



Liebe Leserin, lieber Leser,



Inklusion ist der Hauptansatzpunkt bei der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in unser nationales Recht. Diesen Begriff mit Leben zu füllen ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die derzeit, insbesondere bei den Entwicklungen im Schulwesen kontrovers diskutiert wird. Einen schönen Beitrag, um die Sinne für dieses Thema in der Arbeitswelt zu schärfen, liefert der "Inklusionspreis 2013 für Unternehmen", zu dem Sie Näheres in der Rubrik "Wissenswertes" unter Punkt 4. finden.

Darauf zu schauen, was Menschen können (und nicht darauf, was sie nicht können) - diese Grundhaltung ist nicht nur bei der Inklusion wichtiger als vieles andere. Das heißt insbesondere, sich auch Zeit zu nehmen für die individuellen Belange der Mitarbeiter. Vielleicht eignet sich die Zeit vor dem Jahreswechsel auch in Ihrem Betrieb für Mitarbeiterjahresgespräche, siehe Punkt 7.?

In jedem Fall lohnt es sich in der Vor-Wahl-Zeit unter Punkt 2. zu erfahren, was bei Behinderung der Betriebsratswahl zu tun ist. Und nutzen Sie unsere wertvollen Infos im Betriebsratswahllexikon (Punkt 5.)!

Ich wünsche Ihnen viel Spaß bei der Lektüre und schöne Fest- und Feiertage

Kerstin Heinz
Ass. jur.



Was die SBV als starker Partner schwerbehinderter Menschen im Unternehmen wissen muss? - Die

Teilnehmer des jüngst in Bremen stattgefundenen Symposiums "Behinderung und Beruf" wissen Bescheid!

Themen dieser Ausgabe

1. Frage des Monats

2. Schwerpunktthema: Behinderung der BR-Wahl

3. Aktuelle Entscheidungen

I. Änderung einer Auswahlrichtlinie

II. "Zuvor-Beschäftigungsverbot" bei sachgrundlosen Befristungen

III. Fahrlässige Verletzung eines Kollegen durch betriebsfremde Tätigkeit

IV. Anspruch auf Wiedereinstellung

V. Verbreitung eines Streikaufrufs im Intranet

VI. Diskriminierung wegen des Geschlechts?

VII. Betriebsübergang - Verwirkung des Rechts zum Widerspruch nach § 613a Abs. 6 BGB

4. Wissenswertes: Alle Potenziale nutzen - Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

5. Betriebsratswahl-Lexikon: Wählerliste, Betriebsgröße und Quote

6. Praxistipp: Literaturempfehlung

7. Inhouse-Service: Jahreswechsel - eine Zeit sich um den Mitarbeiter zu kümmern?

8. Aktuelle Seminare

9. Zu guter Letzt



P.S.: Nutzen Sie letztmals unsere Jubiläumsaktion **10 Seminare x 5 Teilnehmer: 50% Rabatt** am 13. Dezember. Welche Seminare rabattiert werden, erfahren Sie bereits am Vortag auf www.poko.de.

1. Frage des Monats

Frage: Darf der Arbeitgeber die an den Betriebsrat gerichtete Post öffnen?

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

Frage des Monats

2. Schwerpunktthema: Behinderung der BR-Wahl - welche Rechte habe ich und wie kann ich diese durchsetzen?

Der Zeitpunkt der nächsten Betriebsratswahlen nähert sich und vielleicht hat der ein oder andere doch ein wenig die Befürchtung, dass die Wahlen nicht gänzlich störungsfrei ablaufen. Doch diese Befürchtungen muss niemand haben. Der Gesetzgeber hat in § 20 Abs. 1 und 2 BetrVG dem Umstand Rechnung getragen, dass eine Betriebsratswahl nicht nur durch den Arbeitgeber, sondern gegebenenfalls auch durch andere Personen behindert werden könnte. § 20 Abs. 1 und 2 BetrVG sichert die ungehinderte Durchführung der Wahl und schützt den einzelnen Arbeitnehmer in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts.

Umfasst werden dabei alle mit der Wahl zusammenhängenden oder ihr dienenden Handlungen, wie z. B. das Nichtzurverfügungstellen von Wahlräumen oder notwendigen Wahlunterlagen, das Zurückweisen eines Wahlvorschlages ohne gesetzlichen Grund, die Vernichtung von Wahlvorschlägen oder auch die Hinderung am Betreten des Wahllokals.

Zur Behinderung der Wahl im Sinne des § 20 BetrVG gehört ferner, wenn der Arbeitgeber durch besondere Verpflichtungen die Arbeitnehmer von der Wahl abhalten will. Sei es dadurch, dass er alle Mitarbeiter verpflichtet, einen Erste-Hilfe-Kurs zu absolvieren oder einzelne Mitarbeiter sogar unverhofft auf Dienstreise schickt. All dies stellt eine Behinderung der Wahl dar und ist rechtswidrig. Ebenfalls rechtswidrig sind die Fälle, in denen der Arbeitgeber versucht durch die Gewährung von Vorteilen z. B. in Form von Lohnerhöhungen, Beförderungen oder Versetzung auf einen bevorzugten Arbeitsplatz den Mitarbeiter davon abzuhalten, für das Betriebsratsamt zu kandidieren.

Doch was hilft uns das alles, wenn sich niemand daran hält. Kurz gesagt, welche Möglichkeiten bestehen, den Störer für sein Verhalten zu belangen oder dafür Sorge zu tragen, dass er das störende Verhalten unterlässt. Dazu muss man wissen, dass ein Verstoß gegen § 20 Abs. 1 und 2 BetrVG bei Vorsatz eine strafbare Handlung darstellt und gemäß § 119 Abs. Nr. 1 BetrVG mit Geld oder Freiheitsstrafe bedroht ist. Allein dies sollte jeden davon abhalten, die Betriebsratswahlen zu behindern.

Doch gibt es auch einen Unterlassungsanspruch gegen den Störer? Also einen Anspruch, der dem Störer aufgibt, sein störendes Verhalten zu beenden? Hier finden sich bisher nur wenige Stimmen, die einen solchen Anspruch bejahen, so dass dieser Weg derzeit eher unberücksichtigt bleiben sollte.

Nicht uninteressant ist auch das Thema Kündigungen, die im Zusammenhang mit der Betriebsratswahl stehen. Klar ist in diesem Fall, dass Kündigungen von Arbeitnehmern, die einzig den Zweck haben, die Wahl zu behindern oder zu beeinflussen, nichtig sind, da § 20 Abs. 1 und 2 BetrVG ein gesetzliches Verbot enthalten.

Wahlbewerber und die zur Wahlversammlung des Wahlvorstands einladende Stelle haben zudem nach § 15 Abs. 3a KSchG einen besonderen Kündigungsschutz, der natürlich auch in den Fällen greift, in denen die Kündigung nicht einzig dem Zweck dient die Wahl zu behindern.

