

50 Jahre Poko -
Wissenswertes
für Betriebsräte

Poko
Seminare | Training | Beratung

Poko Newsletter für Betriebsräte

März 2013

Liebe Leserin, lieber Leser,



wie Sie bereits auf den ersten Blick feststellen können, haben wir unseren Newsletter für Betriebsräte einer Rundumerneuerung unterzogen. Nicht nur optisch, auch inhaltlich präsentiert sich der Newsletter in neuem

Gewand: Neue Rubriken, wie z.B. die Frage des Monats und das Betriebsrats-Lexikon, versorgen Sie monatlich mit hilfreichen Wissen für Ihre tägliche Arbeit.

Außerdem beleuchten wir in der Rubrik "Schwerpunktthema" ab sofort monatlich einen besonders interessanten und/oder wichtigen Aspekt Ihrer Betriebsratsarbeit. Diesen Monat beschäftigen wir uns mit dem Thema "Demografischer Wandel".

Die Berichterstattung über wichtige Gerichtsentscheidungen haben wir selbstverständlich beibehalten. Dort geht es in diesem Monat u.a. um neue Entscheidungen rund um Arbeitszeugnisse und ihre Ausgestaltungen. Sicherlich haben Sie in der Tagespresse die Berichterstattung darüber verfolgt, inwieweit ein Arbeitnehmer bei der Trennung von seinem Arbeitgeber einen Anspruch auf eine allgemeine Grußformel unter seinem Arbeitszeugnis hat: Das Bundearbeitsgericht hat einen solchen Anspruch bereits im Jahr 2001 verneint, das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat ihn dagegen kürzlich bejaht. Was es darüber hinaus Neues zum Thema "Arbeitszeugnis" gibt, lesen Sie wie gewohnt unter "Aktuelle Entscheidungen". Hierzu passend beleuchten wir dieses Thema auch in der neuen Rubrik "Betriebsrats-Lexikon".

Über Ihr Feedback zu unserem neuen Newsletter an redaktion@poko.de freuen wir uns sehr.

Eine kurzweilige und informative Lektüre wünscht Ihnen

Kerstin Heinz
Ass. jur.

Themen dieser Ausgabe

1. **Frage des Monats**
2. **Ihr Highlight 2013: Kongress in Berlin**
3. **Unser Jubiläumsangebot**
4. **Schwerpunktthema: Älter werden im Betrieb**
5. **Aktuelle Entscheidungen**
 - I. Altersbedingte Diskriminierung eines Stellenbewerbers
 - II. Diskriminierung wegen des Geschlechts
 - III. Geringere Sozialplanabfindung für rentennahe Jahrgänge
 - IV. Gleichbehandlung: Längere Rentenbeitragszeiten für Teilzeitbeschäftigte unzulässig
 - V. Urlaub an gesetzlichen Feiertagen im öffentlichen Dienst
 - VI. Kündigungsschutz: Leiharbeitnehmer und Größe des Betriebs
 - VII. Dauerhafte Arbeitnehmerüberlassung
 - VIII. Betriebsratsausschluss bei unbefugtem Zugriff auf Personaldaten
 - IX. Neues zum Arbeitszeugnis
6. **Wissenswertes: Gesundheitsschutz geht auch durch den Magen**
7. **Betriebsrats Lexikon: Zeugnis**
8. **Praxistipp: Literaturempfehlung**
9. **Inhouse-Service: Was hält Ihr Arbeitgeber wirklich von Mitbestimmung?**
10. **Aktuelle Seminare**
11. **Zu guter Letzt**

1. Frage des Monats

Betriebsrat und Leiharbeit

Nachdem das Thema Leiharbeit durch die fragwürdigen Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern beim Internetversandhaus Amazon derzeit verstärkt in den Fokus der Öffentlichkeit gerückt ist, beschäftigt sich unsere aktuelle "Frage des Monats" mit diesem Thema.

Frage des Monats

Frage: Welche Rechte hat der Betriebsrat eines Entleiherbetriebes im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern?

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

2. Ihr Highlight 2013: Kongress in Berlin

Wenn wir schon einmal in Berlin sind ...

... dann wollen wir auch abends etwas besonders mit Ihnen erleben!

Entspannung, Kultur und jede Menge Spaß - Wir laden Sie ein!

Zum Feiern und tanzen – bei guter Live-Musik – haben wir ein ganz besonders Ambiente ausgesucht: "Clärchens Ballhaus".

Das bereits 1913 eröffnete Tanzlokal hat eine lange Tradition! Bis in die 1940er Jahre vergnügte sich unten im großen Saal das Volk und schwofte zu Gassenhauern, während sich im Spiegelsaal mit wilhelminischem Prunk die vornehmeren Damen und Herren trafen. Heinrich Zille zeichnete hier an seinem Stammplatz, der Maler Otto Dix gestaltete das Plakat (rechts), das noch heute für das Lokal wirbt und auch Franz Biberkopf, der Held in Alfred Döblins "Berlin Alexanderplatz", gab sich (1929) als Stammgast dieses Ballhauses zu erkennen.

Bis zur Wende als Familienbetrieb nach wie vor beliebt, erweckten vor allem die neuen Besitzer "Clärchens Ballhaus" nach der Wende zu neuem, aufregendem Leben. Seien Sie also gespannt auf dieses **ganz besondere Flair!**

Wie es auf unseren Kongressen schon schöne Tradition ist, nehmen wir alle Kongressteilnehmer außerdem mit an Bord, **um die Sehenswürdigkeiten des historischen und des modernen Berlins vom Wasser aus zu entdecken.**

Aber selbstverständlich steht während des Kongresses im Mittelpunkt, Sie mit wichtigen Infos und Neuigkeiten, Tipps und Tricks für Ihre Betriebsratsarbeit zu versorgen durch ...

... die weiteren Vorteile unseres Kongresses 2013:

Umfassend

6 Vorträge und 10 Workshop-Alternativen decken viel Wissenswertes und Aktuelles für Ihre Betriebsratsarbeit ab.

Kompakt

In 2,5 Tagen verschaffen Sie sich einen umfangreichen Überblick über die für Sie wichtigen Themen.



Versiert

Alle 13 Referenten des Kongresses sind Experten auf ihrem Fachgebiet und kennen sich hervorragend in der Betriebsratsarbeit aus.

Prominent

6 hochinteressante **Gastredner** aus Politik und Öffentlichkeit erwarten Sie.

Facettenreich

Zahlreiche Betriebsratskollegen unterschiedlichster Branchen freuen sich darauf, mit Ihnen Erfahrungen und Insider-Tipps auszutauschen.

Mehr Infos und die Möglichkeit der Anmeldung bietet Ihnen www.betriebsräte-kongress.de.

3. Unser Jubiläumsangebot

Ab sofort am 15. jeden Monats in 2013: Schnell sein und 50% sparen

10 Seminare, **5** Teilnehmer: **50 %** Rabatt



Ab sofort sollten Sie sich monatlich einen Termin rot im Kalender markieren: Am 15. eines jeden Monats in 2013 haben Sie die Chance auf 50% Rabatt!

Auf unserer Internetseite nennen wir Ihnen insgesamt 10 ausgewählte Veranstaltungen, bei deren Buchung Sie für Ihr Unternehmen satte 50 % der Veranstaltungsgebühr sparen können! Dabei gilt es, schnell zu sein: Denn nur die jeweils ersten 5 Online- oder Fax-Buchungen pro Veranstaltung profitieren von diesem Jubiläums-Angebot.

Schauen Sie morgens ab 9 Uhr auf www.poko.de nach, welche der 10 Vorteils-Veranstaltungen für Betriebsräte, Personalräte, JAV'ler, SBV'ler sowie Mitarbeiter und Führungskräfte interessant für Sie sind. Mit etwas Glück sind Sie dabei, Ihre Buchung ist eine der ersten 5 für diese Veranstaltung und wir schenken Ihrem Unternehmen die Hälfte der Seminargebühr!

Los geht es in diesem Monat. Schauen Sie am 15.03. also ab 9 Uhr auf www.poko.de nach, ob Ihre infrage kommende Veranstaltung dabei ist!

Wir drücken Ihnen die Daumen!

4. Schwerpunktthema: Älter werden im Betrieb

von **Prof. Dr. em. Henner Hentze**



Die Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland wird weniger und älter. Nicht nur Deutschland ist von dieser Entwicklung betroffen, sondern nahezu alle europäischen Länder. Diese Entwicklungen werden auf viele Bereiche des gesellschaftlichen Lebens Einfluss haben: die Rentensituation, den Bereich der Pflege, die Gesundheitsvorsorge und vieles mehr. Die Unternehmen sind Spiegelbild der Gesellschaft. Wenn die Gesellschaft insgesamt älter wird, gilt das auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen.



