



Liebe Leserin, lieber Leser,



in der vergangenen Woche ging ein Aufschrei durch die Bundesrepublik: Mario Götze, das vielleicht größte deutsche Fußballtalent wechselt im Sommer vom Deutschen Meister Borussia Dortmund zum Platzhirschen

Bayern München. Sowohl der Zeitpunkt des Bekanntwerdens als auch der Wechsel an sich bergen eine Menge Konfliktpotenzial. Das betrifft einerseits das Verhältnis der beiden Vereine zueinander, andererseits das der Dortmunder Mannschaftskameraden untereinander: müssen sie doch noch bis zum Ende der Saison mit Mario Götze möglichst erfolgreich zusammenspielen. Hier ist kühler Verstand und eine große Portion Problemlösungskompetenz erforderlich, um das Teamgefüge zu erhalten. Im Prinzip ist das auch 1:1 auf jedes beliebige Unternehmen zu übertragen: Nicht oder nur unzureichend bewältigte Konflikte im betrieblichen Alltag bergen ein hohes Schaden- und Kostenpotenzial und sollten möglichst mithilfe eines professionellen Konfliktmanagements - etwa durch ein Mediationsverfahren - angegangen und gelöst werden. Hiermit beschäftigen wir uns im Schwerpunktthema der aktuellen Newsletterausgabe. Neben der Auswertung aktueller Gerichtsentscheidungen befassen wir uns in diesem Monat außerdem mit dem Thema Betriebsratswahlen, denn bis 2014 ist es nicht mehr allzu weit.

Eine wie immer kurzweilige und informative Lektüre wünscht Ihnen

Kerstin Heinz
Ass. jur.

Themen dieser Ausgabe

- 1. Frage des Monats**
- 2. Schwerpunktthema: Mediation und innerbetriebliches Konfliktmanagement**
- 3. Aktuelle Entscheidungen**
 - I. Altersgrenzen in Betriebsvereinbarungen
 - II. Betriebsrat hat gegenüber dem Arbeitgeber keinen Anspruch auf einen externen Internetanschluss
 - III. Arbeitnehmer muss Zeugnis im Betrieb abholen
- 4. Wissenswertes: Jetzt die Weichen stellen**
- 5. Betriebsrats-Lexikon: Interessenausgleich**
- 6. Praxistipp: Literaturempfehlung**
- 7. Inhouse-Service: Lieber ein kurzes Inhouse-Seminar als gar keine Fortbildung?**
- 8. Aktuelle Seminare**
- 9. Zu guter Letzt**

Mitbestimmungsrecht bei befristeter Einstellung

Frage des Monats

Frage: Hat der Betriebsrat bei der Unterrichtung über die befristete Einstellung eines neuen Arbeitnehmers einen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf Mitteilung der Gründe für die Befristung des Arbeitsvertrages?

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

2. Schwerpunktthema: Mediation und innerbetriebliches Konfliktmanagement

Nicht bewältigte Konflikte des betrieblichen Alltags verursachen Schäden und Kosten, die sich durch ein professionelles Konfliktmanagement deutlich reduzieren ließen! Eine frühe und konstruktive Konfliktbearbeitung fördert nicht nur das Betriebsklima und eine gesunde Unternehmenskultur, sondern senkt die sonst mit der unkontrollierten Austragung von Konflikten verbundenen Kosten erheblich.



Konflikte können nicht vermieden werden und Konfliktklärungskosten werden immer anfallen. Im besten Fall können die Konfliktklärung von Belegschaft, Betriebsrat und Unternehmern genutzt werden, die Zusammenarbeit weiterzuentwickeln.

In den letzten Jahren zeichnet sich ein Umdenken im Umgang mit innerbetrieblichen Konflikten ab. Es werden systematische Ansätze zur Prävention und zur schonenden Beilegung von Konflikten erprobt. Die bekannteste Form ist die Mediation, die innerbetrieblich in ein systematisches Konfliktmanagement eingebettet werden sollte.

Was ist Mediation?

Mediation ist ein freiwilliges Verfahren zur außergerichtlichen Beilegung von Konflikten. In diesem Verfahren sollen die Konfliktbeteiligten unter Hinzuziehung eines neutralen (allparteilichen) Dritten – des Mediators – versuchen, selbstbestimmte und von allen Beteiligten akzeptierte Problemlösungen zu erarbeiten.

