



Liebe Leserin, lieber Leser,



am 13. März ging der Blick vieler Menschen, die mit Betriebsverfassungsrecht zu tun haben, gespannt nach Erfurt: An diesem Tag hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) darüber

zu entscheiden, ob Leiharbeiter bei der für die Größe des Betriebsrats maßgeblichen Anzahl der Arbeitnehmer eines Betriebs mitzuzählen sind. Das BAG hat dies nun für solche Leiharbeiter bejaht, die regelmäßig im Entleiherbetrieb beschäftigt sind. Damit hat das BAG seine bisherige Rechtsprechung aufgegeben und für die Betriebsratswahlen im kommenden Jahr den Weg für größere Betriebsräte in Unternehmen, die viele Leiharbeiter regelmäßig beschäftigen, frei gemacht. Weitere wichtige wie interessante Entscheidungen finden Sie wie gewohnt in der Rubrik "Aktuelle Entscheidungen". Außerdem beschäftigen wir uns im aktuellen Newsletter u.a. ausgiebig mit dem Thema "Betriebliches Eingliederungsmanagement".

Eine wie immer kurzweilige und informative Lektüre wünscht Ihnen

Kerstin Heinz
Ass. jur.

P.S.: Wir möchten Sie noch einmal auf unser 50jähriges Jubiläum hinweisen, das wir mit einer besonderen Aktion feiern möchten: Bis Dezember 2013 nennen wir Ihnen jeweils **am 15. des Monats ab 9:00 Uhr** auf www.poko.de mindestens 10 Veranstaltungen, bei denen die jeweils ersten 5 buchenden Personen pro Veranstaltung an diesem Tag 50 % Rabatt (50 Jahre = 50 % Rabatt) auf die Veranstaltungsgebühr erhalten (zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten) - eine unverbindliche Reservierung genügt!

Themen dieser Ausgabe

1. Frage des Monats
2. Kongress 2013:
Workshopübersicht
3. Schwerpunktthema: Betriebliches Eingliederungsmanagement
4. Aktuelle Entscheidungen
 - I. Aktuelle Entscheidungen zur Religionsfreiheit
 - II. Schwerbehinderung: Benachteiligung im Bewerbungsverfahren
 - III. Wartezeitregelung in einer Versorgungsordnung
 - IV. Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit
 - V. Verletzung bei Raucherpause kein Arbeitsunfall
 - VI. Anforderungen an fristlose Eigenkündigung des Arbeitnehmers
 - VII. Profifußball: Verzicht auf Kündigungsschutz unwirksam
5. Wissenswertes:
Lösungsorientierte Konfliktbearbeitung
6. Betriebsrats-Lexikon: Kündigung
7. Praxistipp: "Mein Poko"
8. Endspurt für die Amtsperiode
9. Aktuelle Seminare
10. Zu guter Letzt

1. Frage des Monats

Betriebsratssitzung: Teilnahme- und Stimmrecht der JAV

Frage: Welche Teilnahmerechte haben Jugend- und Auszubildendenvertreter an Betriebsrats- und Ausschusssitzungen? Und: Welche Stimmrechte stehen ihnen zu?

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

Frage des Monats

2. Geballtes Spektrum - individuelle Auswahl - immenses Know-how

Ihre Workshopauswahl auf unserem Kongress

Neben unseren Fokusthemen Betriebsratswahl und Bundestagswahl bietet Ihnen unser Kongress 2013 wieder zahlreiche Themenfelder, die Betriebsräten aktuell „unter den Nägeln brennen“. Haben Sie schon das geballte Spektrum der zur individuellen Auswahl stehenden Workshops entdeckt?



Workshop 1

Rechtliche Fragen rund um die Betriebsratswahl

Workshop 2

Leiharbeit und Co.

Besondere Beschäftigungsformen im Fokus

Workshop 3

Professionelle Öffentlichkeitsarbeit des Betriebsrats Kampagnen und Instrumente

Workshop 4

Stress und Burn-out im Betrieb Was können Betriebsräte tun?

Workshop 5

Strategien zur Betriebsratswahl 2014 Wiederwahl, Nachwuchssorgen

Workshop 6

Bundestagswahl 2013: Was planen die Parteien? Betriebliche Mitbestimmung im Fokus der Politik

Workshop 7

Wirtschaftliche Entwicklung im Unternehmen Einflussmöglichkeiten des Betriebsrats

Workshop 8

Arbeitnehmerdatenschutz 2013 Grenzen der Mitarbeiterkontrolle

Workshop 9

Personelle Angelegenheiten Das Recht des Betriebsrats – von der Einstellung bis zur Kündigung



Interessenausgleich und Sozialplan Strategien des Betriebsrats

Details zu allen Workshops, von denen Sie 2 auswählen können, und zu unseren Vorträgen finden Sie [hier](#).

Und darauf können Sie sich natürlich wie immer bei Poko verlassen:

Unsere insgesamt **13 Fachreferenten** sind allesamt **absolute Experten** auf ihrem Gebiet mit immensem Know-how dank **langjähriger Praxiserfahrung!**

Mehr Infos, was Sie außerdem vom **6. bis 8. Mai in Berlin** erwartet und die Möglichkeit der Anmeldung bietet Ihnen www.betriebsräte-kongress.de.

Übrigens:

Dieser Kongress vermittelt **erforderliche Kenntnisse im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG**, soweit dieses Wissen noch nicht durch entsprechenden Seminarbesuch oder anderweitig erworben wurde.

3. Schwerpunktthema: Betriebliches Eingliederungsmanagement - Vertrauen ist alles

von **Dr. Lothar Beseler**

Rechtsanwalt und Vors. Richter am LAG a.D.



Wenn ein Arbeitnehmer entweder ununterbrochen oder wiederholt im vergangenen Jahr länger als 6 Wochen arbeitsunfähig krank war, ist sein Arbeitgeber verpflichtet zu prüfen, wie die bestehende Arbeitsunfähigkeit überwunden, wie erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz auf

Dauer gesichert werden kann. Dieser Prozess ist in § 84 Abs. 2 SGB IX geregelt und wird als Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

bezeichnet. Hierzu muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer anbieten, sich auf ein persönliches Gespräch einzulassen, damit gemeinsam mit ihm und anderen Beteiligten zunächst geprüft wird, welche Maßnahmen erforderlich sind, und dann die mit dem Arbeitnehmer vereinbarten Maßnahmen in der Praxis umzusetzen.



Im betrieblichen Alltag ist indes immer wieder festzustellen, dass Arbeitgeber der Verpflichtung zum BEM nicht nachkommen und andererseits Betriebsräte den betroffenen Arbeitnehmern sogar abraten, sich auf solche Gespräch einzulassen, in der Angst, am Ende der Gespräche könne das Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis aus Krankheitsgründen stehen.

Zunächst einmal: Der Arbeitgeber hat die gesetzliche Pflicht, zu prüfen, welche Maßnahmen getroffen werden müssen, damit der Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz vor Gesundheitsgefährdungen geschützt wird. Deshalb besteht nach § 5 ArbSchG für den Arbeitgeber die Verpflichtung, den Arbeitsplatz auf Gesundheitsgefährdungen zu überprüfen. Übrigens eine Verpflichtung, der viele Arbeitgeber nur ganz eingeschränkt nachkommen. Sollten Belastungen bestehen, hat der Arbeitgeber die Aufgabe, sie entweder zu beheben, abzumildern oder nach alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten zu suchen. Kommt der Arbeitgeber seiner Verpflichtung auf Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nicht nach, kann die Gewerbeaufsicht tätig werden und ihn dazu zwingen. § 84 Abs. 2 SGB IX geht noch einen Schritt weiter: diese Bestimmung verpflichtet den Arbeitgeber nicht nur generelle Gesundheitsgefährdungen zu vermeiden oder einzuschränken, sondern auch im Einzelfall je nach der physischen und psychischen Konstitution des Arbeitnehmers Maßnahmen zu prüfen und - wenn möglich - umzusetzen, um die bestehende Krankheit zu überwinden und neue Erkrankungen zu vermeiden.

Um dieses an einem einfachen Beispiel zu verdeutlichen:

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Verwaltungsarbeitsplätze mit nach arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen gestalteten Stühlen auszustatten (§ 91 BetrVG). Hat ein Arbeitnehmer einen Bandscheibenvorfall und kann er auf einem normalerweise geeigneten Stuhl nicht sitzen, ohne dass er erneut für längere Zeit arbeitsunfähig

ausfällt, muss der Arbeitgeber nach § 84 Abs. 2 SGB IX für diesen Arbeitnehmer einen geeigneten Stuhl zur Verfügung stellen. Dieses verlangt das Gesetz; dieses ist aufgrund der Fürsorgepflicht bereits aufgrund des Arbeitsvertrages vom Arbeitgeber zu erwarten.

