



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 Schadens- 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. Übrigens, auch ausbleibende Bestätigung für Arbeitsleistungen kann zu Konflikten oder jedenfalls einem Motivationseinbruch in der Belegschaft führen. Lesen Sie hierzu einen Beitrag in der Rubrik "Wissenswertes".

Eine wie immer kurzweilige und informative Lektüre wünscht Ihnen

Nicole Schmitz
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 =

Themen dieser Ausgabe

1. Frage des Monats
2. Schwerpunktthema: **Mediation und innerbetriebliches Konfliktmanagement**
3. Aktuelle Entscheidungen
 - I. Gleiches Arbeitsentgelt für Leiharbeitnehmer
 - II. BR-Wahl: Leiharbeiter zählen mit
 - III. Altersgrenzen in Betriebsvereinbarungen
 - IV. Betriebsrat hat keinen Anspruch auf einen externen Internetanschluss
 - V. Betriebsratswahl - Tarifvertrag über vom Gesetz abweichende Arbeitnehmervertretungsstrukturen
 - VI. Arbeitnehmer muss Zeugnis im Betrieb abholen
 - VII. Auch eine Langzeiterkrankung kann eine Behinderung im Sinne des Europarechts sein
4. **Wissenswertes: Zu wenig Lob von deutschen Chefs**
5. **Praxistipp: Zukunft Personal 2013**
6. **Inhouse-Service: Poko bei Ihnen vor Ort**
7. **Aktuelle Seminare**
8. **Zu guter Letzt**

50 % Rabatt) auf die Veranstaltungsgebühr erhalten (zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten) - eine unverbindliche Reservierung genügt!

Vielleicht ist unser Newsletter auch für Kollegen interessant? Dann würden wir uns über eine Weiterleitung freuen!

1. Frage des Monats

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?

Frage des Monats

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 medieren 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!

3. Aktuelle Entscheidungen

I. Gleiches Arbeitsentgelt für Leiharbeitnehmer (equal pay)

Nachdem das BAG mit Beschluss vom 14. Dezember 2010 (- 1 ABR 19/10) festgestellt hat, dass die CGZP nicht tariffähig ist, haben bundesweit zahlreiche Leiharbeitnehmer auf Nachzahlung der Differenz zwischen der von ihren Arbeitgebern gewährten Vergütung und der eines vergleichbaren Stammarbeitnehmers geklagt. In fünf dieser Verfahren hat das BAG nun über solche Zahlungsansprüche entschieden.



BAG, Urteile vom 13. März 2013 - 5 AZR 954/11 , 5 AZR 146/12 , 5 AZR 242/12 , 5 AZR 294/12 und 5 AZR 424/12

Die Fälle:

Das AÜG verpflichtet den Verleiher, dem Leiharbeitnehmer das gleiche Arbeitsentgelt zu zahlen, das der Entleiher vergleichbaren Stammarbeitnehmern gewährt („equal pay“). Von diesem Gebot der Gleichbehandlung erlaubt das AÜG ein **Abweichen durch Tarifvertrag**, wobei nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen arbeitsvertraglich vereinbaren können (§§ 9 Ziffer 2, 10 Absatz 4 AÜG). Solche Tarifverträge haben u. A. die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP) mit Arbeitgeberverbänden der Leiharbeitsbranche geschlossen.