Die Konfliktregelung durch Mediation stellt daher eine andere Denkweise im Umgang mit Konflikten dar, als wir sie vielfach in unserer Gesellschaft wahrnehmen:

- Mediation baut auf der Überzeugung auf, dass die Konfliktbeteiligten selbst die besten Spezialisten für die Problemlösung sind. Sie wirbt dafür, dass die Beteiligten die eigenen Problemlösungsressourcen nutzen (können). Konflikte sind in dieser Denkweise weniger „Problem“, denn Anlass für eine Änderung.
- Mediation will nicht nur den konkreten Konflikt lösen, sondern auch dazu beitragen, dass die Beteiligten ein Vertrauensverhältnis (wieder) aufbauen können.
- Mediation baut auf Freiwilligkeit auf: Diese Freiwilligkeit erhöht nicht nur die Verantwortung der Parteien sondern vor allem die Akzeptanz des Ergebnisses. Nur wenn alle Beteiligten der Lösung zustimmen können, ist auch eine Einigung nicht weit.

Eine geglückte Mediation kann – so zeigt die Praxis in vielen gesellschaftlichen Bereichen – nicht nur den konkreten Konflikt nachhaltiger klären als Gerichts- oder Schiedsverfahren, sondern auch für künftige Auseinandersetzungen die Konfliktlösungskompetenz verbessern und so präventiv für die Folgezeit wirken. Damit – so die Erfahrung aus anderen Bereichen – lassen sich auf Dauer-Konflikte frühzeitig klären, und somit auch positive Auswirkungen auf das Betriebsklima erzielen.

Auch im Unternehmenskontext ist Mediation eine sinnvolle Ergänzung für ein besseres Konfliktmanagement im Betrieb.

Einpassen in das eigene Unternehmen

Dies alles spricht dafür, dass Betriebsrat und Arbeitgeber ein für den Betrieb passendes Konfliktmanagementsystem vereinbaren sollten. Kernpunkte einer solchen Vereinbarung können zum Beispiel sein:

- Für Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern gibt es eine Anlaufstelle („Konfliktlotsen“), die unter strenger Vertraulichkeit mit dem Betroffenen eine geeignete Konfliktklärung vorbereiten und für einen geeigneten Klärungsweg sorgen. Die Konfliktlotsen werden fortgebildet, so dass sie wissen, in welchen Fällen sich welche Konfliktklärung anbietet.
- Es werden interne Mediatorinnen und Mediatoren ausgebildet, die – je nach betrieblichen Voraussetzungen – selbst mediiieren oder für eine externe Klärung durch professionelle Berater/-innen und Mediator/-innen sorgen können. In der Vereinbarung kann festgelegt werden, bei welchen Konflikten der Einsatz interner Konfliktmoderatoren möglich und wann externe Dritte hinzugezogen werden können. Vor allem wird hier darauf zu achten sein, in Mobbingfällen sensibel und professionelle psychologische Hilfe zu vermitteln.
- Auch in der Betriebspartnerschaft kann vereinbart werden, dass ein Mediationsverfahren angestrebt wird und in welchen Fällen dies der Fall sein soll. Die betriebsverfassungsrechtlichen Rechte bleiben davon unberührt.

Bereits die Verhandlungen über ein passendes Konfliktmanagementsystem und seine erfolgreiche Einführung wird im Übrigen dazu beitragen, mit Interessen und Bedürfnissen der Belegschaft, der Geschäftsleitung und des Betriebsrats sensibel und zielorientiert umzugehen.

Seminartipp:

Mediation im Betrieb Weiterbildung zum Berater im systematischen Konfliktmanagement

12.06. - 14.06.2013 Münster
11.09. - 13.09.2013 Berlin
13.11. - 15.11.2013 Weimar
29.01. - 31.01.2014 Hamburg



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

Seminartipp:

Mediation I: Verständigen statt Streiten

09.07. - 12.07.2013 Norderney
15.10. - 18.10.2013 Bad Tölz
19.11. - 22.11.2013 Münster



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

3. Aktuelle Entscheidungen



I. Altersgrenzen in Betriebsvereinbarungen

Altersgrenzen in Betriebsvereinbarungen, nach denen das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Kalendermonats endet, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht, sind wirksam.

BAG, Urteil vom 5. März 2013

1 AZR 417/12



Der Fall:

Der im Jahr 1942 geborene Kläger war seit 1980 bei der Beklagten beschäftigt. Nach der von beiden Parteien unterzeichneten „Einstellungsmitteilung“ war das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit geschlossen. Eine bei der Beklagten bestehende Gesamtbetriebsvereinbarung aus dem Jahr 1976 sah die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen des 65. Lebensjahres vor. Dieses vollendete der Kläger im August 2007. Mit seiner Klage hat er sich gegen die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses gewandt.