Bisher haben sich erst wenige Unternehmen mit diesem Thema beschäftigt und betreiben ein aktives Altersmanagement. Leider herrscht häufig eine kurzfristige Perspektive vor; für die Entwicklungen, die auf ein Unternehmen in den nächsten 10 - 15 Jahren zukommen, fühlt sich kaum jemand verantwortlich. Dabei wird

die Arbeit aller im Unternehmen von der demografischen Entwicklung tangiert: der Betriebsräte, der Führungskräfte und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Das Seminar **Älter werden im Betrieb** will insbesondere Betriebsräten und Führungskräften aufzeigen, wo Handlungsfelder für die Zukunft liegen. Nicht alle Unternehmen beginnen beim Punkte null - einige haben bereits die ersten Schritte im Gesundheitsmanagement getan; andere befinden sich erst in der Phase der Sensibilisierung der Beteiligten und der Betroffenen.

Die Teilnehmer des Seminars bekommen ein Handwerkzeug an die Hand, mit dem sie in ihrem Unternehmen Impulse für die Zukunft geben können.

Am Anfang steht eine Altersstrukturanalyse, die die demografische Situation in den einzelnen Standorten, Abteilungen und Mitarbeitergruppen aufzeigt. Eine sorgfältige Analyse ist notwendig, um zielgenaue Maßnahmen ergreifen zu können.

Im Mittelpunkt des Seminars stehen Handlungsfelder, die von Betriebsräten, Führungskräften und Personalverantwortlichen gestaltet werden sollten.

Diese Handlungsfelder sind im einzelnen:

- altersgerechte Arbeitsorganisation und Arbeitsplätze
- Führung älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Gesundheitsförderung für alle Beschäftigten
- Eine lebensbegleitende Qualifikation
- Erfahrung- und Wissenstransfer zwischen den Generationen
- Nachwuchssicherung und Mitarbeiterbindung
- Arbeiten und leben in der Zeit des Übergangs

In allen Unternehmen gibt es schon Ansätze, diese Handlungsfelder altersgerecht auszugestalten. Im Seminar soll an das Vorhandene angeknüpft werden, um bei der Einführung neuer Maßnahmen den Erfolg zu sichern.

Die Erfahrungen der vergangenen Seminare zu diesem Thema haben gezeigt, dass es für die Teilnehmer sehr wertvoll ist, sich mit Kollegen anderer Betriebe in der Diskussion auszutauschen. Dieser Erfahrungsaustausch mit anderen macht in einem erheblichen Maße den Wert des Seminars aus.

Seminartipp:

Älter werden im Betrieb

09.04. - 12.04.2013 Münster
25.06. - 28.06.2013 München
10.09. - 13.09.2013 Norderney
15.10. - 18.10.2013 Würzburg
03.12. - 06.12.2013 Dortmund



Für mehr Infos oder Buchung einfach Semintitel anklicken!

5. Aktuelle Entscheidungen

I. Altersbedingte Diskriminierung eines Stellenbewerbers

Sucht ein öffentlicher Arbeitgeber in einer an "Berufsanfänger" gerichteten Stellenanzeige für ein Traineeprogramm "Hochschulabsolventen/Young Professionals" und lehnt er einen 36-jährigen Bewerber mit Berufserfahrung ab, so ist dies ein Indiz für eine Benachteiligung dieses Bewerbers wegen seines Alters.

BAG, Urteil vom 24. Januar 2013 - 8 AZR 429/11

Der Fall:

Die Beklagte - eine öffentlich-rechtliche Krankenhausträgerin - hatte Zeitungsinsertate aufgegeben, in denen es u.a. heißt:

"Die C. hat in den kommenden Jahren einen relevanten Bedarf an Nachwuchsführungskräften. Um diesen abzudecken, gibt es ein spezielles Traineeprogramm für "Hochschulabsolventen/Young Professionals" an der C. Dabei sollen jährlich zunächst zwei Hochschulabsolventen rekrutiert und dem Programm "C" zugeführt werden. Da es sich per definitionem um Berufsanfänger handelt, stehen neben den erworbenen Fähigkeiten vor allem die persönlichen Eigenschaften im Mittelpunkt."

Der damals 36-jährige Kläger, ein Volljurist mit mehrjähriger Berufserfahrung, erhielt auf seine Bewerbung eine Absage. Dies sah er als eine Benachteiligung wegen seines Alters an und verlangte von der Beklagten eine Entschädigung. Die Beklagte bestritt eine solche Diskriminierung und machte geltend, sie habe eine Auswahl nach den Examensnoten getroffen und nur diejenigen Bewerber in Betracht gezogen, die Examensnoten von gut oder sehr gut aufgewiesen hätten.

Die Lösung:

Arbeitsgericht und LAG haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte vor dem BAG teilweise Erfolg.

- Die Stellenausschreibung, die sich an "Hochschulabsolventen/Young Professionals" und an "Berufsanfänger" richtet, begründet ein Indiz für eine Benachteiligung des abgelehnten Klägers wegen dessen Alters.
- Dieses Indiz könnte die Beklagte widerlegen, wenn sie nur die Bewerber mit den besten Examensnoten in die Bewerberauswahl einbezogen hätte, weil sie als öffentliche Arbeitgeberin gemäß Art. 33 Abs. 2 GG Stellen nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der Bewerber zu besetzen hatte.
- Da der Kläger eine solche Bewerberauswahl durch die Beklagte bestritten hatte, war die Sache zur weiteren Sachaufklärung und erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

Hinweis für die Praxis:

Dem Kläger ist es allein aufgrund der Stellenanzeige gelungen, ein Indiz nachzuweisen (§ 21 AGG), welches seine Diskriminierung wegen des - höheren - Alters vermuten lässt. Nun obliegt es dem Arbeitgeber, nachzuweisen, dass das Alter des Klägers bei der Einstellungsentscheidung keine Rolle gespielt hat, sondern er wegen schlechterer Leistungen gar nicht in die engere Auswahl gekommen ist. Die Entscheidung des BAG zeigt wieder einmal, wie wichtig es für Arbeitgeber ist, das Bewerbungsverfahren und die Auswahlentscheidung genau - beweissicher - zu dokumentieren, um in möglichen Entschädigungsprozessen sachgerecht vortragen zu können. Der Arbeitgeber wäre gut beraten gewesen, in der Stellenanzeige nichts zum gewünschten Alter des Bewerbers zu sagen.

Seminartipp:

Diskriminierungsschutz und AGG Aktiv gegen Benachteiligung und Schikane

25.06. - 27.06.2013 Heidelberg
29.10. - 31.10.2013 Berlin



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

II. Diskriminierung wegen des Geschlechts

Die Frage nach einer Schwangerschaft bei der Einstellung ist grundsätzlich unzulässig. In aller Regel besteht auch keine Offenbarungspflicht der Arbeitnehmerin.

Dies gilt selbst dann, wenn sie befristet als Schwangerschaftsvertretung beschäftigt werden soll.



LAG Köln, Urteil vom 11. Oktober 2012 - 6 Sa 641/12

Der Fall:

Die Beklagte hatte die Klägerin mit Vertrag vom 30. September 2011 als Schwangerschaftsvertretung eingestellt - und zwar befristet für die Zeit vom 5. Oktober 2011 bis zum 31. Januar 2013. Im November 2011 teilte die Klägerin der Beklagten mit, dass sie im vierten Monat schwanger sei. Die Beklagte ging davon aus, dass der Klägerin die Schwangerschaft schon im Zeitpunkt der Einstellung bekannt war, und erklärte die Anfechtung des Arbeitsvertrags wegen arglistiger Täuschung. Die Klägerin begehrt die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die Anfechtung der Beklagten beendet worden ist.

Die Lösung:

Die Klage war in beiden Instanzen erfolgreich.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist durch die Anfechtung der Beklagten nicht beendet worden. Eine arglistige Täuschung (§ 123 BGB) durch die Klägerin lag nicht vor.

- Die Klägerin war bei Vertragsschluss nicht verpflichtet, das Bestehen einer Schwangerschaft zu offenbaren, selbst wenn ihr diese bekannt gewesen wäre. Das Verschweigen von Tatsachen stellt nämlich nur dann eine arglistige Täuschung dar, wenn hinsichtlich der verschwiegenen Tatsachen eine Aufklärungs- bzw. Offenbarungspflicht besteht. Das ist im Hinblick auf eine Schwangerschaft grundsätzlich nicht der Fall, da eine solche Offenbarungspflicht aus biologischen Gründen nur Frauen treffen kann, aber keine Männer (§ 3 Abs. 1 S. 2 AGG).
- Eine arglistige Täuschung läge auch dann nicht vor, wenn der Arbeitgeber im Bewerbungsverfahren nach einer bestehenden Schwangerschaft gefragt und die Klägerin diese Frage wahrheitswidrig verneint hätte. Denn da die Frage unzulässig ist, wäre die Klägerin berechtigt gewesen, zu "lügen".
- Ob etwas Anderes dann gilt, wenn eine Arbeitnehmerin nur befristet zur Schwangerschaftsvertretung eingestellt werden soll und aus gesundheitlichen Gründen nicht in der Lage ist, während der Befristungszeit die vertraglich vereinbarte Tätigkeit auszuüben, brauchte das LAG nicht zu entscheiden, da ein Beschäftigungsverbot - jedenfalls bis zur Anfechtung - nicht bestand und die Klägerin die Arbeitsleistung erbracht hat (vgl. EuGH, Urteil vom 4. Oktober 2001 - Rs.C-109/00).

