/08) wie folgt entschieden:**
Das einschlägige Unionsrecht ist dahin auszulegen, dass es einer nationalen Bestimmung (hier Tirol) entgegensteht, nach der bei einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes eines Arbeitnehmers das Ausmaß des noch nicht verbrauchten Erholungsurlaubs in der Weise angepasst wird, dass der von einem Arbeitnehmer, der von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung übergeht, in der Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworbene Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, dessen Ausübung dem Arbeitnehmer während dieser Zeit nicht möglich war, reduziert wird oder der Arbeitnehmer diesen Urlaub nur mehr mit einem geringeren Urlaubsentgelt verbrauchen kann.
- **Mit Beschluss vom 13. Juni 2013 (C-415/12) hat der EuGH diese Rechtsprechung aufgrund eines deutschen Vorabentscheidungsersuchens bestätigt.**
Das einschlägige Unionsrecht ist dahin auszulegen, dass es nationalen Bestimmungen oder Gepflogenheiten wie den im Ausgangsverfahren fraglichen entgegensteht, nach denen die Zahl der Tage bezahlten Jahresurlaubs, die ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer im Bezugszeitraum nicht in Anspruch nehmen konnte, wegen des Übergangs dieses Arbeitnehmers zu einer Teilzeitbeschäftigung entsprechend dem Verhältnis gekürzt wird, in dem die von ihm vor diesem Übergang geleistete Zahl der wöchentlichen Arbeitstage zu der danach geleisteten Zahl steht.
- **Wenn man die Entscheidungen des EuGH auf Deutsches Recht überträgt,** hätte A noch 10 Tage "alten" Urlaub aus dem 1. Halbjahr 2013, die, wenn sie in der 2. Hälfte des Jahres 2013 genommen werden, wie folgt zu vergüten sind:
(1) 3.000 € : 22 Urlaubstage/Monat x 10 = Urlaubsentgelt.
(2) Für Urlaubsansprüche ab der 2. Hälfte des Jahres 2013 verbleibt es bei der Berechnung 1.500 € : 22 x 10 Urlaubstage = Urlaubsentgelt.
Im Ergebnis bedeutet dies, dass ein Arbeitnehmer, der Urlaub nimmt, mehr Vergütung erhalten kann, als er erhalten hätte, hätte er gearbeitet. Dies entspricht zwar nicht unserem Verständnis von Urlaub als "bezahlte Freistellung", dürfte aber das unvermeidliche Ergebnis der klaren Rechtsprechung des EuGH sein, an der sich auch die nationalen Gerichte zu orientieren haben.

Hinweis für die Praxis:

Der umgekehrte Fall, wo der Arbeitnehmer im Laufe des Urlaubsjahres die Arbeitszeit nach oben anpasst

(von Teilzeit auf Vollzeit), wurde bislang so gelöst, dass der Urlaub dann insgesamt auf Basis des Vollzeitentgelts zu vergüten ist, wenn er während der Phase der Vollzeittätigkeit genommen wird. Europarechtliche Bedenken dürften dem nicht entgegen stehen, da dieses Ergebnis für Arbeitnehmer "günstiger" ist.

Seminartipp:

Arbeitsrecht in der täglichen Anwendung Kompetente Zusammenarbeit mit der Personalabteilung

28.11.2013 - 29.11.2013 Dortmund



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

4. Wissenswertes: Gesundheitsrisiko Job?

Knapp 40 Prozent aller Berufstätigen in Deutschland halten ihren Job für gesundheitsgefährdend und glauben, ihn nicht bis zum Rentenalter ausüben zu können. Unter Selbstständigen sieht das nur jeder Vierte so. Das geht aus einer Umfrage der Krankenversicherung DKKV hervor.

Deutliche Unterschiede gibt es auch bei der Frage, ob sich der Arbeitgeber mehr um die Gesundheit seiner Mitarbeiter kümmern sollte. Bei den Beamten stimmen dem 51 Prozent zu, bei den Arbeitern 44 Prozent und bei den Angestellten 39 Prozent.

