



Liebe Leserin, lieber Leser,



Sommerzeit ist Urlaubszeit:
Interessantes rund um das Thema
Urlaubsrecht finden Sie im Poko-
Betriebsratslexikon.

Ein Sommermärchen hat die Frauen-
National-Elf bei der Fußball-

Europameisterschaft erlebt - hingegen: Weder meister-
noch märchenhaft ist aktuell häufig der Umgang mit
personenbezogenen Daten und deren Schutz. Es wird
daher auch im "Sommerloch" weiter heiß über den
Datenschutz diskutiert. Nicht auf internationaler, sondern
auf betrieblicher Ebene soll die Frage des Monats Sie im
Bezug auf Datenschutz und Personalakte sensibilisieren
und auch der besondere Seminartipp unter Punkt 8. ist
diesem Thema gewidmet. Verpassen Sie auch nicht die
Strategietipps zu den Themen Aufsichtsratsarbeit und
Betriebsänderung!

Ich wünsche Ihnen viel Spaß bei der Lektüre unserer
aktuellen Rechtsprechungshinweise und hoffe, Sie
können einige unserer Praxishinweise umsetzen.

Kerstin Heinz
Ass. jur.

PS: BR-Wahl 2014! - Neben dem Schwerpunktbeitrag
dieses Newsletters hält auch unsere BR-Wahl-Facebook-
Seite interessante Infos für Sie bereit!



Themen dieser Ausgabe

1. Frage des Monats

2. Schwerpunktthema:

Betriebsratswahl 2014

3. Aktuelle Entscheidungen

I. Einsatz von Leiharbeitnehmern

II. Bewerber für den Wahlvorstand

III. Vertragliche Ausschlussklausel

IV. Bestimmtheit einer ordentlichen Kündigung

V. Benachteiligung wegen der Weltanschauung

VI. Ausgeschiedene Arbeitnehmer können sich nicht auf Schriftformverstoß berufen

VII. Betriebsratswahl im Volkswagen-Werk unwirksam

VIII. Anwendung des Tarifvertrages über die ERA-Strukturkomponenten

IX. Anündigung einer Erkrankung rechtfertigt nicht eine Kündigung

4. Wissenswertes: Strategische

Optimierung der Aufsichtsratsarbeit

5. Betriebsrats-Lexikon: Urlaub

6. Praxistipp: Literaturempfehlung

7. Inhouse-Service: Der Weg durch die Betriebsänderung

8. Aktuelle Seminare

9. Zu guter Letzt



1. Frage des Monats

Darf der Betriebsrat Einsicht in die Personalakte nehmen?

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

Frage des
Monats

von **Tilman Anuschek**

Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht



Auch wenn die Wahlen noch in vermeintlicher Ferne liegen - haben Sie sich bereits erste Gedanken zu der anstehenden Wahlkampagne gemacht?

Grundvoraussetzung für die kommende Betriebsratswahl ist es doch, dass sich genügend Arbeitnehmer zur Wahl stellen. Daher sind Sie als Betriebsrat gut beraten, schon auf den kommenden Betriebsversammlungen im 3. und 4. Quartal 2013 die **Belegschaft auf das Thema Wahlen 2014 einzustimmen**. Auch außerhalb von Betriebsversammlungen sollte man ruhig mal im Intranet oder am Schwarzen Brett daran erinnern, dass demnächst wieder gewählt werden muss. Mit welchen weiteren **Kommunikationsmitteln** Sie Ihre Belegschaft erreichen können, haben wir [hier](#) für Sie zusammengestellt. Und scheuen Sie sich nicht, Werbung in eigener Sache zu

machen und gezielt auf die Erfolge und Verdienste in der laufenden Wahlperiode aufmerksam zu machen, wenn Sie selbst an einer Wiederwahl interessiert sind.

Zusätzlich muss man sich als Betriebsrat jetzt Gedanken dazu machen, wer bereit und in der Lage sein könnte, den **Wahlvorstand zu bilden**, der dann - je nach dem Ende der Amtszeit - im Oktober, November oder spätestens Dezember 2013 bestellt werden sollte. Für die Durchführung der Wahlen kommt es vielfach auf die Einhaltung von Fristen und anderen Formalien an, daher braucht man im Wahlvorstand Menschen, die ihre Aufgaben systematisch und planvoll abarbeiten und die ruhig eine gewisse bürokratische Ader haben dürfen (Lieber ein Protokoll und eine Anwesenheitsliste zu viel, als eine zu wenig!). Bei Betrieben, die sich über mehrere Betriebsstätten verteilen, sollte man neben dem Wahlvorstand dann auch gleich nach geeigneten Wahlhelfern Ausschau halten, die den Wahlvorstand dann vor Ort unterstützen können.

Sind die betrieblichen Verhältnisse unübersichtlich (mehrere Betriebsstätten, Unsicherheiten beim Zuschnitt der Zuständigkeiten zwischen mehreren Betriebsräten, Leiharbeiter im Betrieb, scheinbar selbständige Mitarbeiter im Betrieb, Unsicherheiten bei der Abgrenzung zu den leitenden Angestellten) sollte man den Wahlvorstand so früh bestellen, dass dieser noch in der Lage ist, sich professionellen Rat einzuholen oder Fortbildungsveranstaltungen für Wahlvorstände zu besuchen.

Der Wahlvorstand muss sich einen **Zeitplan für die Wahl** machen, da es gilt, verschiedene gesetzlich vorgeschriebene Fristen genau einzuhalten. Nutzen Sie dazu einfach unseren [Fristenrechner](#). Fordern Sie auch unseren [Wandkalender](#) mit Aufklebern für Ihre individuellen Termine an, umso sie jederzeit im Blick zu behalten.

Typische Stolperfallen für den Wahlvorstand: Der Wahlvorstand muss viele, viele Vorschriften beachten. Auf einige der typischen Stolperfallen soll hier schon mal hingewiesen werden.

Denken Sie daran: Leiharbeiter zählen jetzt bei der Bestimmung der Größe des Betriebsrats mit - siehe hierzu diesen Newsletter (unter Punkt 3. II. Leiharbeiter zählen mit):

04.06.2013 | Poko Newsletter für Betriebsräte, Nr. 135

Finger weg von der ausschließlich elektronischen Ausschreibung der Wahl: Die Ausschreibung der Wahl erfolgt klassisch durch Aushang des Wahlausschreibens am Schwarzen Brett. Der Gesetzgeber hat zwar in §§ 3 Absatz 4, 2 Absatz 4 Wahlordnung zum BetrVG die Möglichkeit eröffnet, die Wahl ausschließlich über die innerbetrieblichen elektronischen Medien zu veröffentlichen, hat dafür aber hohe Hürden aufgebaut. Das Bundesarbeitsgericht hat noch eins draufgesetzt und die Hürden so hoch gesetzt, dass sie im betrieblichen Alltag nicht mehr erfüllbar sind. Das BAG verlangt, etwas verkürzt ausgedrückt, dass die Veröffentlichung nur über einen Server erfolgen darf, auf den **ausschließlich der Wahlvorstand Zugriff hat**; wer es genauer wissen will, kann nach der Entscheidung **BAG 21.01.2009** (7 ABR 65/07) googlen. Damit soll nichts gegen die zusätzliche Veröffentlichung des Wahlausschreibens im Intranet gesagt werden, aber der klassische Aushang in

gedruckter Form ist nach wie vor unverzichtbar.

Eingehende Wahlvorschläge müssen sofort geprüft werden: Nach dem Aushang des Wahlausschreibens hat die Belegschaft 2 Wochen Zeit, Wahlvorschläge beim Wahlvorstand einzureichen. Der Wahlvorstand muss prüfen, ob die Wahlvorschläge den Vorschriften entsprechen und muss sie gegebenenfalls zurückweisen - und dies so schnell wie möglich. Denn nur dann, wenn man den Wahlvorschlag zügig zurückweist, haben die Kandidaten dieses Vorschlags noch eine Chance, den Fehler auszubessern und den Wahlvorschlag erneut einzureichen. Das Bundesarbeitsgericht ist da sehr streng: Wenn nicht nachgewiesen werden kann, dass der Wahlvorstand den Wahlvorschlag umgehend geprüft und zurückgewiesen hat, ist die Wahl anfechtbar, wenn nur zu vermuten steht, dass der Fehler bei schnellerer Zurückweisung noch hätte korrigiert werden können (**BAG 18.07.2012** - 7 ABR 21/11 - DB 2012, 2816 = NZA 2013, 168). Mit anderen Worten: Der Wahlvorstand muss in den 2 Wochen nach Ausschreibung der Wahl (mindestens jedoch in der 2. Woche dieser Frist) in der Lage sein, innerhalb weniger Stunden zusammenzutreten und einen Beschluss über den eingegangenen Wahlvorschlag zu fassen.

Ein wichtiger Schutz vor Wahlanfechtungen ist die richtige Bekanntmachung des Wahlergebnisses: Bekanntlich können Betriebsratswahlen nach § 19 BetrVG angefochten werden. Zum Schutz der Autorität des neu gewählten Betriebsrats ist eine Anfechtung aber nur innerhalb von 2 Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses möglich. Aber wann beginnt die Frist zu laufen? Nach § 19 Absatz 2 BetrVG mit dem Tage der Bekanntmachung des Wahlergebnisses, und zwar überall dort, wo man 6 oder 8 Wochen vorher das Wahlausschreiben ausgehängt hat. In einem unübersichtlichen Betrieb mit mehreren Betriebsstätten muss man also bürokratisch über all diese Stellen Buch führen. Denn wird nur eine Stelle vergessen, beginnt die Wahlanfechtungsfrist nicht zu laufen, was zur Folge haben kann, dass noch Monate oder gar Jahre später die Wahl angefochten werden kann. Wie gesagt, ein gewisser Hang zur Bürokratie kann beim Wahlvorstand nicht schaden. Sauber dokumentieren, wo man das Wahlausschreiben ausgehängt hat, schützt vor bösen Überraschungen bei der Wahlanfechtung.