Was den Betriebsrat betrifft, sind seine Befürchtungen nicht ganz von der Hand zu weisen. Es gibt Arbeitgeber, die wollen sich aus Entgeltfortzahlungsgründen oder wegen der fehlenden Produktivität des Arbeitnehmers von häufig oder langfristig erkrankten Arbeitnehmern trennen. Nicht umsonst müssen sich die Arbeitsgerichte immer wieder mit Kündigungen aus Krankheitsgründen befassen. Betriebsräte und von dem Angebot auf Durchführung des BEM betroffene Arbeitnehmer befürchten, dass das Gespräch über die Erkrankungen und ihre Auswirkungen auf den Arbeitsplatz dazu führen kann, dass der Arbeitnehmer anschließend gerade aus diesen Gründen aus dem Betrieb ausscheiden muss. Diesem Misstrauen kann nur dadurch begegnet werden, dass im Betrieb von allen Seiten - Arbeitgeber, Vorgesetzte und Betriebsräte - das Vertrauen aufgebaut wird, dass das BEM dem betroffenen Arbeitnehmer helfen will, damit er weiterhin seinen Arbeitsplatz behalten kann. Hierzu reichen schöne Worte nicht aus; dieses Vertrauen darf nicht nur formal erklärt sondern muss im betrieblichen Alltag gelebt werden. Wenn der Autor in Seminaren nachfragt, was der Arbeitgeber oder der Vorgesetzte im Fall der Erkrankung eines Arbeitnehmers veranlasst, ob er nachfragt, wie es dem Kranken geht, ob der kranke Arbeitnehmer im Krankenhaus besucht wird oder ob ihm der Arbeitgeber vielleicht sogar eine kleine Aufmerksamkeit zukommen lässt, muss er immer wieder erleben, dass die Seminarteilnehmer entsprechende Aktionen des Arbeitgebers verneinen oder sogar in Hinblick auf das schlechte Betriebsklima vehement ablehnen. Bei einem solchen Betriebsklima, bei dem Misstrauen statt Vertrauen herrscht, wird fast zwangsläufig dem BEM-Verfahren mit Argwohn begegnet.

Dieses bedeutet: Ohne ein gerüttelt Maß an gegenseitigem Vertrauen läuft in vielen Fällen ein BEM-Verfahren nicht oder nicht optimal ab. Doch wie kann Vertrauen aufgebaut werden: Zunächst einmal mit einer umfassenden Aufklärungsarbeit. Hier ist der Arbeitgeber, sind die Vorgesetzten und Führungskräfte, sogar die Mitarbeiter und auch der Betriebsrat aufgerufen. Betriebsversammlungen können ein geeigneter Ort hierfür sein. Im Intranet sollten Arbeitgeber und Betriebsrat entsprechende Foren schaffen. Das beste Vorbild ist aber ein erfolgreich abgeschlossenes BEM-Verfahren. Ein gelungenes BEM-Verfahren, mit dem tatsächlich dem Arbeitnehmer umfänglich geholfen werden konnte, kann für die Belegschaft ein "Leuchtturmprojekt" darstellen. Darüber hinaus kann durch ein weitergehendes Gesundheitsmanagement, in dem Gesundheitstage angeboten, Gesundheitszirkel für in bestimmten Abteilungen häufiger auftretende Krankheitszeiten gebildet und z.B. in Zusammenarbeit mit Krankenkassen gesundheitsfördernde Maßnahmen empfohlen werden, ein Klima mitschaffen, in dem Arbeitnehmer bereit sind, sich auf ein BEM-Verfahren uneingeschränkt einzulassen, und in dem die Betriebsräte dem BEM offen gegenüberstehen und es befürworten.

Bei aller Euphorie sollte aber nicht vergessen werden: Das BEM ist kein Allheilmittel. Nicht immer kann geholfen werden. Doch auch in diesen Fällen sollte erkannt werden: ein negativ verlaufenes BEM-Verfahren ist noch kein Grund für den Arbeitgeber zur Kündigung. Der Arbeitnehmer kann trotz Einschränkungen weiter arbeiten und evtl. erneut arbeitsunfähig sein. Nur wenn auch in Zukunft mit erheblichen Fehlzeiten gerechnet werden muss, kann der Arbeitgeber - wie immer - aus krankheitsbedingten Gründen sich von dem Arbeitnehmer trennen. Andererseits kann evtl. das BEM-Verfahren für den Arbeitnehmer Anlass sein, seine private Lebensführung zu überdenken, und künftig Risiken vermeiden, die zur erneuten Erkrankungen führen könnten. Auch dann hätte das BEM für den Arbeitnehmer etwas gebracht. Selbst wenn der Arbeitgeber eines Tages sich von dem Arbeitnehmer aus Krankheitsgründen trennen sollte: Ursache ist nicht das BEM-Verfahren sondern die körperliche oder geistig-seelische Konstitution des Arbeitnehmers.

Und noch ein Hinweis: Nach § 84 Abs. 2 SGB IX haben Betriebsräte die Aufgabe und damit die Pflicht zu kontrollieren, dass das BEM-Verfahren nicht nur angeboten, sondern auch ordnungsgemäß durchgeführt wird. Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat bei Vorliegen den Auslösezeitpunkts für das notwendige Angebot an den Arbeitnehmer, ein BEM-Verfahren durchzuführen, neben dem Namen des betroffenen Arbeitnehmers die Krankheitszeiten mitteilen, ohne dass der betroffene Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Weitergabe dieser Informationen verbieten kann. Der Betriebsrat kann aufgrund seiner Kontrollpflicht an den BEM-Gesprächen mit dem Arbeitnehmer teilnehmen; jedenfalls muss der Arbeitgeber ihm ausführlich berichten. Ihm ist auch zu berichten, ob das BEM-Verfahren erfolgreich war, was im Regelfall im Rahmen einer Nachkontrolle festgestellt wird. Notfalls kann der Betriebsrat seine Rechte beim Arbeitsgericht einklagen. Am sinnvollsten und vertrauensfördernd ist es, wenn Arbeitgeber und Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung alle

Verfahrensschritte festlegen und diese Betriebsvereinbarung im Betrieb kommuniziert wird. Denn wie bereits gesagt: Vertrauen ist beim BEM alles.

Weitere Hinweise können der einschlägigen im Rieder-Verlag (www.riederverlag.de) erschienenen Literatur entnommen werden.

Seminartipp:

Betriebliches Eingliederungsmanagement I Arbeitsunfähigkeit überwinden - Arbeitsplätze erhalten

14.05. - 16.05.2013 Dresden
11.06. - 13.06.2013 Köln
09.07. - 11.07.2013 Freiburg
13.08. - 15.08.2013 Hamburg
24.09. - 26.09.2013 Garmisch-Partenkirchen



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

4. Aktuelle Entscheidungen

I. Aktuelle Entscheidungen zur Religionsfreiheit

1. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) hat grundsätzlich das Recht christlicher Angestellter anerkannt, am Arbeitsplatz eine Kette mit einem Kreuz sichtbar zu tragen.

Bei einer "**British Airways**"-Mitarbeiterin stellte der EGMR einen Verstoß gegen Art. 9 MRK fest. Sie hatte eine Kette mit einem Kreuz über der Uniform getragen. Die Kleidungs Vorschrift der Fluglinie hatte jedoch vorgesehen, dass religiöse Symbole abzulegen oder unter der Uniform zu tragen sind.



2. Anders entschied der EGMR im Fall einer **Krankenschwester**, die ebenfalls während der Arbeitszeit eine Kreuzkette tragen wollte. Weil die Krankenschwester auch alte Menschen pflege, sei der Schutz der Gesundheit der Patienten ebenso wie die Sicherheit im Krankenhaus vorrangig. Bei unbedachten Bewegungen könnten sich Patienten verletzen.

3. Abgewiesen wurden auch die Klagen einer **Standesbeamtin** und eines **Sexualtherapeuten**. Sie weigerten sich aus religiösen Gründen, homosexuelle Paare zu trauen bzw. zu beraten.

EGMR, Entscheidungen vom 15. Januar 2013 - 48420/10, 59842/10, 51671/10 und 36516/10

Hinweis für die Praxis:

Die o.g. Entscheidungen zeigen wieder einmal, wie wichtig Europäisches Recht auch im deutschen Rechtssystem mittlerweile geworden ist. Arbeitgeber haben nicht nur deutsche Gesetze sowie die Grundrechte, sondern auch europäische Verordnungen sowie Menschenrechte zu beachten.

Wie der EGMR den Fall entscheiden würde, wo einer **Kindergärtnerin** oder Lehrerin das Tragen eines - teilweise verschleiernenden - **Kopftuchs** verboten worden ist, ist schwer zu beurteilen. Jedenfalls sind die deutschen Gerichte - einschließlich des BAG - der Auffassung, dass das Tragen eines solchen Kopftuchs verboten werden kann.