Hinweis für die Praxis:

Der Entscheidung ist vollinhaltlich zuzustimmen. Es bestand bei der Einstellung weder eine Offenbarungspflicht der Klägerin über das Vorliegen einer Schwangerschaft noch hätte die Klägerin bei einer entsprechenden Frage des Arbeitgebers wahrheitsgemäß antworten müssen. Etwas Anderes könnte allenfalls gelten, wenn es der Klägerin quasi während der gesamten Zeit der befristeten Beschäftigung aus gesundheitlichen Gründen im Zusammenhang mit der Schwangerschaft nicht möglich gewesen wäre, die Arbeitsleistung zu erbringen und ihr dies bei der Einstellung bekannt gewesen wäre.

III. Geringere Sozialplanabfindung für rentennahe Jahrgänge

Ein Sozialplan darf eine geminderte Abfindung für Arbeitnehmer vorsehen, die kurz vor dem Renteneintritt

stehen. Es stellt aber eine unzulässige Diskriminierung dar, wenn bei der Berechnung dieser Minderung die Möglichkeit einer vorzeitigen Altersrente wegen einer Behinderung berücksichtigt wird.

EuGH, Urteil vom 6. Dezember 2012 - C-152/11

Der Fall:

Der Kläger ist schwerbehindert und war seit mehr als 30 Jahren bei einem deutschen Unternehmen beschäftigt. Dort existiert ein Sozialplan, der für den Fall betriebsbedingter Kündigungen Abfindungszahlungen vorsieht. Die Abfindung steigt danach grundsätzlich mit jedem Jahr der Betriebszugehörigkeit. Etwas anderes gilt jedoch für Arbeitnehmer, die älter als 54 Jahre sind. Hier wird die Abfindung auf der Grundlage des frühestmöglichen Rentenbeginns berechnet, was zu Abschlägen führt. Die Abfindung muss allerdings mindestens die Hälfte dieser Summe betragen. Wenn der Arbeitnehmer eine vorzeitige Altersrente wegen einer Behinderung erhalten kann, sieht der Sozialplan darüber hinaus vor, dass bei der Berechnung nach der alternativen Methode auf diesen Zeitpunkt abgestellt wird.

Dem Kläger wurde betriebsbedingt gekündigt und er erhielt eine Abfindung entsprechend des Sozialplans. Mit seiner Klage verlangte er einen höheren Abfindungsbetrag. Er meint, der Sozialplan benachteilige ihn wegen seines Alters und wegen seiner Behinderung.

Die Lösung:

- Der Sozialplan verstößt nicht gegen das Verbot der Altersdiskriminierung. Ältere (rentennahe) Arbeitnehmer werden zwar im Vergleich zu ihren jüngeren Kollegen benachteiligt. Diese Ungleichbehandlung ist aber gerechtfertigt. Sie dient dem legitimen Ziel, einen (Nachteils-) Ausgleich für die Zukunft zu gewähren, die jüngeren Arbeitnehmer zu schützen und deren berufliche Wiedereingliederung zu unterstützen. Zugleich trägt sie der Notwendigkeit der gerechten Verteilung der begrenzten finanziellen Mittel eines Sozialplans Rechnung. Darüber hinaus ist es legitim, zu vermeiden, dass eine Entlassungsabfindung Personen zugutekommt, die keine neue Stelle suchen, sondern ein Ersatzeinkommen in Form einer Altersrente beziehen wollen, also keine oder geringere finanzielle Nachteile haben.
- Soweit die Sozialplan-Regelungen bei der Abfindungsberechnung auf den möglichen vorzeitigen Bezug einer Altersrente wegen der Behinderung abstellen, liegt jedoch ein Verstoß gegen Europarecht vor. Die Regelung, die bei betriebsbedingter Kündigung dazu führt, dass ein schwerbehinderter Arbeitnehmer eine geringere Abfindung erhält als ein nichtbehinderter Arbeitnehmer, führt zu einer übermäßigen und unzulässigen Beeinträchtigung der legitimen Interessen schwerbehinderter Arbeitnehmer.

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung bringt nun in zwei weiteren Aspekten Klarheit für die Betroffenen. Nach deutschem Recht dient ein Sozialplan dazu, Nachteile der betroffenen Arbeitnehmer durch die Durchführung der Betriebsänderung auszugleichen. Fast immer sind die zur Verfügung stehenden Mittel limitiert, mit der Folge, dass ein voller Nachteilsausgleich i. d. R. nicht möglich sein wird.

Das BAG akzeptiert seit vielen Jahren die Möglichkeit, die Sozialplanabfindung bei sog. rentennahen Jahrgängen zu reduzieren und zwar mit der Begründung, diese Personen hätten wegen der kurzfristigen Möglichkeit des Bezugs von Altersrente die Möglichkeit, mit geringeren finanziellen Nachteilen "auszuscheiden". Diese Rechtsprechung akzeptiert der EuGH. Allerdings, und das ist der zweite Aspekt, kommt eine Kürzung des Abfindungsbetrages bei Personen, die wegen ihrer Behinderung in den vorzeitigen Ruhestand gehen können, aus europarechtlichen Gründen nicht in Betracht. Daran werden sich die deutsche Rechtsprechung und die Betriebsparteien vor Ort zu orientieren haben.

Seminartipp:

Rente und Sozialversicherungsrecht

14.05. - 16.05.2013 Nürnberg
08.10. - 10.10.2013 Duisburg



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

IV. Gleichbehandlung: Längere Rentenbeitragszeiten für Teilzeitbeschäftigte unzulässig

Eine nationale Regelung, wonach Teilzeitbeschäftigte nicht nur eine entsprechend ihrer Beitragszahlungen niedrigere Altersrente erhalten, sondern hierfür auch proportional längere Beitragszeiten zurücklegen müssen, verstößt gegen die Gleichbehandlungsrichtlinie und stellt eine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts dar, da Teilzeitbeschäftigte überwiegend Frauen sind.

EuGH, Urteil vom 22. November 2012 - C-385/11

Der Fall:

Die Klägerin hat 18 Jahre lang mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von vier Stunden in Spanien als Reinigungskraft gearbeitet und in dieser Zeit Rentenversicherungsbeiträge entrichtet. Das spanische Recht setzt für den Bezug einer beitragsbezogenen Altersrente eine Mindestbeitragszeit von 15 Jahren voraus, wobei Teilzeitbeschäftigte grundsätzlich umgerechnet 15 Jahre in Vollzeit gearbeitet haben müssen. Sie müssen also entsprechend längere Beschäftigungszeiten zurücklegen als Vollzeitbeschäftigte. Bei der Klägerin führte die Anwendung dieser Regelung zur Anerkennung von lediglich drei Beitragsjahren. Sie hätte 100 Jahre lang arbeiten müssen, um die Mindestwartezeit von 15 Jahren nachweisen und eine Altersrente von monatlich 112,93 Euro beanspruchen zu können.

Das mit der Klage auf Zahlung einer Altersrente befasste spanische Gericht setzte das Verfahren aus und legte es dem EuGH vor.

Die Lösung:

Eine Regelung, wonach Teilzeitbeschäftigte, bei denen es sich überwiegend um Frauen handelt, gegenüber Vollzeitbeschäftigten proportional längere Beitragszeiten zurücklegen müssen, um einen Anspruch auf eine beitragsbezogene Altersrente zu haben, deren Höhe bereits proportional zu ihrer Arbeitszeit herabgesetzt ist, verstößt gegen europäisches Recht und stellt eine mittelbare Diskriminierung von Frauen dar.

Hinweis für die Praxis:

Für das deutsche Rentenversicherungsrecht besteht kein Handlungsbedarf, da es keine Mindest(-Vollzeit)-Beitragsjahre vorsieht, um in den Genuss der Altersrente zu kommen.

V. Urlaub an gesetzlichen Feiertagen im öffentlichen Dienst

Der Arbeitgeber erfüllt den Anspruch auf Erholungsurlaub, indem er den Arbeitnehmer durch Freistellungserklärung zu Erholungszwecken von seiner sonst bestehenden Arbeitspflicht befreit. Dies ist auch an den gesetzlichen Feiertagen möglich und notwendig, an denen der Arbeitnehmer ansonsten dienstplanmäßig zur Arbeit verpflichtet wäre.

BAG, Urteil vom 15. Januar 2013 - 9 AZR 430/11

Der Fall:

Der Kläger ist bei der Beklagten seit 1995 als Arbeiter im Schichtdienst beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der TVöD in der für die Arbeitnehmer der VKA jeweils geltenden Fassung Anwendung. Die Dienstpläne der Beklagten verteilen die Arbeitszeit auch auf Sonntage und auf gesetzliche Feiertage. Sofern der Kläger an einem Feiertag dienstplanmäßig eingeteilt ist und dieser Tag in seinen Erholungsurlaub fällt, rechnet die Beklagte diesen als gewährten Urlaubstag ab. Der Kläger macht geltend, dass die Beklagte gesetzliche Feiertage, an denen er ohne Urlaubsgewährung zur Arbeit verpflichtet wäre, nicht auf seinen Jahresurlaubsanspruch anrechnen dürfe.