Aber auch der Arbeitgeber muss nicht alles dulden. Gerade beim Thema Wahlwerbung müssen die betrieblichen Interessen des Arbeitgebers berücksichtigt werden. Werbezettel können beispielsweise nur dann verteilt werden, wenn dies mit den betrieblichen Interessen des Arbeitgebers vereinbar ist. Andernfalls sind solche Tätigkeiten auf die Arbeitspausen zu beschränken.

Abschließend soll nicht unerwähnt bleiben, dass sich auf den Wahlschutz auch eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft berufen kann. Dies gilt unabhängig davon, ob eigene Gewerkschaftsmitglieder für den Betriebsrat kandidieren.

Seminartipp:

[Behinderung der Betriebsratsarbeit Grenzen aufzeigen - Rechte durchsetzen](#)

18.02.2014 - 20.02.2014, Münster
14.10.2014 - 16.10.2014, Hamburg
16.12.2014 - 18.12.2014, Stuttgart



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

Seminartipp:

[Betriebsratswahl 2014 Erfolgreich wählen - Fehler vermeiden](#)

17.12.2013 - 19.12.2013, Köln
17.12.2013 - 19.12.2013, München
17.12.2013 - 19.12.2013, Hamburg
17.12.2013 - 19.12.2013, Frankfurt/Main
18.12.2013 - 20.12.2013, Münster
07.01.2014 - 09.01.2014, Köln
07.01.2014 - 09.01.2014, Hamburg



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

3. Aktuelle Entscheidungen



I. Änderung einer Auswahlrichtlinie durch einen Interessenausgleich mit Namensliste

Arbeitgeber und Betriebsrat können Auswahlrichtlinien im Sinn von § 1 Abs. 4 KSchG später oder zeitgleich - etwa bei Abschluss eines Interessenausgleichs mit Namensliste - ändern. Setzen sich die Betriebsparteien in einem bestimmten Punkt gemeinsam über die Auswahlrichtlinie hinweg, gilt die Namensliste.

BAG, Urteil vom 24. Oktober 2013 - 6 AZR 854/11

Der Fall:

Der Kläger war seit 1998 als Werkzeugmacher bei der Insolvenzschuldnerin beschäftigt. Im Dezember 2009 wurde über das Vermögen der Schuldnerin das Insolvenzverfahren eröffnet und der Beklagte zum Insolvenzverwalter bestellt. Der Beklagte und der Betriebsrat schlossen am 10. Februar 2010 einen Interessenausgleich, der eine Auswahlrichtlinie und eine Namensliste enthielt. Der Kläger wies nach dem Punkteschema der Auswahlrichtlinie zwei Sozialpunkte mehr als der vergleichbare Arbeitnehmer Y auf. Die

Namensliste nannte dennoch den Namen des Klägers. Von den sieben Arbeitsverhältnissen der Vergleichs- und Altersgruppe des Klägers wurde nur sein Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 12. Februar 2010 ordentlich zum 31. Mai 2010 gekündigt. Mit der Klage wendet sich der Kläger gegen die Kündigung. Er meint, die soziale Auswahl sei grob fehlerhaft, weil der Beklagte sein Arbeitsverhältnis und nicht das des Arbeitnehmers Y gekündigt habe. Die Auswahlrichtlinie räume dem Arbeitgeber keinen Beurteilungsspielraum ein.

Die Lösung:

ArbG und LAG haben der Klage stattgegeben. Sie haben angenommen, die Kündigung verstoße gegen die Auswahlrichtlinie. Die Sozialauswahl sei deshalb grob fehlerhaft. Die Revision des Beklagten hatte vor dem BAG Erfolg. Die Betriebsparteien wichen in der Namensliste übereinstimmend und wirksam von der Auswahlrichtlinie ab. Der Senat hat die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Hinweis für die Praxis:

Eine überraschende Entscheidung des BAG. Die Rechtsprechung - etwa das LAG Hamm - ging bislang immer davon aus, dass "Fehler" bei der Umsetzung der Auswahlrichtlinie (Punkteschema) auch dann zur Unwirksamkeit der Kündigung führen, wenn eine Namensliste (§ 1 Absatz 5 KSchG) vereinbart wird. Die Entscheidungsgründe der Entscheidung des BAG liegen zwar noch nicht vor; vermutlich wird das BAG begründen, dass die Betriebsparteien sich über eine Betriebsvereinbarung (Auswahlrichtlinie) durch eine andere spätere oder zum gleichen Zeitpunkt abgeschlossene Vereinbarung (Namensliste) hinwegsetzen können.

Achtung: Der Fall, wo Auswahlrichtlinien mit dem Betriebsrat vereinbart worden sind, der Arbeitgeber aber - ohne dass eine Namensliste vereinbart worden ist - davon vorsätzlich abweicht, weil er bekannte Sozialdaten des betroffenen Arbeitnehmers nicht berücksichtigt, wäre wohl anders zu entscheiden. Denn dann liegt ein Verstoß des Arbeitgebers gegen eine gültige Betriebsvereinbarung vor (§ 77 Absatz 4 Satz 1 BetrVG); auch dürfte eine Kündigung dann gemäß § 1 Absatz 2 Satz 2 Nr. 1 a) KSchG gegen § 95 BetrVG verstoßen.

Seminartipp:

Sozialplan und Interessenausgleich bei Betriebsänderungen

28.01.2014 - 31.01.2014, Berlin
08.07.2014 - 11.07.2014, Düsseldorf



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

II. "Zuvor-Beschäftigungsverbot" bei sachgrundlosen Befristungen

§ 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG, wonach die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags unzulässig ist, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat, ist nach Auffassung des LAG Baden-Württemberg nicht dahingehend einschränkend auszulegen, dass länger als drei Jahre zurückliegende Vorbeschäftigungen beim selben Arbeitgeber nicht zu berücksichtigen sind.



LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 26. September 2013 - 6 Sa 28/13

Der Fall:

Der Kläger war 2007 aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrags vier Monate lang bei dem beklagten Unternehmen beschäftigt. Vier Jahre später stellte der Beklagte ihn erneut aufgrund eines sachgrundlos

befristeten Vertrags ein; die Befristung wurde zweimal verlängert und belief sich insgesamt auf zwei Jahre. Mit seiner Klage wandte sich der Kläger gegen die Befristung seines letzten Arbeitsvertrags.

Die Lösung:

Das LAG gab der Klage statt, ließ allerdings die Revision zum BAG zu. Die letzte Befristung des Arbeitsvertrags war nach Auffassung des LAG wegen Verstoßes gegen das "Zuvorbeschäftigungsverbot" unzulässig mit der Folge, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstanden ist. Denn nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags unzulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Dies war hier der Fall, da der Kläger vier Jahre vor dem erneuten Vertragsschluss schon einmal bei dem Beklagten beschäftigt gewesen ist.