Die Lösung:

Die CGZP konnte keine wirksamen Tarifverträge schließen (vgl. BAG, Beschluss vom 14.12.2010 -1 ABR 19/10). Leiharbeitnehmer, in deren Arbeitsverträgen auf die von der CGZP abgeschlossenen „Tarifverträge“ Bezug genommen ist, haben somit grundsätzlich nach § 10 Abs. 4 AÜG Anspruch auf das Arbeitsentgelt, das ein vergleichbarer Stammarbeitnehmer des Entleihers erhalten hat. **Was aber heißt das nun für die Praxis?**

- Etwaiges **Vertrauen** der Verleiher in die Tariffähigkeit der CGZP ist nicht geschützt.
- Auch die häufige Bezugnahme auf sogenannte **mehrgliedrige Tarifverträge** zwischen dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP), der CGZP und einer Reihe von christlichen Arbeitnehmervereinigungen ist unzulässig und führt dem Grunde nach zu Ansprüchen auf „equal pay“.
- **Achtung:** Der gesetzliche Anspruch auf gleiches Arbeitsentgelt nach § 10 Abs. 4 AÜG wird zu dem arbeitsvertraglich für die Vergütung vereinbarten Zeitpunkt fällig und unterliegt gesetzlichen **Verjährungsfristen** (3 Jahre) sowie – soweit vereinbart – arbeitsvertraglich vereinbarten **Verfallfristen**. Allerdings genügt zur Verhinderung des Verfalls eine Geltendmachung des gesetzlichen Anspruchs dem Grunde nach.
- Der Entgeltanspruch nach § 10 Abs. 4 AÜG besteht während der Dauer der Überlassung an ein entleihendes Unternehmen. Zu seiner Berechnung ist ein **Gesamtvergleich aller Entgelte** im Überlassungszeitraum anzustellen. **Dabei bleibt Aufwendersatz außer Betracht**, es sei denn, es handelt sich um „verschleiertes“ und damit steuerpflichtiges Arbeitsentgelt.

Hinweis für die Praxis:

Nachdem die Instanzgerichte in der Vergangenheit unterschiedlich entschieden haben, hat das BAG nun – endlich – Klarheit zu vielen offenen Rechtsfragen geschaffen:

1. Die CGZP ist nicht tariffähig. Abgeschlossene Tarifverträge sind unwirksam und führen zu equal pay Ansprüchen der betroffenen Leiharbeitnehmer.
2. Equal Pay Ansprüche sind Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und unterliegen gesetzlichen Verjährungsfristen und / oder arbeitsvertraglich wirksam vereinbarten Verfallfristen. Die Verfallfrist beginnt mit der Fälligkeit des Anspruchs unabhängig davon, ob dem Arbeitnehmer die equal pay „Problematik“ damals bekannt war oder nicht. **Insbesondere beginnt die Verjährungs- bzw. Verfallfrist nicht erst ab der ersten Entscheidung des BAG zur Tariffähigkeit der CGZP vom 14.12.2010!**
3. Bei der Berechnung der equal-pay Ansprüche ist ein Gesamtvergleich vorzunehmen, wobei die im Entleiherbetrieb an vergleichbare Arbeitnehmer gezahlte Vergütung einerseits zu berücksichtigen ist sowie andererseits die vom Verleiher gezahlte (Gesamt-) Vergütung abzüglich von Aufwendersatz (z. B. Fahrtkosten).

Die noch anhängigen Verfahren dürften sich nun sachgerecht beurteilen lassen. Die Rechtsunsicherheit ist in weiten Teilen beseitigt.

Seminartipp:

Update Arbeitsrecht

Aktuelle Rechtsprechung zum Arbeitsrecht

18.09. - 18.09.2013 Frankfurt/Main



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

II. Änderung der Rechtsprechung: Leiharbeiter zählen bei der für die Anzahl der Betriebsratsmitglieder zu beachtenden Betriebsgröße im Entleiherbetrieb mit

Leiharbeiter sind bei der für die Größe des Betriebsrats maßgeblichen Anzahl der Arbeitnehmer eines Betriebs grundsätzlich zu berücksichtigen.

