



Liebe Leserin, lieber Leser,



mit Entsetzen hatte u.a. ganz Deutschland die Nachricht vom Einsturz einer Textilfabrik in Bangladesch erreicht, bei dem über 1.000 Menschen starben. Massive Proteste gegen die dortigen Arbeitsbedingungen haben nun weltweit Auftraggeber und Handelsunternehmen - auch deutsche Konzerne - in die Verantwortung genommen und zur Unterzeichnung des sogenannten „Bangladesch-Abkommens“ zur Brandschutz- und Gebäudesicherheit bewegt. Nicht alle Verantwortlichen sind diesem Abkommen bisher beigetreten. Das Poko-Institut Münster unterstützt dieses Abkommen als einen ersten, notwendigen Schritt und fordert alle Auftraggeber und Handelsbetriebe, die unter solchen Arbeitsbedingungen produzieren lassen dazu auf, ihrer unternehmerischen Gesamtverantwortung gerecht zu werden.

Für uns in Deutschland gelten Arbeitsschutz und Sicherheitsstandards in Betrieben als Selbstverständlichkeit. Und dennoch bewegen uns zunehmend Fragen des Arbeitsschutzes und Gesundheitsmanagements in unseren Unternehmen „vor Ort“. Bei uns sind es die immer stärker zunehmenden Probleme von Stress und psychischer Belastungen am Arbeitsplatz, die die Unternehmen beschäftigen. Diesem Problembereich widmen wir das Schwerpunktthema unseres heutigen Newsletters. Erfahren Sie, welche wirksamen Maßnahmen Sie als Betriebsrat mit initiieren können.

Zusätzlich möchten wir Sie mit weiteren Informationen und Tipps sowie mit aktuellen rechtlichen Entscheidungen z.B. zur Leiharbeit, auch in diesen Monat wieder in Ihrer Arbeit unterstützen.

Und noch ein **Tipp**: Aufgrund des Wochenendes findet unsere **Jubiläumsaktion „10 Seminare x 5 Teilnehmer: 50% Rabatt“** diesen Monat bereits am **14. Juni** statt. Welche Seminare rabattiert werden, erfahren Sie bereits am Vortag auf www.poko.de

Themen dieser Ausgabe

1. Frage des Monats

2. Schwerpunktthema: Ausgebrannte Mitarbeiter - was tun?

3. Aktuelle Entscheidungen

I. Gleiches Arbeitsentgelt für Leiharbeitnehmer (equal pay)

II. Änderung der Rechtsprechung: Leiharbeitnehmer zählen mit

III. Betriebsratswahl - Tarifvertrag

IV. Sozialplangestaltung und Altersrentenbezug

V. Aufwendungsersatz für den Erwerb eines Schulbuchs

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

4. Wissenswertes: Auch

Konzernvergleiche sind wirtschaftliche Informationen

5. Betriebsrats-Lexikon: Arbeitszeit

6. Praxistipp: Literaturempfehlung

7. Inhouse-Service: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

8. Aktuelle Seminare

9. Zu guter Letzt

Eine wie immer kurzweilige und informative Lektüre wünscht Ihnen

Kerstin Heinz
Ass. jur.

PS: Unser **Kongress "Deutschland vor der Wahl"** war ein voller Erfolg! Sie sind neugierig? Dann erhalten Sie [hier](#) einige Eindrücke. Alle, die dabei waren, finden außerdem eine **Fotogalerie in „Mein Poko“**.

1. Frage des Monats

Gehört das Anziehen von Berufskleidung zur Arbeitszeit

Frage: In verschiedenen Berufsfeldern ist das Tragen bestimmter Arbeitskleidung nötig. Das An- und Ausziehen dieser Berufskleidung kann bisweilen einige Zeit in Anspruch nehmen. Ist diese Zeit als Arbeitszeit zu werten und entsprechend vom Arbeitgeber zu vergüten?