Die Lösung:

Die Klage war in allen drei Instanzen erfolglos. Das Arbeitsverhältnis ist im August 2007 beendet worden, ohne dass es einer Kündigung bedurft hätte.

Gesamtbetriebsrat und Arbeitgeber können in einer freiwilligen Gesamtbetriebsvereinbarung (§ 88 BetrVG) eine Altersgrenze für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen regeln. Dabei haben sie die Grundsätze von Recht und Billigkeit (§ 75 Abs. 1 BetrVG) zu beachten. Diese sind gewahrt, wenn die Altersgrenze an den Zeitpunkt anknüpft, zu dem der Arbeitnehmer die Regelaltersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen kann. Die Vereinbarung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses im Arbeitsvertrag ist auch keine, die Altersgrenzenregelung der Gesamtbetriebsvereinbarung verdrängende einzelvertragliche Abmachung.

Hinweis für die Praxis:

Zwar liegt bislang nur die Pressemitteilung des BAG zu der Entscheidung vor. Es ist aber wohl davon auszugehen, dass man nicht grundsätzlich feststellen kann, dass einzelvertragliche Regelungen quasi automatisch durch Betriebs- oder Gesamtbetriebsvereinbarungen wirksam abgelöst werden können. Es ist also Vorsicht angeraten, was die Übertragbarkeit dieser Entscheidung auf andere Fälle anbelangt.

- Das BAG vertritt in ständiger Rechtsprechung die Auffassung, dass Betriebsvereinbarungen Ansprüche aus Arbeitsvertrag nur dann zuungunsten des Arbeitnehmers „ablösen“ können, wenn die arbeitsvertragliche Regelung **„betriebsvereinbarungsoffen“** ist, also einer anderen Regelung überhaupt zugänglich ist (vgl. statt aller BAG, Urteil vom 16.11.2011 - 10 AZR 60/11).
- Das Verhältnis zwischen Betriebsvereinbarung und Arbeitsvertrag hat den Großen Senat des BAG bereits im Beschluss vom 7.11.1989 (GS 3/85) beschäftigt. Dort wurde festgestellt, dass bei einer vertraglichen Abrede über das Ende des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen einer bestimmten Altersgrenze durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung **keine niedrigere Altersgrenze** festgelegt werden kann.
- Allerdings, und dies scheint die Besonderheit des vom BAG entschiedenen Falles zu sein, (1) bestand die Gesamtbetriebsvereinbarung zur „Altersgrenze“ bereits vor der Einstellung des Klägers und (2) im Arbeitsvertrag haben die Parteien geregelt, dass die Betriebsvereinbarungen in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung finden sollten. Damit haben sie die „Betriebsvereinbarungsoffenheit“ geregelt (vgl. zur Bezugnahme auf „allgemeine Arbeitsbedingungen“ BAG, Urteil vom 17.7.2012 - 1 AZR 476/11).
- Fehlt es an einer solchen Bezugnahme auf die jeweils gültigen betrieblichen Regelungen im Arbeitsvertrag, dürfte die „Altersgrenze“ in der Betriebsvereinbarung keine Anwendung finden.
- Zudem muss immer geprüft werden, ob eine Betriebs- oder Gesamtbetriebsvereinbarung wegen Verstoßes gegen § 77 Absatz 3 BetrVG unwirksam ist. Denn alle Regelungsgegenstände, die im Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung und erst recht keiner freiwilligen Betriebsvereinbarung i. S. v. § 88 BetrVG sein.

Hinweis für die Praxis/Exkurs:

Tarifverträge i. S. v. § 3 BetrVG sind in der Praxis häufig. Wichtig ist, bei jeder Wahl zu prüfen, ob die im Gesetz genannten Voraussetzungen für eine Abweichung von der betriebsbezogenen Wahl (noch) vorliegen. Anderenfalls darf der Tarifvertrag nicht angewandt werden.