Die Lösung:

Die Klage war in allen drei Instanzen erfolglos. Der Urlaubsanspruch wird auch durch Freistellung an gesetzlichen Feiertagen erfüllt, an denen der Arbeitnehmer ohne Urlaub arbeiten müsste. Der TVöD enthält keine hiervon abweichende Regelung.

Hinweis für die Praxis:

Wer an gesetzlichen Feiertagen im Urlaub ist, braucht insoweit keinen Urlaub zu nehmen. Allerdings gilt etwas Anderes, wenn der Arbeitnehmer aufgrund eines bestehenden Schichtplans am Feiertag arbeiten müsste. Denn dann benötigt er Urlaub, um der Arbeit am Feiertag fernbleiben zu dürfen.

VI. Kündigungsschutz: Leiharbeiternehmer und Größe des Betriebs

Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) gilt nur in Betrieben, in denen in der Regel **mehr** als zehn Arbeitnehmer beschäftigt werden.

Dabei sind auch im Betrieb beschäftigte Leiharbeiternehmer zu berücksichtigen, wenn ihr Einsatz auf einem "in der Regel" vorhandenen Personalbedarf beruht.



BAG, Urteil vom 24. Januar 2013 - 2 AZR 140/12

Der Fall:

Der Kläger war seit Juli 2007 bei der Beklagten beschäftigt. Diese beschäftigte einschließlich des Klägers zehn eigene Arbeitnehmer. Im November 2009 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Parteien fristgerecht. Mit seiner Kündigungsschutzklage hat der Kläger geltend gemacht, bei der Anzahl der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer seien auch die von der Beklagten eingesetzten Leiharbeiternehmer zu berücksichtigen.

Die Lösung:

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen, weil das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung finde. Die Revision des Klägers hatte vor dem BAG Erfolg. Der Rechtsstreit wurde zur weiteren Sachaufklärung an das LAG zurück verwiesen. Denn es steht noch nicht fest, ob die im Kündigungszeitpunkt im Betrieb tätigen Leiharbeiternehmer aufgrund eines regelmäßigen oder eines für den Betrieb "in der Regel" nicht kennzeichnenden Geschäftsanfalls" beschäftigt waren.

Nach Ansicht des BAG ist nicht auszuschließen, dass im Betrieb der Beklagten mehr als zehn Arbeitnehmer i.S.d. § 23 Abs. 1 S. 3 KSchG beschäftigt waren. Denn auch Leiharbeiternehmer, die in keinem Arbeitsverhältnis zum Betriebsinhaber stehen, können bei der Berechnung der Betriebsgröße zu berücksichtigen sein, sofern sie regelmäßig im Betrieb beschäftigt sind und damit die Betriebsgröße mitbestimmen.

Hinweis für die Praxis:

Werden Leiharbeiter nur bei vorübergehendem Bedarf eingesetzt - etwa zur Krankheits- und Urlaubsvertretung oder zum Abarbeiten vorübergehend bestehenden Mehrbedarfs -, prägen sie nicht die Betriebsgröße. Anders liegt der Fall aber, wo Leiharbeiter ständig im Betrieb mitarbeiten.

Beispiel: Arbeitnehmer A ist seit 10 Jahren bei Arbeitgeber B als einziger Arbeitnehmer beschäftigt. Daneben sind im Betrieb weitere 30 Leiharbeiter ständig tätig.

Lösung: Der Betrieb beschäftigt regelmäßig 31 Arbeitnehmer, das KSchG gilt somit.

Ob im vom BAG entschiedenen Fall mehr als 10 Arbeitnehmer regelmäßig beschäftigt werden, das muss das LAG nun aufklären. Dabei kommt es wohl nicht darauf an, ob immer dieselben Leiharbeiter tätig sind, sondern allein darauf, ob Leiharbeiter regelmäßig zur Bewältigung des Tagesgeschäfts tätig sind.

Seminartipp:

Leiharbeit und Arbeitnehmerüberlassung Beteiligungsrechte des Betriebsrats beim Einsatz von Drittpersonal

23.04. - 25.04.2013 Dortmund
02.07. - 04.07.2013 Augsburg
17.09. - 19.09.2013 Bremen
19.11. - 21.11.2013 Heidelberg



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

VII. Dauerhafte Arbeitnehmerüberlassung

Erfolgt eine Arbeitnehmerüberlassung entgegen § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG nicht vorübergehend, sondern auf Dauer, so wird ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeiter begründet. Eine auf Dauer angelegte Arbeitnehmerüberlassung ist von der nach § 1 Abs. 1 S. 1 AÜG erforderlichen Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung nicht gedeckt. Rechtsfolge einer fehlenden Erlaubnis ist gem. § 10 Abs. 1 S. 1 AÜG die Begründung eines Arbeitsverhältnisses zum Entleiher.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 9. Januar 2013 - 15 Sa 1635/12 (nicht rechtskräftig)

Der Fall:

Der beklagte Entleiher betreibt Krankenhäuser und setzt als Krankenpflegepersonal bei einem konzerneigenen Verleihunternehmen beschäftigtes Personal ein. Die Beschäftigung erfolgt auf Dauerarbeitsplätzen, für die keine eigenen Stammarbeiter vorhanden sind. Das Verleihunternehmen besitzt eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung.

Der klagende Arbeitnehmer beantragte die Feststellung, dass durch die dauerhafte Arbeitnehmerüberlassung ein Arbeitsverhältnis zum Entleiher (zu den dort gültigen Arbeits- und Entgeltbedingungen) zustande gekommen ist.

Die Lösung:

Die Klage hatte beim LAG Erfolg. Zwischen den Parteien ist ein Arbeitsverhältnis zustande gekommen. Das LAG begründet seine Entscheidung wie folgt:

- Aus § 9 Nr. 1 AÜG ergebe sich, dass der Vertrag zwischen Verleiher und Leiharbeiter unwirksam

ist, wenn der Verleiher nicht die nach § 1 Abs. 1 S. 1 AÜG erforderliche Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung hat.

- Rechtsfolge der Unwirksamkeit ist nach § 10 Abs. 1 S. 1 AÜG, dass ein Arbeitsvertrag zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeiter als zustande gekommen gilt.
- Zwar verfügte der Verleiher über eine Erlaubnis zur gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung. Da aber die auf Dauer angelegte Arbeitnehmerüberlassung unter Berücksichtigung von § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG, wonach die Überlassung vorübergehend erfolgt, von der erteilten Erlaubnis nicht gedeckt ist, stelle es einen "Rechtsmissbrauch" dar, wenn ein konzerneigenes Verleihunternehmen nicht am Markt werbend tätig ist und seine Beauftragung nur dazu dient, Lohnkosten zu senken oder Kündigungsschutzrechtliche Wertungen ins Leere laufen zu lassen.

Hinweis für die Praxis:

Das Urteil ist nicht rechtskräftig und widerspricht auch einer anderen Entscheidung der 7. Kammer des LAG Berlin-Brandenburg. Es bleibt abzuwarten, wie das BAG entscheiden wird.

Eine weitere interessante Frage ist ebenfalls höchstrichterlich noch nicht geklärt: Kann der Betriebsrat im Entleiherbetrieb die Zustimmung zum geplanten Einsatz eines Leiharbeiters gem. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG verweigern, wenn es sich nicht um "vorübergehende" Arbeitnehmerüberlassung handelt?

VIII. Betriebsratsausschluss bei unbefugtem Zugriff auf Personaldaten

Ein Betriebsratsmitglied kann auf Antrag des Arbeitgebers (§ 23 Abs. 1 S. 1 BetrVG) aus dem Betriebsrat ausgeschlossen werden, wenn es unbefugt auf das elektronische Personalinformationssystem zugegriffen hat. Hierin liegt ein erheblicher Verstoß gegen das BDSG sowie eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte der betroffenen Beschäftigten. Die Pflichtverletzung rechtfertigt allerdings nicht ohne weiteres auch eine außerordentliche Kündigung.

LAG Berlin-Brandenburg 12. November 2012 - 17 TaBV 1318/12

Der Fall:

Der Arbeitnehmer ist z.Zt. freigestellter Betriebsratsvorsitzender und seit 1998 im Krankenhaus der Arbeitgeberin als Krankenpfleger beschäftigt. Er hatte vom Computer des Betriebsrats aus in zahlreichen Fällen unbefugt auf das im Betrieb verwendete Personalinformationssystem zugegriffen, in dem personenbezogene Arbeitnehmerdaten im Sinne einer elektronischen Personalakte verwaltet werden. Die Zugriffe erfolgten jeweils zu dem Zweck, Informationen für den Betriebsrat zu beschaffen.