Frage des Monats

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

2. Schwerpunktthema: Ausgebrannte Mitarbeiter - was tun?

von **Beatrix Albrecht**

Juristin, Mediatorin, Therapeutin



Eine 45jährige Kollegin ist seit 17 Jahren im Unternehmen, alleinerziehende Mutter einer 15jährigen Tochter und arbeitet 4 Tage die Woche ganztags um finanziell über die Runden zu kommen. Sie hat bis vor zwei Jahren Arbeit und Familie gut koordinieren können und sich mit ihrer Aufgabe wohl gefühlt. Erste Probleme entstanden, als die Servicezeiten erhöht wurden und damit andere Präsenzzeiten von Seiten der Firma erwartet wurden. Durch Umstrukturierungen und Neudefinition der Aufgaben hat sich der Umfang der Arbeit de facto erhöht, zwei Kollegen, die zwischenzeitlich gegangen sind, sind nicht ersetzt worden. Die Kollegin trägt vor, dass sie ihre Arbeit immer gern gemacht hat und dass sie sie unbedingt braucht, um sich und ihre Tochter „über die Runden zu bringen“. Es sei aber jetzt ein Punkt erreicht, wo sie einfach nicht mehr könne - sie würde manchmal für Sekunden einschlafen, würde nur noch funktionieren und könne auch zu Hause nicht mehr richtig auftanken und sich freuen, weil sie ohnehin nur noch zum Schlafen nach Hause käme. Sie brauche jetzt Hilfe, weil sogar ihre Tochter gesagt habe, so ginge es nicht weiter.

Ein anderer Kollege, Mitte 30, trägt vor, er hätte sich seit über 7 Jahren mehr als alle anderen eingesetzt, immer gerne Überstunden gemacht und Sonderaufgaben übernommen. Er habe auch auf eigene Kosten und in der Freizeit eine Weiterbildung gemacht, weil ihm in Aussicht gestellt wurde, dass er eventuell Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen hätte. Ein Kollege nach dem anderen sei inzwischen an ihm vorbei gezogen und keiner sehe seinen Einsatz oder bespreche mit ihm, warum er immer übersehen wird. Er kommt zu Ihnen und sagt: „... ich bin total erschöpft, kann mich morgens kaum aufraffen aufzustehen, habe massive Herzbeschwerden und kann kaum noch schlafen. Ich werde mit der Arbeit nicht mehr fertig und weiß einfach nicht mehr weiter.“

Einzelfälle? - Leider nein.

So oder so ähnlich geht es inzwischen vielen Mitarbeitern. Sie geben an Burn-out-Betroffene zu sein, wobei gemeinhin unter dem Begriff Burn-out ein arbeitsbezogenes Syndrom verstanden wird mit den Dimensionen emotionale Erschöpfung, Depersonalisation, Zynismus und verminderte Leistungsfähigkeit.

Burn-out ist jedoch kein Zustand, sondern ein Prozess, bei dem die Mitarbeiter über einen längeren Zeitraum hinweg angespannt zu viel Energie abgeben, eine geringe Wirkung erzielen und gleichzeitig ungenügend Energie aufnehmen können, sodass es zu einer emotionalen, psychischen, körperlichen und sozialen Erschöpfung kommt. Zu Definition, Ursachenforschung, Einordnung als Krankheit oder nicht, Messbarkeit und den betriebswirtschaftlich nachweisbar negativen Folgen gibt es inzwischen zahlreiche und nicht immer einheitliche Literatur.

Entscheidend ist, wie der Betriebsrat mit dem Thema umgehen könnte, welche Handlungsmöglichkeiten er hat.

An den äußeren Verhältnissen, das heißt dem sich erhöhenden Druck, der zunehmenden Geschwindigkeit, der Arbeitsverdichtung und der Verfügbarkeitserwartung kann der Betriebsrat nicht grundsätzlich etwas ändern, er kann aber im Rahmen seiner Mitbestimmungsrechte generelle „Schadenbegrenzung“ bewirken und auf die Einhaltung der vom Gesetzgeber zum Schutz der Mitarbeiter vorgesehenen Vorschriften achten. Beispiele hierfür sind das Aushandeln einer Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsanzeige §§ 15 ff. ArbSchG, § 87 I Nr. 1 BetrVG, das Wahren des Beschwerderechts §§ 84, 85 BetrVG, die Mitbestimmung bei Arbeitszeit und Gesundheitsschutz §§ 87 I Nr. 1 und Nr. 8 BetrVG, das Erarbeiten geeigneter Maßnahmen im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), § 84 SGB IX und einiges mehr. Wichtig ist es, im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit gemeinsam mit der Geschäftsleitung den Mitarbeitern Orientierung und Sicherheit zu geben, um das Getriebensein von äußeren Zielen und Fremdbestimmung abzumildern. Dazu gehört vor allem offene Kommunikation und Transparenz.