Die Umfrage wurde im Rahmen des DKKV-Gesundheitsreport 2012 erhoben:

<http://www.dkv.com/gesundheits-report-leben-zahlen-fakten-106095.html>

Auch die Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen und psychischen Störungen sind in den letzten Jahren verstärkt in den Fokus von Wissenschaft, Öffentlichkeit und Politik gerückt. Man nimmt an, dass immer mehr Erwerbstätige durch steigende Anforderungen und zunehmende Belastung der Arbeit an Stress und psychischen Beschwerden leiden und infolgedessen erkranken. Der Stressreport Deutschland geht der Frage nach, in welchem Umfang Beschäftigte derzeit psychischen Anforderungen und psychischer Belastung bei der Arbeit ausgesetzt sind und informiert über den Stand von Arbeitsbedingungen, die sich in Form von Ressourcen als positiv wirkende Aspekte erwiesen haben.

Darüber hinaus geht es um

- die Veränderung des Stresserlebens,
- die Frage, in welchem Maße man sich den Anforderungen gewachsen fühlt,
- auftretende Stress- und Beanspruchungsfolgen,
- die Verbindungen zwischen Anforderungen und Ressourcen einerseits sowie Stress und Stressfolgen andererseits.

Im Bericht zeigt sich, dass es bei den Anforderungen und Ressourcen seit der letzten Befragung von 2005/2006 kaum Veränderungen gibt. Jedoch teilweise zeitgleich hat die subjektiv wahrgenommene Belastung weiter zugenommen, ebenso auch die Beschwerden.

Darüber hinaus gibt es erhebliche Unterschiede zwischen einzelnen Gruppen, wie die Aufschlüsselungen der Anforderungen, Ressourcen, Beanspruchung und Beanspruchungsfolgen nach Alter, Geschlecht, Branche, Beruf etc. zeigen.

Für die Präventionsarbeit im Unternehmen ist die Entwicklung solcher gruppenspezifischen Anforderungs- und Ressourcenprofile von hoher Bedeutung.

Weitere Informationen finden Sie unter www.baua.de/arbeitsbedingungen.

A. Lohmann-Haislah: Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden

Seminartipp:

[Stressabbau und Burn-out-Prävention](#) [Work-Life-Balance durch individuelle Stresskompetenz](#)

25.11. - 26.11.2013 Dortmund



Für mehr Infos oder Buchung einfach Semintitel anklicken!

5. Praxistipp: Die Arbeitswelt im Wandel der Zeit

von **Dr. med. Wolfgang Hilla**



Körperliche Schwerarbeit, Hitze, Lärm und Gefahrstoffe prägten die Arbeitswelt in der Vergangenheit. Ein beeindruckendes Objekt für diese Arbeitsbedingungen ist der Stahlkocher, ein Lichtbogenofen aus der Westfalenhütte in Dortmund. Der technologische Wandel und die Anstrengungen des Arbeitsschutzes haben einen deutlichen Rückgang solcher Belastungen bewirkt. Gerade die Fachleute des Arbeitsschutzes können auf ihre Erfolge zurückblicken.

Über alle Sektionen besticht die Arbeitsschutzausstellung in Dortmund (DASA) durch eine wirklichkeitsgetreue Darstellung der damaligen Arbeitsbedingungen. Alles wirkt sorgfältig durchdacht. Auch kommt die wissenschaftliche Grundlage nicht zu kurz. Zwangsläufig findet sich viel Technik, der Blickwinkel erfolgt aber vom arbeitenden

Menschen her.

Doch nicht nur die Vergangenheit, auch die heutigen und zukünftigen Arbeitsbedingungen werden abgedeckt. Psychische Belastungen und Erkrankungen des Bewegungsapparates rücken in den Vordergrund. Der Arbeit mit Informations- und Kommunikationstechniken, dem „Kollegen Computer“, gehört die Zukunft. Vom DASA-Roboter bis zum Airbus-Cockpit, die Schnittstellen von Mensch und Computer sind eine Herausforderung an die Arbeitsgestaltung. Auch die Auswirkungen des Bewegungsmangels im Büroalltag werden mit Präventionsmaßnahmen angegangen: Das dynamische Sitzen am Arbeitsplatz und die Rückenstärkung in der Freizeit sind ebenso Themen der Ausstellung. Für die Arbeitssicherheit im Hoch- und Tiefbau ist das „Betreten der Baustelle erwünscht“: Man gewinnt Einblicke in die besonderen Gefährdungen der Arbeitsplätze am Bau. Was sind die gesundheitlichen Belastungen für Mediziner und Pflegepersonal in den Gesundheitsberufen? Auch hier zeigt die DASA Arbeitserleichterungen und Präventionsmaßnahmen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die DASA die Arbeitswelten der Vergangenheit und Gegenwart eindrucksvoll und umfassend aufzeigt und auch die zukünftigen Herausforderungen an den Arbeitsschutz berücksichtigt.