Viel Erfolg für die anstehenden Wahlen.

Seminartipp:

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

04.09. - 05.09.2013 Düsseldorf
10.09. - 11.09.2013 Stuttgart
08.10. - 09.10.2013 Hamburg
22.10. - 23.10.2013 München
05.11. - 06.11.2013 Oberhausen



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

3. Aktuelle Entscheidungen ↑

I. Einsatz von Leiharbeitnehmern - Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats bei dauerhaftem Einsatz von Leiharbeitnehmern

Der Betriebsrat des Entleiherbetriebs kann seine Zustimmung zum Einsatz von Leiharbeitnehmern verweigern, wenn diese dort nicht nur vorübergehend eingesetzt werden sollen.

BAG, Beschluss vom 10. Juli 2013 - 7 ABR 91/11 -

Der Fall:

Der Arbeitgeber beabsichtigte, einen Leiharbeiter unbefristet zu beschäftigen und hörte den Betriebsrat zur beabsichtigten Einstellung an. Der Betriebsrat verweigerte die Zustimmung zur Einstellung gemäß § 99 Absatz 2 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) mit der Begründung, die "nicht vorübergehende" Beschäftigung von Leiharbeitern im Entleiherbetrieb sei nach Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) unzulässig und verstoße somit gegen ein Gesetz.

Die Lösung:

Anders als die Vorinstanzen hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) den Antrag des Arbeitgebers, die Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung zu ersetzen (§ 99 Absatz 4 BetrVG) abgewiesen. Nach § 14 Abs. 3 Satz 1 des AÜG ist der Betriebsrat eines Entleiherbetriebs vor der Übernahme eines Leiharbeiters nach § 99 BetrVG zu beteiligen. Nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG kann er seine Zustimmung zur Einstellung des Leiharbeiters u. a. dann verweigern, wenn diese gegen ein Gesetz verstößt. Verweigert ein Betriebsrat seine Zustimmung, kann der Arbeitgeber nach § 99 Abs. 4 BetrVG beim Arbeitsgericht die gerichtliche Ersetzung der Zustimmung beantragen. In diesem Verfahren wird geprüft, ob die Zustimmungsverweigerung berechtigt ist. Maßgeblich hierfür ist die zum Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung geltende Rechtslage.

- Ein Gesetz im Sinne von § 99 Abs. 2 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ist auch § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG in der seit dem 1. Dezember 2011 geltenden Fassung.
- Danach erfolgt die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher "vorübergehend". Die Bestimmung enthält nicht lediglich einen unverbindlichen Programmsatz, sondern untersagt die nicht nur vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung. Sie dient zum einen dem Schutz der Leiharbeiter. Zum anderen soll sie auch die dauerhafte Aufspaltung der Belegschaft des Entleiherbetriebs in eine Stammelegschaft und eine entliehene Belegschaft verhindern.
- Der Betriebsrat des Entleiherbetriebs kann daher seine Zustimmung zur Einstellung von Leiharbeitern verweigern, wenn diese im Entleiherbetrieb nicht nur vorübergehend beschäftigt werden sollen.
- Dabei kommt es nicht darauf an, ob und gegebenenfalls welche Rechtsfolgen sich aus einem Verstoß gegen § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG für das Rechtsverhältnis des einzelnen Leiharbeiters zum Entleiher ergeben.
- Der Fall verlangte keine genaue Abgrenzung des Begriffs "vorübergehend", da der Arbeitgeber beabsichtigte, die Leiharbeiterin ohne jegliche zeitliche Begrenzung statt einer Stammkraft einzusetzen. Das ist jedenfalls nicht mehr "vorübergehend".

Hinweis für die Praxis:

Durch die Reform des AÜG sind viele Streitfragen entstanden. Insbesondere ist - noch immer - höchst umstritten, wie der Begriff des vorübergehenden Einsatzes im Entleiherbetrieb zu verstehen ist. Auch ist umstritten, ob bei einem "nicht nur vorübergehenden" Einsatz, der nach AÜG untersagt ist, quasi automatisch ein Arbeitsverhältnis zwischen Leiharbeiter und Entleiher zu den im Entleiherbetrieb geltenden Arbeitsbedingungen zustande kommt.

Die Besonderheit dieses Falles ist, dass das BAG jedenfalls geklärt hat, dass "vorübergehend" eben nicht "dauerhaft" bedeutet, also der Betriebsrat bei jeder nicht zeitlich befristeten Einstellung die Zustimmung innerhalb der Wochenfrist des § 99 Absatz 3 BetrVG verweigern kann. Bei welcher zeitlichen Grenze des befristeten Einsatzes man noch von einem "vorübergehenden" Einsatz sprechen können, hat das BAG (noch) nicht entschieden.

Wegen der erheblichen Rechtsunsicherheit kann jedem Arbeitgeber nur empfohlen werden, Leiharbeiter

- "sparsam" einzusetzen, was die Zahl der im Betrieb beschäftigten Leiharbeiter anbelangt,
- die Einsatzzeit auf das unabdingbare Maß zu beschränken und
- Leiharbeiter - wie es eigentlich vom AÜG gewollt ist - nur zu Vertretungsarbeiten (wegen Verhinderung von Stammarbeitern) oder zur Bewältigung von Auftragspitzen einzusetzen.

In diesen Fällen wird der Betriebsrat in der Regel keine Bedenken haben, was den Einsatz anbelangt und die Zustimmung erteilen.

Seminartipp:

[Leiharbeit und Arbeitnehmerüberlassung](#) [Beteiligungsrechte des Betriebsrats beim Einsatz von Drittpersonal](#)

17.09. - 19.09.2013 Bremen
19.11. - 21.11.2013 Heidelberg



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

II. Bewerber für den Wahlvorstand anlässlich einer geplanten Betriebsratswahl genießen keinen besonderen Kündigungsschutz

Der besondere Kündigungsschutz gemäß § 15 Abs. 3 Satz 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) für Mitglieder eines Wahlvorstands und Wahlbewerber gilt nicht für Bewerber für das Amt des Wahlvorstands.



LAG Hamm, Urteil vom 15. März 2013 - 13 Sa 6/13

Der Fall:

Der Kläger war bei der Beklagten als Produktionsmitarbeiter beschäftigt. Auf Einladung der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft sollte bei der Beklagten am 10.2.2012 eine Betriebsversammlung zur Wahl eines Wahlvorstands für eine erstmalige Betriebsratswahl stattfinden. Zu den von der Gewerkschaft vorgeschlagenen Kandidaten für den Wahlvorstand gehörte unter anderem der Kläger. Zu einer wirksamen Wahl des Wahlvorstandes kam es aber nicht.

Mit späterem Beschluss bestellte das Arbeitsgericht einen Wahlvorstand, dem der Kläger nicht angehörte. Wenige Tage nach der Betriebsversammlung vom 10.2.2012 kritisierte der Kläger in einer online-TV-Sendung ("Streik.TV") die Arbeitsbedingungen bei der Beklagten und behauptete dabei, dass in dem Betrieb keine Fachkräfte vorhanden seien.

Als die Beklagte von dem Video erfuhr, kündigte sie das Arbeitsverhältnis außerordentlich. Der Kläger berief sich auf den besonderen Kündigungsschutz als Wahlvorstandsbewerber.

Die Lösung:

Die Klage hatte in beiden Instanzen keinen Erfolg. Die Beklagte hat das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger wirksam außerordentlich gekündigt.

Auf den besonderen Kündigungsschutz des § 15 Abs. 3 Satz 1 KSchG in Verbindung mit § 103 Abs. 1 BetrVG kann sich der Kläger als Kandidat für das Amt des Wahlvorstandes anders als Mitglieder des Wahlvorstandes und Kandidaten für die Betriebsratswahl nicht berufen. Das folgt schon aus dem Gesetzeswortlaut.

Es besteht auch ein ausreichender Kündigungsgrund im Sinne von § 626 BGB. In dem im Internet verbreiteten Video hat der Kläger bewusst wahrheitswidrig behauptet, im Betrieb der Beklagten seien keine Fachkräfte vorhanden. Ihm musste klar sein, dass sich dieses Video geschäftsschädigend für die Beklagte auswirken konnte. Im Übrigen hat die Beklagte unwidersprochen und nachvollziehbar auf die konkrete Gefahr hingewiesen, dass das Video potentielle Bewerber abschrecken könnte.

Hinweis für die Praxis:

Wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Sache hat das LAG die Revision zum BAG zugelassen. Hinsichtlich

des Kündigungsgrundes zeigt der Fall wieder einmal, wie vorsichtig Arbeitnehmer sein sollten, wenn sie etwa in sozialen Netzwerken über Arbeitgeber und Kollegen Dinge behaupten. Solche Netzwerke sind keine "rechtsfreien Räume". Es sollte vor Veröffentlichung von Daten, Videos, Bildern etc. genau geprüft werden, ob es sich um zulässige Meinungsäußerungen oder Tatsachenbehauptungen handelt oder um unzulässige Beleidigungen, Verleumdungen oder Schmähkritik. Zwar gilt der Grundsatz der "freien Meinungsäußerung", der schließlich auch grundgesetzlich geschützt ist. Aber: es sind auch die Interessen derjenigen zu berücksichtigen, die durch die Äußerungen in ihrem Ruf geschädigt werden können. Zudem ist allgemein anerkannt, dass Arbeitnehmer jedenfalls im bestehenden Arbeitsverhältnis Treuepflichten unterliegen. Sie müssen versuchen, Schaden vom Arbeitgeber abzuwenden. Die mit nichts zu begründende "Überreaktion" des Klägers führte letztendlich zu Recht zum Verlust des Arbeitsplatzes.