Seminartipp:

Betriebsvereinbarungen Kompetenz in Verhandlung und Abschluss

02.07. - 05.07.2013 Dresden
17.09. - 20.09.2013 Norderney
22.10. - 25.10.2013 Münster



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

II. Betriebsrat hat gegenüber dem Arbeitgeber keinen Anspruch auf einen externen Internetanschluss

Arbeitgeber müssen dem Betriebsrat zwar regelmäßig einen Internetzugang zur Verfügung stellen. Insoweit reicht aber ein Anschluss über das firmeninterne Netzwerk aus. Ein zusätzliche Kosten verursachender Anschluss über einen externen Provider ist dagegen grundsätzlich nicht erforderlich.

LAG Baden – Württemberg, Beschluss vom 23. Januar 2013 13 TaBV 8/12

Der Fall:

Der Betriebsrat verlangt vom Arbeitgeber die Einrichtung eines externen Internetanschlusses zu einer Flatrate (Kosten etwa 20 € pro Monat). Der Arbeitgeber bot dem Betriebsrat den Internetzugang über das firmeninterne Netzwerk an.

Die Lösung:

ArbG und LAG haben den Antrag des Betriebsrats abgewiesen. Der Betriebsrat benötigt zur Erledigung seiner Aufgaben keinen externen (eigenen) Internetzugang. Das gilt jedenfalls dann, wenn der Betriebsrat sein Begehren lediglich mit allgemeinen Sicherheitsbedenken oder Überwachungsbesorgnissen begründet, ohne dass es hierfür tatsächliche Anhaltspunkte gibt.

Hinweis für die Praxis:

- **Das BAG (vgl. Beschlüsse vom 20.1.2010 - 7 ABR 79/08 und 17.2.2010 - 7 ABR 81/09) geht nunmehr davon aus, dass der Betriebsrat grundsätzlich Anspruch auf Zurverfügungstellung eines PC sowie eines Internetzugangs hat, um seine gesetzlichen Aufgaben sachgerecht wahrnehmen zu können (§ 40 Absatz 2 BetrVG).** Die Entscheidung, ob die Nutzung des Internet zur sachgerechten Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben erforderlich ist, obliegt dem Betriebsrat. Dabei hat er die berechtigten Belange des Arbeitgebers, insbesondere dessen Interesse an der Begrenzung seiner Kostentragungspflicht, zu berücksichtigen. **Die Entscheidung des Betriebsrats über die Erforderlichkeit eines Internetzugangs unterliegt der arbeitsgerichtlichen Kontrolle. Diese ist auf die Prüfung beschränkt, ob der Internetzugang aufgrund der konkreten betrieblichen Situation der Wahrnehmung der dem Betriebsrat obliegenden gesetzlichen Aufgaben dient und der Betriebsrat den berechtigten Interessen des Arbeitgebers Rechnung getragen hat.** Die Nutzung des Internet dient der Informationsbeschaffung durch den Betriebsrat und damit der Erfüllung der ihm obliegenden betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben. Der Betriebsrat darf daher - soweit keine berechtigten Interessen des Arbeitgebers entgegenstehen -, einen Internetzugang regelmäßig für erforderlich halten, ohne dass es der Darlegung konkreter, sich ihm aktuell stellender Aufgaben bedarf, zu deren Erledigung Informationen aus dem Internet benötigt werden. Die Erforderlichkeit eines Internetzugangs hängt nicht davon ab, ob der Betriebsrat ohne die Nutzung des Internet die Wahrnehmung sich ihm stellender Aufgaben vernachlässigen müsste. Dem Anspruch des

Betriebsrats auf Einrichtung eines Internetzugangs steht nicht entgegen, dass ein Arbeitgeber, der sich in seinem Unternehmen des Internets bedient, den einzelnen Betriebsleitungen keinen Internetzugang eingerichtet hat. Allerdings kann es im Einzelfall angemessen sein, dass der Betriebsrat eines kleinen Betriebs mit geringer wirtschaftlicher Leistungskraft, dessen Inhaber selbst aus Kostengründen auf den Einsatz teurer Informations- und Kommunikationstechnik verzichtet, ebenfalls von der Forderung nach deren Zurverfügungstellung absieht. Die abstrakte Gefahr, der Betriebsrat könne seinen Internetzugang missbrauchen, steht dem Anspruch auf Einrichtung eines solchen Zugangs ebenfalls nicht entgegen. Gleiches gilt für die abstrakte Gefahr von Störungen durch Viren oder sog. Hackerangriffe.

- **Ein externer Internetzugang verursacht weitere Kosten;** diese Kostentragung ist dem Arbeitgeber nur dann zumutbar, wenn es konkrete Anhaltspunkte dafür gibt, dass der Arbeitgeber über das Firmennetzwerk die Internetaktivitäten des Betriebsrats überwacht. Grundsätzlich muss der Betriebsrat sich der technischen Mittel bedienen, die im Betrieb verfügbar sind.