Nach Kenntniserlangung der Arbeitgeberin beabsichtigte diese die fristlose und außerordentliche Kündigung, die jedoch wegen fehlender Zustimmung des Betriebsratsgremiums noch nicht ausgesprochen werden konnte. Im Verfahren beantragte die Arbeitgeberin,

- den Betriebsratsvorsitzenden wegen der Pflichtverletzungen aus dem Betriebsrat auszuschließen und
- die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung gerichtlich zu ersetzen.

Die Lösung:

Das LAG ist den Anträgen des Arbeitgebers nur teilweise gefolgt:

- Der Betriebsratsvorsitzende ist **aus dem Betriebsrat auszuschließen** (§ 23 Abs. 1 S. 1 BetrVG), da er seine betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten grob verletzt hat. In den unberechtigten Zugriffen auf das Personalinformationssystem lag - so das LAG - ein erheblicher Verstoß gegen das BDSG und eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte der betroffenen Beschäftigten.
- Der Antrag auf Ersetzung der vom Betriebsrat verweigten Zustimmung zu einer außerordentlichen

Kündigung (§ 103 Abs. 2 BetrVG) wurde aber zurückgewiesen. Denn die Zugriffe auf das Personalinformationssystem seien - so das LAG - ausschließlich aufgrund und zum Zweck der Betriebsratsstätigkeit erfolgt. Damit habe zwar der Betriebsratsvorsitzende auch gegen seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen verstoßen. Es bestehe auch ein an sich geeigneter Kündigungsgrund. Unter Abwägung der weiteren Umstände des Einzelfalls rechtfertige das Fehlverhalten aber keine sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Hinweis für die Praxis:

Das **BAG** hat mit **Urteil vom 19. Juli 2012 - 2 AZR 989/11** die Kündigung gegenüber einer Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, die gleichen Kündigungsschutz wie Betriebsratsmitglieder genießen, für wirksam erachtet, weil der Arbeitnehmer **Personalgespräche heimlich "mitgeschnitten" hat**. Das BAG hat im Wesentlichen ausgeführt:

Der heimliche Mitschnitt eines Personalgesprächs ist "an sich" geeignet, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Dabei kommt es nicht entscheidend auf die strafrechtliche Würdigung an. Maßgeblich ist die mit diesem Verhalten verbundene Verletzung der dem Arbeitnehmer obliegenden Pflicht zur Rücksichtnahme auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers. Stützt der Arbeitgeber den wichtigen Grund bei einem Betriebsratsmitglied auf dessen Verhalten, muss dieses sich als Verletzung von Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis darstellen. Verstößt es sowohl gegen eine Amts- als auch gegen eine für alle Arbeitnehmer gleichermaßen geltende vertragliche Pflicht, liegt - jedenfalls auch - eine Vertragspflichtverletzung vor. Für die Beurteilung, ob Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber aus wichtigem Grund zur Kündigung berechtigen, ist auf die Unzumutbarkeit einer Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf der fiktiven ordentlichen Kündigungsfrist abzustellen. Ist eine Weiterbeschäftigung bis dahin zumutbar, ist die Kündigung unwirksam. Im Rahmen der Interessenabwägung ist zu berücksichtigen, ob ein Funktionsträger gerade in Ausübung seines Amtes in Konflikt mit seinen arbeitsvertraglichen Pflichten geraten ist.

Seminartipps:

Personelle Einzelmaßnahmen (§§ 99 - 102 BetrVG) Beteiligung bei Einstellung, Eingruppierung, Versetzung und Kündigung

11.06. - 14.06.2013 München
08.10. - 11.10.2013 Berlin

Typische Fehler in der Betriebsratsarbeit Stolperfallen erkennen und vermeiden

16.04. - 19.04.2013 Freiburg
10.09. - 13.09.2013 Timmendorfer Strand



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

IX. Neues zum Arbeitszeugnis

Gem. § 630 BGB, § 109 GewO hat der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis, welches sich auch auf Führung und Leistung bezieht. Das Zeugnis muss einerseits wahr sein, andererseits aber auch wohlwollend, um den Arbeitnehmer bei seinem beruflichen Fortkommen nicht zu behindern. Hat der Arbeitgeber ein "durchschnittliches" Zeugnis erteilt, muss der Arbeitnehmer, wenn er ein besseres Zeugnis haben möchte, darlegen und beweisen, dass er besser als "durchschnittlich" war. Andererseits muss der Arbeitgeber, der unterdurchschnittliche Leistungen attestiert hat, darlegen und beweisen, dass der Arbeitnehmer unterdurchschnittlich gearbeitet hat.

Tipps:

1. Wenn sich die Arbeitsvertragsparteien auf einen bestimmten Zeugnistext verständigt haben, sind beide daran gebunden. Dies sollte bereits anlässlich der Aufhebung des Vertragsverhältnisses (Aufhebungsvertrag oder gerichtlicher Vergleich) geschehen.
2. Ein gutes Zeugnis zeichnet sich häufig dadurch aus, dass es am Ende sinngemäß heißt: "Wir bedanken uns bei Herrn/Frau ... für die geleisteten Arbeiten, bedauern die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und wünschen Herrn/Frau ... für die berufliche und private Zukunft alles Gute."

Auf einen solchen Schlusssatz hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch! Wenn aber vereinbart ist, dass ein solcher Schlusssatz mit in das Zeugnis aufzunehmen ist, ist der Arbeitgeber selbstverständlich daran gebunden.

Typische Formulierungen in Aufhebungsverträgen oder gerichtlichen Vergleichen lauten:

- Der Arbeitgeber wird dem Arbeitnehmer per ... (Datum) ein wohlwollendes und qualifiziertes Zeugnis erteilen, wobei Leistungs- und Führungsbeurteilung jeweils "gut" lauten und das Zeugnis mit einer Bedauerns-, Dankes- und Wunschformel für die Zukunft verbunden ist.
- Der Arbeitgeber wird dem Arbeitnehmer per ... (Datum) ein wohlwollendes und qualifiziertes Zeugnis erteilen, wobei Leistungs- und Führungsbeurteilung jeweils "gut" lauten und das Zeugnis mit einer Bedauerns-, Dankes- und Wunschformel für die Zukunft verbunden ist. Der Arbeitnehmer wird insoweit einen Entwurf unterbreiten, von dem der Arbeitgeber nur aus wichtigem Grund abweichen darf.

Der Vorteil solcher Regelungen ist, dass die "Note" vereinbart ist; der Arbeitgeber muss dann also insgesamt ein überdurchschnittliches Zeugnis erteilen.

Zeugnis(-berichtigungs)-Klagen sind leider in der gerichtlichen Praxis häufig. Vgl. dazu:

a.) ArbG Berlin, Urteil vom 26. Oktober 2012 - 28 Ca 18230/11

Arbeitgeber tragen für schlechtere als "gute" Leistungen die Beweislast

Verlangt der Arbeitnehmer, dass seine Leistung im Zeugnis mit "gut" anstatt mit "befriedigend" bewertet wird, so muss der Arbeitgeber darlegen und beweisen, was einer "guten" Bewertung entgegensteht. Zwar tragen nach der Rechtsprechung des BAG die Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast für eine überdurchschnittliche Beurteilung. Eine "gute" Bewertung kann aber nicht (mehr) als überdurchschnittlich angesehen werden, da mittlerweile in über 85 Prozent aller Zeugnisse "gute" oder bessere Leistungen bescheinigt werden.

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung ist nicht rechtskräftig. Es bleibt zu hoffen, dass das BAG Gelegenheit erhalten wird, darüber zu entscheiden, ob eine durchschnittliche Beurteilung der Note "2" entspricht.

b.) Sächsisches LAG, Urteil vom 6. August 2012 - 4 Ta 170/12 (9)

Arbeitnehmer können Anspruch auf "wohlwollendes" Zeugnis nicht im ZV-Verfahren durchsetzen

Ein Vergleich, wonach der Arbeitgeber ein "wohlwollendes Zeugnis" zu erteilen hat, ist mangels hinreichender Bestimmtheit nicht vollstreckungsfähig. Vollstreckbar ist in diesem Fall nur ein den formalen Vorgaben genügendes Zeugnis. Ist der Arbeitnehmer mit dem Inhalt dieses Zeugnisses nicht einverstanden, muss er ein erneutes Erkenntnisverfahren durchführen.

Der Fall:

In einem Kündigungsschutzprozess hatten sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber darauf geeinigt, dass das Arbeitsverhältnis zum 31. August 2011 enden und der Beklagte dem Kläger ein "wohlwollendes Zeugnis" erteilen soll, "das seiner weiteren beruflichen Weiterentwicklung dienlich ist".

Der Beklagte erteilte ein solches Zeugnis zunächst - trotz mehrfacher Aufforderung - nicht. Erst als der Kläger einen Antrag auf Erteilung eines von ihm vorformulierten Zeugnisses stellte, erteilte der Beklagte ihm ein formuliertes Zeugnis.

Der Kläger war mit den Bewertungen seiner Arbeitsleistungen nicht einverstanden. Da diese zum Teil in schädlicher Weise und böswillig erfolgt seien, habe der Beklagte hiermit seinen Anspruch auf ein "wohlwollendes" Zeugnis nicht erfüllt. Der Kläger beantragte daher, gegen den Beklagten zur Erzwungung der im Vergleich niedergelegten Verpflichtung auf Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses, entsprechend seinem als Anlage beigefügten Entwurf, ein Zwangsgeld und ggf. ersatzweise Zwangshaft festzusetzen.