Ein weiterer Fall, der von den deutschen Gerichten noch nicht rechtskräftig entschieden worden ist, ist der eines deutschen - männlichen - **Piloten**, der im Flughafenbereich trotz entsprechender Anweisung keine **Dienstmütze** getragen hat und deshalb abgemahnt wurde. Gegen diese Abmahnung klagte er mit der Begründung, er werde wegen seines Geschlechts diskriminiert, da weibliche Piloten nicht gezwungen sind, die Dienstmütze auf dem Flughafengelände zu tragen.

II. Schwerbehinderung: Benachteiligung im Bewerbungsverfahren

Ein Beschäftigter, der eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG beansprucht, weil er sich wegen eines durch das AGG geschützten Merkmals benachteiligt sieht, muss Indizien dafür vortragen, dass seine weniger günstige Behandlung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes erfolgt oder dies zumindest zu vermuten ist.

BAG, Urteil vom 21. Februar 2013 - 8 AZR 180/12

Der Fall:

Die Parteien streiten über einen Entschädigungsanspruch der Klägerin. Diese ist schwerbehindert und wurde bei einer Bewerbung nicht berücksichtigt. Sie war seit 1996 als Büro- und Schreibkraft im Bundespräsidialamt tätig. Nach längerer Erkrankung wurde im Rahmen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements festgelegt, dass sie nach Möglichkeit die Beschäftigungsdienststelle wechseln solle. Das Bundespräsidialamt wandte sich daraufhin auch an den Deutschen Bundestag, ob diese - nicht namentlich bezeichnete - Beschäftigte dort eingesetzt werden könne. Im Juni 2010 schrieb der Deutsche Bundestag eine Stelle als Zweitsekretärin für das Büro der Vizepräsidentin des Deutschen Bundestages aus. Auf diese Stelle bewarb sich die Klägerin unter Hinweis auf ihre Schwerbehinderung. Am 20. August 2010 fand ein Vorstellungsgespräch mit der Klägerin statt, an dem vonseiten des Deutschen Bundestages u.a. die Vertrauensfrau der Schwerbehinderten teilnahm. Ohne Angabe von Gründen wurde der Klägerin am 1. September 2010 eine Absage erteilt. Nach der Ankündigung, Schadensersatzansprüche geltend zu machen, teilte der Deutsche Bundestag am 10. Dezember 2010 mit, dass die Ablehnung der Klägerin in keinem Zusammenhang mit der Schwerbehinderung gestanden habe. Vielmehr habe sie im Rahmen des Vorstellungsgesprächs keinen überzeugenden Eindruck hinterlassen.

Die Lösung:

Die Klage war in allen Instanzen ohne Erfolg. Die Klägerin hat keine Indizien vorgetragen, die die Vermutung zulassen, ihre Bewerbung sei wegen ihrer Schwerbehinderung erfolglos geblieben (§ 22 AGG). Zwar hat die Beklagte die Gründe für die Ablehnung der Klägerin zunächst nicht dargelegt. Dazu wäre sie jedoch nach § 81 Abs. 1 S. 9 SGB IX nur verpflichtet gewesen, wenn sie der Pflicht zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen nicht hinreichend nach § 71 SGB IX nachgekommen wäre. Das hat die Klägerin nicht dargelegt. Auch die weiteren, von der Klägerin angeführten Tatsachen stellen keine Indizien dafür dar, dass sie wegen ihrer Behinderung bei der Bewerbung unterlegen ist. Auch der Ablauf des Vorstellungsgesprächs lässt diesen Schluss nicht zu.

Hinweis für die Praxis:

Der Arbeitgeber, der formal im Bewerbungsverfahren keine Fehler macht, insbesondere

- bei **öffentlichen Arbeitgebern** bekannte schwerbehinderte Menschen zu einem Bewerbungsgespräch einlädt (§ 82 SGB IX),
- bei **allen Arbeitgebern** die formalen Anforderungen des SGB IX beachtet, also entweder die Quote an schwerbehinderten Menschen beschäftigt oder, falls dies nicht der Fall sein sollte, die Prüfungspflicht (§ 81 Abs. 1, 3 SGB IX) und "Bescheidungsspflicht" (§ 81 Abs. 1 S. 9 SGB IX) erfüllt,

macht es Bewerbern "schwer", hinreichende Indizien aufzuzeigen, die eine Benachteiligung wegen der Behinderung vermuten lassen.

Seminartipp:

Die Schwerbehindertenvertretung I

23.04. - 26.04.2013 Lübeck

11.06. - 14.06.2013 München

10.09. - 13.09.2013 Dresden



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

III. Wartezeitregelung in einer Versorgungsordnung

Eine Bestimmung in einer vom Arbeitgeber geschaffenen Versorgungsordnung, wonach ein Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung nur dann besteht, wenn der Arbeitnehmer eine mindestens 15jährige Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung zurücklegen kann, ist wirksam. Sie verstößt nicht gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters und bewirkt auch keine unzulässige Benachteiligung wegen des Geschlechts.

BAG, Urteil vom 12. Februar 2013 - 3 AZR 100/11

Der Fall:

Die in 1942 geborene Klägerin war vom 15. Juli 1997 bis zum 29. Februar 2008 bei der Beklagten und ihren Rechtsvorgängern beschäftigt. Die Beklagte gründete im Jahr 1999 eine Unterstützungskasse und gab im Dezember 1999 gegenüber den bei ihr beschäftigten Arbeitnehmern formlos bekannt, künftig werde eine Betriebsrente gewährt. Voraussetzung für die Erteilung von Versorgungszusagen sei der Bestand eines Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember 1999 und die Möglichkeit einer mindestens 15jährigen Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung. Gegenüber der Klägerin und einem Kollegen äußerte der Geschäftsführer der Beklagten, sie erhielten keine Betriebsrente, weil sie zu alt seien. Die Klägerin begehrt Zahlung der Betriebsrente.

Die Lösung:

Die Klage war in allen Instanzen erfolglos. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, der Klägerin eine betriebliche Altersversorgung zu gewähren. Die von der Beklagten aufgestellte Voraussetzung einer mindestens 15jährigen Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung ist nicht wegen eines Verstoßes gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters unwirksam. Es kann dahinstehen, ob eine solche Regelung die betroffenen Arbeitnehmer unmittelbar wegen ihres Alters benachteiligt, weil sie ab einem bestimmten Lebensalter von der betrieblichen Altersversorgung ausgeschlossen werden, oder ob lediglich eine mittelbare Diskriminierung denkbar ist. Selbst eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters wäre nach § 10 AGG gerechtfertigt. Eine Regelung, nach der ein Versorgungsanspruch von der Erfüllbarkeit einer 15jährigen Wartezeit vor Erreichen der Regelaltersgrenze abhängt, bewirkt auch keine unzulässige Benachteiligung wegen des Geschlechts.

Hinweis für die Praxis:

Bislang liegt nur die Pressemitteilung zu der Entscheidung des BAG vor. Aber es ist zu vermuten, dass der Arbeitgeber mit der Versorgungszusage eine mindestens 15jährige Betriebstreue honorieren wollte; für Arbeitnehmer, die aufgrund ihres fortgeschrittenen Alters diese nicht erreichen können, weil sie vorher ausscheiden, mag dies zwar "bitter" sein; allerdings handelt es sich bei der Gewährung einer Betriebsrente um eine freiwillige Leistung, so dass der Arbeitgeber grundsätzlich den begünstigten Personenkreis, die Höhe der versprochenen Leistung sowie die "Anspruchsvoraussetzungen" und den verfolgten Zweck selbst bestimmen darf. Dass die Klägerin wegen ihres Alters die Voraussetzungen zum Bezug der Betriebsrente nicht erreichen konnte, mag mittelbar mit ihrem Alter im Zusammenhang stehen, deutet aber gerade nicht auf eine Diskriminierung wegen des Alters hin.

Seminartipp:

Diskriminierungsschutz und AGG Aktiv gegen Benachteiligung und Schikane

25.06. - 27.06.2013 Heidelberg
29.10. - 31.10.2013 Berlin



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

IV. Anspruch auf zweimalige Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit

Gemäß § 15 Abs. 5 S. 1 BEEG kann eine Arbeitnehmerin beim Arbeitgeber während der Elternzeit eine Verringerung der Arbeitszeit und ihre Ausgestaltung beantragen. Über den Antrag sollen sich die Arbeitsvertragsparteien innerhalb von vier Wochen einigen (§ 15 Abs. 5 S. 2 BEEG). Nach § 15 Abs. 6 BEEG kann die Arbeitnehmerin unter den Voraussetzungen des § 15 Abs. 7 BEEG während der Gesamtdauer der Elternzeit zweimal eine Verringerung der Arbeitszeit beanspruchen, soweit eine einvernehmliche Regelung nicht möglich ist.