Zukunft Personal 2013:

Europas größte Fachmesse für Personalmanagement rückt näher. Die [Zukunft Personal](#) findet vom **17.-19.09.2013 in Köln** statt.

Zur Zeit verfügen wir noch über ein begrenztes Kontingent an kostenlosen Tageskarten. Diese können Sie - solange der Vorrat reicht - anfordern unter messe@personal.poko.de.

**Zukunft
Personal** 
17.-19. September 2013
koelnmesse

In Köln freuen wir uns auf ein Gespräch mit Ihnen in **Halle 3.2 am Stand P.21**.

6. Inhouse-Service: Maßgeschneiderte Vorträge für Ihr Unternehmen

Ob Kick-Off-Veranstaltung, Fachtagung oder Vortragsabend - unsere Vorträge liefern Ihnen für Ihre Personalentwicklung aktuelle Trends aus Beratung, Wissenschaft und Unternehmenspraxis sowie aktuelle Rechtsprechung und neustes Know-how. In der anschließenden Diskussion können mit dem Referenten Fragen vertieft und Erfahrungen ausgetauscht werden. Wir haben für Sie zu den unterschiedlichsten Themengebieten eine Palette an Vorträgen ausgearbeitet, die wir direkt bei Ihnen im Unternehmen oder an einem Veranstaltungsort Ihrer Wahl für Sie durchführen können. Zeit und Termin können Sie ebenso flexibel mit uns vereinbaren.

Ihre Ansprechpartnerinnen:



Dipl.-Päd. Sina Zimmermann,
Dipl.-Päd. Gerlinde Rau
Telefon 0251 1350-6555
Telefax 0251 1350-6999
inhouse@personal.poko.de

Mögliche Themenbereiche sind zum Beispiel Gesundheit, Personal- und Organisationsmanagement, Arbeitszeit und Kommunikation. Beispielhafte Vorträge finden Sie unter <http://www.poko.de/Personal-Fuehrung/Inhouse-Service/Vortraege>

Wir vermitteln Ihnen Referenten mit exzellentem Fachwissen!

Je nach Bedarf bieten wir Ihnen folgende Leistungen:

- Ausführliche Auftragsklärung und Beratung
- Individuelle Entwicklung eines maßgeschneiderten Konzepts
- Schnelles und flexibles Realisieren Ihres Vorhabens
- Einsatz erfahrener und praxiserprobter Referenten
- Professionelle Begleitung und Beratung während des gesamten Prozesses

Das sagen unsere Inhouse-Seminarteilnehmer:

Erfolgreiches Generationenmanagement, Juni 2013, Friedrichshafen:

"Vielen Dank für die offenen Gespräche und die gute Atmosphäre, interessante Infos!"

"Besonders gefallen hat mir das Eingehen auf unternehmensindividuelle Probleme, Verdeutlichung mit Praxisbeispielen."

"Danke - es hat mir sehr gut gefallen!"

7. Aktuelle Seminare

Intensiv-Fortbildung in 3 Modulen

Professionell Führen Grundlagen erfolgreicher Führung

Modul 1: 25.09.2013 - 27.09.2013 Dortmund

Modul 2: 04.12.2013 - 06.12.2013 Münster

Modul 3: 19.03.2014 - 21.03.2014 Münster

Symposium: Arbeitszeit und Belastung von IT-Mitarbeitern

Wege aus Dauerstress, Burn-out und Überstunden

22.10. - 23.10.2013 Hannover

Betriebsratswahl 2014 - Ihre Rechte und Pflichten als Arbeitgeber

15.11.2013 Hamburg

09.12.2013 Stuttgart

Personalcontrolling

Personalwirtschaftliche Ziele sicher erreichen

14.10.2013 Köln

Psychische Erkrankungen im beruflichen Alltag
Verantwortungsvoller Umgang mit betroffenen Mitarbeitern

11.11.2013 Bremen

Rhetorik, Präsentation und Körpersprache
Souverän auftreten und überzeugen

11.11.2013 - 12.11.2013 Duisburg

Konflikte kompetent lösen
Erfolgreiches Konfliktmanagement durch konstruktive Gesprächsführung

14.11.2013 - 15.11.2013 Nürnberg

Personal Aktuell 2013/2014
Rechtliche Neuerungen im Arbeits- und Sozialrecht

04.12.2013 Frankfurt/Main

11.12.2013 Hamburg



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

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

8. Zu guter Letzt: Beantwortung der Frage des Monats

Frage: Muss sich ein Arbeitgeber für die Besetzung ausgeschriebener Stellen bei der Arbeitsagentur nach schwerbehinderten Bewerbern erkundigen?