Die Lösung:

Der Antrag des Klägers ist unbegründet. Da der Beklagte seiner Verpflichtung aus dem Vergleich nachgekommen ist, scheidet die Festsetzung von Zwangsmitteln nach § 888 ZPO aus. Der Kläger muss, um ein "besseres" Zeugnis zu erhalten, eine neue Klage erheben.

Hinweis für die Praxis:

Die - richtige - Entscheidung des LAG zeigt sehr anschaulich, dass man im Vergleich oder Aufhebungsvertrag versuchen sollte, konkrete Formulierungen zu finden, welche Mindestanforderungen das zu erteilende Zeugnis haben soll.

Seminartipp:

Arbeitszeugnisse und Personalbeurteilungen Hindernisse erkennen - Arbeitnehmerrechte sichern

18.06. - 20.06.2013 Bottrop



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

6. Wissenswertes: Gesundheitsschutz geht auch durch den Magen

von **Rechtsanwältin Silke Martini, Hamburg**



Die gesunde Betriebskantine

Das Essen im Betrieb sollte dem Betriebsrat keinesfalls "wurscht" sein.

Gerade unter dem Aspekt des Gesundheitsschutzes kriegt das Thema Betriebskantine wieder neuen Schwung. Empfehlungen über gesunde Ernährung und die schädlichen Auswirkungen von schlechtem Essen gibt es in Hülle und Fülle. Die wichtigsten Kritikpunkte am Kantinenessen sind fast immer die Gleichen: Zu viel Fett, zu viel Salz, zu wenig Vitamine.

Trotzdem ist vielerorts die Currywurst das beliebteste Kantinenessen - wogegen auch gar nichts zu sagen ist - solange sie die Ausnahme kennzeichnet und nicht das Normangebot.

Immer mehr Kolleginnen und Kollegen legen nämlich Wert auf eine "gesunde" Ernährung und erwarten ein entsprechendes Angebot auch in der Betriebskantine. In der Bevölkerung ist allgemein ein gestiegenes

Bewusstsein darüber aus zu machen, dass "du bist, was du isst." Bio-Produkte liegen im Trend, dazu ernähren sich immer mehr (junge) Menschen ganz bewusst vegetarisch oder sogar vegan (ohne tierische Produkte) und wollen ein entsprechendes Angebot auch in betrieblichen Zusammenhängen abgebildet sehen.

Die Deutsche Gesellschaft für Ernährung (DGE) hat es sich z.B. zum Ziel gesetzt, die Verpflegung in den Betrieben stärker auf eine ausgewogene Ernährung auszurichten. Mit ihrer Kampagne "Job & Fit" setzt sie sich dafür ein, dass das Kantinenessen in Deutschland besser wird. Die DGE plädiert dafür, die Qualität des Kantinenessens zu verbessern: Mehr Ausgewogenheit in der Mittags- und Zwischenverpflegung, kostengünstige Speisen, umfangreiches Angebot an alkoholfreien Getränken. Ein Kantinenangebot, das von den Mitarbeitern gut angenommen wird, hat auch für den Arbeitgeber Vorteile. Es verbessert das Image des Betriebs, verringert die Fluktuation und erhöht die Produktivität. Zudem dient es dem Gesundheitsschutz durch Vermeidung von Mangelernährung und einem gesteigerten Ernährungsbewusstsein.

Vielseitigkeit gewährleisten

Zur ausgewogenen Ernährung gehört deshalb vor allem Vielseitigkeit. Die Betriebskantine sollte unbedingt eine Salatbar mit frischen Salaten bieten. Ein- bis zweimal pro Woche sollte Seefisch auf der Speisekarte stehen. Empfehlenswert ist auch eine regelmäßig wechselnde Auswahl zwischen Reis, Kartoffeln und Nudeln, wobei auch Vollkornprodukte berücksichtigt werden sollten. Die Mitarbeiter sollten die Möglichkeit haben, als Beilagen auch Speisen zu wählen, die schonend gegart und nicht paniert oder frittiert sind. Darüber hinaus ist ein vegetarisches Angebot als obligatorisch an zu sehen und die Möglichkeit zu schaffen, Sonderwünsche (vegan, lactosefrei usw.) anmelden zu können. Die Herkunft der Produkte, insbesondere von Fleisch und tierischen Erzeugnissen sollten nachweisbar sein, und von fair handelnden Erzeugern bzw. aus artgerechter Tierhaltung kommen. Die Betreiber des "Betriebsrestaurants" sollten überdies darauf achten, dass sich die Beschäftigten in den Räumlichkeiten auch wohl fühlen. Das fängt bei der Farbwahl und dem Mobiliar an. Aber auch auf die Räumlichkeiten und deren Beschaffenheit ist zu achten, sodass eben keine "Kantinenatmosphäre" herrscht, die vor lautem Geklapper oder Wiederhall der eigenen Worte jede Unterhaltung unterbricht oder unmöglich macht. Auch auf ausreichenden Sichtschutz ist zu achten - nicht jede/r möchte sofort für alle beim Mittagstisch erreichbar sein (schmeckt`s?), sondern sucht sich bewusst eine ruhige, ungestörte Ecke für eine kleine Auszeit beim Mittagessen.

Jede Kantine sollte einen Briefkasten oder eine E-Mail-Adresse einrichten, an die die Beschäftigten Anregungen und Wünsche zustellen können, um die Kundenzufriedenheit zu testen und neue Anregungen aufnehmen zu können. Für die Beschäftigten, die im Betrieb einen weiten Weg zur Kantine haben, sollten in ausreichender Anzahl Automaten die notwendigen Angebote enthalten.

Sozialverträgliche Preise

Dass der Unternehmer für die Verpflegung der Arbeiter am Arbeitsplatz sorgen soll, ist seit der Zeit des sogenannten *Henkelmann*¹ eine der ältesten Forderungen, die Arbeitnehmer stellen. Die Arbeitgeber tragen diesem Anspruch heutzutage in vielen Varianten Rechnung. Der Betriebsrat kann dabei insbesondere prüfen, ob und welche Möglichkeiten infrage kommen, die den ArbeitnehmerInnen Kosten sparen, damit sie zu einem preiswerten Mittagessen bzw. einer Tagesverpflegung kommen, die ihren Bedarfen entspricht.

Darauf ist beim Angebot zu achten:

- Woher werden die angebotenen Produkte bezogen?
- Sind alle Angebote allen Beschäftigten zugänglich?
- Wird auf besondere Bedarfe bzw. Gewohnheiten Rücksicht genommen?
- Gibt es eine Salatbar?
- Gibt es ausreichend Obst bzw. Joghurt und Vollkornprodukte?
- Gibt es genügend Automaten?
- Wird täglich ein vegetarisches Gericht angeboten?
- Steht zweimal pro Woche Seefisch auf der Karte?
- Sind die Speiseräume ansprechend gestaltet?
- Sind die Wartezeiten an der Kasse nicht zu lang?

- Ist eine Kantinenkommission im Amt?
- Wie ist es mit der Preisgestaltung?
- Was und in welcher Form bezuschusst der Arbeitgeber?
- Welcher Personenkreis kann das Angebot nutzen?

Quelle: vgl. www.gwi.de

Mitbestimmungsrechte nutzen

Sinnvoll ist es auf jeden Fall, die Modalitäten der Einrichtung und Benutzung einer Kantine in einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung gem. § 87 Abs.1 Nr.8 BetrVG festzulegen. Darin könnten zunächst die allgemeinen Ziele festgelegt werden, die für die Kantine angestrebt werden.

Diese sind:

- Beitrag zum Gesundheitsschutz durch "gesundes" Angebot
- Umweltverträglichkeit der Rohstoffe
- Fair gehandelte Waren
- Erzeugernachweis
- Benutzerkreis
- Beteiligung des Arbeitgebers an den Kosten

Rechtlicher Rahmen für ein Verpflegungsangebot

Wenn Essen im Betrieb angeboten werden soll, ist aus juristischer Sicht zunächst zu prüfen, welche Mitbestimmungs- oder Mitwirkungsrechte dem Betriebsrat bei der Einrichtung, Ausstattung und dem Angebot zur Verfügung stehen. Um einen inhaltlichen Einfluss auf das Arbeitgeberverhalten zu erreichen, ist dabei zunächst nach "echten" Mitbestimmungsrechten zu suchen aber auch sog. "unterstützende Rechte" sind mit ein zu beziehen. Welche das sind, und wie sie sinnvoll ein zu setzen sind um den Kantinenbetrieb und das Essensangebot im oben beschriebenen Sinne zu beeinflussen, lernen Sie im unten genannten Seminar.