III. Vertragliche Ausschlussklausel - Ausschluss der Haftung für Vorsatz

Eine zwischen den Parteien des Arbeitsvertrages vereinbarte Ausschlussfrist ist regelmäßig dahin auszulegen, dass sie nur die von den Parteien für regelungsbedürftig gehaltenen Fälle erfassen soll. Eine Anwendung auch für die Fälle, die durch gesetzliche Verbote oder Gebote geregelt sind, ist dagegen regelmäßig gerade nicht gewollt.

BAG, Urteil vom 20. Juni 2013 - 8 AZR 280/12

Der Fall:

Zwischen den Parteien bestand seit dem 1. September 2009 ein auf ein Jahr befristetes Arbeitsverhältnis. Im schriftlichen Arbeitsvertrag hatten die Parteien eine Ausschlussfrist vereinbart, wonach alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen sollten, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden. Die Klägerin war ab dem 16. November 2009 arbeitsunfähig krank. Anfang Februar 2010 verständigten sich die Parteien auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Mai 2010. Am 26. März 2010 unterrichtete die Klägerin die Arbeitgeberin darüber, dass sie gegen ihren Vorgesetzten Strafanzeige wegen Beleidigung und sexueller Belästigung gestellt habe und klagte am 30. August 2010 auf Zahlung eines Schmerzensgeldes wegen Mobbing.

Die Lösung:

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte vor dem BAG Erfolg und führte zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das LAG. Ob Ansprüche wegen Mobbing bestehen, muss das LAG nun aufklären. Jedenfalls sind mögliche Ansprüche nicht verfallen. Denn anders als bei einer tarifvertraglichen Ausschlussfrist können die Parteien eines Arbeitsvertrages weder die Verjährung bei Haftung wegen Vorsatzes im Voraus durch Rechtsgeschäft erleichtern (§ 202 Abs. 1 BGB) noch die Haftung wegen Vorsatzes dem Schuldner im Voraus erlassen (§ 276 Abs. 3 BGB). Zudem haftet der Arbeitgeber bei Arbeitsunfällen und Berufsunfähigkeit ausschließlich bei Vorsatz, § 104 Abs. 1 SGB VII. Bei dieser klaren Gesetzeslage ist ohne besondere Anzeichen regelmäßig davon auszugehen, dass die Parteien des Arbeitsvertrages mit der Ausschlussklausel nicht auch Fragen der Vorsatzhaftung regeln wollten. Im Übrigen wäre auch bei anderem Auslegungsergebnis eine solche arbeitsvertragliche Klausel, anders als eine tarifvertragliche Bestimmung, unwirksam.

Hinweis für die Praxis:

Es liegt zwar bislang nur die Pressemitteilung zu dem Urteil des BAG vor. Daraus ergibt sich aber Folgendes:

- Unabhängig davon, ob in der Sache Ansprüche der Klägerin bestehen oder nicht, scheint das BAG sich allein mit der Frage des möglichen Verfalls beschäftigt zu haben.
- Insoweit scheint ein "Auslegungsgrundsatz" entwickelt worden sein, dass bei einzelvertraglichen Verfallfristen, die sich auf "alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solchen, die damit in

Verbindung stehen" grundsätzlich solche Ansprüche nicht erfasst sind, die sich aus vorsätzlichem Verhalten des Schuldners ergeben können. Denn anderenfalls wäre die Klausel insgesamt unwirksam.

- Das bedeutet aber im Umkehrschluss, dass die Verfallklausel im Arbeitsvertrag nicht deshalb unwirksam ist, weil - auch und zu Unrecht - Ansprüche aus vorsätzlichem Handeln mit erfasst werden.

Es bleibt konkret abzuwarten, wie das BAG in den Entscheidungsgründen argumentieren wird.

Seminartipp:

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

08.10. - 11.10.2013 Berlin



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

IV. Bestimmtheit einer ordentlichen Kündigung - Kündigungsfrist

Eine Kündigung muss bestimmt und unmissverständlich erklärt werden. Der Empfänger einer ordentlichen Kündigungserklärung muss erkennen können, wann das Arbeitsverhältnis enden soll. Dazu genügt die Angabe des Kündigungstermins oder der Kündigungsfrist. Ausreichend ist aber auch ein Hinweis auf die maßgeblichen gesetzlichen Fristenregelungen, wenn der Erklärungsempfänger hierdurch ermitteln kann, zu welchem Termin das Arbeitsverhältnis enden soll.



BAG, Urteil vom 20. Juni 2013 - 6 AZR 805/11

Der Fall:

Die Klägerin war seit 1987 bei der Schuldnerin als Industriekauffrau beschäftigt. Am 1. Mai 2010 wurde der Beklagte zum Insolvenzverwalter über das Vermögen der Schuldnerin bestellt. Mit Schreiben vom 3. Mai 2010 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis der Klägerin ordentlich "zum nächstmöglichen Zeitpunkt" wegen Betriebsschließung. Das Kündigungsschreiben führt im Weiteren aus, welche Kündigungsfristen sich aus § 622 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) ergeben und dass § 113 Insolvenzverordnung (InsO) eine Begrenzung der gesetzlichen, tariflichen oder arbeitsvertraglichen Kündigungsfrist auf drei Monate bewirke, sofern sich eine längere Frist ergebe. Mit ihrer Klage wendet sich die Klägerin gegen die Kündigung.

Die Lösung:

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sie abgewiesen. Denn die Klage ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis hat mit Ablauf des 31. August 2010 geendet. Die Kündigungserklärung ist ausreichend bestimmt. Die Klägerin konnte dem Kündigungsschreiben unter Berücksichtigung ihrer Betriebszugehörigkeit entnehmen, dass § 113 InsO zu einer Begrenzung der Kündigungsfrist auf drei Monate führt, ihr Arbeitsverhältnis also zum 31. August 2010 enden sollte.

Hinweis für die Praxis:

Trotz dieser großzügigen Rechtsprechung des BAG ist jedem Arbeitgeber zu raten, den Ablauf der Kündigungsfrist oder die Frist, mit der gekündigt werden soll, im Kündigungsschreiben konkret zu benennen.

Beispiel: "Hiermit kündige ich das Arbeitsverhältnis zum 31.8.2010" oder "Hiermit kündige ich das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der 3-monatigen Kündigungsfrist".

Auch sollte aus Gründen der Vorsicht im Kündigungsschreiben klargestellt werden, dass bei einer längeren

Kündigungsfrist als derjenigen, die vom Arbeitgeber zugrundegelegt worden ist, die Kündigung dann eben zu dem späteren Zeitpunkt wirksam wird.

Beispiel: "Hiermit kündige ich das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen tariflichen arbeitsvertraglich vereinbarten Frist zum 31.8.2010, hilfsweise zum nächstmöglichen Zeitpunkt."

Denn dann ist das Kündigungsschreiben dahingehend auslegbar, dass der Arbeitgeber sich auf jeden Fall vom Arbeitnehmer trennen will und zwar zu dem Zeitpunkt, den er für den richtigen hält, hilfsweise aber jedenfalls zum objektiv richtigen Zeitpunkt.

Seminartipp:

Arbeitsrecht III - Beendigung des Arbeitsverhältnisses

20.08. - 23.08.2013 Hamburg
03.09. - 06.09.2013 Koblenz
10.09. - 13.09.2013 Boltenhagen/Ostsee
17.09. - 20.09.2013 Trier
17.09. - 20.09.2013 Bad Tölz



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

V. Benachteiligung wegen der Weltanschauung

Wird ein Arbeitnehmer wegen seiner Weltanschauung oder wegen bei ihm vermuteter Weltanschauung benachteiligt, kann dies Entschädigungs- und Schadensersatzansprüche nach dem Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auslösen. Persönliche Einstellungen, Sympathien oder Haltungen sind aber keine "Weltanschauung".

BAG, Urteil vom 20. Juni 2013 - 8 AZR 482/12

Der Fall:

Die Klägerin hat unter Anderem an der Pekinger Fremdsprachenuniversität Germanistik studiert. Mitglied einer politischen Partei war und ist sie nicht. Seit 1987 ist sie für die beklagte Rundfunkanstalt in der China-Redaktion beschäftigt, wobei der letzte Honorarrahmenvertrag bis zum 31. Dezember 2010 befristet war. Die Klägerin bearbeitete als Redakteurin vorwiegend nicht-politische Themen. Im April 2010 bewarb sie sich erfolglos für eine Festanstellung. Ende Juni 2010 teilte die Beklagte mit, dass sie über das Jahresende 2010 hinaus den befristeten Honorarrahmenvertrag nicht mehr verlängern werde. Die Klägerin macht Entschädigungsansprüche geltend mit der Begründung, sie sei von der Beklagten benachteiligt worden, weil ihr diese - unzutreffend - eine Weltanschauung unterstellt habe. Die Beklagte habe bei ihr "Sympathie für die Volksrepublik China" vermutet und "damit Unterstützung für die KP China". Ihre Entlassung sei darauf zurückzuführen, dass die Beklagte angenommen habe, „sie sei gegenüber der Volksrepublik China zu regierungsfreundlich“. Die Beklagte habe sie daher wegen einer unterstellten, in der Sache aber nicht gegebenen Weltanschauung diskriminiert.