Die Rechtsprechung des BAG (vgl. Urteil vom 6.4.2011 - 7 AZR 716/09), wonach Vorbeschäftigungszeiten bei demselben Arbeitgeber dann nicht zu berücksichtigen sind, wenn sie länger als 3 Jahre zurückliegen, sei fehlerhaft und mit dem Gesetz nicht zu begründen.

Hinweis für die Praxis:

Die oben genannte Rechtsprechung des BAG ist in großen Teilen der Literatur auf Kritik gestoßen. Denn der Wortlaut des § 14 Absatz 2 Satz 2 TzBfG spricht eher dafür, bei jedweder Vorbeschäftigung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses ein Befristungsverbot anzunehmen. Man kann davon ausgehen, dass die - zugelassene - Revision auch eingelegt wird und das BAG erneut Gelegenheit erhält, über seine bisherige Rechtsprechung nachzudenken.

Seminartipp:

[Einführung in das Arbeitsrecht I](#) **[Ihr erfolgreicher Einstieg in das Arbeitsrecht](#)**

21.01.2014 - 24.01.2014, Rantum/Sylt
18.02.2014 - 21.02.2014 München
11.03.2014 - 14.03.2014, Münster
25.03.2014 - 28.03.2014, Frankfurt/Main



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

III. Fahrlässige Verletzung eines Kollegen durch betriebsfremde Tätigkeit

Zwar haften Arbeitnehmer und Auszubildende für Verletzungen, die sie einem Kollegen bei der Arbeit zufügen, gemäß § 105 Abs. 1 SGB VII nur bei Vorsatz. Diese Haftungsprivilegierung gilt aber nur, wenn die Verletzung durch eine "betriebliche Tätigkeit" verursacht worden ist. Hieran fehlt es, wenn ein Arbeitnehmer einen gefährlichen Gegenstand (hier: ein zehn Gramm schweres Wuchtgewicht) in Richtung eines anderen Arbeitnehmers wegwirft und den Kollegen hierdurch verletzt.

Hessisches LAG, Urteil vom 20. August 2013 - 13 Sa 269/13

Der Fall:

Der Kläger wie auch der Beklagte waren Auszubildende in einer Kfz-Werkstatt. Beim Auswuchten von Autoreifen warf der Beklagte ohne Vorwarnung ein etwa zehn Gramm schweres Wuchtgewicht aus Aluminium in Richtung des Klägers und traf ihn am linken Auge, wodurch eine schwere Hornhautverletzung erfolgte. Der Kläger musste mehrfach operiert werden, wobei ihm eine künstliche Augenlinse eingesetzt wurde. Wegen der verbliebenen Hornhautnarbe leidet der Kläger an einer dauerhaften Sehverschlechterung und dem Verlust des räumlichen Sehvermögens.

Mit der Klage verlangt der Kläger vom Beklagten unter anderem Schmerzensgeld.

Die Lösung:

Beide Instanzen gaben der Klage statt und sprachen dem Kläger ein Schmerzensgeld in Höhe von 25.000 Euro zu. Der Beklagte hat den Kläger fahrlässig an dessen Gesundheit geschädigt. Denn er hätte wissen können und müssen, dass ein kraftvoller Wurf mit einem Wuchtgewicht eine solche Verletzung hervorrufen kann. Eine Haftungsbeefreiung gemäß § 105 Abs. 1 Satz 1 SGB VII kam nicht in Betracht. Denn diese Vorschrift ist nur dann anzuwenden, wenn ein Arbeitnehmer durch eine betriebliche Tätigkeit einen Versicherungsfall eines Kollegen verursacht. Der Wurf des Gewichts stellt aber keine betriebliche Tätigkeit dar, sondern ist allein dem persönlich-privaten Bereich zuzuordnen, für den ein Arbeitnehmer in vollem Umfang haftet.

Hinweis für die Praxis:

Der Entscheidung ist vollinhaltlich zuzustimmen. Das Ergebnis bedeutet aber auch, dass jeder Arbeitnehmer vorsichtig sein sollte, im Betrieb während der Arbeitszeit "betriebsfremde" Tätigkeiten auszuüben die unter Umständen zu erheblichen Verletzungen und Schadensersatzforderungen führen können. Zudem sollte jeder Arbeitnehmer überlegen, eine private Haftpflichtversicherung abzuschließen um durch Unachtsamkeiten bzw. "Späße" unter Kollegen nicht dauerhaft überschuldet zu sein.

Seminartipp:

Jugend- und Auszubildendenvertretung III Das Ausbildungsverhältnis in der Praxis

21.01.2014 - 24.01.2014, München
01.04.2014 - 04.04.2014, Hamburg



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

IV. Anspruch auf Wiedereinstellung

Räumt ein Arbeitgeber anlässlich der Ausgliederung eines Geschäftsbereichs und des Übergangs eines Betriebsteils auf einen anderen Inhaber unter bestimmten Voraussetzungen den vom Arbeitgeberwechsel betroffenen Arbeitnehmern ein unbefristetes Rückkehrrecht ein, haben diese Anspruch auf die Neubegründung eines Arbeitsverhältnisses mit dem bisherigen Arbeitgeber, wenn die in der Rückkehrzusage genannten Bedingungen erfüllt sind.

BAG, Urteil vom 15. Oktober 2013 - 9 AZR 564/12

Der Fall:

Die Klägerin war seit September 1992 beim beklagten Land angestellt und im Rahmen einer Personalgestellung als Sachbearbeiterin in der Betriebskrankenkasse (BKK Berlin), einer rechtlich selbständigen Körperschaft des öffentlichen Rechts, beschäftigt. Sie stimmte dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf die BKK Berlin zum 1. Januar 1999 zu, nachdem das beklagte Land ihr und ca. 200 anderen Beschäftigten am 20. April 1998 für den Fall der Schließung/Auflösung der BKK Berlin schriftlich ein unbefristetes Rückkehrrecht eingeräumt hatte. Aus der BKK Berlin ging aufgrund mehrerer Zusammenschlüsse die City BKK hervor. Noch vor deren Schließung durch das Bundesversicherungsamt zum 30. Juni 2011 machte die Klägerin ihr Rückkehrrecht gegenüber dem beklagten Land geltend. Dieses nahm das Arbeitsvertragsangebot der Klägerin nicht an und meinte, seine Rückkehrzusage habe sich nur auf eine Schließung/Auflösung der BKK Berlin und nicht der City BKK bezogen.