Seminartipp:

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
23.09. - 27.09.2013 Münster
18.11. - 22.11.2013 Dresden



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

III. Arbeitnehmer muss Zeugnis im Betrieb abholen

Arbeitgeber sind in aller Regel nicht verpflichtet, einem Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Zeugnis zuzuschicken. Insoweit liegt vielmehr grundsätzlich eine Holschuld vor.

LAG Berlin – Brandenburg, Beschluss vom 6. Februar 2013 10 Ta 31/13

Der Fall:

Der Kläger war bis zum 31.7.2012 bei der Arbeitgeberin als kaufmännischer Leiter beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete durch Eigenkündigung des Klägers. Im August verlangte der Kläger die Übersendung eines qualifizierten Zeugnisses und erhob – nach Fristablauf – Klage auf Erteilung eines Zeugnisses. Daraufhin erklärte die Arbeitgeberin, das Zeugnis liege vor und könne im Betrieb abgeholt werden. Im Gutetermin vor dem Arbeitsgericht übergab die Arbeitgeberin das Zeugnis, woraufhin die Parteien den Rechtsstreit für erledigt erklärt haben.

Die Lösung:

ArbG und LAG haben die Kosten des erledigten Prozesses dem Kläger auferlegt (§ 91 a ZPO). Sofern keine anderen Vereinbarungen der Parteien vorliegen, muss der Arbeitnehmer das Zeugnis beim Arbeitgeber abholen.

- Somit hätte ein Bedürfnis für die Klage erst dann bestanden, wenn der Kläger bei der Arbeitgeberin vorstellig geworden wäre, um das Zeugnis abzuholen und ihm die Übergabe verweigert worden wäre (Holschuld). Demgemäß hat er die Kosten der unbegründeten Klage zu tragen.
- Nur ausnahmsweise kann der Arbeitgeber verpflichtet sein, das Zeugnis dem Arbeitnehmer etwa per Post zuzuschicken und zwar dann, wenn dem Arbeitnehmer ein Abholen aufgrund besonderer

Umstände ausnahmsweise unzumutbar ist (z. B. große Entfernung zwischen Wohnort des Arbeitnehmers und Sitz des Betriebs).

Seminartipp:

Arbeitszeugnisse und Personalbeurteilungen Hindernisse erkennen - Arbeitnehmerrechte sichern

18.06. - 20.06.2013 Bottrop



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

4. Wissenswertes: Jetzt die Weichen stellen



Jetzt die Weichen stellen

Betriebsräte haben im Moment sicherlich viele Sorgen: Wie ist die Auftragslage in unserer Branche? Stehen Entlassungen an? Wie ist das Betriebsklima? Wie hoch ist der Arbeits- und Konkurrenzdruck? Wie konfliktreich gestaltet sich die Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung?

Natürlich sind diese Fragen existenziell und werden die Arbeit von Betriebsräten auch in den nächsten Monaten begleiten. Fast kann man dabei aus dem Blick verlieren, dass auch die Vorbereitung der Betriebsratswahlen bald anlaufen muss. Dabei ist die korrekte Wahldurchführung durch den Wahlvorstand nur ein Thema rund um die Betriebsratswahl.

Denn bei Betriebsratswahlen geht es um mehr - nämlich um eine demokratische Entscheidung darüber, mit welchen Themen und Positionen sich die Belegschaft gegenüber dem Arbeitgeber platzieren möchte und wen sie für geeignet hält, sie diesbezüglich zu vertreten.

Diese demokratische Entscheidung über Themen und Kandidaten muss seitens des Betriebsrats gut vorbereitet werden. Damit verbinden sich bereits einige Fragen, die im Vorfeld geklärt werden müssen:

- Wie können wir neue Kandidaten gewinnen?
- Wie können wir die für die Belegschaft wichtigen Themen erkennen und aufgreifen?
- Wie schaffen wir den Spagat zwischen "Wahlkampf" von Listen auf der einen und den normalen Betriebsratsaufgaben auf der anderen Seite? Können wir eine "Vereinbarung über fairen Umgang" treffen?
- Wie können wir die Beteiligung an den Betriebsratswahlen erhöhen? Je höher die Wahlbeteiligung desto höher die "Legitimation" gegenüber der Geschäftsführung!
- Wie wollen wir die Betriebsversammlung vor der Wahl gestalten?