BAG, Urteil vom 19. Februar 2013 - 9 AZR 461/11

Der Fall:

Die Klägerin ist seit 2006 bei der Beklagten in Vollzeit beschäftigt. Sie brachte am 5. Juni 2008 ein Kind zur Welt und nahm zunächst für die Dauer von zwei Jahren bis zum 4. Juni 2010 Elternzeit in Anspruch. Am 3. Dezember 2008 vereinbarten die Parteien die Verringerung der Arbeitszeit

- für den Zeitraum vom 1. Januar 2009 bis zum 31. Mai 2009 auf wöchentlich 15 Stunden und
- für die Zeit vom 1. Juni 2009 bis zum Ende der Elternzeit am 4. Juni 2010 auf wöchentlich 20 Stunden.

Mit Schreiben vom 7. April 2010 nahm die Klägerin ab dem 5. Juni 2010 bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres ihres Kindes erneut Elternzeit in Anspruch und beantragte gleichzeitig, wie bisher 20 Stunden wöchentlich zu arbeiten. Die Beklagte lehnte dies ab.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte verurteilt, das Angebot der Klägerin auf entsprechende Vertragsänderung anzunehmen. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte beim BAG Erfolg. Dem Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit steht entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts die Vereinbarung der Parteien vom 3. Dezember 2008 nicht entgegen. Einvernehmliche Elternteilzeitregelungen sind nicht auf den Anspruch auf zweimalige Verringerung der Arbeitszeit anzurechnen.

Hinweis für die Praxis:

Gem. § 15 Abs. 2 S. 1 BEEG besteht der Anspruch auf Elternzeit bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes, wobei ein Zeitraum von 12 Monaten der Elternzeit mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit der Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes übertragen werden kann (§ 15 Abs. 2 S. 4 BEEG).

Während der Elternzeit ist **Elternteilzeit** mit einem Umfang bis zu 30 Arbeitsstunden pro Woche beim bisherigen Arbeitgeber oder einem anderen Arbeitgeber zulässig. Der Arbeitnehmer hat auch gegen den Willen des Arbeitgebers Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit (Elternteilzeit), sofern die Voraussetzungen des § 15 Abs. 7 BEEG vorliegen. Während der Gesamtdauer der Elternzeit kann der Arbeitnehmer - sofern eine einvernehmliche Regelung nicht zustande kommt - zweimal eine Verringerung der Arbeitszeit verlangen (§ 15 Abs. 6 BEEG). **Dabei, so das BAG, sind einvernehmliche Regelungen zur Elternteilzeit auf das maximal zweimalige Verringerungsverlangen nicht anzurechnen.** Das Ergebnis des BAG lässt sich sehr gut mit § 15 Abs. 5 BEEG begründen, wo die einvernehmliche Vertragsänderung geregelt ist, während § 15 Abs. 6 und 7 BEEG die Anspruchsvoraussetzungen regeln, wenn eine Einigung nicht zustande kommt.

Seminartipp:

**Frauen im Berufsleben
Gleichbehandlung verwirklichen - Rechte wahren und durchsetzen**

16.04. - 19.04.2013 Düsseldorf
22.10. - 25.10.2013 Boltenhagen/Ostsee



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

V. Verletzung im Rahmen der Raucherpause ist kein Arbeitsunfall

Das Rauchen ist eine persönliche Angelegenheit ohne sachlichen Bezug zur Berufstätigkeit. Eine auf dem Weg von und zur Raucherpause am Arbeitsplatz erlittene Verletzung ist deshalb kein Arbeitsunfall.

Sozialgericht Berlin, 23. Januar 2013 - S 68 U 577/12

Der Fall:

Die Arbeitnehmerin arbeitete als Pflegehelferin in einem Seniorenheim. Im Januar 2012 ging sie wegen des im Gebäude geltenden Rauchverbots nach draußen, um eine Zigarette zu rauchen. Auf dem Rückweg zu ihrem Arbeitsplatz stieß sie in der Eingangshalle mit dem Hausmeister zusammen. Dieser verlor einen Eimer Wasser, die Arbeitnehmerin rutschte aus und brach sich den rechten Arm. Sie meint, dass es sich um einen Arbeitsunfall handelte. Sie sei am Arbeitsplatz gestürzt. Den Weg durch die Eingangshalle würde sie täglich mehrmals bei allen möglichen Gelegenheiten zurücklegen. Dass sie in diesem Fall vom Rauchen zurückgekommen sei, spiele keine Rolle.

Die Lösung:

Die Klage hatte keinen Erfolg. Es handelt sich nicht um einen Arbeitsunfall. Arbeitsunfälle sind nach § 8 Abs. 1 S. 1 SGB VII lediglich Unfälle infolge einer versicherten Tätigkeit, d.h. dass die Verrichtung des Versicherten zur Zeit des Unfalls der versicherten Tätigkeit zuzurechnen sein muss. Diese Voraussetzung ist hier nicht erfüllt. Denn der Weg von und zur Raucherpause steht in keinem Zusammenhang zur arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit der Arbeitnehmerin sondern folgte aus ihrer freien und privaten Entscheidung, eine solche Raucherpause einzulegen. Ein Bezug zur beruflichen Tätigkeit besteht nicht.

Hinweis für die Praxis:

Ein Arbeitsunfall setzt gem. § 8 Abs. 1 S. 1 SGB VII voraus, dass die Verrichtung des Versicherten zur Zeit des Unfalls der versicherten Tätigkeit zuzurechnen ist. Nicht jede Tätigkeit im Laufe eines Arbeitstages steht daher unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.

- So hat das **Sozialgericht Berlin** entschieden (Urteil vom 21. Oktober 2011 - S 98 U 178/10), dass das Sich-Verschlucken beim Schlecken von Speiseeis und ein dadurch verursachter Herzinfarkt auf dem Heimweg von der Arbeit keinen Arbeitsunfall darstellt. Zwar sei ein Wegeunfall "versichert", der Verzehr nur zum Genuss stehe jedoch in keinem sachlichen Zusammenhang zur Berufstätigkeit.
- Das **Bundessozialgericht** hat andererseits entschieden, dass der **Einkauf von Lebensmitteln in der Mittagspause** zum alsbaldigen Verzehr im Betrieb in einem inneren Zusammenhang zur versicherten Tätigkeit stehe mit der Folge, dass ein Unfall auf dem Weg vom Supermarkt zum Betrieb einen Arbeitsunfall darstelle (vgl. BSG, Urteil vom 11.5.1995 - 2 RU 30/94).
- Man kann sich merken, dass das Rauchen nicht mit der grundsätzlich unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung stehenden Nahrungsaufnahme vergleichbar ist. Essen und Trinken sind notwendig, um die Arbeitskraft aufrechtzuerhalten. Beim Rauchen handelt es sich hingegen um den Konsum eines Genussmittels und damit um eine Handlung aus dem persönlichen, nicht dem beruflichen Lebensbereich. **Deshalb ist zwar der Weg zur Kantine versichert, nicht aber der Weg zur Raucherpause.**

Seminartipp:

Arbeits- und Gesundheitsschutz I

22.04. - 26.04.2013 Düsseldorf
13.05. - 17.05.2013 Timmendorfer Strand

24.06. - 28.06.2013 Lindau/Bodensee
15.07. - 19.07.2013 Köln



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

VI. Außerordentliche und fristlose Eigenkündigung des Arbeitnehmers bedarf eines wichtigen Grundes

Auch eine fristlose Eigenkündigung des Arbeitnehmers aus wichtigem Grund (§ 626 Abs. 1 BGB) wegen Vertragsverletzung des Arbeitgebers setzt in aller Regel dessen vorherige vergebliche Abmahnung voraus.



ArbG Berlin, Urteil vom 4. Januar 2013 - 28 Ca 16836/12

Der Fall:

Der Arbeitnehmer war bei der Arbeitgeberin als Finanzbuchhalter beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis konnte mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende ordentlich gekündigt werden. Am 30. Oktober 2012 teilte der Arbeitnehmer dem Vorstand der Beklagten mit, dass er mit sofortiger Wirkung aus der Firma austreten wolle. Sein neuer Arbeitgeber sei auch bereit, für die nächsten drei Monate eine Zeitarbeitskraft zu seiner Vertretung zu finanzieren. Als die Arbeitgeberin sich weigerte, den Arbeitnehmer freizustellen, erklärte dieser am 31. Oktober 2012 die fristlose und hilfsweise die fristgemäße Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen der Anordnung von Überstunden über das gesetzliche Maß hinaus.

Die Lösung:

Der Arbeitnehmer hat das Arbeitsverhältnis nicht wirksam außerordentlich gekündigt. Die geltend gemachte monatelange Heranziehung zu Überstunden in einem Umfang, der die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes überschreitet, kann zwar an sich geeignet sein, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Der Arbeitnehmer hätte das vertragswidrige Verhalten der Arbeitgeberin vor Ausspruch einer fristlosen Kündigung aber abmahnen müssen.