Die Lösung:

ArbG und LAG haben das beklagte Land unter anderem zur Annahme des Arbeitsvertragsangebots der Klägerin

verurteilt. Die Revision des beklagten Landes hatte vor dem BAG keinen Erfolg. Zwar bezog sich die Rückkehrzusage des beklagten Landes ihrem Wortlaut nach nur auf eine Schließung/Auflösung der BKK Berlin. Die Zusage sollte jedoch die Klägerin und die anderen ca. 200 Beschäftigten veranlassen, ihren sicheren Arbeitsplatz beim beklagten Land aufzugeben. Nach Sinn und Zweck dieser Zusage ist das beklagte Land auch nach der Vereinigung der BKK Berlin mit anderen Betriebskrankenkassen an seine Rückkehrzusage gebunden. Die Schließung der City BKK als Rechtsnachfolgerin der BKK Berlin hat das Rückkehrrecht der vormals beim beklagten Land Beschäftigten ausgelöst mit der Folge, dass diese bei Ausübung des Rechts so zu stellen sind, als wären sie durchgehend beim beklagten Land beschäftigt gewesen. Die Beschäftigungszeiten in den BKKs sind also vom Land voll anzurechnen.

Seminartipp:

Arbeitsrecht III - Beendigung des Arbeitsverhältnisses

28.01.2014 - 31.01.2014, Hamburg
11.02.2014 - 14.02.2014, München
25.02.2014 - 28.02.2014, Köln
13.05.2014 - 16.05.2014, Rantum/Sylt



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

V. Verbreitung eines Streikaufrufs im Intranet

Ein Arbeitnehmer ist nicht berechtigt, einen vom Arbeitgeber für dienstliche Zwecke zur Verfügung gestellten personenbezogenen E-Mail-Account (Vorname.Name@Arbeitgeber.de) für die betriebsinterne Verbreitung eines Streikaufrufs seiner Gewerkschaft an die Belegschaft zu nutzen.

BAG, Beschluss vom 15. Oktober 2013 - 1 ABR 31/12

Der Fall:

Die Arbeitgeberin betreibt ein Krankenhaus. Der an dem Verfahren beteiligte Arbeitnehmer ist Betriebsratsvorsitzender und Mitglied von ver.di. Nach einer Anordnung der Arbeitgeberin ist die Nutzung ihres Intranets ausschließlich dienstlichen Zwecken vorbehalten. Für den 13. April 2011 rief ver.di zu einem Warnstreik bei der Arbeitgeberin auf. Diesen Aufruf leitete der Arbeitnehmer über das Intranet der Arbeitgeberin an alle Mitarbeiter weiter und rief die Beschäftigten auf, sich an dem Streik zu beteiligen. Er signierte die E-Mail mit den Worten: "Für die ver.di-Betriebsgruppe" und fügte seinen Namen an. Die Arbeitgeberin hat geltend gemacht, ihr stehe wegen der Verletzung des arbeitskampfrechtlichen Neutralitätsgebots aus § 74 Abs. 2 Satz 1 BetrVG ein Unterlassungsanspruch zu. Der Arbeitnehmer hat sich darauf berufen, nicht als Betriebsratsvorsitzender, sondern als Mitglied der ver.di-Betriebsgruppe gehandelt zu haben. Die Arbeitgeberin habe zum Schutze seiner individuellen Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG die Nutzung ihres Intranets für die Verbreitung des Streikaufrufs zu dulden.

Die Lösung:

Alle Instanzen haben dem Antrag der Arbeitgeberin entsprochen. Nach Auffassung des BAG ergibt sich der Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers zwar nicht aus § 74 Abs. 2 Satz 1 BetrVG, wohl aber aus § 1004 Abs. 1 Satz 2 BGB. Danach kann der Eigentümer vom Störer die Unterlassung weiterer Beeinträchtigungen seines Eigentums verlangen. Hierfür ist unerheblich, ob dem Arbeitnehmer der dienstlichen Zwecken vorbehaltene Intranetzugang in seiner Funktion als Amtsträger oder unabhängig davon zur Verfügung gestellt wurde. Die Arbeitgeberin ist nicht verpflichtet, die Verbreitung von Streikaufrufen über ihr Intranet gemäß § 1004 Abs. 2 BGB zu dulden. Von ihr kann nicht verlangt werden, durch eigene Betriebsmittel die koalitionspezifische Betätigung eines Arbeitnehmers in einem gegen sie gerichteten Arbeitskampf zu unterstützen.

Hinweis für die Praxis:

Betriebsräte vertreten die gesamte Belegschaft, Gewerkschaften nur ihre Mitglieder. Betriebsratsmitglieder, die gleichzeitig Mitglied einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft sind, sollten dies beherzigen und zwar erst recht dann, wenn sie Arbeitsmittel, die ihnen der Arbeitgeber zur Erledigung der Betriebsratsarbeit zur Verfügung gestellt hat (§ 40 Absatz 1 BetrVG), für Gewerkschaftsarbeit nutzen wollen. Dies ist unzulässig.

Dazu folgende Beispiele:

- Der Betriebsrat veröffentlicht monatlich einen "Betriebsnewsletter", in der über Entwicklungen im Betrieb berichtet wird. Die Kosten der Erstellung trägt der Arbeitgeber; die Erstellung der Newsletter erfolgt während der Arbeitszeit der Betriebsratsmitglieder.
Sollte der Betriebsrat in der Newsletter Gewerkschaftswerbung betreiben, ohne dass es um eine konkrete - betriebsbezogene - tarifpolitische Betätigung geht, kann der Arbeitgeber Unterlassung verlangen und gegebenenfalls die Finanzierung der Newsletter für die Zukunft verweigern. Schließlich kommt auch ein Verfahren auf Amtsenthebung des Betriebsrats oder einzelner Mitglieder des Betriebsrats gemäß § 23 Absatz 1 BetrVG in Betracht, sofern eine grobe Verletzung der gesetzlichen Pflichten vorliegt.
- Der Arbeitgeber möchte neue Auszubildende einstellen. Nach den Vorstellungsgesprächen schickt der Arbeitgeber die Kandidaten zum Betriebsrat. Der Betriebsratsvorsitzende fragt die Kandidaten, ob sie bereits Gewerkschaftsmitglied sind. Wird diese Frage verneint, legt er den Kandidaten ein Beitrittsformular vor. Bei denjenigen Kandidaten, die dieses Formular unterschreiben, signalisiert der Betriebsratsvorsitzende gegenüber dem Arbeitgeber die Zustimmung zur beabsichtigten Einstellung (§ 99 BetrVG); bei denjenigen, die nicht der Gewerkschaft beitreten, teilt der Betriebsratsvorsitzende dem Arbeitgeber mit, man werde der Einstellung dieser Person(en) nicht zustimmen.
Das Verhalten des Betriebsratsvorsitzenden stellt einen groben Verstoß gegen seine betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten dar. Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit werden im Betrieb (1), während der Arbeitszeit (2) und unter Missachtung des § 75 Absatz 1 BetrVG (3) miteinander verknüpft. Dies ist unzulässig.