Wenn es am Verhalten der Mitarbeiter liegt, das heißt der Selbstüberforderung, ist der Betriebsrat gefragt, dem betroffenen Mitarbeiter Anlaufstellen wie z. B. medizinische, psychotherapeutische, physikalische oder sonstige Begleitmaßnahmen zu benennen. Oft sind Mitarbeiter betroffen, die sehr hohe Erwartungen an sich und andere haben und damit schneller in die Gefahr der Enttäuschung und des Stresses kommen. Auch hier kann der Betriebsrat gemeinsam mit der Geschäftsleitung einen Maßnahmenkatalog erarbeiten, um Wahrnehmung und Anerkennung der Mitarbeiter und Aufmerksamkeit gegenüber den Mitarbeitern zu erreichen.

Wichtig ist es vor allem, präventiv tätig zu werden, das heißt die Stressfaktoren zu lokalisieren, um dann gemeinsam mit dem Arbeitgeber zu prüfen, welche der folgenden Handlungsmöglichkeiten in Frage kommen könnte: z. B. Arbeitsverdichtung beseitigen, neues Personal einstellen, Überstunden abbauen, für Vertretungen sorgen, Arbeitszeitgesetz einhalten, flexible Arbeitszeiten einführen, Lärm verringern, Entspannungszonen einrichten, die auch ohne Sanktionen genutzt werden können, Pausen konsequent wahrnehmen, Gefährdungsbeurteilung erweitern.

Der Betriebsrat kann dazu beitragen, mit Burn-out professionell umzugehen, vielleicht sogar an der einen oder anderen Stelle Burn-out zu verhindern.

“Wer kämpft, kann verlieren. Wer nicht kämpft, hat schon verloren!” (Bert Brecht).

Seminartipp:

[Burn-out im Berufsalltag I](#) **[Der Umgang mit psychischen Belastungen im Betrieb](#)**

25.06. - 28.06.2013 Warnemünde/Ostsee

16.07. - 19.07.2013 Norderney

10.09. - 13.09.2013 Timmendorfer Strand

24.09. - 27.09.2013 Essen



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

I. Gleiches Arbeitsentgelt für Leiharbeitnehmer (equal pay)

Nachdem das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Beschluss vom 14. Dezember 2010 (1 ABR 19/10) festgestellt hat, dass die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personal-Service-Agenturen (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 Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (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. Dezember 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 Aufwendersersatz 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 lassen sich nun sachgerecht beurteilen. Die Rechtsunsicherheit ist in weiten Teilen beseitigt.

Seminartipp:

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

02.07. - 04.07.2013 Augsburg
17.09. - 19.09.2013 Bremen
19.11. - 21.11.2013 Heidelberg



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

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

Leiharbeitnehmer 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 Leiharbeitnehmer beschäftigt. Der Wahlvorstand hatte die Leiharbeitnehmer bei der Wahl nicht berücksichtigt und einen 13-köpfigen Betriebsrat wählen lassen. Unter Einbeziehung der Leiharbeitnehmer wäre dagegen ein 15-köpfiger Betriebsrat zu wählen gewesen.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht (ArbG) und das Landesarbeitsgericht (LAG) haben die Betriebsratswahl für nicht anfechtbar gehalten. Das Bundesarbeitsgericht (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 Leiharbeitnehmer - 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 Leiharbeitnehmer an.

Hinweis für die Praxis:

Der **Gesetzgeber** hat durch die Neufassung des Gesetzes zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (AÜG) Ende 2011 Leiharbeit unattraktiver gemacht. Wie sich diese Neuregelungen konkret auswirken, ist höchststrichterlich 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. Januar 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 **Kündigungsschutzgesetz (KSchG) Anwendung** findet, mitzuzählen sind.
- Mit Urteilen vom 15. Dezember 2011 (2 AZR 42/10) und 18. Oktober 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. Oktober 2011 (1 AZR 335/10) hat das BAG festgestellt, dass Leiharbeitnehmer bei der Feststellung der **Unternehmensgröße im Sinne von § 111 Betriebsverfassungsgesetz (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 Leiharbeitnehmer sein, sofern die Arbeitsplätze dauerhaft mit Leiharbeitnehmern besetzt sind. **Achtung: es kommt nicht darauf an, ob ein bestimmter Leiharbeitnehmer dauerhaft beim Entleiher eingesetzt ist. Es kommt nur darauf an, dass bestimmte Arbeitsplätze mit Leiharbeitnehmern dauerhaft besetzt sind. Der Grundsatz „Leiharbeitnehmer wählen, ohne zu zählen“, kann daher als überholt gelten und ersetzt werden durch den Grundsatz „Leiharbeitnehmer wählen und zählen“.**
- **Noch** ungeklärt ist, ob Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats im Entleiherbetrieb bei personellen Einzelmaßnahmen (**§ 99 BetrVG**) bestehen, die sich auf Leiharbeitnehmer beziehen. Wenn der Leiharbeitnehmer länger als 3 Monate im Betrieb eingesetzt ist (§ 7 Satz 2 BetrVG), könnten möglicherweise Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bestehen. Ebenfalls **ungeklärt** ist, ob Leiharbeitnehmer im Sinne von § 106 BetrVG (**Wirtschaftsausschuss**) mitzählen, ob Leiharbeitnehmer bei der Betriebsgröße im Sinne von §8 Absatz 7 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) oder § 3 Pflegezeitgesetz (PflegeZG) (mehr als 15 Arbeitnehmer werden beschäftigt) „mitzählen“.