Hinweis für die Praxis:

Ein kurioser, aber in der gerichtlichen Praxis nicht seltener Fall. Man muss unterscheiden:

- Der **Arbeitgeber** kann das Arbeitsverhältnis nur **außerordentlich** und fristlos kündigen, sofern es einen wichtigen Grund für die Kündigung gibt. Es entspricht jahrelanger Rechtsprechung, dass der Arbeitgeber grundsätzlich dem Arbeitnehmer durch Erteilung einer Abmahnung die Chance geben muss, auf den "Pfad der Tugend zurückzukehren". Nur dann, wenn es sich um schwerstes Fehlverhalten des Arbeitnehmers handelt oder der Arbeitnehmer sich auch von einer Abmahnung nicht beeindruckt lassen würde, bedarf es einer solchen - ausnahmsweise - nicht.
- **Gleiches gilt grundsätzlich, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis fristlos und außerordentlich kündigen möchte.** Allerdings kann sich der Arbeitnehmer, wenn er gekündigt hat, nicht später auf das Fehlen eines Kündigungsgrundes berufen; dies kann nur der Arbeitgeber als Empfänger der Kündigung (vgl. BAG, Urteil vom 12. März 2009 - 2 AZR 894/07).
- **Übrigens:** Es ist anzunehmen, dass der wahre Grund für die fristlose Kündigung der ist, dass der Arbeitnehmer eine neue - vermeintlich bessere - Stelle gefunden hat. Dies ist aber gerade kein Grund für eine fristlose Eigenkündigung.
- Folge einer unwirksamen und fristlosen Eigenkündigung ist, dass der Arbeitgeber - ggf. im Wege der einstweiligen Verfügung - die **Verpflichtung zur weiteren Erbringung der Arbeitstätigkeit** durchsetzen kann. Auch können - erhebliche - **Schadenersatzansprüche** auf den Arbeitnehmer zukommen, wobei die Berechnung allerdings häufig schwierig ist.
- Ganz anders ist die Situation bei einer **ordentlichen** Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfrist. Hier ist der Arbeitnehmer frei, eine solche Kündigung auszusprechen, während der Arbeitgeber sie nur dann wirksam aussprechen kann, wenn bei Anwendbarkeit des KSchG ein

sachlicher Grund für die Kündigung (§ 1 KSchG) besteht. Dies ist Ausfluss des Grundgedankens des Arbeitsrechts als Arbeitnehmerschutzrecht.

Seminartipp:

Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht - Aktuell Neue Rechtsprechung und Tendenzen

23.04. - 26.04.2013 Düsseldorf
11.06. - 14.06.2013 Dresden
16.07. - 19.07.2013 Freiburg
10.09. - 13.09.2013 Bremen



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

VII. Genereller Verzicht auf Kündigungsschutz auch im Profifußball unwirksam

Eine Klausel im Arbeitsvertrag, wonach der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis jederzeit gegen Zahlung einer Abfindung von drei Bruttomonatsgehältern kündigen kann und die Erhebung einer Kündigungsschutzklage ausgeschlossen ist, ist unwirksam. Das Recht, sich gegen unberechtigte Kündigungen zur Wehr zu setzen, kann nicht einseitig zugunsten des Arbeitgebers verkürzt werden. Das gilt auch im Profifußball (hier: Kündigung eines Fußball-Trainers).

ArbG Aachen, Urteil vom 22. Februar 2013 - 6 Ca 3662/12

Der Fall:

Bei den drei Klägern handelt es sich um den Fußball-Cheftrainer, dessen Co-Trainer und den Torwarttrainer der Beklagten, einem überregional bekannten Sportverein aus Aachen.

Die Beklagte kündigte den Klägern zum ersten Mal am 3. September 2012. Dabei berief sie sich auf eine Klausel in den Anstellungsverträgen der Kläger, wonach sie - die Beklagte - das Arbeitsverhältnis jederzeit kündigen kann und den Klägern lediglich drei Bruttomonatsgehälter Abfindung zahlen muss. Im Gegenzug hatten die Kläger auf die Erhebung der Kündigungsschutzklage verzichtet.

Am 9. Januar 2013 kündigte die Beklagte den Klägern ein zweites Mal. Dabei stützte sie sich auf eine weitere Klausel im Anstellungsvertrag, wonach ihr ein Sonderkündigungsrecht zusteht, wenn der Verein den Aufstieg in die 2. Bundesliga verpasst.

Die Lösung:

Beide Kündigungen sind unwirksam. Die Arbeitsverhältnisse bestehen fort und die Arbeitgeberin muss die Arbeitnehmer weiter beschäftigen.

- Die Klausel, wonach die Beklagte das **Arbeitsverhältnis jederzeit gegen Zahlung einer Abfindung kündigen kann** und die Erhebung einer Kündigungsschutzklage ausgeschlossen ist, mag zwar im Profifußball üblich sein, widerspricht aber geltendem Arbeitnehmerschutz. Denn sie entzieht dem Arbeitnehmer in unzulässiger Weise das gesetzlich verbrieftete Recht, sich gegen unberechtigte Kündigungen zur Wehr zu setzen. Dieses Recht kann nicht einseitig zugunsten des Arbeitgebers verkürzt werden. Das gilt auch, wenn den Arbeitnehmern - wie hier - im Gegenzug eine Abfindung zugesagt wird.
- Auch die Klausel, wonach ein **Sonderkündigungsrecht** besteht, wenn der Verein den Aufstieg in die 2. Bundesliga verpasst, verstößt gegen die zwingenden Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes und ist daher unwirksam.

Hinweis für die Praxis:

Der Entscheidung des ArbG ist vollinhaltlich zuzustimmen.

- Das deutsche Kündigungsrecht geht von einem **Bestandsschutz** aus; ist die Kündigung unwirksam, was u.a. nach dem KSchG zu prüfen ist, besteht das Arbeitsverhältnis fort. Ein "Abfindungsrecht" sieht unser System nicht vor. Ein Verzicht auf Kündigungsschutz kann zwar u.U. wirksam erklärt werden nach Zugang des Kündigungsschreibens (vgl. BAG, Urteile vom 19. April 2007 - 2 AZR 208/06 und 6. September 2007 - 2 AZR 722/06), nicht aber bereits im Arbeitsvertrag.
- Daran ändert auch die Tatsache nichts, dass es sich bei den Klägerin im Profifußballer bzw. Trainer handelt. Auch für diese Berufsgruppe gelten die gleichen Grundsätze wie oben. Sie sind Arbeitnehmer.
- Ein quasi der Kontrolle der Arbeitsgerichte entzogenes Kündigungsrecht des Arbeitgebers bei "verpasstem Aufstieg" oder bei "Abstieg" kennt das deutsche Kündigungsrecht nicht.
- Eine ganz andere Frage ist, ob man die Arbeitsverträge mit den Trainern hätte "**befristen**" können, etwa in der Form, dass bei "verpasstem Aufstieg" das Arbeitsverhältnis automatisch endet (sog. auflösende Bedingung als Sachgrund für eine Befristung gem. § 14 Abs. 1 Nr. 4 TzBfG). **Dazu:** BAG, Urteil vom 29. Oktober 1998 -7 AZR 436/97

Seminartipp:

Arbeitsrecht III - Beendigung des Arbeitsverhältnisses

23.04. - 26.04.2013 Sellin/Rügen
23.04. - 26.04.2013 Garmisch-Partenkirchen
14.05. - 17.05.2013 Timmendorfer Strand
14.05. - 17.05.2013 Bayreuth
04.06. - 07.06.2013 St. Peter-Ording/Nordsee
04.06. - 07.06.2013 Freiburg
11.06. - 14.06.2013 Düsseldorf
25.06. - 28.06.2013 Berlin
02.07. - 05.07.2013 Norderney
09.07. - 12.07.2013 Konstanz
23.07. - 26.07.2013 Timmendorfer Strand



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

5. Wissenswertes: Die lösungsorientierte Konfliktbearbeitung

von **Michael Fischer**

Berater, Trainer und Coach



Ausblick statt Rückblick

Theoretisch ist das den meisten Menschen klar: Eine Problemlösung wird am schnellsten erreicht, wenn man sich von Anfang an auf mögliche Lösungen und nicht auf die Probleme konzentriert. Statt des Rückblicks auf die Vergangenheit reduziert die Auseinandersetzung mit der Zukunft die Konfliktkosten um ein Wesentliches, das sich vergegenwärtigen schlechter Gefühle, Schuldzuweisungen, die abgewehrt werden müssen und statt sachlicher Diskussion Streit auf der Beziehungsebene. Das Motto müsste also lauten: Ausblick statt Rückblick.