BAG, Beschluss vom 13. März 2013 - 7 ABR 69/11

Der Fall:

14 Arbeitnehmer eines Betriebs haben die Betriebsratswahl angefochten (§ 19 BetrVG). Im Betrieb waren zum Zeitpunkt der angefochtenen Wahl neben 879 Stammarbeitnehmern regelmäßig 292 Leiharbeiter beschäftigt. Der Wahlvorstand hatte die Leiharbeiter bei der Wahl nicht berücksichtigt und einen 13-köpfigen Betriebsrat wählen lassen. Unter Einbeziehung der Leiharbeiter wäre dagegen ein 15-köpfiger Betriebsrat zu wählen gewesen.

Die Lösung:

ArbG und LAG haben die Betriebsratswahl für nicht anfechtbar gehalten. Das BAG hat – in Abänderung seiner bisherigen Rechtsprechung – die Wahlanfechtung für begründet gehalten.

- Nach § 9 Satz 1 BetrVG richtet sich die Zahl der Mitglieder des Betriebsrats nach der Anzahl der im Betrieb in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer.
- Bei 5 bis 100 Arbeitnehmern kommt es darüber hinaus auch auf die Wahlberechtigung der Arbeitnehmer an.
- Ab 101 Arbeitnehmern nennt das Gesetz diese Voraussetzung nicht mehr. In Betrieben mit in der Regel 701 bis 1000 Arbeitnehmern besteht der Betriebsrat aus 13 Mitgliedern, in Betrieben mit in der Regel 1001 bis 1500 Arbeitnehmern aus 15 Mitgliedern.
- In der Regel beschäftigte Leiharbeiter –so die neue Rechtsprechung des BAG- zählen bei den Schwellenwerten des § 9 BetrVG im Entleiherbetrieb mit. Jedenfalls bei einer Betriebsgröße von mehr als 100 Arbeitnehmern kommt es auch nicht auf die Wahlberechtigung der Leiharbeiter an.

Hinweis für die Praxis:

Der **Gesetzgeber** hat durch die Neufassung des AÜG Ende 2011 Leiharbeit unattraktiver gemacht. Wie sich diese Neuregelungen konkret auswirken, ist höchstrichterlich noch nicht entschieden. Insbesondere Tatbestand und Folgen einer „nicht vorübergehenden“ Arbeitnehmerüberlassung sowie die „verbliebenen“ Möglichkeiten einer Konzernleihe sind nicht geklärt.

Auch das BAG macht Leiharbeit für Entleiher weniger attraktiv.

- So hat das BAG mit Urteil vom 24.1.2013 (2 AZR 140/12) entschieden, dass –regelmäßig – mit Leiharbeitnehmern besetzte Arbeitsplätze bei der Frage, ob im Betrieb mehr als 10 Arbeitnehmer regelmäßig beschäftigt sind und somit das **KSchG Anwendung** findet, mitzuzählen sind.
- Mit Urteilen vom 15.12.2011 (2 AZR 42/10) und 18.10.2012 (6 AZR 289/11) hat das BAG festgestellt, dass dauerhaft mit Leiharbeitnehmern besetzte Arbeitsplätze bei der Prüfung, ob es für **betriebsbedingt gekündigte (Stamm-) Arbeitnehmer** anderweitige Beschäftigungsmöglichkeiten auf freien Arbeitsplätzen gibt, als frei anzusehen sind.
- Mit Urteil vom 18.10.2011 (1 AZR 335/10) hat das BAG festgestellt, dass Leiharbeiter bei der Feststellung der **Unternehmensgröße i. S. v. § 111 BetrVG** zu berücksichtigen sind, wenn sie zu den „in der Regel“ Beschäftigten gehören. Insoweit kommt es darauf an, ob sie normalerweise

während des größten Teils eines Jahres, d. h. länger als sechs Monate beschäftigt werden.