Dies sind nur einige Fragen, wie sie im Vorfeld der Wahl gestellt und geklärt werden sollten. Je besser sie im Vorfeld angegangen werden, umso gelungener wird auch der Start des neuen Betriebsrats sein können. Und ein guter Start ist wichtig, gerade wenn die Zeiten so schwierig werden sollten, wie es gegenwärtig prognostiziert wird.

Seminartipp:

Strategien für eine erfolgreiche Betriebsratswahl 2014 Kandidaten gewinnen, Wahlbeteiligung erhöhen, Mitbestimmung sichern

09.07. - 10.07.2013 Essen

13.08. - 14.08.2013 Berlin

04.09. - 05.09.2013 Düsseldorf

10.09. - 11.09.2013 Stuttgart

08.10. - 09.10.2013 Hamburg

22.10. - 23.10.2013 München



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

Seminartipp:

Symposium: Erfolgreiche Betriebsratswahl 2014 Alles im Blick - Von der Strategie bis zum Wahlablauf

29.10. - 30.10.2013 Münster



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

5. Betriebsrats-Lexikon: Interessenausgleich



Der Abschluss eines Interessenausgleichs ist für den Arbeitgeber erforderlich, um eine Betriebsänderung umsetzen zu können. Er beschreibt die umzusetzende Maßnahme, das OB, WANN und WIE der Änderung (Schlagwort: Drehbuch). Materielle Dinge, Ansprüche der Mitarbeiter, gehören hier nicht rein, da ein Interessenausgleich unverbindlich ist. Das würde nichts bringen. Diese gehören in den Sozialplan.

Die Funktion dieses Interessenausgleichs, den es nur in der Betriebsverfassung gibt, besteht darin, dass die Arbeitnehmerseite zwingend in den Entscheidungsprozess des Arbeitgebers einzubeziehen ist. Zwar kann der Betriebsrat kein Abweichen des Arbeitgebers von seiner Planung erzwingen oder sonst wie mitbestimmen, aber der Arbeitgeber ist gehalten sich mit dem Betriebsrat auseinander zu setzen.

Das Ergebnis kann darin bestehen, dass der Betriebsrat vorbehaltlos zustimmt, eine Einigung über Modifikationen erreicht oder es zwischen den Beteiligten keine Einigung gibt.

In ersteren beiden Fällen wird der Interessenausgleich unterschrieben und der Arbeitgeber kann umsetzen. Der Abschluss eines Sozialplans ist nicht rechtliche Voraussetzung für die Umsetzung der Betriebsänderung. Ginge es nach dem Arbeitgeber, bräuchte es nie einen Sozialplan. Der Betriebsrat muss diesen nötigenfalls über die Einigungsstelle erstreiten. Einfacher ist es deshalb, beides gleichzeitig zu verhandeln und im Einzelnen zu unterschreiben.

Kommt es zu keiner Einigung über Interessenausgleich oder Sozialplan, enthält § 112 quasi ein Eskalationsprogramm. Mangels Einigung über Sozialplan oder Interessenausgleich kann die Agentur für Arbeit um Vermittlung ersucht werden. Möchte man das nicht oder bleibt der Versuch fruchtlos, kann die Einigungsstelle angerufen werden.

Diese versucht eine Einigung über den Interessenausgleich herbeizuführen. Gelingt dieses nicht, ist er endgültig gescheitert und der Arbeitgeber kann umsetzen. Geht hingegen die Einigung über den Sozialplan fehl, entscheidet die Einigungsstelle durch einen Spruch über dessen Aufstellung und Inhalte.

Also: ohne Abschluss eines Interessenausgleichs kann der Arbeitgeber nicht anfangen. Kommt er mit dem Betriebsrat nicht weiter, ist zwingend der (letzte) Versuch über die Einigungsstelle vorgeschrieben. Erst wenn dieser endgültig gescheitert ist, kann der Arbeitgeber umsetzen. Merke: ohne Unterschrift oder Verfahren vor der Einigungsstelle kann der Arbeitgeber nicht umsetzen. Praxismotto: Zeitgewinn gegen guten Sozialplan.