Seminartipp:

Betriebsratswahl 2014 Erfolgreich wählen - Fehler vermeiden

26.06. - 28.06.2013 Berlin
13.08. - 15.08.2013 Köln
04.09. - 06.09.2013 Hamburg
10.09. - 12.09.2013 Travemünde/Ostsee
11.09. - 13.09.2013 Dresden
11.09. - 13.09.2013 München



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

III. 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 nichtichtig, 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.

Hinweis für die Praxis:

Tarifverträge im Sinne von §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:

[Betriebsratswahl 2014 - Das vereinfachte Wahlverfahren](#) [Wählen leicht gemacht für Betriebe mit bis zu 100 Wahlberechtigten](#)

06.11.2013 - 07.11.2013 Bottrop
20.11.2013 - 21.11.2013 Hamburg
27.11.2013 - 28.11.2013 München
04.12.2013 - 05.12.2013 Berlin
11.12.2013 - 12.12.2013 Münster
17.12.2013 - 18.12.2013 Frankfurt/Main



Für mehr Infos oder Buchung einfach Semintitel anklicken!

IV. Sozialplangestaltung und Altersrentenbezug

Die Betriebsparteien dürfen bei der Bemessung von Sozialplanleistungen berücksichtigen, dass Arbeitnehmer eine vorgezogene gesetzliche Altersrente beziehen können. Das verstößt weder gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 Abs. 1 BetrVG) noch das Verbot der Altersdiskriminierung im Recht der Europäischen Union.

BAG, Urteil vom 26. März 2013 - 1 AZR 813/11

Der Fall:

Nach einem bestehenden Sozialplan berechnet sich die Abfindung für gekündigte Arbeitnehmer nach dem Bruttoentgelt, der Betriebszugehörigkeit und dem Lebensalter (Standardformel). Nach Vollendung des 58. Lebensjahres erhalten die Beschäftigten einen Abfindungsbetrag, der sich auf einen 85%igen Bruttolohnausgleich unter Anrechnung des Arbeitslosengeldes bis zum frühestmöglichen Eintritt in die gesetzliche Altersrente beschränkt.

Hiernach wurde dem 62-jährigen Kläger eine **Abfindung** in Höhe von **4.974,62 Euro** gezahlt. Er hält die „reduzierte“ Abfindung für eine unzulässige Altersdiskriminierung macht eine Abfindung in Höhe der „Standardformel“ geltend und verlangt **weitere 234.246,87 Euro**.

Die Lösung:

Seine Klage blieb beim Bundesarbeitsgericht (BAG) ohne Erfolg. Ein Sozialplan soll die künftigen Nachteile ausgleichen, die Arbeitnehmern durch eine Betriebsänderung entstehen. Dafür stehen den Betriebsparteien nur begrenzte finanzielle Mittel zur Verfügung. Nahezu immer können nicht alle finanziellen Nachteile für alle von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer ausgeglichen werden. Die an das Lebensalter anknüpfende Berechnung der Abfindung ist weder nach deutschem, noch nach europäischem Recht zu beanstanden. Wegen der Überbrückungsfunktion einer Sozialplanabfindung ist es nicht zu beanstanden, wenn die Betriebsparteien bei rentennahen Arbeitnehmern nur deren bis zum vorzeitigen Renteneintritt entstehenden wirtschaftlichen Nachteile nach einer darauf bezogenen Berechnungsformel ausgleichen. Sie sind nicht gehalten, den rentennahen Arbeitnehmern mindestens die Hälfte einer nach der Standardformel berechneten Abfindung zu gewähren.