- Bei der Betriebsratswahl ist hinsichtlich der Größe des Betriebsratsgremiums auf die Anzahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer abzustellen. Dies können auch Leiharbeiter sein, sofern die Arbeitsplätze dauerhaft mit Leiharbeitnehmern besetzt sind. **Achtung: es kommt nicht darauf an, ob ein bestimmter Leiharbeiter dauerhaft beim Entleiher eingesetzt ist. Es kommt nur darauf an, dass bestimmte Arbeitsplätze mit Leiharbeitnehmern dauerhaft besetzt sind.** Der Grundsatz „Leiharbeiter wählen, ohne zu zählen“, kann daher als überholt gelten und ersetzt werden durch den Grundsatz „Leiharbeiter wählen und zählen“.
- Noch **ungeklärt** ist, ob Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats im Entleiherbetrieb bei personellen Einzelmaßnahmen (§ 99 BetrVG) bestehen, die sich auf Leiharbeiter beziehen. Ich denke, wenn der Leiharbeiter länger als 3 Monate im Betrieb eingesetzt ist (§ 7 Satz 2 BetrVG), bestehen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats. Ebenfalls **ungeklärt** ist, ob Leiharbeiter i. S. v. § 106 BetrVG (**Wirtschaftsausschuss**) mitzählen, ob Leiharbeiter bei der Betriebsgröße i. S. v. § 8 Absatz 7 TzBfG oder § 3 PflegeZG (mehr als 15 Arbeitnehmer werden beschäftigt) „mitzählen“.

Unsere firmeninterne Veranstaltung zum Thema:

Leiharbeit und Arbeitnehmerüberlassung



Für mehr Infos einfach Seminartitel anklicken!

Weitere Informationen rund um unseren Inhouse-Service finden Sie [hier](#).

III. 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 „Einstellungsmittelung“ 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 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.

IV. 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 grds. 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:

Betriebsverfassungsrecht für Führungskräfte Grundlagen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

23.05. - 24.05.2013 Düsseldorf
20.06. - 21.06.2013 Fulda
17.07. - 18.07.2013 Baden-Baden
29.08. - 30.08.2013 Hamburg
16.09. - 17.09.2013 Frankfurt/Main



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

V. Betriebsratswahl - Tarifvertrag über vom Gesetz abweichende Arbeitnehmervertretungsstrukturen

Eine auf der Grundlage eines unwirksamen Tarifvertrags durchgeführte Betriebsratswahl ist anfechtbar (§ 19 BetrVG). Unwirksam ist ein Tarifvertrag, der vom BetrVG abweichende Arbeitnehmervertretungsstrukturen bestimmt (§ 3 BetrVG), ohne den hierfür vorgesehenen gesetzlichen Voraussetzungen zu genügen.



BAG, Beschluss vom 13. März 2013 -7 ABR 70/11

Der Fall:

Streitgegenstand ist die Anfechtung einer Betriebsratswahl durch 2 Arbeitgeber. Diese bieten Dienstleistungen vor allem in den Bereichen des Geschäftsreisen-, Event- und Meetingmanagements an. Sie schlossen gemeinsam mit weiteren verbundenen Unternehmen und der Gewerkschaft ver.di am 11. April 2002 einen

Tarifvertrag zur Bildung einheitlicher Betriebsrats- und Gesamtbetriebsratsstrukturen. Danach sind näher bezeichnete Betriebe der Unternehmen an verschiedenen Standorten in der Bundesrepublik zu **neun Wahlregionen** zusammengefasst, in denen jeweils ein **Regionalbetriebsrat** gewählt wird. Dieser Zuordnung lag zugrunde, dass die Betriebe unternehmensübergreifend durch Regionalleitungen geführt wurden. **Mit Wirkung ab 1. April 2004 wurde die regionale Leitungsstruktur aufgegeben.** Durch den am 25. Oktober 2004 geschlossenen neuen Tarifvertrag wurde gleichwohl die Errichtung von Regionalbetriebsräten fortgeschrieben. Auch eine im März 2010 für die „Region Mitte“ durchgeführte Wahl eines Regionalbetriebsrats fand auf der Grundlage des neuen Tarifvertrages statt.