Die Lösung:

Die Klage blieb in allen drei Instanzen ohne Erfolg. Es kann dahinstehen, ob und wo heute noch eine "kommunistische Weltanschauung" oder Ähnliches existiert. Unbestritten lehnt die Klägerin derartiges für sich ab und ist auch nicht Mitglied der KP China. Sofern sie der beklagten Rundfunkanstalt vorhält, diese sei davon ausgegangen, sie hege Sympathie für die Volksrepublik China und berichte freundlich über deren Regierung, trägt sie keine Tatsachen vor, die den Schluss darauf zulassen, sie sei wegen einer ihr unterstellten Weltanschauung benachteiligt worden. Selbst wenn die Beklagte im Rahmen der ihr grundrechtlich garantierten Rundfunkfreiheit eine stärkere journalistische Distanz zu der Regierung in Peking durchsetzen wollte und deswegen die Zusammenarbeit mit der Klägerin beendet hätte, indizierte dies nicht, dass die

Beklagte der Klägerin eine Weltanschauung unterstellt hätte. Im Übrigen bedeutet Sympathie für ein Land nicht Sympathie für eine die Regierung tragende Partei; schon gar nicht kann nach der Lebenserfahrung angenommen werden, dass deren weltanschauliche Fundierung, so sie eine hat, vom Sympathisanten geteilt wird. Der Senat hat daher, wie die Vorinstanzen, die Klage als unschlüssig abgewiesen.

Hinweis für die Praxis:

Entschädigungsansprüche nach AGG kommen nur in Betracht, wenn jemand wegen eines der in § 1 AGG genannten Diskriminierungsmerkmale benachteiligt worden ist, ohne dass ein Rechtfertigungsgrund vorliegt. Die "Weltanschauung" ist ein Merkmal in § 1 AGG. Die Entscheidungsgründe des Urteils liegen noch nicht vor. Nach der Pressemitteilung scheint das Bundesarbeitsgericht (BAG) aber davon auszugehen, dass der beklagte Arbeitgeber bei der Klägerin gar keine "Weltanschauung" vermutet hat; dazu wird es interessant sein, zu erfahren, wie konkret der Begriff der "Weltanschauung" vom BAG definiert werden wird.

Seminartipp:

Diskriminierungsschutz und AGG **Aktiv gegen Benachteiligung und Schikane**

29.10. - 31.10.2013 Berlin



Für mehr Infos oder Buchung einfach Semintitel anklicken!

VI. Auf eigenen Wunsch ausgeschiedene Arbeitnehmer können sich lange Zeit später nicht auf Schriftformverstoß berufen

Scheidet ein Arbeitnehmer, der unbedingt und schnell zu einem anderen Unternehmen wechseln möchte, lediglich aufgrund eines mündlichen Aufhebungsvertrags aus dem Arbeitsverhältnis aus, so kann er sich Jahre später nicht mehr auf einen Verstoß gegen die Schriftformpflicht des § 623 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) berufen. Die Berufung auf das Schriftformerfordernis ist in diesem Fall treuwidrig.



Hessisches LAG, Urteil vom 26. Februar 2013 - 13 Sa 845/12

Der Fall:

Die Klägerin war bei der Beklagten als Sachbearbeiterin beschäftigt. Bereits 2006 hatte sie ihr Interesse an einer Tätigkeit bei einem Schwesterunternehmen der Beklagten in der Schweiz bekundet, wo 2007 eine Stelle frei wurde. Die Klägerin nahm das Angebot, kurzfristig zu dem Unternehmen zu wechseln, an.

Von der Beklagten erhielt sie am 14.6.2007 folgendes Schreiben:

"Wir freuen uns, dass sie bereit sind, ihre berufliche Karriere ab dem 1.7.2007 bei ... fortzusetzen. Mit Ihrer Flexibilität beweisen Sie, dass Sie ein "echter Macher" im Sinne unserer Unternehmensleitlinien sind. (...) Der Form halber kurz: Ihr Anstellungsverhältnis mit uns endet zum 30.6.2007. (...)"

Im August 2011 kündigt das Schweizer Unternehmen der Klägerin zum 30.11.2011. Die Klägerin erhob

- Klage gegen das Schweizer Unternehmen auf Zahlung einer "Abgangsentschädigung" (nach Schweizer Recht),
- klagte gegenüber der (deutschen) Beklagten auf Weiterbeschäftigung im Rahmen des noch immer ungekündigten Arbeitsverhältnisses und
- begründete ein neues Arbeitsverhältnis bei einem dritten Arbeitgeber in der Schweiz.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht gab der Klage auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis fortbesteht sowie auf Weiterbeschäftigung statt, das LAG wies sie ab.

Die Klägerin kann von der Beklagten keine Weiterbeschäftigung verlangen, da das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien am 30.6.2007 beendet worden ist.

- Zwar fehlt es an einer formwirksamen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Denn § 623 BGB verlangt sowohl für die Kündigung als auch für den Aufhebungsvertrag die Schriftform. Eine mündliche Kündigung ist grundsätzlich unwirksam. Auch die - schriftliche - Bestätigung einer formunwirksamen Eigenkündigung durch den Arbeitgeber "heilt" diesen Formmangel nicht.
- Jedenfalls aber kann sich die Klägerin auf den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses wegen nur mündlicher Eigenkündigung unter dem Gesichtspunkt von Treu und Glauben (§ 242 BGB) nicht berufen. Denn ihr Verhalten ist widersprüchlich, da sie 2007 unbedingt und noch vor Ablauf der eigentlich von ihr einzuhaltenden Kündigungsfrist zum Schwesterunternehmen der Beklagten wechseln wollte, das Entgegenkommen der Beklagten gerne annahm, jahrelang im neuen Arbeitsverhältnis tätig war und sich erst 4 Jahre später daran "erinnerte", dass möglicherweise wegen "nicht formvollendeter Kündigung" noch ein Arbeitsverhältnis bestand.
- Unter Berücksichtigung dessen durfte sich die Beklagte darauf "einstellen", das Arbeitsverhältnis sei beendet.

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung ist im Ergebnis "richtig"; sie dürfte auch dem allgemeinen Gerechtigkeitsgefühl der Mehrheit der Bevölkerung entsprechen.

- Allerdings ist die Berufung auf treuwidriges bzw. widersprüchliches Verhalten nur ausnahmsweise möglich, nämlich in einem "Extremfall" wie dem oben dargestellten (vgl. BAG, Urteil vom 16.9.2004 - 2 AZR 659/03). Denn Formvorschriften sind grundsätzlich einzuhalten. Auch derjenige, der die Form nicht gewahrt hat, kann sich auf die Unwirksamkeit seiner eigenen Kündigung grundsätzlich berufen, sofern nicht - ausnahmsweise - sein Verhalten treuwidrig ist.
- Anders verhält es sich, wenn der Arbeitnehmer zwar schriftlich fristlos und außerordentlich kündigt und sich später darauf beruft, das Arbeitsverhältnis sei von ihm nicht wirksam gekündigt worden, da er gar keinen (wichtigen) Grund für eine außerordentliche und fristlose Kündigung gehabt habe. In diesem Fall ist die Schriftform im Sinne von § 623 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) gewahrt. Auf das Fehlen eines wichtigen Grundes für die fristlose (Eigen-)Kündigung (§ 626 BGB) kann sich der Arbeitnehmer nicht berufen, sondern allenfalls der Arbeitgeber (vgl. BAG, Urteil vom 12.3.2009 - 2 AZR 894/07

VII. Betriebsratswahl im Volkswagen-Werk Hannover unwirksam

Die Wahl eines Betriebsrats ist anfechtbar, wenn die Zahl der in den Wahlurnen befindlichen Stimmen mit der Zahl der Stimmabgabevermerke in der Wählerliste nicht übereinstimmt und die Differenz so groß ist, dass sie das Wahlergebnis beeinflussen konnte.

BAG, Beschluss vom 12. Juni 2013 - 7 ABR 77/11

Der Fall:

Bei der Betriebsratswahl im Volkswagen-Werk Hannover befanden sich 105 mehr Stimmzettel in den Wahlurnen als Stimmabgabevermerke in der elektronischen Wählerliste. Später wurde versucht, durch Auswertung von Protokollierungsdateien und Befragung von Arbeitnehmern die Differenz zu erklären. 9 wahlberechtigte Arbeitnehmer fochten daraufhin die Wahl an.

Die Lösung:

Die Wahl ist wirksam angefochten worden. Es ist gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden; eine Berichtigung ist nicht erfolgt ist. Durch die Verstöße konnte auch das Wahlergebnis geändert oder beeinflusst werden (§ 19 BetrVG).