Seminartipp:

Sozialplan und Interessenausgleich bei Betriebsänderungen

25.06. - 28.06.2013 Düsseldorf

17.09. - 20.09.2013 Erfurt

05.11. - 08.11.2013 Bremen



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

6. Praxistipp: Literaturempfehlung



Rieder/Grundmann

Huch - ich soll Betriebsrat werden

1. Auflage August 2005
Rieder Verlag
ISBN 978-3-931165-90-1
48 Seiten, 5,80 €



Dieses Buch richtet sich an alle Mitarbeiter, die überlegen, sich eventuell als Kandidat für die Betriebsratswahl aufstellen zu lassen. Es gibt Antwort auf häufig gestellte Fragen der Kandidaten, räumt mit gängigen Vorurteilen auf und bietet so eine echte Entscheidungshilfe.

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+M562354f32cd.html>

7. Inhouse-Service: Lieber ein kurzes Inhouse-Seminar als gar keine Fortbildung?



Häufig äußert der Arbeitgeber den Wunsch, dass bei den Fortbildungen möglichst die kostengünstigste Variante gewählt werden soll. Also auch die Betriebsräte bevorzugt Inhouse-Seminare realisieren sollen, damit keine Hotel- und Fahrtkosten anfallen.

Und dann geht es schnell auch um die Laufzeit von solchen Inhouse-Seminaren: Auch hier lassen sich viele Betriebsräte darauf ein, dass nach Ansicht des Arbeitgebers doch zwei Tage oder sogar weniger ausreichend seien – auch wenn das vergleichbare Katalogseminar über eine Woche geht. Natürlich kann wegen des individuellen Zuschnitts auf die betrieblichen Bedürfnisse ein Inhouse-Seminar sehr sinnvoll sein und auch in kompakter, d.h. in meist kürzerer Form als vergleichbare offene Seminare durchgeführt werden. Dies spart nicht nur Zeit, sondern in der Regel auch Geld.



Dieses vermeintlich gute Argument des Arbeitgebers sollte aber nicht überstrapaziert werden, sondern Vor- und Nachteile beider Seminarformen und auch die Dauer bei jedem Schulungsanliegen des Betriebsrats sehr gut geprüft werden.

Zunächst gilt es abzuwägen, ob eher ein „externes“ Seminar oder ein Inhouse-Seminar in Betracht kommt:

Vorteile von „externen“ Seminaren:

- Sie lernen Kollegen aus anderen Betrieben kennen und haben Gelegenheit zum Gedanken- und Erfahrungsaustausch.
- Die Mitglieder können an Seminaren zu verschiedenen Themen und unterschiedlichen Terminen teilnehmen

Vorteile von Inhouse-Seminaren:

- Sie kommen als Team auf einen gemeinsamen Wissensstand.
- Betriebsspezifische Fragen können in dem Seminar berücksichtigt werden.
- Das Team wächst zusammen und kann erste Umsetzungsschritte planen.
- Es kann sich – je nach Teilnehmerzahl – um eine kostengünstige Alternative zu externen Seminaren handeln.

Wenn und soweit ein Inhouse-Seminar für Sie die bessere Variante ist, benötigen Sie für die weitere **Planung und Beschlussfassung** einen konkreten Vorschlag mit Angabe von Ort, Zeit, Teilnehmern und Veranstalter.

Die zeitliche Lage Ihres Seminars sollte möglichst so gewählt werden, dass besondere betriebliche Belastungen vermieden werden. Wie bei der Beschlussfassung zur Entsendung von Betriebsratsmitgliedern auf „externe“ Seminare müssen Sie die **Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit** der Veranstaltung prüfen. Beachten Sie hierzu auch unsere Informationsbroschüre [„Ihr Weg zum \(ersten\) firmeninternen Seminar – Poko bei Ihnen vor Ort“](#) .

Und in diesem Zusammenhang stellt sich dann auch vielfach die Frage, wie lange denn das Inhouse-Seminar dauern soll, d.h. ob nicht eine Verkürzung der Laufzeit, wie sie für ein entsprechendes „externes“ Seminar gelten würde, in Betracht kommt. Hier kommt es auf die **Art und Inhalte Ihres Schulungsvorhabens** an: Soll Basiswissen vermittelt werden oder haben Sie konkrete Anliegen zu einem Spezialthema? Geht es um arbeitsrechtliche Inhalte oder benötigen Sie Wissen zu einem anderen Thema? Klassisches Seminar oder Workshop – wie soll die Veranstaltung didaktisch angelegt sein?

Sicherlich kann sich in einigen Bereichen dann auch eine Verkürzung des eigentlichen Seminarkonzeptes unter Absprache der Themenschwerpunkte anbieten. Hierbei müssen Sie dann aber erneut abwägen und sollten kritisch prüfen:

Was muss bei einer (starken) Verkürzung der Seminarkonzepte beachtet werden?