Die Lösung:

Die Betriebsratswahl ist fehlerhaft (und anfechtbar) erfolgt. Sie hätte nicht in den Regionen stattfinden dürfen. Denn nach § 1 Abs. 1 BetrVG wird der Betriebsrat grundsätzlich in **Betrieben** gewählt. Zwar können nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG durch Tarifvertrag „andere Arbeitnehmervertretungsstrukturen“ bestimmt werden, „soweit dies insbesondere aufgrund der Betriebs-, Unternehmens- oder Konzernorganisation oder aufgrund anderer Formen der Zusammenarbeit von Unternehmen einer wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung der Arbeitnehmer dient. **Ein Tarifvertrag, der diese Voraussetzungen nicht erfüllt, ist aber unwirksam. Eine dennoch auf der Grundlage eines solchen Tarifvertrags durchgeführte Betriebsratswahl ist zwar in der Regel nicht nichtig, aber anfechtbar.**

Nachdem bereits ab 1. April 2004 die Regionalleitungen abgeschafft waren, dienten die in dem Tarifvertrag bestimmten anderen Arbeitnehmervertretungsstrukturen nicht mehr der wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung der Arbeitnehmer.

Seminartipp:

Betriebsratswahl 2014 Ihre Rechte und Pflichten als Arbeitgeber

15.11. - 15.11.2013 Hamburg
09.12. - 09.12.2013 Stuttgart
29.01. - 29.01.2014 Köln
20.02. - 20.02.2014 Berlin



Für mehr Infos oder Buchung einfach Semintitel anklicken!

VI. 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 verlange 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 Gütetermin 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:

Der Arbeitsvertrag Von der Begründung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses

23.05. - 24.05.2013 Hamburg
23.09. - 24.09.2013 Koblenz
02.12. - 03.12.2013 Rothenburg o. d. Tauber



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

VII. Auch eine Langzeiterkrankung kann eine Behinderung im Sinne des Europarechts sein

Eine heilbare oder unheilbare Krankheit, die eine physische, geistige oder psychische Einschränkung mit sich bringt, kann einer Behinderung i.S.d. Richtlinie 2000/78 gleichzustellen sein, sofern die Krankheit langfristig mit einer Einschränkung insbesondere physischer, geistiger oder psychischer Art verbunden ist, die den Betroffenen an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben - gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern - hindern kann.

EuGH Urteil vom 11. April 2013 - C-335/11 und C-337/11

Der Fall:

Zwei dänische Arbeitnehmerinnen klagten auf Schadensersatz wegen deren Entlassung mit verkürzter Kündigungsfrist. Hintergrund ist eine dänische gesetzliche Regelung, wonach Arbeitgeber Arbeitnehmern mit einer verkürzten Frist von einem Monat kündigen können, wenn diese innerhalb der letzten zwölf Monate krankheitsbedingt 120 Tage mit Entgeltfortzahlung abwesend waren.

Die Arbeitnehmerinnen meinten, der Arbeitgeber habe eine Arbeitszeitverkürzung anbieten müssen, da bei ihnen eine Behinderung vorgelegen habe. Die nationale Bestimmung über die verkürzte Kündigungsfrist sei auf sie nicht anwendbar, da ihre krankheitsbedingten Fehlzeiten auf die Behinderung zurückzuführen sei. Das nationale dänische Gericht setzte den Rechtsstreit aus und legte dem EuGH unter Anderem die Frage zur Vorabentscheidung vor, ob auch eine Krankheit eine Behinderung i.S.d. Richtlinie 2000/78 über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf darstellen kann.