Seminartipp:

Expertenwissen für BR-Vorsitzende und Stellvertreter

24.06.2014 - 27.06.2014, Sellin/Rügen
23.09.2014 - 26.09.2014, Regensburg



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

VI. Diskriminierung wegen des Geschlechts?

Wird einer Arbeitnehmerin gekündigt, ohne dass Kenntnis von ihrer Schwangerschaft bei Zugang der Kündigungserklärung besteht, so ist weder die Kündigung selbst noch ein "Festhalten" an der Kündigung Indiz für eine Benachteiligung wegen des Geschlechts.



BAG, Urteil vom 17. Oktober 2013 - 8 AZR 742/12

Der Fall:

Die Arbeitgeberin kündigte das Arbeitsverhältnis fristgemäß in der Probezeit. Binnen einer Woche machte die Klägerin unter Vorlage einer entsprechenden ärztlichen Bescheinigung geltend, bei Zugang der Kündigung schwanger gewesen zu sein. Sie forderte die Beklagte auf, innerhalb einer weiteren Woche mitzuteilen, dass sie an der Kündigung "nicht festhalte", damit sie keine Klage erheben müsse. Das erklärte die Beklagte zunächst nicht. Nachdem der Betriebsarzt einen Monat später sowohl die Schwangerschaft als auch ein zwischenzeitlich ausgesprochenes Beschäftigungsverbot bestätigt hatte, erklärte die Beklagte nach Wochen eine "Rücknahme" der Kündigung. Die Klägerin lehnte in der Folgezeit jedoch eine außergerichtliche Einigung

ab. Schließlich gab die Beklagte vor dem Arbeitsgericht eine Anerkenntnis-Erklärung ab, worauf die Unwirksamkeit ihrer Kündigung festgestellt wurde. Die Klägerin verlangt eine finanzielle Entschädigung in Höhe von 3 Bruttomonatsgehältern.

Die Lösung:

- Die Klage war in allen Instanzen erfolglos. Eine Benachteiligung der Klägerin wegen ihres Geschlechts (Schwangerschaft) liegt nicht vor.
- Die Kündigung konnte schon deswegen keine Benachteiligung der Klägerin aufgrund ihres weiblichen Geschlechts sein, weil die Arbeitgeberin bei der Erklärung der Kündigung keine Information über die Schwangerschaft der Klägerin hatte.
- Die verlangte Rücknahme der Kündigung war rechtstechnisch nicht möglich, über die Notwendigkeit einer einvernehmlichen Verständigung der Parteien zeigte sich die Klägerin nicht hinreichend informiert.

Ein Streit darüber, ob die besonderen Anspruchsvoraussetzungen des § 11 MuSchG auf Zahlung von Mutterschutzlohn vorliegen, ist für sich genommen nicht schon deswegen eine Diskriminierung, weil nur Frauen diesen besonderen Anspruch geltend machen können.

Hinweis für die Praxis:

Es ist immer wieder erstaunlich, mit welchen Fällen sich das BAG beschäftigen muss. Der Arbeitgeber, der in Unkenntnis von der Schwangerschaft eine Kündigung ausspricht, kann selbstverständlich dadurch nicht diskriminieren, da er nicht "schuldhaft" handelt. Dass der Arbeitgeber dann im weiteren Verlauf - wenn auch zögerlich - die Kündigung durch einvernehmliche Vereinbarung der Parteien für gegenstandslos erklären wollte, zeigt, dass er sich "rechtstreu" verhalten will. Dass die Klägerin - schlecht oder gar nicht beraten - keine einvernehmliche Regelung wollte, kann nicht dem Arbeitgeber angelastet werden.

Seminartipp:

[Diskriminierungsschutz und AGG](#) [Aktiv gegen Benachteiligung und Schikane](#)

07.10.2014 - 09.10.2014, Leipzig
25.11.2014 - 27.11.2014, Heidelberg



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

VII. Betriebsübergang - Verwirkung des Rechts zum Widerspruch nach § 613a Abs. 6 BGB

Verklagt ein Arbeitnehmer nach einem Betriebsübergang den Betriebserwerber auf Feststellung, dass zwischen ihnen ein Arbeitsverhältnis besteht, so kann er durch die Art und Weise der Prozessführung und Prozessbeendigung sein Recht zum Widerspruch gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Betriebsveräußerer verwirken.

BAG, Urteil vom 17. Oktober 2013 - 8 AZR 974/12

Der Fall:

Die Beklagte ist eine Catering-Firma, die 1996 den Betrieb einer Kantine übernommen hatte, in der der Kläger schon seit 1985 tätig war. Die Beklagte verlor den Catering-Auftrag zum 31. Dezember 2010 und informierte den Kläger darüber, dass sein Arbeitsverhältnis im Wege eines Betriebsübergangs nach § 613a Abs. 1 BGB auf einen anderen Caterer übergehen werde. Der Betriebserwerber bestritt jedoch einen Betriebsübergang, woraufhin ihn der Kläger auf Feststellung eines Arbeitsverhältnisses verklagte. In diesem Prozess einigte sich

der Kläger mit dem Betriebserwerber darauf, ein Betriebsübergang habe niemals stattgefunden, ein Arbeitsverhältnis zwischen ihnen habe nie bestanden. Der Betriebserwerber verpflichtete sich zur Zahlung von 45.000,00 Euro an den Kläger. Anschließend erklärte der Kläger gegenüber der Beklagten den Widerspruch nach § 613a Abs. 6 BGB. Er verlangt nunmehr von der Beklagten als Betriebsveräußerin die Feststellung eines Arbeitsverhältnisses und Annahmeverzugslohn.

Die Lösung:

Das ArbG hat der Klage stattgegeben, LAG und BAG haben sie abgewiesen. Der Kläger hat sein Recht zum Widerspruch gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses gemäß § 613 a Absatz 6 BGB verwirkt. Es stellt einen die Verwirkung des Rechts zum Widerspruch begründenden Umstand dar, wenn ein Arbeitnehmer zunächst das Bestehen seines Arbeitsverhältnisses mit dem Betriebserwerber geltend macht und dann über diesen Streitgegenstand eine vergleichsweise Regelung trifft. Das gilt jedenfalls dann, wenn ein Betriebsübergang stattfand und das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers tatsächlich auf den zunächst verklagten Betriebserwerber übergegangen ist. Nach einer vergleichweisen Einigung mit dem Betriebserwerber, durch welche der Bestand des Arbeitsverhältnisses geregelt wird, geht ein rechtsgestaltender Widerspruch des Arbeitnehmers gegen den Übergang seines "bereinigten" Arbeitsverhältnisses ins Leere.