¹ Ein **Henkelmann** ist ein heute eher ungebräuchlicher Behälter aus Blech, in dem arbeitende Menschen früher ihr zu Hause zubereitetes Essen verpackten, um es zum Arbeitsplatz zu transportieren und ohne Umfüllen mit heißem Wasser oder Wasserdampf aufwärmen zu können; begriffsbildend war der Griff (*Henkel*) mit dem der Behälter gehalten und meist auch verschlossen wird; in größeren Betrieben war es auch üblich, dass die Arbeiter ihre morgens abgegebenen Mahlzeiten in der Kantine zum Mittagstisch erwärmen lassen konnten.

Seminartipp:

Die gesunde Betriebskantine Fit und gesund am Arbeitsplatz

23.04. - 26.04.2013 Würzburg
08.10. - 11.10.2013 Sellin/Rügen



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

7. Betriebsrats-Lexikon: Zeugnis

Hier erhalten Sie Monat für Monat Erläuterungen zu wichtigen Begriffen aus Ihrer Betriebsratsarbeit.

Zeugnis

Der Arbeitnehmer hat das Recht, nach Abschluss des Arbeitsverhältnisses von dem Arbeitgeber ein schriftliches Zeugnis für seine geleistete Arbeit zu verlangen (§ 109 GewO). Der Arbeitgeber hat hierin mindestens die Art und Dauer der Beschäftigung zu dokumentieren, sog. einfaches Zeugnis.

Falls der Arbeitnehmer dies wünscht, sind auch Angaben darüber zu machen, wie er sich im Betrieb verhalten hat und wie seine Leistungen waren. Das Zeugnis soll dem Arbeitnehmer dabei helfen, einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Gleichzeitig soll dadurch niemand über die Qualitäten des Betroffenen getäuscht werden. Deshalb wird die Zeugniserteilung von zwei Grundsätzen geprägt, nämlich von der **Wahrheitspflicht und der Wohlwollenspflicht**.

Der Arbeitgeber hat das Zeugnis grundsätzlich so zu erstellen, dass es für den Arbeitnehmer positiv ausfällt. Trotzdem muss das Zeugnis wahrheitsgetreu bleiben, auch wenn negative Äußerungen darin getroffen werden müssen.



Der Zeugnisanspruch ist ein Erfüllungsanspruch des Arbeitnehmers. Möchte der Arbeitgeber etwas Negatives äußern, so muss er das Fehlverhalten des Arbeitnehmers im Streitfall beweisen können. Ansonsten hat der Mitarbeiter einen Anspruch auf ein berechtigtes Zeugnis.

Der Arbeitnehmer könnte wegen dieses Anspruchs auf ordnungsgemäße Zeugniserteilung vor dem Arbeitsgericht klagen. In arbeitsgerichtlichen Verfahren werden teilweise ganze Passagen des Zeugnisses „umgeschrieben“.

Einen Sonderfall bildet das Zwischenzeugnis (begrifflich: Zeugniserteilung, auch ohne dass das Arbeitsverhältnis bereits beendet ist). Die Beweislast sieht hier wie folgt aus: Zeugnis unterdurchschnittlich Beweislast Arbeitgeber, Zeugnis durchschnittlich Beweislast Arbeitnehmer. Der Anspruch auf ein Zwischenzeugnis ist gesetzlich nicht vorgesehen. In der Praxis besteht aber ein erhebliches Bedürfnis, dieses in bestimmten Fällen zu erhalten. So hat die Rechtsprechung den Anspruch beispielsweise in den folgenden Fällen gesehen:

- der Arbeitnehmer möchte sich bewerben,
- die Abteilung wechseln oder
- der zu seiner Beurteilung heranzuziehende Vorgesetzte wechselt.

Betriebsrat und Zeugnis

Mit der Zeugniserteilung selbst hat der Betriebsrat nichts zu tun. Nur wenn der Mitarbeiter sich beschwert und auf diesem Wege den Betriebsrat einbindet, so kann/muss der Betriebsrat tätig werden (§ 85 BetrVG).

8. Praxistipp: Literaturempfehlung

Grundmann/Peters

Ziel- und Leistungsvereinbarungen

3. Auflage 2013, erscheint im März 2013

Rieder Verlag

ISBN 978-3-939018-80-3

ca. 150 Seiten, 19,50 €

Ziel- und Leistungsvereinbarungen gewinnen in der unternehmerischen Praxis immer mehr an Bedeutung, gleichwohl gibt es diesbezüglich keine einheitliche Begriffsbildung und keine gesetzliche Regelung. Hier bietet das Werk von Dr. Stephan Grundmann und Harald Peters in drei Teilen wertvolle Hilfestellung und



gibt einen guten Überblick über die komplexe Materie.

Im ersten Teil wird zunächst der Zielvereinbarungsprozess als solcher dargestellt, der u.a. mit sich bringt, dass sich die Einführung und Umsetzung von Zielvereinbarungen auch immer auf die jeweilige Führungsstruktur des Unternehmens auswirkt. Die Phasen dieses Prozesses werden anschaulich dargestellt.

Der zweite Teil diskutiert den betrieblichen Zielvereinbarungsprozess aus individualarbeitsrechtlicher Sicht. Die Gestaltungsmöglichkeiten der Ziel- und Leistungsvereinbarungen sowie die rechtlichen Grenzen werden aufgezeigt und die Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer dargestellt.

Die kollektivrechtlichen Fragen solcher Vereinbarungen werden im dritten Teil des Buches erläutert, der die Mitbestimmungsrechte und Gestaltungsmöglichkeiten des Betriebsrats ausführlich darstellt und Handlungsempfehlungen für die Praxis gibt.

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

Der direkte Link zum Buch: www.riederverlag.de/65+M5c321cbda86.html

Seminartipp:

Ziel- und Leistungsvereinbarungen

18.06. - 21.06.2013 Freiburg
17.09. - 20.09.2013 Winterberg
12.11. - 15.11.2013 Hamburg



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

9. Inhouse-Service: Was hält Ihr Arbeitgeber wirklich von Mitbestimmung?

von **Tobias Pilot**

Mitbestimmung ist mühsam und teuer - diesen Eindruck bekommen Betriebsräte nicht zu selten von Ihrem Arbeitgeber vermittelt, wenn wieder einmal zähe Verhandlungen anstehen.

Doch was ist dran? Ist Mitbestimmung für Ihren Arbeitgeber wirklich so unangenehm oder birgt sie in Wahrheit einen großen wirtschaftlichen Nutzen für das Unternehmen?

Mitbestimmung als Wettbewerbsvorteil?!

Führungskräfte großer deutscher Unternehmen zeigen: Eine konstruktive Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern dient den Interessen *beider* Seiten!

Doch was genau sind die Vorteile der Mitbestimmung - aus der Sicht **Ihres Arbeitgebers?**

Gerade in der Wirtschaftskrise hat sich gezeigt, dass Unternehmen, deren Leitung eine gute Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern pflegen, **flexibel** und **mit Rückhalt** in der Belegschaft in der Krise reagieren konnten. Damit muss die Mitbestimmung eben nicht vorrangig den Interessen der Belegschaft dienen, sondern generiert - klug eingesetzt - **Mehrwert für das Unternehmen:**

*"Ich habe es auf der Arbeitnehmerseite insgesamt immer mit **sehr kompetenten** Menschen zu tun gehabt, die mit dem Unternehmen und dessen Erfolg eng verbunden sind. [...] Wir haben Ende Juli ein Sparprogramm*

Ihre Ansprechpartnerinnen:



Heike Holtmann, Ass. jur.
Telefon 0251 1350-6610
heike.holtmann@poko.de

Gerlinde Rau, Dipl.-Päd.
Telefon 0251 1350-6200
gerlinde.rau@poko.de

von 500 Millionen Euro pro Jahr erfolgreich verhandelt. Das hat bei uns funktioniert, weil die Arbeitnehmer gewusst haben: Das Management legt die Karten offen auf den Tisch und will für alle im Unternehmen etwas erreichen."

(**Jürgen Schrempp**, ehem. DaimlerChrysler-Vorstandsvorsitzender, Stern 44/2004).

Dank der Mitbestimmung im Aufsichtsrat sind **"viele Maßnahmen besser und glaubwürdiger umsetzbar."**

(**Berthold Leibinger**, ehem. geschäftsführender Gesellschafter von Trumpf, Stuttgarter Nachrichten, 21.10.2004).

Deshalb ist es vor allem auch im Interesse des Unternehmens wichtig, die Arbeitnehmervertreter von vornherein miteinzubeziehen, "um die **Belegschaft** hinter die Ziele des Unternehmens **zu versammeln.**"
(**Manfred Krüper**, Personalvorstand von E.ON, FTD vom 16.01.2004).

Wo aber liegen die Gemeinsamkeiten beider Seiten, wo doch gerade bei Umstrukturierungen so unterschiedliche Auffassungen aufeinanderstoßen?

"Wir haben oft unterschiedliche Standpunkte [...], aber uns eint das **gemeinsame Interesse** am Wohl unseres Unternehmens."

(**Klaus Rauscher**, ehem. Vorstandsvorsitzender von Vattenfall, Manager Magazin Online, 31.07.2005).