Die Lösung:

Der EuGH bejahte die gestellte Vorfrage. Von der Richtlinie seien nicht nur Behinderungen erfasst, die angeboren sind oder von Unfällen herrühren, sondern auch solche Behinderungen, die durch eine Krankheit verursacht seien. Für die Gleichstellung einer Krankheit mit einer Behinderung sei auch nicht erforderlich, dass der Arbeitnehmer vollständig arbeitsunfähig ist. Art. 5 der Richtlinie 2000/78 sei vielmehr dahin auszulegen, dass die Verkürzung der Arbeitszeit eine der in dieser Vorschrift genannten Vorkehrungsmaßnahmen darstellen kann. Es sei Sache des nationalen Gerichts, zu beurteilen, ob die Verkürzung der Arbeitszeit als Vorkehrungsmaßnahme eine unverhältnismäßige Belastung des Arbeitgebers darstellt.

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung des EuGH befasst sich zwar mit dänischem, nationalen Recht, dürfte aber auch für die Anwendung deutschen Arbeitsrechts relevant sein.

- Eine Behinderung iSd Europarechts liegt nicht nur vor, wenn der Arbeitnehmer von Geburt an oder infolge eines Unfalls in der Leistungsfähigkeit beeinträchtigt ist, sondern auch dann, wenn die Einschränkung infolge Krankheit erfolgt.
- Bei einer Kündigung wegen Krankheit dürften zukünftig „verschärfte“ Voraussetzungen zu prüfen sein. Insbesondere wird der Arbeitgeber verpflichtet sein, vor der Kündigung zu prüfen, ob durch das Angebot von Teilzeitarbeit eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers möglich (und ihm zumutbar) ist.
- Ganz wichtig: Im deutschen Sozialversicherungsrecht gibt es keine Teilarbeitsunfähigkeit. Ggf. führt aber die Entscheidung des EuGH dazu, dass ein behinderter Arbeitnehmer Anspruch auf „Wiedereingliederung“ gegen Vergütung durch den Arbeitgeber haben kann. Zur Zeit kann ein behinderter Arbeitnehmer Anspruch auf „Wiedereingliederung“ haben; er ist weiter arbeitsunfähig und erhält idR Krankengeld. Bei Übertragung der Rechtsprechung des EuGH auf diese Fälle ist es nicht ausgeschlossen, dass (1) bei Vorliegen von Teilarbeitsunfähigkeit und (2) bei Zumutbarkeit, Teilzeitarbeit anzubieten, der Arbeitgeber verpflichtet sein könnte, diese anzubieten.

Die nationalen Arbeitsgerichte, aber auch der Gesetzgeber werden künftig prüfen müssen, ob die Entscheidung des EuGH Auswirkungen auf das Recht zur krankheitsbedingten Kündigung und zum Anspruch auf Teilzeit (Wiedereingliederung) hat.

4. Wissenswertes: Zu wenig Lob von deutschen Chefs ↑

24% der Arbeitnehmer in Deutschland haben bereits innerlich gekündigt, weitere 61% machen nur Dienst nach Vorschrift. Die Zahl an hochmotivierten Mitarbeitern, die sich aktiv mit Engagement und neuen Ideen für das Unternehmen einsetzen, ist mit 15% entsprechend gering. Diese Ergebnisse liefert der aktuelle Gallup Engagement Index.

Laut Gallup-Studienleiter Marco Nink steigen viele Mitarbeiter zunächst hochmotiviert ins Unternehmen ein, verlieren diese Motivation aber zunehmend mangels Feedback, Lob und Anerkennung: "Aus motivierten Leuten werden Verweigerer vor dem Hintergrund, dass ihre Bedürfnisse und ihre Erwartungen bei der Arbeit über einen längeren Zeitraum ignoriert werden."

Arbeitnehmer, die sich emotional nicht an ihr Unternehmen gebunden fühlen, zeigen weniger Eigeninitiative, Leistungsbereitschaft und Verantwortungsbewusstsein und sind häufiger krank. Die innere Kündigung verursacht entsprechend erhebliche Kosten für die Unternehmen. Gallup-Hochrechnungen zufolge entstehen der deutschen Wirtschaft aufgrund von Fehlzeiten der Mitarbeiter durch fehlende oder geringe emotionale Bindung an ihr Unternehmen jährlich Kosten in Höhe von 18,3 Milliarden Euro.