Das erfordert die Kompetenz der lösungsorientierten Gesprächsführung die Lösungssuchende darin unterstützt, Problemsituationen unter verschiedenen Perspektiven zu betrachten. Dabei vergrößert sich der Handlungsspielraum und hilfreiche Alternativen können entdeckt werden. Mit Hilfe spezifischer Fragen, die man sich selbst und anderen stellen kann, werden Suchprozesse ausgelöst, die die Problembewältigung kreativ gestalten helfen. Im lösungsorientierten Konfliktgespräch werden dabei ganz unterschiedliche Wege beschritten, die bewirken sollen, dass sich die Lösungssuchenden ihrer Stärken bewusst werden und sich eine

positive Zukunft vorstellen können.

Das Prinzip der lösungsorientierten Problembearbeitung wird an folgendem Beispiel deutlich:

Ein Stabhochspringer hatte bei 10 Versuchen 9 Misserfolge, nur einmal hat es geklappt: Die Stange ist liegen geblieben. Nun könnte man sich verschiedene Trainingsansätze vorstellen:

Ein Trainer könnte nun mit dem Sportler das Video mit den neun Fehlversuchen ausführlich und in Zeitlupe betrachten und versuchen, zu analysieren, woran es gelegen hat (Ursachensuche, problemorientiert).

Ein anderer Trainer könnte mit dem Sportler den einen gelungenen Sprung betrachten, und fragen: „Was hast Du hier anderes gemacht als sonst?“ (Anders gegessen vorher? An was anderes gedacht? Dein Bein anderes gestreckt?). Oder er könnte Aufzeichnungen von Stabhochsprungsstars im Detail betrachten („Was machen die, dass es funktioniert?“), einschließlich dem anschließenden Applaus und den Siegerehrungen.

Was hätte wohl mehr Trainingserfolg?

Wie Trainer im Sport tun Betriebsräte gut daran, ein großes Repertoire an lösungsorientierten Fragen zu beherrschen:

Da gibt es z.B.

- **Ausnahmefragen wie in unserem Beispiel:**
Die Frage nach Situationen, wo es mal anders oder nicht so war, "verflüssigt" die absolute Vorstellung von einem absoluten Problem. Sie können dann weiter fragen: "Was war da anders?" und landen evtl. bei Verbesserungsmöglichkeiten.
- **Fortschrittsfragen:**
Wesentlich hilfreicher als nach den erlebten Schwierigkeiten zu fragen, ist die Frage nach den kleinen Schritten der Verbesserung. "Was hat sich entwickelt seit dem letzten Mal?" Es lenkt den Blick des anderen auf die Fortschritte anstatt darauf, dass es immer noch nicht hundertprozentig klappt.
- **Hypothetische Fragen:**
Durch diese Fragen werden alternative Wirklichkeiten erfahrbar gemacht: "Was wäre wenn...?" oder "Angenommen, Sie würden unserem Vorschlag zustimmen, was glauben Sie, wie würde es sich auf die Belegschaft auswirken?"
- **Operationale Fragen:**
Sie helfen dem anderen dabei, den Schritt von der Theorie in die Praxis zu gehen. "Womit wollen Sie beginnen?" oder "Was wird Ihr erster Schritt sein, wenn Sie hier rausgehen?"
- **Skalierungsfragen:**
Minimale Veränderungen lassen sich oft schwer beschreiben. Die Skalierung macht dies konkreter: "Auf einer Skala von 1 (nichts geht) bis 10 (alles läuft super): Wo stehen Sie da?" oder "Wie groß ist Ihre Hoffnung, dass Sie das Geplante zügig umsetzen können"? Sagen wir auf einer Skala von 1 (minimale Hoffnung) bis 10 (absolut überzeugt)?"

Das sind nur einzelne Beispiele aus der so genannten Lösungsorientierten Beratung (nach Steve de Shazer), die auf die Betriebsratsarbeit, bei Konflikt- und Verhandlungssituationen bezogen wahre Lösungswunder bewirken können.

Seminartipp:

**Konfliktmanagement im Betrieb I
Konflikte erkennen und erfolgreich bewältigen**

14.05. - 17.05.2013 Freiburg
16.07. - 19.07.2013 Timmendorfer Strand
08.10. - 11.10.2013 Seebruck/Chiemsee



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

6. Betriebsrats-Lexikon: Kündigung

Sie werden vielleicht den englischen Begriff "hire and fire" kennen, zu deutsch: "(an)heuern und feuern". In Amerika z.B. geht dies in einigen Bundesstaaten auch wirklich so. Der Arbeitgeber stellt nach Gutdünken Leute ein oder "feuert" seine Mitarbeiter einfach. In Deutschland ist dies gänzlich anders. Hier gibt es mehrere Gesetze und Urteile der Arbeitsgerichtsbarkeit, die die Kündigung der Mitarbeiter ganz genau regeln. Eine Kündigung muss z.B. immer sozial gerechtfertigt sein, wenn das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) gilt.

Durch ordentliche oder außerordentliche Kündigung, welche beide **schriftlich** ausgesprochen werden müssen (§ 623 BGB), wird das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber beendet. Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet regelmäßig nur durch Zeitablauf. Durch die Kündigung kann es nur vorzeitig enden, wenn dieses im Arbeitsvertrag vereinbart wurde oder unabhängig davon ein Grund für eine außerordentliche Kündigung vorliegt.

Eine **ordentliche Kündigung** bedarf keiner Begründung. Diese gilt ohne jegliche Einschränkung für die Kündigung durch den Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber hat hingegen die ausgesprochene Kündigung immer zu begründen, wenn das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) in seinem Betrieb anzuwenden ist. Das ist der Fall, wenn er mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt **und** der betroffene Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung länger als sechs Monate angestellt ist (§§ 1, 23 KSchG).

Teilzeitkräfte zählen nur anteilig. Arbeitnehmer, die eine vertraglich festgelegte Wochenarbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden zu leisten haben, werden als halbe Arbeitnehmer gewertet, bei nicht mehr als 30 Stunden 0,75fach.

Wenn das Kündigungsschutzgesetz greift, bedarf die Kündigung immer einer sogenannten sozialen Rechtfertigung (§ 1 KSchG). Der Arbeitgeber hat dazu drei Möglichkeiten die Kündigung zu begründen und sie damit sozial zu rechtfertigen: mit dem **Verhalten** des Arbeitnehmers, aus **betrieblichen Gründen** oder aus **personenbedingten Gründen**.

Betriebsbedingte Kündigung:

Gemäß § 1 Abs.2 KSchG ist eine betriebsbedingte Kündigung sozial gerechtfertigt, wenn sie „durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist“. Betriebliche Erfordernisse für eine Kündigung können sich aus innerbetrieblichen Umständen oder durch außerbetriebliche Gründe ergeben. Hier gibt es bei jeder betriebsbedingten Kündigung folgende Punkte, die man zur Prüfung ihrer Rechtfertigung zu beachten hat:

1. Der Arbeitsplatz muss aufgrund einer arbeitgeberseitigen Entscheidung wegfallen. Eine Sozialauswahl (vgl. Sozialauswahl) wäre nur durchzuführen, wenn noch gleiche – austauschbare – Arbeitsverhältnisse im Betrieb erhalten blieben.
2. Ist ein gleicher Arbeitsplatz im Unternehmen frei? oder
3. Besteht eine anderweitige freie Beschäftigungsmöglichkeit zu geänderten Arbeitsbedingungen oder nach Umschulung?

Personenbedingte Kündigung:

Die personenbedingte Kündigung bezieht sich auf persönliche Eigenschaften des Arbeitnehmers, die er selber nicht beeinflussen kann.

Gründe für eine personenbedingte Kündigung können z. B. Krankheit (auch Alkoholabhängigkeit), Verlust des Führerscheins oder Nachlassen von Arbeitsleistungen des Arbeitnehmers darstellen (wobei dies nur schwierig festzustellen ist).

Wenn dem Arbeitnehmer aus krankheitsbedingten Gründen gekündigt werden soll – der häufigste Fall einer personenbedingten Kündigung –, so müssen folgende Voraussetzungen beachtet werden, damit diese sozial gerechtfertigt ist:

1. Die bestehende Krankheit muss entweder schon lange anhalten oder es muss damit gerechnet werden, dass die zwar nur jeweils kurz andauernde Krankheit des Arbeitnehmers wiederholt auftreten wird. Damit der Arbeitgeber eine begründete Vermutung darüber aufstellen kann, dass die Krankheit auch in Zukunft öfter auftreten wird, hat er eine so genannte negative Zukunftsprognose – fußend auf

den Krankheiten der vorangegangenen zwei Jahre – aufzustellen.

2. Die Interessen des Unternehmens müssen durch die Krankheit beeinträchtigt werden. Das Unternehmen hat durch die Krankheit des Arbeitnehmers Kosten wie z. B. das Einstellen einer Hilfskraft oder die Entgeltzahlung während der Krankheit und wird so zusätzlich belastet. Das Problem kann auch nicht durch andere zumutbare Tätigkeiten des Arbeitnehmers aus der Welt geschaffen werden.
3. Zuletzt muss eine Interessenabwägung getroffen werden. D. h., ob ein „ruhig und verständig urteilender Arbeitgeber“ die Grenzen seiner Belastbarkeit erreicht hat.