- Eine wesentliche Vorschrift über das Wahlverfahren ist § 12 Abs. 3 der Wahlordnung zum BetrVG (WO). Danach wirft der Wähler bei der Wahl den Wahlumschlag, in den der Stimmzettel eingelegt ist, in die Wahlurne ein, nachdem die Stimmabgabe in der Wählerliste vermerkt worden ist.
- Durch den in der Wählerliste anzubringenden Stimmabgabevermerk wird verhindert, dass nicht zur Wahl berechnigte Personen eine Stimme abgeben oder Wahlberechnigte mehrfach wählen.
- Bei elektronisch geführten Wählerlisten kann die Stimmabgabe auch elektronisch vermerkt werden. Eine spätere Ergänzung oder Berichtigung der Stimmabgabevermerke ist nicht zulässig. Die Stimmabgabe der Wähler kann auch nicht auf andere Weise als durch die Vermerke in der Wählerliste festgestellt oder bewiesen werden. Ergibt sich nach Abschluss der Wahl, dass sich in den Wahlurnen mehr Stimmzettel befinden, als die Wählerliste an abgegebenen Stimmen ausweist, lässt sich der hieraus folgende Verstoß gegen § 12 Abs. 3 WO nicht nachträglich heilen. Insbesondere kann nicht auf andere Weise - etwa durch nachträgliche Auswertung von Protokollierungsdateien oder durch Befragung von Zeugen - der Nachweis geführt werden, dass weitere Wähler als diejenigen, deren Stimmabgabe in der Wählerliste vermerkt ist, ihre Stimme abgegeben haben.

Seminartipp:

Betriebsratswahl 2014 Erfolgreich wählen - Fehler vermeiden

04.09. - 06.09.2013 Hamburg
10.09. - 12.09.2013 Travemünde/Ostsee
11.09. - 13.09.2013 Dresden
11.09. - 13.09.2013 München
17.09. - 19.09.2013 Warnemünde/Ostsee



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

VIII. Anwendung des Tarifvertrages über die ERA-Strukturkomponenten aufgrund einzelvertraglicher Bezugnahmeklauseln

Auch ein nicht tarifgebundener Arbeitgeber kann aufgrund von arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklauseln zur Zahlung von weiteren, in Tarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie vereinbarten „ERA-Strukturkomponenten“ verpflichtet sein.

BAG, Urteil vom 12. Juni 2013 - 4 AZR 969/11 - u. a.

Der Fall:

Die Kläger sind bei der nicht tarifgebundenen Beklagten, einem Betrieb der baden-württembergischen Metallindustrie, beschäftigt. In ihren Arbeitsverträgen ist die Anwendung der „Tarifverträge für die Metallindustrie Baden-Württembergs“ vereinbart. Die Beklagte zahlte ihnen stets das jeweilige Entgelt nach den Tarifgruppen des entsprechenden Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrages. Im Jahr 2003 vereinbarten die Tarifvertragsparteien mit dem Entgeltrahmen-Tarifvertrag (ERA-TV) sowie den ihn begleitenden weiteren Tarifverträgen, dass in den Betrieben bis spätestens zum 29. Februar 2008 ein neues Entgeltsystem einzuführen ist. Für den betrieblichen Einführungsprozess sehen die Tarifregelungen u. a. vor, zur Finanzierung der mit der Umstellung verbundenen Kosten einen Teil der vereinbarten Entgeltsteigerungen einem - betrieblichen - „ERA-Anpassungsfonds“ zuzuführen. Weiter ist in den später vereinbarten „Tarifverträgen über die ERA-Strukturkomponenten“ ein Anspruch der Beschäftigten auf Einmalzahlungen zu bestimmten



Zeitpunkten vereinbart, wenn das „ERA-Entgeltsystem“ nicht bis zum 29. Februar 2008 eingeführt worden ist. Die Beklagte, die zunächst das neue Entgeltsystem einführen wollte und deshalb einen Anpassungsfonds gebildet hatte, gab diese Absicht im Jahr 2008 auf.

Die klagenden Parteien haben die Einmalzahlungen für den Zeitraum März 2008 bis August 2010 verlangt und die Auffassung vertreten, die Beklagte sei auch als nicht tarifgebundenes Unternehmen, aufgrund der Bezugnahmeklauseln, zur Einführung des ERA-Entgeltsystems bis zum 29. Februar 2008 verpflichtet gewesen. Weil dies nicht erfolgt sei, bestehe ein Anspruch auf die Einmalzahlungen („Strukturkomponenten“).

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat den Klagen stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Die Revision der Kläger hatte Erfolg und führte zur Zurückverweisung an das LAG.

Die Kläger haben Anspruch auf die begehrten „Strukturkomponenten“. Die Beklagte war aufgrund der vertraglichen Bezugnahmeklauseln verpflichtet, jedenfalls die Inhaltsnormen des ERA-TV bis zum 29. Februar 2008 in den jeweiligen Arbeitsverhältnissen umzusetzen. Das BAG hat den Rechtsstreit allerdings an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen, weil nicht abschließend geklärt war, ob die klagenden Parteien die tariflichen Ausschlussfristen für die geltend gemachten Ansprüche gewahrt haben.

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidungsgründe bleiben abzuwarten. Jedenfalls zeigt die Entscheidung wieder einmal, dass dynamische Bezugnahmeklauseln in Arbeitsverträgen für Arbeitgeber auch gefährlich sein können, da Letztere grundsätzlich verpflichtet sind, die jeweils aktuellen Tarifverträge anzuwenden.

IX. Ankündigung einer Erkrankung rechtfertigt nicht ohne weiteres eine Kündigung

Kündigt ein Arbeitnehmer an, ab dem nächsten Tag arbeitsunfähig krank zu sein, so kann dies zwar eine Pflichtverletzung darstellen. Besteht aber zum Zeitpunkt der Ankündigung objektiv eine Erkrankung, so stellt dieses Verhalten ohne vorherige Abmahnung keinen Kündigungsgrund dar. Die Behauptung des Arbeitnehmers, er sei bereits im Zeitpunkt der Ankündigung der Arbeitsunfähigkeit krank gewesen, muss der insoweit darlegungs- und beweisbelastete Arbeitgeber widerlegen.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 15. März 2013 - 10 Sa 2427/12

Der Fall:

Im Sommer kam es im Betrieb der Beklagten zu einer besonders hohen Arbeitsbelastung. An einem Freitagmittag im Juli teilte der Kläger zwei Beschäftigten des Betriebs mit, dass er mindestens eine Woche frei haben müsse. Er sei kaputt, er wolle ja auch nicht zum Arzt gehen. Ob der Kläger zuvor Urlaub für die kommende Woche beantragt hat, der vom Arbeitgeber abgelehnt wurde, ist zwischen den Parteien streitig. Jedenfalls setzte er seine Tätigkeit bis zum Feierabend um 16 Uhr fort und fehlte am darauffolgenden Montag zunächst unentschuldig, woraufhin die Beklagte umgehend eine fristlose Kündigung aussprach, die dem Kläger am Dienstag zugestellt wurde. Am Dienstag suchte der Kläger einen Arzt auf, der ihm für die Zeit ab Montag Arbeitsunfähigkeit bescheinigte. Mit seiner Klage wandte sich der Kläger gegen die fristlose Kündigung.

Die Lösung:

Die Klage hatte sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) Erfolg. Die außerordentliche Kündigung ist unwirksam.

Für die Frage, ob die Ankündigung einer Erkrankung ohne vorherige Abmahnung eine Kündigung rechtfertigt, kommt es darauf an, ob der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Ankündigung der Erkrankung objektiv erkrankt war oder nicht.

- Zwar kann in beiden Fällen eine Pflichtwidrigkeit vorliegen.
- Ist der Arbeitnehmer bei „Ankündigung“ der künftigen Krankheit nicht krank, rechtfertigt die

Androhung der künftigen Erkrankung (etwa zur Erzwingung der Freistellung nach abgelehntem Urlaubsantrag) in der Regel die außerordentliche Kündigung.

- Ist der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der „Ankündigung“ der Krankheit aber bereits arbeitsunfähig krank, ist bereits fraglich, ob es sich überhaupt um ein kündigungsrelevantes Fehlverhalten handelt; jedenfalls rechtfertigt es nur nach einschlägiger Abmahnung und Wiederholung dieses Fehlverhaltens eine außerordentliche Kündigung.
- Ob der Kläger bei Ankündigung der Erkrankung bereits „krank“ war, ist zwischen den Parteien streitig geblieben. Jedenfalls wird der Vortrag des Arbeitnehmers nicht schon dadurch widerlegt, dass er am Freitag - trotz vermeintlich bestehender Erkrankung - noch bis zum Arbeitsende weitergearbeitet hat. Denn nicht jeder Arbeitnehmer, der seine Arbeitsleistung erbringt, ist auch arbeitsfähig.
- Behauptet der Arbeitnehmer - wie hier - eine Erkrankung, trifft den Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast, dass diese Behauptung falsch ist. Diesen Beweis hat die Beklagte nicht erbracht; er wäre ihr auch nicht unmöglich gewesen. Sowohl durch den behandelnden Arzt als Zeugen als auch gegebenenfalls durch die Einholung eines Sachverständigengutachtens hätte der Gesundheitszustand des Klägers am Freitag möglicherweise aufgeklärt werden können.