Zudem bringen emotional gebundene Mitarbeiter laut der Gallup-Studie fast doppelt so viele Ideen für Verbesserungen im Unternehmen ein, wie emotional ungebundene Mitarbeiter. Für die Innovationskraft eines Unternehmens spielt die emotionale Bindung der Mitarbeiter also ebenfalls eine große Rolle.

Hauptursache für die geringe emotionale Mitarbeiterbindung mit all ihren Folgen ist meist ein Defizit in der Personalführung. „Die wenigsten Führungskräfte sind Naturtalente“, so Nink. Fachliche Kompetenz und klare Zielvorgaben allein machen keine gute Führungskraft aus. Feedback, Lob und Anerkennung sowie das Interesse des Vorgesetzten an seinen Mitarbeitern als Menschen sind für die Zufriedenheit der Arbeitnehmer in ihrem Unternehmen entscheidend. Laut Nink ist der Feedback-Prozess in deutschen Unternehmen jedoch eine Baustelle. Viele Führungskräfte selbst denken zwar, sie lobten ihre Mitarbeiter ausreichend, diese sehen das allerdings ganz anders. Das Selbst- und das Fremdbild der Führungskräfte in Bezug auf ihre Mitarbeiterführung liegen häufig weit auseinander. Wichtig ist deswegen, dass Führungskräfte sich selbst kritisch reflektieren und insbesondere auch von außen gespiegelt bekommen, wie die Mitarbeiter ihr Führungsverhalten wahrnehmen. Dies ist eine grundlegende Voraussetzung für die Erhöhung der Mitarbeiterbindung im Unternehmen.

Wer die Motivation seiner Mitarbeiter erhalten und somit auch langfristig wettbewerbsfähig bleiben möchte, sollte also die Bedeutung von Feedback, Lob und Anerkennung nicht unterschätzen.

Seminartipp:

Motivierendes und potenzialorientiertes Führen Ressourcen aktivieren - Potenziale entfalten - Selbstverantwortung stärken

12.11. - 13.11.2013 Bremen



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

Unsere firmeninterne Veranstaltung zum Thema:

Führen mit Feedbackgesprächen



Für mehr Infos einfach Seminartitel anklicken!
Weitere Informationen rund um unseren Inhouse-Service finden Sie [hier](#).

5. Praxistipp: Unser Messtipp - Zukunft Personal 2013



Nach der „Personal Süd“ in Stuttgart und der „Personal Nord“ in Hamburg findet vom **17.-19.09.2013 in Köln Europas größte Fachmesse für Personalmanagement** statt, die „**Zukunft Personal 2013**“. Es werden ca. 700 Aussteller und ca. 14.000 Fachbesucher erwartet. In erstmalig vier Messehallen präsentieren sich Ihnen Dienstleister für Personalrecruiting, betriebliche Weiterbildung oder Personaladministration sowie Soft- und Hardwarelösungen.

Auch das Poko-Institut wird wieder mit einem Stand vertreten sein. Wir freuen uns auf ein Gespräch mit Ihnen in Halle 3.2 am Stand P. 21.

Nähere Informationen zur „Zukunft Personal 2013“ finden Sie [hier](#).

6. Inhouse-Service: Poko bei Ihnen vor Ort



Fördern Sie Ihr Team durch ein Teamtraining!

Zusammen arbeiten ist nicht gleich zusammenarbeiten. Man kann in einer Gruppe mit anderen Menschen parallel an etwas arbeiten, obwohl jeder ein eigenes Ziel vor Augen hat. Anders verhält es sich bei einer Teamarbeit. Jedes Teammitglied hat eine bestimmte Rolle und alle ergänzen sich, um ein gemeinsames Ziel zu erreichen. Dabei spielen die Kompetenzen Einzelner, aber auch die „Chemie“ zwischen den Teammitgliedern eine wichtige Rolle.