Die verhaltensbedingte Kündigung:

Die verhaltensbedingte Kündigung setzt einen Verstoß des Arbeitnehmers gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten voraus. In Abgrenzung zur personenbedingten Kündigung liegt hier ein Fehlverhalten des Arbeitnehmers vor, das er selber beeinflussen konnte, also ein durch ihn steuerbares Fehlverhalten. Dem Arbeitnehmer kann sofort verhaltensbedingt gekündigt werden, wenn er einen schweren Verstoß gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten begangen hat.

Ein Beispiel dazu:

Arbeitnehmer Herr X hat eine Auseinandersetzung mit seinem Arbeitgeber Herrn Y. Herr X bricht Herrn Y mit einem Faustschlag die Nase. Herr X wird deshalb verhaltensbedingt gekündigt.

Bei nicht so schwerwiegenden Verstößen kann im Übrigen eine verhaltensbedingte Kündigung nur ausgesprochen werden, wenn ein Arbeitnehmer dafür vorher mindestens einmal eine Abmahnung von seinem Arbeitgeber erhalten hat. Fällt er mit dem gleichen Fehlverhalten nach entsprechender ein weiteres Mal auf, so muss er mit einer verhaltensbedingten Kündigung rechnen.

Dazu ein Beispiel:

X trifft am Montag eine Stunde zu spät an seinem Arbeitsplatz ein. Er bekommt daraufhin eine Abmahnung von seinem Arbeitgeber. Eine Woche später kommt X wieder zu spät zur Arbeit – und zwar zwei Stunden. Er erhält erneut eine Abmahnung. Einen Monat danach kommt X zwei Stunden später als es vertraglich festgelegt wurde. Ihm kann nun verhaltensbedingt gekündigt werden. Ob eine zweite Abmahnung überhaupt erforderlich gewesen wäre – im Regelfalle nicht – ist eine Frage der Verhältnismäßigkeit.

Wenn allerdings eine innerbetriebliche Veränderung, z.B. eine Versetzung in eine andere Abteilung, das Verhalten des Arbeitnehmers ändern kann, so muss diese Möglichkeit wahrgenommen werden, bevor gekündigt wird.

Dazu ein Beispiel:

Herr X kommt mit dem anderen in seiner Abteilung angestellten Herrn Y immer wieder in einen Konflikt, der jedes Mal in lautstarke Beschimpfungen ausartet. Wird X oder Y in eine andere Abteilung versetzt, so werden sie höchstwahrscheinlich nicht mehr aneinander geraten.

Bei der **ordentlichen Kündigung** sind **Kündigungsfristen** einzuhalten (§ 622 BGB). Will der Arbeitnehmer kündigen, so gilt für ihn grundsätzlich eine Kündigungsfrist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats. (Abweichungen sind nur durch einen Tarifvertrag oder einzelvertragliche Regelungen zulässig). Der Arbeitgeber hat im Falle einer Kündigung verschiedene Fristen – abhängig von der Dauer der bisherigen Beschäftigung – einzuhalten.

Dauer der Betriebszugehörigkeit - Länge der Kündigungsfrist:

- 2 Jahre - 1 Monat
- 5 Jahre - 2 Monate
- 8 Jahre - 3 Monate
- 10 Jahre - 4 Monate
- 12 Jahre - 5 Monate
- 15 Jahre - 6 Monate
- 20 Jahre - 7 Monate

jeweils zum Ende eines Kalendermonats.

Eine Änderung dieser Fristen ist nur durch Tarifvertrag in beide Richtungen (länger oder kürzer) möglich. Eine Verlängerung der Kündigungsfristen, die von beiden Vertragsparteien einzuhalten ist, ist auch durch Arbeitsvertrag möglich.

Die außerordentliche Kündigung ist im Gegensatz zu der ordentlichen Kündigung fristlos (§ 626 BGB). Hier wird das Arbeitsverhältnis vorzeitig, also ohne irgendwelche Kündigungsfristen, beendet. Es liegt im Ermessen des Arbeitgebers, ob und für welchen Zeitraum er dem Arbeitnehmer evtl. doch noch eine soziale Auslaufrfrist gewährt.

Die außerordentliche Kündigung ist die härteste Kündigungsform. Der Arbeitgeber setzt dieses Mittel der Kündigung nur ein, wenn es einen Vorfall gibt, der es ihm unmöglich macht, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Kündigungsfrist aufrecht zu erhalten.

Dazu ein Beispiel:

Wenn der Arbeitnehmer einen Mitarbeiter oder Kunden gewollt verletzt.

Der Arbeitgeber muss, nachdem er die Gründe für die Kündigung des Arbeitnehmers in Erfahrung bringt, die außerordentliche Kündigung innerhalb einer Frist von zwei Wochen aussprechen. Sollte der Arbeitgeber die Frist nicht einhalten, so kann er den Vorfall nur noch für eine ordentliche Kündigung nutzen.

7. Praxistipp: Alles Gute aus dem Seminar mit "Mein Poko"

Kennen Sie eigentlich schon **Mein Poko**, den kostenlosen und völlig unverbindlichen Online-Service für Sie?

"Mein Poko" ermöglicht Ihnen nicht nur den uneingeschränkten Zugriff auf noch mehr Bereiche unserer Website, wie die **Rechtsprechungsdatenbank**, die Tipps für Ihre **Betriebsratspraxis** und die aktive Teilnahme am **Diskussions-Forum**, sondern unterstützt Sie auch nach Ihrem Seminar.

Vielleicht kennen Sie auch diese Situation: Sie haben auf Ihrem letzten Seminar viele wertvolle Bekanntschaften gemacht, mit denen Sie Ihre spezielle Betriebssituationen diskutiert haben. Das **Nachrichtensystem** in "Mein Poko" ermöglicht Ihnen, sich **auch nach dem Seminar mit den anderen Teilnehmern auszutauschen** im geschlossenen Rahmen, z.B. Fragen zu stellen, praktische Erfahrungen weiterzugeben oder einfach mal "Hallo" zu sagen und evtl. einen nächsten gemeinsamen Seminarbesuch zu planen.

Im Bereich "Besuchte Seminare" finden Sie nicht nur Ihre "Seminarkontakte", sondern in der Regel auch:

- die Unterlagen Ihres Seminars in digitaler Form
- eine Fotogalerie mit Bildern aus dem Seminar
- den "Dateiupload", der Ihnen ermöglicht interessante Unterlagen oder Fotos zu Ihrem Seminar in "Mein Poko" einzustellen und den anderen Teilnehmern zur Verfügung zu stellen.

Selbstverständlich sind alle diese Möglichkeiten "seminargebunden" und stehen immer nur den Teilnehmern des jeweiligen Seminars zur Verfügung. Sie können nicht durch "Unbefugte" eingesehen werden!

Und wie können Sie "Mein Poko" nutzen? Registrieren Sie sich völlig unverbindlich und selbstverständlich kostenfrei auf <http://www.poko.de/user/register>. Oder nennen Sie uns einfach Ihre E-Mail Adresse und den gewünschten Benutzernamen, dann richten wir umgehend ein Konto für Sie ein.

Sie sind bereits für "Mein Poko" registriert, können aber Ihre besuchten Seminare nicht sehen? Dann **kontaktieren** Sie uns gerne, wir schalten Sie umgehend für alle Bereiche in "Mein Poko" frei.

8. Inhouse-Service: Endspurt für die Amtsperiode

Ein firmeninterner Workshop zur strategischen Ausrichtung für die Zukunft

Überzeugende Betriebsräte, starke Ideen und ein guter Rückhalt in der Belegschaft - das war vielleicht das Erfolgsrezept, mit dem Sie in Ihren Betriebsrat gewählt wurden?! Und was ist aus dem motivierten Start Ihres Betriebsratsgremiums geworden? Haben Sie Ideen und Ziele schon umsetzen können? Offenbar brennt dieses Thema Betriebsräten zunehmend unter den Nägeln. Denn auf unseren Seminaren hören wir aktuell immer häufiger die Frage: Wie erreichen wir, was wir uns anfangs vorgenommen haben?

Am Anfang waren alle (noch) hochmotiviert, engagiert und hatten konkrete Ziele vor Augen. Und letztlich haben u.a. genau diese Ziele bei der letzten Betriebsratswahl Punkte eingefahren. Vieles haben Sie sicherlich schon erreicht. Anderes eventuell noch nicht. Dass der Weg dorthin so langwierig und müßig würde, war seinerzeit nicht abzusehen. Etliche Hürden tauchten erst im Laufe der Zeit auf und inzwischen fehlt manchmal der Mut, die eigentlichen Pläne in Verhandlungen voranzutreiben.