Hinweis für die Praxis:

Der Kläger wollte "doppelt gewinnen", nämlich vom Erwerber die Abfindung "kassieren" und gleichzeitig beim Veräußerer weiter beschäftigt werden. Das funktioniert, wie die oben genannte Entscheidung aber auch der "gesunde Menschenverstand" zeigt, nicht. Der Arbeitnehmer muss sich entscheiden, wo er beschäftigt werden will. Einigt er sich mit dem Erwerber im Prozess trotz Vorliegens eines Betriebsübergangs auf eine Abfindungszahlung, disponiert er über den Bestand des Arbeitsverhältnisses. Dann aber ist es treuwidrig, anschließend den Veräußerer auf Weiterbeschäftigung in Anspruch zu nehmen.

Seminartipp:

[Betriebsübergang \(§ 613a BGB\)](#) [Kompetent und schnell reagieren](#)

24.06.2014 - 27.06.2014, Hamburg
23.09.2014 - 26.09.2014, Bad Aibling



Für mehr Infos oder Buchung einfach Semintitel anklicken!

4. Wissenswertes: Alle Potenziale nutzen - Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ↑

Die Wirtschaft profitiert davon, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen - das zeigen die fünf Unternehmen, die mit dem "Inklusionspreis 2013 für Unternehmen" ausgezeichnet worden sind. Der vom Unternehmensforum ausgelobte Preis wurde in diesem Jahr gemeinsam mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände vergeben. Er prämiiert beispielhaftes Engagement in der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Handicap. Schirmherr ist der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, Hubert Hüppe.

Die Preisträger des Inklusionspreises 2013 zeigen auf eindruckliche Weise, dass Mitarbeitende mit Behinderung durch ihre besonderen Fähigkeiten, ihre Loyalität und Motivation die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen stärken. Ein kostenloser Download der [Broschüre steht hier](#) zur Verfügung.

Seminartipp:

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

25.02.2014 - 28.02.2014, Düsseldorf
01.07.2014 - 04.07.2014, Berlin



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

Seminartipp:

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

08.04. - 09.04.2014 Berlin



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

5. Betriebsratswahl-Lexikon: Wählerliste, Betriebsgröße und Quote



Ihre erste große Aufgabe als frisch gegründeter Wahlvorstand für die Betriebsratswahlen ist es, die Wählerliste zu erstellen.

1. Welche Funktion hat die Wählerliste?

Mit der Wählerliste bestimmen Sie als Wahlvorstand verbindlich(!), welche Beschäftigten am Wahltag wählen dürfen (allgemeines Wahlverfahren: § 2 Abs. 3 WO, vereinfachtes Wahlverfahren: §§ 30 Abs. 1 Satz 6, 36 Abs. 1 Satz 3 WO). Sie enthält die Vor- und Nachnamen sowie das Geburtsdatum in alphabetischer Reihenfolge. Damit dient die Wählerliste als Datenbasis für die Wahlen und dazu, Streitigkeiten über die Wahlberechtigung bereits im Vorfeld der Wahlen klären zu können. Schließlich dient sie am Wahltag selbst als Protokoll dafür, wer bereits gewählt hat.

In die Wählerliste sind, nach Geschlechtern getrennt, alle nach § 7 BetrVG Wahlberechtigten aufzunehmen. Wer das ist, wird [hier](#) erläutert.

Der Arbeitgeber hat dem Wahlvorstand alle erforderlichen Informationen und Unterlagen über die Beschäftigten zur Verfügung zu stellen (allgemeines Wahlverfahren: § 2 Abs. 2 WO, vereinfachtes Wahlverfahren: § 36 Abs. 1 Satz 3 WO), im vereinfachten zweistufigen Verfahren gleich nach der Einladung zur ersten Wahlversammlung (§ 28 Abs. 2 WO).

Als Wahlvorstand beschließen Sie die Wählerliste und veröffentlichen sie (ohne Geburtsdaten) zeitgleich mit dem Wahlausschreiben per Aushang oder in elektronischer Form, sodass alle Arbeitnehmer sie einsehen können (allgemeines Wahlverfahren: § 2 Abs. 4 WO, vereinfachtes Wahlverfahren: §§ 30 Abs. 1 Satz 6, 36 Abs. 1 Satz 3 WO).

2. Wie können Mitarbeiter Einfluss auf die Wählerliste nehmen?

Ist ein Beschäftigter der Meinung, dass er selbst oder ein anderer Beschäftigter zu Unrecht auf der Wählerliste eingetragen oder nicht eingetragen sei, so kann er schriftlich Einspruch einlegen, und zwar innerhalb **von 2 Wochen im allgemeinen** (§ 4, 30 Abs. 2 WO) bzw. **3 Tagen im vereinfachten Wahlverfahren** (§ 36 Abs. 1 WO).

Über jeden Einspruch müssen Sie **unverzüglich** durch Beschluss entscheiden und ggf. die Wählerliste ändern. Nehmen Sie den Einspruch samt Eingangsdatum zu den Wahlakten und informieren Sie den Einspruchsführer (sowie weitere Betroffene) über Ihre Entscheidung **schriftlich**.

Mit der Möglichkeit des Einspruchs sollen spätere Wahlanfechtungen vermieden werden. Darauf muss sich ein Beschäftigter jedoch nicht einlassen, sondern kann auch die Wahl abwarten und sie sodann anfechten (§ 19 BetrVG).

Doch auch unabhängig von Einsprüchen müssen Sie die **Wählerliste ständig überprüfen** und sie ggf. korrigieren (allgemeines Wahlverfahren: § 4 Abs. 3 Satz 1 WO, vereinfachtes Wahlverfahren: § 30 Abs. 2, 36 Abs. 1 WO).

3. Wie viele Mitglieder sind in den Betriebsrat zu wählen?

Die Größe des Betriebsrates ergibt sich aus § 9 BetrVG und richtet sich ebenfalls nach der Zahl der (wahlberechtigten) **Arbeitnehmer des Betriebes**. Das sind zunächst all diejenigen, die auf der **Wählerliste** aufgeführt sind, allerdings mit ein paar Ausnahmen:

- Die wichtigste Ausnahme folgt direkt aus § 9 BetrVG: Sobald in einem Betrieb **alle Arbeitnehmer** ohne Rücksicht auf ihre Wahlberechtigung die Zahl **51** übersteigen, so zählen **alle Arbeitnehmer**, nicht mehr nur die wahlberechtigten. Ab 100 oder mehr Arbeitnehmern zählen also insbesondere auch die nicht wahlberechtigten, jugendlichen Arbeitnehmer.
So wählt beispielsweise eine 105 Arbeitnehmer starke Belegschaft 7 Betriebsratsmitglieder, selbst wenn nur 90 wahlberechtigt sind.
- **Leiharbeitnehmer zählen** nach neuester Rechtsprechung für die Betriebsratsgröße mit, in Betrieben mit 101 oder mehr Arbeitnehmern auch die nicht wahlberechtigten.
- Wird ein Arbeitnehmer befristet allein dazu eingestellt, einen anderen Arbeitnehmer vorübergehend zu **vertreten**, so sind zwar beide wahlberechtigt, für die Größe des Betriebsrates zählen sie zusammen jedoch nur als ein Arbeitnehmer.
- Steht bereits fest, dass es noch vor der Ausschreibung der Wahl zu einer **Einstellungs- oder Entlassungswelle** kommen wird, so müssen Sie als Wahlvorstand die voraussichtlich hinzukommenden bzw. ausscheidenden Arbeitnehmer zahlenmäßig berücksichtigen.
- Jedoch: Die einstige Ausnahme für **Leiharbeitnehmer** gibt es nicht mehr. Nach neuester Rechtsprechung **zählen** die im Entleiherbetrieb regelmäßig beschäftigten Leiharbeitnehmer für die Betriebsratsgröße **mit**, bei mehr als 51/100 Arbeitnehmern also auch die nicht wahlberechtigten.

4. Was ist unter der „Quote“ zu verstehen?

Nicht alle Sitze im Betriebsrat werden demokratisch vergeben. Nach § 15 Abs. 2 BetrVG muss dasjenige **Geschlecht**, das in der Belegschaft **in der Minderheit** ist, mindestens denselben Prozentsatz an Betriebsratsmandaten erhalten, wie es Prozente an der Belegschaft hat. Das kann dazu führen, dass ein Kandidat des Mehrheitsgeschlechts von einem Kandidaten, der dem Minderheitsgeschlecht angehört, aber weniger Stimmen hat, verdrängt wird. Die genaue Berechnung erfolgt nach dem sog. Höchstzahlensystem nach d'Hondt, weshalb wir Ihnen empfehlen, den Quotenrechner zu verwenden.

Bei der Angabe, wie viele Männer und Frauen im Betrieb beschäftigt sind, zählen stets alle Arbeitnehmer des Betriebes, also auch die nicht wahlberechtigten.

Für das Geschlecht in der Mehrheit besteht keine Quote, sodass beispielsweise in einem Betrieb mit überwiegend Frauen der Betriebsrat auch ausschließlich aus Männern bestehen kann.

6. Praxistipp: Literaturempfehlung

Beseler u. a.

Angestellte im Außendienst

3. Auflage Oktober 2013
Rieder Verlag
ISBN 978-3-939018-75-9
486 Seiten, 38,00 €

Der Außendienst ist für fast alle Unternehmen von größter wirtschaftlicher Bedeutung. Wesentlicher Inhalt dieser Tätigkeiten ist es, die Verbindung zu Kunden und Lieferanten aufzubauen und zu pflegen. Neue Kunden müssen gewonnen und bereits bestehende Geschäftsbeziehungen ausgebaut werden. Dazu gehören auch die Beratung der Kunden und ihre Betreuung für bereits ausgelieferte Produkte.




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

Der direkte Link zum Buch: <http://www.riederverlag.de/65+M5704b91ad82.html>

Seminartipp:

Außendienst I Grundlagen für eine erfolgreiche Interessenvertretung

01.07.2014 - 04.07.2014, Münster
16.09.2014 - 19.09.2014, Warnemünde/Ostsee

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

7. Inhouse-Service: Jahreswechsel - eine Zeit sich um den Mitarbeiter zu kümmern?

von **Beatrix Albrecht**

Juristin, Mediatorin und Trainerin



Mitarbeiterjahresgespräche und Beurteilungssysteme

Das inzwischen meist standardisierte Mitarbeitergespräch ist das jährlich stattfindende Beurteilungsgespräch. Vor allem zur Steigerung des Unternehmenserfolges werden dabei zunehmend leistungsorientierte Vergütungskomponenten für Einzel- oder Teamleistungen eingeführt. **Hier ist der Betriebsrat gefragt.**

Um als Betriebsrat ein Gefühl dafür zu erhalten, wie diese Mitarbeitergespräche gestaltet werden können, worauf aus juristischer Sicht zu achten ist und welche **Mitbestimmungsrechte** grundsätzlich zu diesem Thema bestehen - vor allem, wenn leistungsbezogene Gehaltsbestandteile damit verbunden sind - ist es durchaus lohnend eine Schulungsmaßnahme in Betracht zu ziehen. Dabei bietet sich je nach Brisanz und Besonderheit auch ein firmeninternes Seminar an, in dem gezielt auf besondere betriebliche Fragestellungen eingegangen werden kann.

Die Leistung des Mitarbeiters wird in einem sachlichen Beurteilungsgespräch diskutiert. Eine Voraussetzung dafür ist eine zuvor getroffene **Zielvereinbarung** zwischen Mitarbeiter und Führungskraft, die das Aufgabengebiet, die erwünschte Leistung und das damit verbundene realistische Arbeitspensum umfasst.

Mit der Beurteilung erfolgen in der Regel die Festlegung der zukünftigen Zielsetzung, das Verabreden von Maßnahmen und das Aufzeigen von Förderungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Die **Beurteilungskriterien** sollten für den Mitarbeiter transparent und verständlich sein. Sie beziehen sich zumeist auf die Arbeitsqualität und Quantität, Arbeitstechnik und Arbeitsweise, Sozial- und Führungsverhalten, können aber auch, je nach Stellenprofil, andere Beurteilungsschwerpunkte enthalten (allgemeine Kriterien wie z. B. Kundenorientierung, unternehmerisches Denken).

Es ist sinnvoll, die Kriterien und die Ergebnisse eines Beurteilungsgesprächs detailliert schriftlich auf einem sogenannten **Beurteilungsbogen** festzuhalten, der zudem eine vorbeugende Wirkung für den Mitarbeiter im Hinblick auf die erwartete Leistung hat. Mitarbeiter und Vorgesetzter bestätigen das Ergebnis per Unterschrift auf dem Beurteilungsbogen. Der Mitarbeiter kann der Beurteilung widersprechen, indem er gesondert vermerkt z. B. "eingesehen und nicht angenommen".

Im Falle einer positiven Beurteilung wird der Mitarbeiter nicht nur in seiner Leistung bestätigt, sondern auch zur Steigerung seiner Leistung zusätzlich motiviert. Bei weniger befriedigenden Ergebnissen kann der Mitarbeiter aus der Kritik lernen, eigene Fehleinschätzungen korrigieren und sein Können unabhängig von oberflächlichen Eindrücken und Äußerungen aus dem Arbeitsalltag neu ausrichten. Das Gefühl, dass sich der Arbeitgeber um seine Entwicklung bemüht und dies fördert, gibt Selbstvertrauen und Sicherheit. Auch der

Vorgesetzte kann bei einer vertrauensvollen und sachlichen Gesprächsatmosphäre eigene Stärken und Schwächen erkennen und eventuelle Versäumnisse und Fehleinschätzungen seinerseits korrigieren.