Im Idealfall ist man sich über die eigenen Stärken wie auch die Leistung der anderen bewusst und arbeitet Hand in Hand auf derselben Ebene. Erfolgreiche Teamarbeit ist also dann gewährleistet, wenn alle Teammitglieder ein Einverständnis über ihre gemeinsamen Ziele, Kommunikationsstrukturen, Rollen und Spielregeln haben und ein WIR-Gefühl besitzen. Diese Erfolgsfaktoren ergeben sich allerdings meist nicht von alleine, sondern müssen bewusst aufgebaut werden.

Viele Führungskräfte entwickeln im Laufe der Jahre eine sichere Intuition für Teamprozesse und -dynamiken und erkennen somit oft gefühlsmäßig, ob ein Team gut zusammenarbeitet.

Auch haben Führungskräfte ein gutes Gespür dafür, wenn "etwas im Team nicht stimmt". Intuition kann also ein guter Helfer sein, um "Sand im Teamgetriebe" zu entfernen, solange die Wirkfaktoren nicht zu komplex geworden sind. Denn dann ist meist ein kognitives Erfassen, Verstehen und Steuern unumgänglich. Häufig ist es sinnvoll, einzelne Schritte der Teamentwicklung oder auch Konfliktsituationen von externen Moderatoren bzw. Beratern begleiten zu lassen.

Das Poko-Institut bietet Ihnen professionelle Unterstützung für solche firmeninternen Vorhaben an. Ziele, Inhalte, Ablauf und Zeitplan der Workshops/Beratungen entwickeln wir in enger Abstimmung mit Ihnen. Ihre

Ihre Ansprechpartnerinnen:



Dipl.-Päd. Sina Zimmermann,
Dipl.-Päd. Gerlinde Rau
Telefon 0251 1350-6555
Telefax 0251 1350-6999
inhouse@personal.poko.de

spezifische Unternehmens-/ Organisations- bzw. Teamsituation steht dabei im Mittelpunkt.

Unsere firmeninterne Veranstaltung zum Thema:

Teambildung - Teamentwicklung



Für mehr Infos einfach Seminartitel anklicken!
Weitere Informationen rund um unseren Inhouse-Service finden Sie [hier](#).

7. Aktuelle Seminare

Tagessymposium: Spannungsfeld Arbeitszeit Gestaltungsräume effizient nutzen

17.06. - 17.06.2013 Stuttgart

Psychische Erkrankungen im beruflichen Alltag Verantwortungsvoller Umgang mit betroffenen Mitarbeitern

03.06. - 03.06.2013 Düsseldorf

11.11. - 11.11.2013 Bremen

Teams führen ohne Chef zu sein Wie "Führen ohne Hut" gelingt

04.06. - 05.06.2013 Düsseldorf

05.11. - 06.11.2013 Heidelberg/Leimen

Berater/in zur betrieblichen Gesundheitsförderung Weiterbildung zur Gesundheitsförderung und Konfliktberatung

Veranstaltungsreihe 2013

04.06. - 06.06.2013 Hamburg

17.09. - 19.09.2013 Hamburg

03.12. - 05.12.2013 Hamburg

Personalcontrolling Personalwirtschaftliche Ziele sicher erreichen

10.06. - 10.06.2013 Würzburg

14.10. - 14.10.2013 Köln



Für weitere Termine, mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!
Unser gesamtes Seminarprogramm finden Sie auf www.poko.de/Personal-Fuehrung.

8. Zu guter Letzt: Beantwortung der Frage des Monats

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. 1 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 Betriebsrates 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 an 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 Führungskräfte nicht mehr erhalten möchten, klicken Sie auf den Link, um Ihre E-Mailadresse abzumelden

» [Abmelden](#)

Impressum

Poko Newsletter für Führungskräfte
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