Hinweis für die Praxis:

Die „angekündigte“ Krankheit ist häufig Grund für verhaltensbedingte Kündigungen. Man muss hier folgende „Grundfälle“ unterscheiden:

1. Der Arbeitnehmer teilt dem Arbeitgeber mit, er fühle sich nicht gut und werde jetzt zum Arzt gehen. Ergebnis: Das Verhalten des Arbeitnehmers ist kündigungsrechtlich „unproblematisch“. Würde der Arbeitgeber hier eine Kündigung aussprechen, wäre diese unwirksam. Denn es fehlt bereits an einem Fehlverhalten des Arbeitnehmers. Droht der Arbeitgeber in diesem Fall mit der Kündigung, sofern der Arbeitnehmer den Betrieb verlasse und einen Arzt aufsuche, so wäre die Kündigung quasi eine Bestrafung dafür, dass der Arbeitnehmer seine Rechte (hier auf Fernbleiben von der Arbeit bei Erkrankung) ausübt und auch deshalb unwirksam (§ 612 a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB); vergleiche BAG, Urteil vom 23.4.2009 - 6 AZR 189/08).
2. Der Arbeitnehmer beantragt kurzfristig Erholungsurlaub, der aus Gründen der Arbeitsorganisation abgelehnt wird. Daraufhin erklärt der Arbeitnehmer (gegenüber dem Arbeitgeber oder Kollegen), „dann sei er eben krank“. Ergebnis: Ob der Arbeitgeber in diesem Fall zur außerordentlichen Kündigung berechtigt sein kann, hängt davon ab, ob der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Äußerung tatsächlich krank war oder nicht. Das BAG (vergleiche Urteil vom 12.3.2009 - 2 AZR 251/07) prüft wie folgt:

Die Ankündigung einer zukünftigen, im Zeitpunkt der Ankündigung nicht bestehenden Erkrankung durch den Arbeitnehmer für den Fall, dass der Arbeitgeber einem unberechtigten Verlangen auf Gewährung von Urlaub nicht entsprechen sollte, ist regelmäßig ohne Rücksicht auf eine später tatsächlich auftretende Krankheit an sich geeignet, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung abzugeben.

War der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Ankündigung bereits objektiv erkrankt, ohne dies dem Arbeitgeber zu offenbaren, scheidet eine Pflichtverletzung des Arbeitnehmers zwar nicht von vorneherein aus. Eine mit der Erklärung verbundene Störung des Vertrauensverhältnisses zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber wiegt dann aber regelmäßig weniger schwer. In einem solchen Fall kann nicht ohne Weiteres von einer erheblichen, eine außerordentliche Kündigung rechtfertigenden Pflichtverletzung ausgegangen werden.

Die Frage lautet: Wer muss in diesen Fällen die tatsächliche Erkrankung zum Zeitpunkt der Äußerung beweisen? Das BAG (vergleiche Urteil vom 12.3.2009 - 2 AZR 251/07) löst diese Fälle aus meiner Sicht anders als das LAG Berlin-Brandenburg, nämlich wie folgt:

- Beruft sich der Arbeitnehmer gegenüber einer auf die „Androhung“ einer Erkrankung gestützten Kündigung darauf, er sei im Zeitpunkt der Ankündigung seiner künftigen Erkrankung bereits objektiv krank gewesen, ist er gehalten, vorzutragen, welche konkreten Krankheiten bzw. Krankheitssymptome im Zeitpunkt der Ankündigung vorgelegen haben und weshalb er darauf schließen durfte, auch noch am Tag der begehrten Freistellung arbeitsunfähig zu sein. Erst wenn der Arbeitnehmer insoweit seiner Substantiierungspflicht nachgekommen ist und ggf. seine ihn behandelnden Ärzte von der

Schweigepflicht entbunden hat, muss der Arbeitgeber aufgrund der ihm obliegenden Beweislast für das Vorliegen eines die Kündigung rechtfertigenden wichtigen Grundes den Vortrag des Arbeitnehmers widerlegen.

- Je nach den Umständen des Falls können aber auch die Indizien, die für eine widerrechtliche Drohung des Arbeitnehmers mit einer künftigen, im Zeitpunkt der Ankündigung nicht bestehenden Erkrankung sprechen, so gewichtig sein, dass es dem Arbeitnehmer obliegt, diese zu entkräften.

Seminartipp:

Fehlverhalten von Arbeitnehmern Was tun bei Abmahnung und verhaltensbedingter Kündigung?

26.11. - 28.11.2013 Erfurt



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

4. Wissenswertes: Strategische Optimierung der Aufsichtsratsarbeit



von **Reinhard Greim**

Diplom-Pädagoge für Betriebs- und Führungspädagogik



Aufsichtsratsarbeit ist bedeutsamer und wichtiger geworden. Das heißt, sie muss kompetent, mutig und sorgfältig ausgeführt werden. Die Zukunft vieler Unternehmen hängt nicht allein von der Dynamik der wirtschaftlich sinnvollen Strategie der Entscheider ab, sondern auch davon, wie es den Verantwortlichen zukünftig gelingt, das Unternehmen und die Arbeitsplätze für potentielle Fachkräfte attraktiv zu gestalten. Dieser Trend, der unter anderem durch die demografische Entwicklung in unserem Land begründet ist, begünstigt die Möglichkeiten der Arbeitnehmervertreter Einfluss zu nehmen auf strategische Entscheidungen im Unternehmen, besonders wenn sie Mitglieder des Aufsichtsrates sind. Die Entscheider im Unternehmen werden

den Nutzen von arbeitnehmerfreundlichen Maßnahmen schnell einsehen, wenn diese Maßnahmen deutlicher denn je die Existenz des Unternehmens sichern.

Dazu müssen die gewählten Arbeitnehmervertreter sich neu mit ihrer Rolle im Aufsichtsrat auseinandersetzen und die Chancen strategisch optimal nutzen. Das heißt insbesondere, sich darüber im Klaren zu sein, welche Erwartungen an diese wichtige Aufgabe gestellt sind: Die eigenen Erwartungen, die der Betriebsratskollegen, die der Belegschaft und natürlich die Erwartungen der Unternehmensvertreter und der Gesellschaft.

Je bewusster und klarer das Bild der Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Erwartungen ist, desto besser gelingt es, sich gut zu positionieren und sich persönlich stark aufzustellen. Vor allem in Konfliktsituationen gelingt dadurch selbstbewusstes Auftreten und sicheres Argumentieren. Das schafft Vertrauen auch bei denen, die eher eine tradierte oder klischeehafte Vorstellung von Arbeitnehmervertretung haben.

Nach den Antworten auf die Fragen: „Welche Verantwortung trage ich in meiner Rolle als Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat?“ und „Wie will ich dieser Rolle idealerweise gerecht werden?“ müssen die entsprechenden zielführenden Strategien entwickelt werden zu Themen, wie: Wie organisiere ich mich selbst, um gut informiert zu sein und richtig zu informieren? Wie gehe ich mit meinen eigenen Interessenkonflikten um? Wie bilde ich strategische Allianzen zu bestimmten Themen? Welche Wege sind effektiv, um Interessen durchzusetzen? Welche Netzwerke brauche ich, um gut informiert zu sein?

Natürlich gibt es keine Patentrezepte zu diesen Fragen. Schließlich geht es um Ihre persönliche Mitbestimmung und besonders Mitverantwortung für den Erfolg des Unternehmens und damit den Bestand der Arbeitsplätze und der Belegschaft. Keine leichte Aufgabe, die jedoch jeden, der diese gewissenhaft ausübt, auch in seiner Persönlichkeitsentwicklung einen großen Schritt nach vorn bringt.

Seminartipp:

Symposium: Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat Stark, kompetent und verantwortungsvoll Interessen vertreten

15.10. - 16.10.2013 Frankfurt/Main



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

5. Betriebsrats-Lexikon: Urlaub ↑

Der vom Gesetz vorgeschriebene jährliche Mindesturlaub beträgt nach § 3 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) 24 Werktage. Nach dem BUrlG zählen auch Samstage zu den Werktagen. Damit hat ein Arbeitnehmer, der nur von Montag bis Freitag in der 5-Tage-Woche arbeitet, einen gesetzlichen Urlaubsanspruch von 20 Tagen. Durch Arbeits- oder/und Tarifvertrag kann natürlich ein Mehr an Urlaubstagen gewährt werden.

Jugendliche und schwerbehinderte Menschen erhalten bereits kraft Gesetzes mehr Urlaubstage (§ 19 Jugendarbeitsschutzgesetz = altersabhängig zwischen 25 und 30 Tagen, § 125 SGB IX = fünf Tage Zusatzurlaub).

Der Anspruch auf Urlaub entsteht erstmalig nach einem sechsmonatigen Bestehen des Arbeitsverhältnisses. Er ist sodann im laufenden Kalenderjahr – und zwar regelmäßig zusammenhängend – zu gewähren, § 7 Abs. 2 BUrlG. Der Urlaubsanspruch verfällt schlicht und ergreifend, wenn das Kalenderjahr abgelaufen ist. Eine Übertragung – längstens bis zum Ende des ersten Quartals des Folgejahres (31. März) – ist nur möglich, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dieses rechtfertigen, § 7 Abs. 3 BUrlG.

Einen Sonderfall bildet eine das ganze Jahr andauernde Erkrankung. In diesem Fall verfällt nach jüngerer Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes der Urlaubsanspruch nicht und kann noch im „Gesundungsjahr“ genommen werden.

Der Arbeitnehmer muss demnach zwingend den gesetzlichen Mindesturlaub (24 Werktage) als bezahlte Freizeit erhalten. Die Behandlung darüber hinausgehender Urlaubstage ist Sache der Beteiligten. Der gesetzliche Mindesturlaub oder Teile davon dürfen nicht unter Verzicht auf Freizeit ausgezahlt werden. Nur für den Fall, dass wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaub nicht mehr genommen werden kann, ist er abzugelten (§ 7 Abs. 4 BUrlG).

Sollte der Arbeitnehmer während seines Urlaubs krank werden, so kann er sich nicht erholen. Nach § 9 BUrlG wird die Zeit, in der er im Urlaub erkrankt ist, deshalb nicht auf den Jahresurlaub angerechnet. Gleiches gilt für die Teilnahme an einer Betriebsversammlung während des Urlaubs (§ 44 BetrVG).