Schieben Sie das besser nicht auf die lange Bank, denn: **"Die Uhr tickt!"**

Wer etwas erreichen will, braucht dafür eine Strategie. Nach einer Phase der intensiven Betriebsratsarbeit ist es daher ratsam die Arbeit zu reflektieren, eine Zwischenbilanz zu ziehen und über die weitere Ausrichtung nachzudenken. Ein guter Zeitpunkt für solch eine firmeninternen Workshop ist das letzte Jahr der Wahlperiode! Einige Vorhaben müssen Sie vielleicht noch einmal konzentriert in Angriff nehmen, neue Strategien und Ideen entwickeln, damit Sie die Arbeit und die Ziele des Betriebsrats auch überzeugend gegenüber der Belegschaft präsentieren können!

Um mit neuem Elan noch einmal richtig durchzustarten hilft die "Außensicht" durch einen externen Moderator. Diese Rückmeldung erhalten wir jedenfalls immer wieder nach unseren Inhouse-Veranstaltungen. Gemeinsam mit einem praxiserfahrenen Moderator und Trainer bewerten Sie die bisherige Arbeit Ihres Gremiums und entwickeln Ansatzpunkte für eine strategische Planung und Umsetzung zukünftiger Themen und Projekte bis zum Ende der Wahlperiode. Gerne helfen wir auch Ihnen - damit aus möglichem Frust wieder Lust wird!

Anregungen, was alles möglich ist, finden Sie [hier](#).

Ihre Ansprechpartnerin:



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

Das sagen unsere Inhouse-Seminarernehmer:

Strategieworkshop zur Teamentwicklung, März 2013 in Norderstedt

"Sehr kompetent, Inhalte waren sehr gut angepasst an unsere Bedürfnisse."

"Es hat mir viel gebracht."

"Besonders gefallen haben mir die absolut offene Atmosphäre, der lockere, aber bei der Sache bleibende Umgang miteinander."

"Was mir besonders gefallen hat: Offenheit, locker thematisch gut vorbereitet."

"Viele praktische Übungen, Trainer stellt Inhalte visuell dar."

9. Aktuelle Seminare

Seminare in Kürze:

**Ideenmanagement und betriebliches
Vorschlagswesen
Kreativität macht sich bezahlt**

16.04. - 18.04.2013 Düsseldorf

**Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht -
Auffrischung
Kompaktseminar nicht nur für
Wiedereinsteiger**

08.04. - 12.04.2013 Dresden

Arbeitszeitregelungen im Betrieb I Gesetzliche und tarifliche Vorgaben überwachen und umsetzen

22.04. - 26.04.2013 Timmendorfer Strand

Mit Arbeitszeitkonten früher in den Ruhestand Langzeit- und Lebensarbeitszeitmodelle

16.04. - 18.04.2013 Hamburg



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

Changemanagement Betriebliche Veränderungsprozesse erfolgreich mitgestalten

09.04. - 12.04.2013 Timmendorfer Strand

Seminartipps für besondere Zielgruppen:

Fit für den Betriebsratsvorsitz I

22.04. - 26.04.2013 Köln
17.06. - 21.06.2013 Rantum/Sylt
22.07. - 26.07.2013 Lindau/Bodensee

Betriebsrat und Auszubildende Gemeinsam für eine starke Zukunft

23.04. - 25.04.2013 Essen
15.10. - 17.10.2013 München



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

Die Betriebsversammlung Professionell vorbereiten - kreativ und spannend gestalten

23.04. - 26.04.2013 Bernried/Starnberger See
25.06. - 28.06.2013 Timmendorfer Strand
10.09. - 13.09.2013 St. Peter-Ording/Nordsee
05.11. - 08.11.2013 Dresden

Der besondere Seminartipp:

Behinderung der Betriebsratsarbeit Grenzen aufzeigen - Rechte durchsetzen

18.06. - 20.06.2013 Hamburg
17.09. - 19.09.2013 Dortmund
19.11. - 21.11.2013 München



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

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

10. Zu guter Letzt: Beantwortung der Frage des Monats

Die Antwort auf die Frage des Monats zum Thema "Betriebsratssitzung: Teilnahme- und Stimmrecht der JAV"

Frage: Welche Teilnahmerechte haben Jugend- und Auszubildendenvertreter an Betriebsrats- und Ausschusssitzungen? Und: Welche Stimmrechte stehen ihnen zu?

Antwort: Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) hat ein generelles Teilnahmerecht an allen Betriebsratssitzungen und ist dementsprechend zu jeder Sitzung einzuladen (§ 67 Abs. 1 S. 1 BetrVG). Allerdings gilt dies nur für jeweils ein JAV-Mitglied, das die JAV in die Betriebsratssitzung entsenden darf. Ausnahme: Sollen in einer Betriebsratssitzung (auch) Angelegenheiten behandelt werden, die besonders die jungen Beschäftigten betreffen, so steht der gesamten JAV ein Teilnahmerecht an der



Betriebsratssitzung zu (§ 67 Abs. 1 S. 2 BetrVG). Dieses besondere Teilnahmerecht besteht allerdings nur für die Tagesordnungspunkte, bei denen es um die besonderen Belange der jungen Beschäftigten geht.

Wie verhält es sich nun mit dem Stimmrecht der JAV-Vertreter in der Betriebsratssitzung? Grundsätzlich steht dem zur Betriebsratssitzung entsandten JAV-Vertreter kein Stimmrecht zu, er hat lediglich beratende Funktion. Ein Stimmrecht besteht indes immer dann, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die besonders die jungen Beschäftigten betreffen (§ 67 Abs. 2 BetrVG). In diesen Fällen hat jedes bei der Betriebsratssitzung anwesende JAV-Mitglied eine eigene Stimme.

Problematisch ist allerdings die Frage, ob der JAV auch an Ausschusssitzungen ein Teilnahme- bzw. Stimmrecht zusteht. Dies hat der Gesetzgeber nicht explizit geregelt. Nach überwiegender Auffassung in Literatur und Rechtsprechung steht einem JAV-Vertreter zumindest ein Teilnahmerecht in den Sitzungen des **Betriebsausschusses** zu. Ähnlich wie bei den Sitzungen des Betriebsrates hat die gesamte JAV immer dann auch ein Teilnahmerecht an Sitzungen des Betriebsausschusses, wenn es um Angelegenheiten geht, die besonders die jugendlichen und auszubildenden Beschäftigten betreffen. In diesen Fällen steht den JAV-Vertretern auch wieder ein Stimmrecht zu. Hier gibt es allerdings eine Besonderheit: Da der Betriebsausschuss zahlenmäßig kleiner ist als der Betriebsrat (vgl. § 27 BetrVG) hat die JAV auch nur in dem "zahlenmäßigen Verhältnis" ein Stimmrecht im Betriebsausschuss, das der Teilnahme der gesamten JAV an der Vollsitzung des Betriebsrates entspricht. Mit anderen Worten: Es dürfen zwar alle JAV-Mitglieder an der Sitzung des Betriebsausschusses teilnehmen, die JAV hat aber nur ein anteiliges Stimmrecht.

Beispiel: Der Betriebsrat hat 15 Mitglieder, die JAV fünf Mitglieder. Das entspricht einem Verhältnis von 3:1. Bei 15 Mitgliedern im Betriebsrat hat der Betriebsausschuss gem. § 27 Abs. 1 BetrVG fünf Mitglieder. Daraus folgt, dass die JAV im Betriebsausschuss ein Stimmrecht von zwei Stimmen hat – das entspricht in etwa dem Verhältnis von 3:1 zwischen Betriebsrat und JAV.

An Sitzungen weiterer Ausschüsse des Betriebsrates, die dieser nach § 28 BetrVG bilden darf (z.B. Ausbildung- und Fortbildungsausschuss, Ausschuss für Öffentlichkeitsarbeit) dürfen JAV-Vertreter nach überwiegender Meinung ebenfalls teilnehmen und mitbestimmen. Hier gelten die gleichen zuvor genannten Regeln. Voraussetzung ist allerdings, dass diesen Ausschüssen nur Betriebsratsmitglieder angehören. Es darf sich also nicht um einen sogenannten "**gemeinsamen Ausschuss**" nach § 28 Abs. 2 BetrVG handeln, der neben Betriebsratsmitgliedern auch aus Arbeitgebervertretern besteht. An den Sitzungen dieser gemeinsamen Ausschüsse hat die JAV **kein Teilnahmerecht**. Das gilt im Übrigen auch für den Wirtschaftsausschuss, da dieser auch den Charakter eines gemeinsamen Ausschusses hat.

Haben Sie noch Fragen?

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

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

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

Anmeldung für diesen Newsletter unter www.poko.de/newsletter/register_subscription/2

Wenn Sie den Poko-Newsletter für Betriebsräte nicht mehr erhalten möchten, klicken Sie auf 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