Generell gilt es, ein Höchstmaß an Objektivität und Neutralität walten zu lassen, trotz persönlicher Sympathien und Vorlieben oder evtl. Antipathien. Dies dient der Vermeidung des Eindrucks eines Kontrollgesprächs.

Bitte beachten Sie unser firmeninternes Seminarangebot:

Mitarbeiter-Jahresgespräche und Beurteilungssysteme

Das Poko-Institut bietet Ihnen professionelle Unterstützung für Inhouse-Veranstaltungen zu Spezialthemen. Genaue Ziele und Inhalte der Veranstaltung entwickeln wir in enger Abstimmung mit Ihnen. Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!

Seminartipp:

Zielvereinbarung, Mitarbeiterbeurteilung und variables Entgelt Mitbestimmungsmöglichkeiten bei leistungs- und erfolgsorientierter Arbeit

08.07.2014 - 11.07.2014, Garmisch-Partenkirchen
07.10.2014 - 10.10.2014, Dresden



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

Das sagen unsere Inhouse-Seminarteilnehmer:

Mitarbeitergespräche und Beurteilungssysteme, Juli 2013:

"Ich wurde sehr gut informiert."

"Flexibilität durch Kombination zweier Referenten, sehr guter Praxisbezug."

"Seminar konkret angepasst an Bedürfnisse der Teilnehmer/der Einrichtung."

"Referenten sind auf alle Fragen eingegangen."

8. Aktuelle Seminare

Seminare in Kürze:

Betriebsratswahl 2014 - Das vereinfachte Wahlverfahren

11.12.2013 - 12.12.2013, Münster
17.12.2013 - 18.12.2013, Frankfurt/Main
08.01.2014 - 09.01.2014, Berlin
08.01.2014 - 09.01.2014, München
15.01.2014 - 16.01.2014, Köln

Betriebsratswahl für Fortgeschrittene Bringen Sie Ihr Wissen auf Vordermann!

14.01.2014, Stuttgart
20.01.2014, Berlin
27.01.2014, Köln

Rhetorik I Erfolgreich kommunizieren – überzeugend auftreten

21.01.2014 - 24.01.2014, Berlin
06.05.2014 - 09.05.2014, Friedrichshafen/Bodensee
20.05.2014 - 23.05.2014, Timmendorfer Strand
01.07.2014 - 04.07.2014, Dresden

Aktuelle Rechtsprechung am Bundesarbeitsgericht

20.01.2014 - 24.01.2014, Erfurt
17.03.2014 - 21.03.2014, Erfurt
19.05.2014 - 23.05.2014, Erfurt



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

Seminartipps für besondere Zielgruppen:

**Außendienst in der Pharma-Industrie -
Workshop
Was tun bei Umstrukturierung und
Personalabbau?**

10.12.2013 - 13.12.2013, Hamburg

**Einführung BetrVG I
Ihr Einstieg in das Betriebsverfassungsrecht**

10.12.2013 - 13.12.2013, Münster
17.12.2013 - 20.12.2013, Hamburg
07.01.2014 - 10.01.2014, Berlin
14.01.2014 - 17.01.2014, Köln
21.01.2014 - 24.01.2014, München

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

14.01.2014 - 17.01.2014, München
28.01.2014 - 31.01.2014, Berlin
04.02.2014 - 07.02.2014, Hamburg
18.02.2014 - 21.02.2014, Köln
11.03.2014 - 14.03.2014, Dresden

**Überzeugend, schlagfertig, stark
Rhetorik und Diskussionsstrategien für die JAV**


21.01.2014 - 24.01.2014, Hamburg
25.03.2014 - 28.03.2014, Düsseldorf
03.06.2014 - 06.06.2014, Stuttgart

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

Der besondere Seminartipp

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

10.12.2013, Hamburg
14.01.2014, Frankfurt/Main
22.01.2014, Münster

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

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

9. Zu guter Letzt: Beantwortung der Frage des Monats

Frage: Darf der Arbeitgeber die an den Betriebsrat gerichtete Post öffnen?

Antwort: Das Briefgeheimnis sowie das Post- und Fernmeldegeheimnis sind unverletzlich und werden durch das Grundgesetz geschützt. Daneben droht § 202 Strafgesetzbuch demjenigen mit bis zu einem Jahr Freiheitsstrafe, der unbefugt einen verschlossenen Brief oder ein anderes verschlossenes Schriftstück, die nicht zu seiner Kenntnis bestimmt sind, öffnet oder sich vom Inhalt eines solchen Schriftstücks ohne Öffnung des Verschlusses unter Anwendung technischer Mittel Kenntnis verschafft.



Aber auch vor den Betriebstoren macht das Briefgeheimnis nicht halt:

Postsendungen, die an den Betriebsrat gerichtet sind, dürfen nur vom Betriebsratsvorsitzenden oder - bei Abwesenheit - dessen Vertreter geöffnet werden, es sei denn, der Betriebsrat hat etwa in einer Geschäftsordnung etwas anderes geregelt.

Post aber, die nur den Namen des Betriebsratsvorsitzenden und der Firma enthält, ist nicht geschützt - sofern sie nicht einen "persönlich-Vermerk" enthält. Dem Arbeitgeber ist allerdings zuzumuten, das Anschriftenfeld eines jeden Briefes vollständig zu erfassen, um ein unberechtigtes Öffnen der Betriebsratspost zu vermeiden. Dies gebietet neben dem Briefgeheimnis auch der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit.

Selbst innerhalb des Betriebsrates ist schließlich Vorsicht geboten, denn diese Regelungen gelten sogar für den Stellvertreter des Vorsitzenden, wenn der Brief an letzteren persönlich gerichtet ist. Einen Kündigungsgrund gegenüber dem Stellvertreter hat das BAG zwar in diesem Fall verneint, weil der Stellvertreter davon ausgegangen war, den Brief öffnen und dessen Inhalt zur Kenntnis nehmen zu dürfen, um sich zu vergewissern, dass kein dringender Handlungsbedarf für den Betriebsrat bestehe (BAG, Urteil vom 12.05.2010

- 2 AZR 587/08). Sicherheitshalber sollte eine Geschäftsordnung des Betriebsrates aber dennoch auch dazu Regelungen enthalten.

Haben Sie noch Fragen?

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

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

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

[Hier anmelden für diesen Newsletter](#)

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

[» Abmelden](#)

Impressum

Poko Newsletter für Betriebsräte
Poko-Institut
Heidrun und Hans Dieter Rieder
Kaiser-Wilhelm-Ring 3a
48145 Münster

info@poko.de
www.poko.de

Redaktionsteam Poko Newsletter für
Betriebsräte
redaktion@poko.de

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