Dem Arbeitnehmer ist es wegen des Erholungszwecks auch nicht gestattet, in seinem Urlaub zu arbeiten, es sei denn er geht seinem Hobby nach oder der Erholungszweck ist gewährleistet (§ 8 BUrlG). Wenn ein Arbeitnehmer sich nicht an diese gesetzlichen Vorgaben hält und im Urlaub eine den Erholungszweck gefährdende Arbeit annimmt, hat er im Falle der Aufklärung seines Vertragsverstößes mit einer Kündigung oder *zumindest* mit einer Abmahnung zu rechnen.

Dazu ein Beispiel:

X ist normalerweise Betriebselektriker, im Sommerurlaub unterrichtet er ganztags als Tennislehrer (ein durchaus anstrengender Beruf und kein Urlaub).

Der Arbeitgeber hat zu entscheiden, wann der Arbeitnehmer den Urlaub nehmen kann (Direktionsrecht). Er hat aber auch auf die Urlaubswünsche seiner Mitarbeiter einzugehen – es sei denn, dringende Bedürfnisse des Betriebes stehen im Vordergrund. Haben zwei Arbeitnehmer die gleichen Urlaubswünsche und der Arbeitgeber kann aus betrieblichen Gründen nicht zur gleichen Zeit auf deren Urlaubsbedürfnisse eingehen, so muss er dem Mitarbeiter den Urlaub erteilen, dem unter sozialen Gesichtspunkten der Vorrang zu gewähren ist (z. B. Alleinerziehende, Eltern mit schulpflichtigen Kindern o.ä.).

Auch im Urlaub hat der Arbeitnehmer seinen Lebensunterhalt zu bestreiten. Deshalb ist ihm nach § 11 Abs. 1 BUrlG während der Urlaubszeit der Lohn fortzuzahlen. Das Geld, das der Arbeitnehmer in dieser Zeit erhält,

nennt sich Urlaubsentgelt. Dieses wird nach dem durchschnittlichen Lohn des Arbeitnehmers in den letzten dreizehn Wochen vor dem Urlaubsantritt berechnet. Eine andere Möglichkeit der Berechnung wäre eine Anwendung des Lohnausfallprinzips, welches nur durch einen Tarifvertrag vereinbart werden kann. Die Berechnung erfolgt hier danach, wie viel der Arbeitnehmer in der Urlaubszeit verdient hätte (z.B. Verkaufsprämien, Überstunden, Zulagen, etc.).

Dazu ein Beispiel:

Arbeitnehmer X erhält während des Urlaubs das durchschnittliche Gehalt der letzten dreizehn Wochen vor Urlaubsantritt. Will man das Lohnausfallprinzip anwenden, so muss im Voraus berechnet werden, wie viel der Arbeitnehmer in der Zeit des Urlaubs einschließlich Zulagen, Prämien usw. hätte verdienen können.

Das Urlaubsentgelt ist von dem zusätzlichen Urlaubsgeld zu unterscheiden. Letzteres ist gesetzlich nicht vorgeschrieben, wird aber oft tariflich oder vertraglich vereinbart. Danach handelt es sich bei dem Urlaubsgeld grundsätzlich um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers, deren Ausgestaltung in einer Vereinbarung frei ist. Die Höhe des Urlaubsgeldes ist aufgrund der Freiwilligkeit sehr unterschiedlich und kann z. B. eine feste Summe oder erhebliche Prozentanteile des Urlaubsentgeltes ausmachen.

Betriebsrat und Urlaub

Als Betriebsrat haben Sie bei der Urlaubsgewährung gem. § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG in zwei Fällen ein Mitbestimmungsrecht.

- Können sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht über die zeitliche Lage des Urlaubs verständigen, kann der Arbeitnehmer den Betriebsrat einschalten, welcher zunächst nur vermittelt.
- Der Betriebsrat hat auch bei den Grundfragen der Urlaubsregelung für die gesamte Belegschaft mitzubestimmen (formale Fragen wie etwa die Antragsformalien, sowie solche der Lage: z.B. Betriebsurlaube). Hier hat der Betriebsrat auch ein Initiativrecht. Ist er mit den bisherigen Urlaubsregelungen nicht zufrieden, kann er von sich aus Vorschläge machen, die der Arbeitgeber mit ihm zu beraten hat.

Mangels Einigung kann die Einigungsstelle (§ 76 BetrVG) angerufen werden.

Seminartipp:

Streitfall Urlaub - Vom Anspruch bis zur Durchsetzung

08.10. - 09.10.2013 Bottrop



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

6. Praxistipp: Literaturempfehlung

Tilman Anuschek

Betriebsratswahl - Handbuch zur fehlerfreien Wahldurchführung

4. Auflage August 2013
Rieder Verlag
ISBN 978-3-939018-78-0
450 Seiten, 35,00 €



Mit diesem Buch erhalten Sie einen aktuellen und rechtssicheren Leitfaden für die Wahldurchführung mit Checklisten und Musterformularen für alle unterschiedlichen Wahlmöglichkeiten. Themen des Buches mit vielen Tipps und Hinweisen sind u. a.:

- ausführliche Erläuterungen zum Wahlrecht, auch zum vereinfachten Wahlverfahren
- ein rechtssicherer Leitfaden für die erfolgreiche Wahldurchführung in sieben Schritten
- aktuelle Rechtsprechung des BAG zur Betriebsratswahl
- Tipps zum richtigen Timing der Wahl
- effektiver Rechtsschutz bei Wahlverfahrensfehlern

Eine große Arbeitserleichterung ist die beiliegende CD-ROM: Sie enthält den kompletten Buchtext mit einer umfassenden Formulsammlung: alle Formulare können im RTF-Format in allen gängigen Schreibprogrammen als Einzeldateien zur individuellen Gestaltung gespeichert, bearbeitet und ausgedruckt werden. Außerdem finden Sie den Text der Wahlordnung auf der CD.

Daneben enthält die CD-ROM einen Betriebsratswahlrechner, mit dem alle wichtigen Fristen bei Feststehen des Wahltermines, Geschlechterquoten für das Geschlecht der Minderheit und die Sitzverteilung einfach und komfortabel berechnet werden können.

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+M5891abc6c62.html>

Seminartipp:

[Symposium: Erfolgreiche Betriebsratswahl 2014](#) [Alles im Blick - Von der Strategie bis zum Wahlablauf](#)

29.10.2013 - 30.10.2013 Münster



Für mehr Infos oder Buchung einfach Semintitel anklicken!

7. Inhouse-Service: Der Weg durch die Betriebsänderung

von **Stephan Grundmann**

Rechtsanwalt

Die Betriebsänderung ist in § 111 BetrVG geregelt. Dem folgen:

- in 112 BetrVG die deswegen abzuschließenden Papiere Interessenausgleich (IA) und Sozialplan (SP)
- eine Ausnahmeregelung in 112 a (KEIN ERZWINGBARER SP bei bloßer Entlassung, wenn nicht eine dort geregelte Größenordnung von Mitarbeitern betroffen ist) in 112 a und
- ein Sanktionsanspruch einzelner Mitarbeiter (Nachteilsausgleich genannt) für den Fall einer Umsetzung ohne IA oder entgegen abgeschlossenen IA (z. B. mehr Entlassungen als im IA festgelegt).



Eine Betriebsänderung setzt gemäß § 111 BetrVG voraus:

- 1. Betrieb größer als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer**
- 2. Vorliegen einer Betriebsänderung bestehend aus**

- Schließung oder Personalabbau
- Verlagerung
- Spaltung oder Verschmelzung von Betrieben (hier kommt es auf das rein Tatsächliche an, gesellschaftsrechtliche Änderungen braucht es nicht)
- Starke technische oder organisatorische Veränderungen (sehr unternehmensabhängig - Änderung in der Produktion, Hierarchie- oder Gebietsänderung, Einführung Gruppenarbeit o. ä. - Daumenregel für die Prüfung: ist das Arbeiten "ein ganz Anderes als zuvor"?).

3. Von der Betriebsänderung muss die ganze oder ein erheblicher Teil der Belegschaft betroffen sein.

- Die "ganze" ist klar
 - "Erheblicher Teil" bestimmt sich nach der Betriebsgröße (Rechtsprechung)
1. bis 500 Arbeitnehmer = 10 %
 2. > 500 Arbeitnehmer = 5 %
- 3. Im Gesetz steht zwar dann noch, dass "Nachteile" eintreten müssen. Das ist aber nicht mehr zu diskutieren. Die Rechtsprechung geht davon aus, dass eine Betriebsänderung immer zu Nachteilen für die Belegschaft führt.**

Wird eine Betriebsänderung geplant, muss der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat vor Umsetzung diese beraten und über das OB, WANN und WIE der geplanten Änderung einen sogenannten Interessenausgleich (IA) abschließen. ACHTUNG: dieser IA ist eine bloße Umsetzungsbeschreibung. Ansprüche der Arbeitnehmer können nicht wirksam hierin verankert werden. All das, was nutzt, was Geld ausmacht, gehört ZWINGEND in den Sozialplan (SP). Trotzdem braucht der Arbeitgeber den IA unbedingt. Er darf vor Unterschrift nicht mit der Betriebsänderung anfangen!

Haben wir über die angestrebte Änderung hinreichend Informationen erhalten und über diese sowie den Sozialplan abschließend verhandelt, kommt es zur Unterschrift unter beide Papiere. Niemals sollte der IA vor dem SP unterschrieben werden. Denn in dem Falle hat der Arbeitgeber keinen Druck mehr - er könnte also nach Unterschrift unter den IA und noch vor Abschluss des SP in die Umsetzung gehen. Warum sollte er also noch viel Geld in den SP pumpen?