- Überfordern Sie sich und Ihre Aufnahmekapazitäten nicht! Der Mensch kann nur begrenzt Informationen aufnehmen.
- Teamprozesse brauchen Zeit, denn man muss unterschiedliche Meinungen im Gremium gut bearbeiten, um eine gemeinsamen und erfolgreiche Strategie entwickeln zu können.
- Beachten Sie, dass ggf. Ihr Schulungsanspruch zu dem Themenbereich erlischt, ohne dass Sie ausreichend Zeit für das Thema hatten und alle erforderlichen Informationen erhalten haben.

Sollten Sie anstelle unserer firmenübergreifenden „externen“ bzw. „offenen“ Seminare also eine **maßgeschneiderte Inhouse-Lösung** bevorzugen, berät Sie das Poko Inhouse-Team gerne zu allen Themen, Fragestellungen und Konzepten.

Fragen Sie uns, wenn Sie z.B. noch nicht wissen, ob eher ein Seminar, ein Workshop oder eine professionelle Beratung für Sie in Frage kommt. Wir unterstützen Sie bei der Auswahl und der Konzeption der für Sie richtigen Veranstaltung.

Sie erreichen Ihren persönlichen Ansprechpartner unter: 0251 1350-6666 oder inhouse@poko.de .
[Weitere Informationen finden Sie selbstverständlich auch online.](#)



8. Aktuelle Seminare ↑

Seminare in Kürze:

Rente und Sozialversicherungsrecht

08.10. - 10.10.2013 Duisburg

Einführung in das Arbeitsrecht I Ihr erfolgreicher Einstieg in das Arbeitsrecht

28.05. - 31.05.2013 Köln

Konfliktmanagement im Betrieb I Konflikte erkennen und erfolgreich bewältigen

16.07. - 19.07.2013 Timmendorfer Strand

Gesundheitsförderung statt Krankheit

04.06. - 07.06.2013 Rantum/Sylt

Die krankheitsbedingte Kündigung Voraussetzungen und Streitfragen der Kündigung wegen Krankheit

28.05. - 29.05.2013 Berlin

Entgeltgestaltung außerhalb von Tarifverträgen

03.06.2013 - 07.06.2013 Düsseldorf

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


Seminartipps für besondere Zielgruppen:

Der Konzernbetriebsrat

08.10. - 10.10.2013 Heidelberg

Das Sekretariat des Betriebsrats

08.10. - 11.10.2013 Boltenhagen/Ostsee

 Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

Der besondere Seminartipp:

Rhetorik I Erfolgreich kommunizieren – überzeugend auftreten

04.06. - 07.06.2013 Timmendorfer Strand

Symposium: Spannungsfeld Arbeitszeit Spielräume sinnvoll nutzen - Belegschaften nachhaltig schützen

18.06. - 19.06.2013 Stuttgart

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

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

Die Antwort auf die Frage des Monats zum Thema "Mitbestimmungsrecht bei befristeter Einstellung"



Frage: Hat der Betriebsrat bei der Unterrichtung über die befristete Einstellung eines neuen Arbeitnehmers einen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf Mitteilung der Gründe für die Befristung des Arbeitsvertrages?

Antwort: Grundsätzlich ist der Betriebsrat vor der Einstellung eines Arbeitnehmers vom Arbeitgeber über die geplante Einstellung zu unterrichten. Das ergibt sich aus seinem in § 99 Abs. BetrVG geregelten Mitbestimmungsrecht bei personellen Einzelmaßnahmen.

Der Betriebsrat ist in diesem Zusammenhang darüber zu informieren, ob der neue Arbeitnehmer in einem befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt wird. Allerdings muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat im Falle einer befristeten Beschäftigung nicht die Gründe für die Befristung mitteilen (BAG, 27. Oktober 2010 - 7 ABR 86/09).

Das in § 99 Abs. 1 BetrVG verankerter Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats sei kein Instrument zur umfassenden Vertragskontrolle, vielmehr sei lediglich für das kollektive Interesse der Belegschaft von Bedeutung, ob ein Arbeitnehmer auf Dauer oder aber nur vorübergehend eingestellt werden soll, so das BAG. Folglich habe der Betriebsrat keinen Anspruch auf Mitteilung, worin ein etwaiger (Sach-)Grund für die Befristung liegen soll.

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