Antwort: §§ 81, 82 SGB IX regeln eine Vielzahl von Pflichten, die eine Stellenbesetzung durch Schwerbehinderte fördern sollen und die der Arbeitgeber zu beachten hat. Nach § 81 Abs. 1 SGB IX sind sowohl private als auch öffentliche Arbeitgeber dazu verpflichtet zu überprüfen, ob offene Stellen mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Diese Prüfungspflicht besteht nach einem Urteil des Bundesarbeitsgericht vom 13.10.2011 (AZ 8 AZR 608/10) immer und zwar unabhängig davon, ob sich überhaupt ein schwerbehinderter Bewerber beworben hat.



Die Überprüfung schließt insbesondere schwerbehinderte Bewerber ein, die bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend oder arbeitslos gemeldet sind. Der Arbeitgeber sollte immer eine dokumentierte Anfrage bei der Agentur für Arbeit stellen und die Arbeitsstelle dort ausschreiben, da bei einem Versäumnis vermutet wird, dass bereits die Verletzung der Überprüfung ein Indiz für die Benachteiligung schwerbehinderter Bewerber im Sinne von § 22 AGG darstellt. Über die Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit, sowie weitere eingegangene Bewerbungen, hat der Arbeitgeber unverzüglich die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebs- und Personalrat zu unterrichten.

Arbeitgeber sollten jeden fachlich geeigneten schwerbehinderten Bewerber zum Vorstellungsgespräch einladen. Auf eine Einladung kann nur verzichtet werden, wenn auf Grund der Schwerbehinderung eindeutig und offensichtlich keine Eignung für die ausgeschriebene Stelle vorliegt. Besonders bei einfachen Tätigkeiten ist es allerdings für den Arbeitgeber oftmals schwer, eine Eignung für die Stelle von vornherein auszuschließen. Sollte die fachliche Eignung des Bewerbers zweifelhaft, aber nicht offensichtlich ausgeschlossen sein, muss dem Bewerber immer die Möglichkeit gegeben werden, im persönlichen Gespräch zu überzeugen.

Einen weiteren Punkt, den Arbeitgeber beachten sollten, betrifft die Ablehnung von schwerbehinderten Bewerbern. Im Gegensatz zu anderen Bewerbern ist immer eine Begründung erforderlich, wobei die Ablehnung

nur aus sachlichen Gründen erfolgen darf. Hier muss zudem beachtet werden, dass schwerbehinderte Bewerber nicht mit anderen Bewerbern verglichen werden dürfen, sondern dass eine Beurteilung immer mit Blick auf das vorher festgelegte Stellenprofil getroffen werden muss. Entscheidet sich der Arbeitgeber gegen den schwerbehinderten Bewerber, so muss er die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebs- bzw. Personalrat sowie den Bewerber unter Darlegung der Gründe unverzüglich informieren.

Ein Verstoß gegen diese Pflichten führt zu einer Indizwirkung und Vermutung einer Benachteiligung aufgrund der Schwerbehinderung des Bewerbers nach § 22 AGG. Dies bedeutet, dass eine Beweislastumkehr eintritt und der Arbeitgeber widerlegen muss, dass er seine Förderungspflichten nicht unbeachtet gelassen hat.

Haben Sie noch Fragen?

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

Im [Newsletter-Archiv](#) finden Sie die aktuelle und ältere Ausgaben im PDF-Format. Alle Angaben sind ohne Gewähr. Nachdruck und Weiterverbreitung nur für den persönlichen Gebrauch. Dieser Newsletter darf an Kollegen und Bekannte weitergeleitet werden, aber nicht nachgedruckt, auf CD-ROMs oder in Online-Angebote übernommen werden.

[Hier anmelden für diesen Newsletter](#)

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

[» Abmelden](#)

Impressum

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

Redaktionsteam
Poko Newsletter für Führungskräfte
redaktion@poko.de

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