Wenn also alles gut läuft, sind die Papiere schnell unterschrieben. Wichtig ist aber der Inhalt des SP. Er soll den Mitarbeitern eine Brücke in das (hoffentlich) nächste Arbeitsverhältnis bauen. Wie viel Abfindung es gibt ist Verhandlungssache! Als Daumenregel kann gelten: ALLES über 0,5 Monatsbrutto pro Jahr der Zugehörigkeit ist ein MUSS. Traumsommen werden oft versprochen (zwei Gehälter), aber selten erreicht. Viele Umstände sind hierfür ausschlaggebend (bisherige SP, Branche, Verhandlungsgeschick und -druck usw.).

Finden die Beteiligten nicht zueinander, müssen sie in die Eskalation. Deshalb ist § 112 BetrVG auch so lang, weil er die "Eskalationsstufen" regelt (lesen Sie den nach der Lektüre des Textes in Ruhe durch). Die Eskalation wird der Arbeitgeber "fahren", weil er weiter kommen will. Und ohne IA geht's halt nicht weiter. An dieser Stelle nochmals: NIE den IA vor Einigung über den SP unterschreiben.

Der erste Schritt ist: es kann die Bundesagentur um Vermittlung ersucht werden. Meine Erfahrung dazu? Lassen Sie es bleiben. Die kann später für die gegebenenfalls zu ermöglichende Transfergesellschaft (auch genannt: Beschäftigungsgesellschaft, Qualifizierungsgesellschaft etc.) hinzugezogen werden. Daher wird der Arbeitgeber direkt den nächsten Schritt gehen. Er wird in die Einigungsstelle marschieren wollen (im Gesetz heißt es sinngemäß: "wird die Bundeagentur nicht eingeschaltet oder bleibt dieses ergebnislos, kann die Einigungsstelle angerufen werden"). Sie müssen aber nicht mitgehen ("Zeit ist Geld"). Dann muss er diese über das Arbeitsgericht einsetzen lassen. Zwar ist das gerichtliche Verfahren hierfür abgekürzt, aber es kann über zwei Instanzen "locker" vier Monate dauern. Die Zeit hat der Arbeitgeber nicht. Also wird er eher zu einem Entgegenkommen bereit sein. Schließlich hat er den IA noch nicht.

Geht es tatsächlich in die Einigungsstelle, versucht diese die Beteiligten zu einem IA zu bewegen. Wenn das nicht gelingt, ist er endgültig gescheitert und der Arbeitgeber kann mit der Umsetzung anfangen. Keine Sorge: über den SP entscheidet die Einigungsstelle in jedem Fall. Der kann also nicht scheitern. Der beratende Anwalt muss zuvor abschätzen, ob in der Einigungsstelle und durch die Taktik des Verzögerns ein "Mehr" erreicht werden kann. Es kommt also auf die Umstände des Einzelfalles an, ob es Sinn macht, in die Einigungsstelle zu gehen.

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.

Das sagen unsere Inhouse-Seminarteilnehmer:

Mitarbeiter in Veränderungsprozessen begleiten, Juni 2013, Laer:

"Das Seminar war genau passend auf unsere Bedürfnisse zugeschnitten."

"Super Anregungen für die Betriebsratsarbeit!"

"Danke für die nützlichen Einschätzungen und hilfreichen Tipps zum Thema Gesprächsführung!"

8. Aktuelle Seminare

Seminare in Kürze:

[Einführung in das Arbeitsrecht II](#) [Arbeitsrecht in der betrieblichen Praxis](#)

20.08.2013 - 23.08.2013 Travemünde/Ostsee
27.08.2013 - 30.08.2013 Dresden
03.09.2013 - 06.09.2013 Berlin
10.09.2013 - 13.09.2013 Warnemünde/Ostsee
17.09.2013 - 20.09.2013 Konstanz/Bodensee

[Arbeitsrecht - Kompakt I](#) [Ihr Schnell-Einstieg in das Arbeitsrecht](#)

17.09.2013 - 19.09.2013 Potsdam
22.10.2013 - 24.10.2013 Bad Tölz
19.11.2013 - 21.11.2013 Frankfurt/Main
10.12.2013 - 12.12.2013 Hamburg

[Rhetorik II](#) [Sicher und frei reden](#)

20.08.2013 - 23.08.2013 Berlin
15.10.2013 - 18.10.2013 Bernried/Starnberger See

[Wirtschaftliche Grundlagen für Betriebsräte I](#) [Wirtschaftliche Zusammenhänge verstehen](#)

20.08.2013 - 23.08.2013 Köln
17.09.2013 - 20.09.2013 Reit im Winkel
22.10.2013 - 25.10.2013 Lübeck
12.11.2013 - 15.11.2013 Fulda

[Einführung BetrVG I](#) [Ihr Einstieg in das Betriebsverfassungsrecht](#)

20.08.2013 - 23.08.2013 München
27.08.2013 - 30.08.2013 Frankfurt/Main
03.09.2013 - 06.09.2013 St. Peter-Ording/Nordsee
10.09.2013 - 13.09.2013 Münster
17.09.2013 - 20.09.2013 Friedrichshafen/Bodensee



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

Seminartipps für besondere Zielgruppen:

[Arbeit im Wirtschaftsausschuss I](#)

27.08.2013 - 30.08.2013 Berlin
10.09.2013 - 13.09.2013 Düsseldorf
08.10.2013 - 11.10.2013 Bernried/Starnberger See
19.11.2013 - 22.11.2013 Rantum/Sylt
03.12.2013 - 06.12.2013 Wiesbaden

[Betriebsrat-Vorsitzender und Stellvertreter - im Team zum Erfolg](#)

03.09.2013 - 06.09.2013 Warnemünde/Ostsee
22.10.2013 - 25.10.2013 Freiburg

[Jugend- und Auszubildendenvertretung I](#) [Mit einem starken JAV-Team für die Auszubildenden](#)

20.08.2013 - 23.08.2013 Hamburg
03.09.2013 - 06.09.2013 Erfurt
17.09.2013 - 20.09.2013 Bonn
24.09.2013 - 27.09.2013 München

[Expertenwissen für BR-Vorsitzende und Stellvertreter](#)

03.09.2013 - 06.09.2013 Sellin/Rügen
22.10.2013 - 25.10.2013 Bonn



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

Der besondere Seminartipp:

Brennpunkt Datenschutz am Arbeitsplatz Der Mitarbeiter im Visier

27.08.2013 - 30.08.2013 Berlin
08.10.2013 - 11.10.2013 Freiburg
12.11.2013 - 15.11.2013 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: Die Antwort auf die Frage des Monats zum Thema "Darf der Betriebsrat Einsicht in die Personalakte nehmen?"



Antwort: Personalakten enthalten besonders sensible personenbezogene Daten wie Angaben zum Gehalt, Qualifikationen, Leistungsbeurteilungen oder Krankheiten. Zur Wahrung der Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers müssen diese Daten vom Arbeitgeber besonders vertraulich behandelt werden. Zudem muss der Arbeitgeber für zusätzlichen Zugriffsschutz sorgen. Das bedeutet auch, dass der Kreis der Personen, die Zugriff auf die Personalakten haben, möglichst klein gehalten werden sollte. In größeren Betrieben muss durch entsprechende Zuständigkeiten dafür gesorgt werden, dass nur wenige Mitarbeiter der Personalabteilung Zugriff auf eine Akte erhalten.

Da der Betriebsrat nicht im engeren Sinne mit der Personalarbeit betraut ist, hat er auch kein allgemeines Zugriffsrecht auf die Personalakten. Es gibt folglich keine eigenmächtige Befugnis des Betriebsrats um Personalakten einzusehen. Sowohl die Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers, als auch das Datenschutzgesetz, setzen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat enge Grenzen.

Anders stellt sich die Situation dar, wenn der Arbeitnehmer dem Betriebsrat explizit die Erlaubnis erteilt hat seine Akte einzusehen. Zudem gibt es weitere Situationen, in denen der Betriebsrat möglicherweise mit Daten aus der Personalakte in Berührung kommt. Um seiner Tätigkeit nachzukommen, hat der Betriebsrat Anspruch auf erforderliche Informationen. Dabei kann es sich auch um Daten aus der Personalakte handeln. In diesen besonderen Fällen müssen die Daten dem Betriebsrat allerdings vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden.

Des Weiteren hat jeder Beschäftigte nach § 83 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) das Recht auf Einsichtnahme in seine Personalakte (ein ähnlicher Anspruch findet sich in § 34 Bundesdatenschutzgesetz bzw. § 95 Abs. 3 SGB IX für schwerbehinderte Menschen). Zur Einsicht kann der Arbeitnehmer ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen.

Im Falle eines Betriebsratsmitglieds, das sich jahrelang unberechtigterweise Zugriff auf Personaldaten beschafft hat, beurteilte das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg dies als schwerwiegenden und groben Pflichtverstoß. Das Vorgehen sei ein Verstoß gegen das Bundesdatenschutzgesetz und eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte der betroffenen Beschäftigten. Als Konsequenz wurde der Mitarbeiter aus dem Betriebsrat ausgeschlossen. Das Gericht sah in der Pflichtverletzung allerdings keinen Grund für eine außerordentliche Kündigung. (Az.: 17 TaBV 1318/12).

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
Führungskräfte
redaktion@poko.de

Tel. 0251 1350-1414

Fax. 0251 1350-500