... mit Wettbewerbsvorteilen über das Unternehmen hinaus, denn:

"Für mich ist die Mitbestimmung ein **Standortvorteil Deutschlands.** [...] Als Vorstandsvorsitzender von Siemens sage ich nur: Wir haben keinerlei Anlass, Mitbestimmung oder Kündigungsschutz in Deutschland infrage zu stellen."

(**Peter Löscher**, Vorstandsvorsitzender der Siemens AG, Berliner Morgenpost vom 26.10.2009)

Konstruktive Partnerschaft

Eine so gelebte **kooperative** Mitbestimmung nennen wir **konstruktive Unternehmens- und Betriebspartnerschaft**. Sie zeichnet sich dadurch aus, dass Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertreter im gemeinsamen Interesse am Wohl ihres Unternehmens an einem Strang ziehen. Der wesentliche Mehrwert einer solchen Unternehmenskultur besteht aus

- Motivation nach innen,
- bestmögliche Informationsnutzung und
- Glaubwürdigkeit nach außen.

Diesem Thema widmet sich seit einigen Jahren der **Runde Tisch** für Betriebs- und Sozialpartnerschaft am wissenschaftlichen *Zentrum für Betriebs- und Sozialpartnerschaft* an der *Humboldt-Universität School of Governance* in Berlin: Unter der Leitung von Dr. Constantin Olbrisch untersuchen und entwickeln dort Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter von Unternehmen wie z.B. **Lufthansa, Deutsche Bahn, SAP, Siemens, Daimler, Deutsche Post, Novartis** und ca. 30 anderen deutschen Unternehmen die Voraussetzungen für eine gute Betriebs- und Sozialpartnerschaft. Ihre Erfahrungen und Forderungen haben sie als "**Berliner Thesen zur Betriebspartnerschaft**" veröffentlicht.

Unsere Angebote für Sie

Oftmals stehen einer konstruktiven Betriebspartnerschaft jahrelange Konfrontationen und ein Mangel an gegenseitigem Vertrauen im Wege. Meistens bedarf es nicht viel, diese Hindernisse zu erkennen und nach und nach abzubauen.

Wir unterstützen Sie gerne und bieten Ihnen hierzu ...

1. **Seminare:**

Zu diesem Zweck bietet **Poko** Seminare an, deren Ziel es gerade ist, die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den Betriebs- und Unternehmenspartnern zu stärken. Eines dieser Seminare ist die Veranstaltung

Konstruktive Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat

Auch bei kontroversen Standpunkten betriebliche Synergien erzeugen

In diesem Praxisseminar erarbeiten Betriebsrats- und Arbeitgebervertreter gemeinsam, wie das gemeinsame Vertrauen gefördert und künftige Eskalationen durch Konfliktlösungsstrategien zum Wohle aller vermieden werden können. Für mehr Informationen zu diesem Seminar klicken Sie bitte [hier](#).

2. **Einzelberatung:**

Oder ziehen Sie es vor, ganz konkret und spezifisch innerhalb **Ihres Unternehmens** an einer konstruktiven Partnerschaft zu arbeiten? Dann empfehlen wir Ihnen eine **individuelle Beratung** durch unsere **Betriebs-Partner GmbH & Co. KG**, die wir kürzlich gemeinsam mit dem auf Mitbestimmungsfragen spezialisierten Rechtsanwalt und erfahrenen Mediator Dr. Constantin Olbrisch gegründet haben. Unsere praxiserfahrenen Berater unterstützen Sie dabei,

- die vertrauensvolle Zusammenarbeit in Ihrem Betrieb oder Unternehmen konstruktiver zu gestalten,
- sich Konfliktlösungsstrategien und Regeln für die Kooperation zu erarbeiten und
- sich auf gemeinsame langfristige Ziele für Ihren Betrieb oder Ihr Unternehmen zu einigen.

Weitere Informationen finden Sie [hier](#).

Das sagen unsere Inhouse-Seminarteilnehmer:

BetrVG III, Dezember 2012 in Aschheim

"Dankeschön an Poko für die tolle Referentin!"

"Besonders gefallen hat mir, dass im Seminar ganz gezielt und flexibel auf unsere Themen eingegangen worden ist, super!"

"Mir hat es sehr gut gefallen. Ich habe viel gelernt, die Art des Seminars war sehr ansprechend. Lieben Dank für die tolle Unterstützung!"

"Erarbeiten der Paragraphen durch Praxis, genial!"

10. Aktuelle Seminare

Seminare in Kürze:

Wirksames Argumentieren

12.03. - 15.03.2013 Lübeck

Betrieb ohne Tarifbindung Gestaltung von Arbeitsbedingungen

12.03. - 15.03.2013 Essen

Altersteilzeit - Früher in den Ruhestand Der sanfte Übergang in die Rente

19.03. - 21.03.2013 Dortmund

Arbeitsrecht III - Beendigung des Arbeitsverhältnisses

05.03. - 08.03.2013 München
19.03. - 22.03.2013 Münster



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

Seminartipps für besondere Zielgruppen:

Jugend- und Auszubildendenvertretung I Mit einem starken JAV-Team für die Auszubildenden

12.03. - 15.03.2013 Freiburg
19.03. - 22.03.2013 München
19.03. - 22.03.2013 Hamburg
19.03. - 22.03.2013 München
19.03. - 22.03.2013 Hamburg

Fit für den Personalausschuss

19.03. - 22.03.2013 Hamburg
14.05. - 17.05.2013 München
08.10. - 11.10.2013 Düsseldorf

Moderne Managementmethoden Kompetent mitreden und Folgen abschätzen

09.04. - 12.04.2013 Potsdam
08.10. - 11.10.2013 Bonn

Öffentlichkeitsarbeit des Betriebsrats II Effektiv dank PC, Notebook und sozialer Netzwerke

09.04. - 12.04.2013 Düsseldorf
15.10. - 18.10.2013 Boltenhagen/Ostsee



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

Der besondere Seminartipp:

Das Recht des Betriebsrats auf Information Vom Anspruch bis zur Durchsetzung

09.04. - 11.04.2013 München
11.06. - 13.06.2013 Berlin



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

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

Die Antwort auf die Frage des Monats zum Thema "Betriebsrat und Leiharbeit"

Frage: Welche Rechte hat der Betriebsrat eines Entleiherbetriebes im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern?



Antwort: Mit der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) im Jahr 2001 sind die Rechte von Leiharbeitnehmern wesentlich verbessert worden. So sind sie seitdem im Entleiherbetrieb, also dem Betrieb in dem sie arbeiten, bei der Betriebsratswahl wahlberechtigt, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden (§ 7 BetrVG). Dementsprechend ist der Betriebsrat im Entleiherbetrieb für diese Leiharbeitnehmer zuständig und vertritt sie in allen Angelegenheiten rund um ihren konkreten Arbeitsplatz (z.B. bei Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, bei der Einhaltung von Gesetzen (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) und der Grundsätze von "Recht und Billigkeit" (§ 75 Abs. 1 BetrVG)). Im Entleiherbetrieb kann der Betriebsrat also recht gut Einfluss auf die konkreten Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern nehmen. Gegen Schikanierungen von Leiharbeitnehmern - wie sie im Falle von Amazon durch eine private Sicherheitsfirma offenbar erfolgt sind - kann sich der Betriebsrat des Entleiherbetriebes also durchaus zur Wehr setzen, so er von den Problemen überhaupt erfährt.

Auf die Arbeitsbedingungen beim Verleiherbetrieb hat der Betriebsrat des Entleiherbetriebes hingegen keine rechtlichen Einflussmöglichkeiten. Hierfür ist - sofern vorhanden - der Betriebsrat des Verleiherbetriebes zuständig. Dem Betriebsrat des Entleiherbetriebes steht lediglich das - auch gegenüber den "normalen" Arbeitnehmern des Entleiherbetriebes bestehende - umfassende Mitbestimmungsrecht bei der Einstellung, Versetzung und Ein- oder Umgruppierung eines Leiharbeitnehmers im Entleiherbetrieb zu. Dies ist in § 99 BetrVG i.V.m. § 14 Abs. 3 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) geregelt.

Der Betriebsrat kann aber eines tun und "seinem" Arbeitgeber, also dem des Entleiherbetriebes, mitteilen, welche Kriterien er bei der Auswahl eines Verleiherbetriebes für wichtig erachtet und ihn bitten, diese zu berücksichtigen. Er kann auch darauf hinwirken, mit dem Arbeitgeber gemeinsame "Richtlinien" zu erarbeiten, die Vorgaben für die Auswahl des Verleiherbetriebes enthalten. Außerdem kann er etwa den Arbeitgeber bitten, sich etwaige Compliance-Richtlinien des Verleiherbetriebes vorlegen zu lassen und diese gemeinsam mit dem Betriebsrat zu prüfen. Auf all dies hat der Betriebsrat jedoch keinen Rechtsanspruch, sondern ist auf die freiwillige Mitarbeit seines Arbeitgebers angewiesen.

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.

Anmeldung für diesen Newsletter unter

www.poko.de/newsletter/register_subscription/2

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

» [Abmelden](#)

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
Führungskräfte
redaktion@poko.de

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