Hinweis für die Praxis:

Der Entscheidung ist vollinhaltlich zuzustimmen. Es ist kein vernünftiger Grund ersichtlich, warum der Kläger durch die „volle“ Abfindung nach „Standardformel“ finanziell besser gestellt werden sollte, als er stehen würde, hätte er bis zum Renteneintritt gearbeitet.

Das BAG bestätigt mit der Entscheidung seine bisherige Rechtsprechung (vgl. BAG, Urteile vom 23. März 2010 - 1 AZR 832/08, 26.5.2009 - 1 AZR 198/08, 20. Januar 2009 - 1 AZR 740/07, 11. November 2008 - 1 AZR 475/07 und 30. September 2008 - 1 AZR 1 AZR 684/07), wonach - geringere - Abfindungen an solche Arbeitnehmer gezahlt werden können, die zu den sogenannten „rentennahen“ Jahrgängen gehören und gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld I in die (auch vorzeitige) Rente gehen können.

Insoweit steht die Rechtsprechung im Einklang mit der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) (vgl. zuletzt Urteil vom 6. Dezember 2012 - C-152/11; vgl. Newsletter März 2013). **Allerdings hat der EuGH auch entschieden, dass eine Kürzung der Abfindung bei einem Arbeitnehmer, der wegen seiner anerkannten Schwerbehinderung in die vorzeitige Altersrente (auch ohne Abschlag) gehen kann, eine unzulässige Benachteiligung wegen der Behinderung sein soll.**

Im Ergebnis kann man also festhalten, dass ein reduzierter Sozialplananspruch möglich ist bei Arbeitnehmern, die aufgrund ihres Alters - gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld I - in die vorgezogene oder reguläre Altersrente gehen können, allerdings dann nicht, wenn es sich um eine vorgezogene Altersrente eines Schwerbehinderten handelt.

Seminartipp:

Rente und Sozialversicherungsrecht

08.10. - 10.10.2013 Duisburg



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

V. Aufwendungsersatz für den Erwerb eines Schulbuchs

Der Arbeitgeber hat einem Arbeitnehmer Aufwendungen zu ersetzen, die dieser in Bezug auf die Arbeitsausführung gemacht hat, wenn die erbrachten Aufwendungen nicht durch das Arbeitsentgelt abgegolten sind und der Arbeitnehmer sie für notwendig halten durfte.



BAG, Urteil vom 12. März 2013 - 9 AZR 455/11

Der Fall:

Der Kläger ist beim beklagten Land als Lehrer angestellt. Er hatte im Schuljahr 2008/2009 in der fünften Klasse einer Hauptschule Mathematik zu unterrichten. Das beklagte Land stellte ihm das von der zuständigen Stelle für den Unterricht bestimmte Schulbuch zu Beginn des Schuljahres nicht zur Verfügung. Nachdem der Kläger bereits im Vorjahr das beklagte Land erfolglos aufgefordert hatte, ihm ein für den Unterricht erforderliches Schulbuch zu überlassen, kaufte der Kläger das Buch selbst. Der Kaufpreis betrug 14,36 Euro, den er mit der Klage vom Land erstattet verlangt.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht (LAG) hat ihr stattgegeben. Die Revision des beklagten Landes hatte beim Bundesarbeitsgericht (BAG) keinen Erfolg. Das beklagte Land als Arbeitgeber des Klägers ist verpflichtet, dem Kläger den Kaufpreis für das - erforderliche - Schulbuch zu erstatten. Maßgebend ist, dass der Kläger ohne das von den Schülern benutzte Schulbuch nicht in der Lage war, ordnungsgemäß Mathematikunterricht zu erteilen. Die Kosten für den Erwerb des Buchs waren nicht durch die Vergütung des Klägers abgegolten.

Hinweis für die Praxis:

Ein kurioser und für den Öffentlichen Dienst leider häufiger Fall. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer die erforderlichen Arbeitsmittel - kostenlos - zur Verfügung zu stellen, damit die geschuldete Arbeitsleistung erbracht werden kann, es sei denn, ausnahmsweise sind solche Aufwendungen mit der Vergütung abgegolten. Kommt der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen nicht nach, ist der Arbeitnehmer berechtigt, die Arbeitsmittel selbst anzuschaffen und Erstattung der Ausgaben zu verlangen (§ 670 BGB analog).

VI. 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 im Sinne der 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 hätte 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 seien.

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 im Sinne der Richtlinie 2000/78 über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf darstellen kann.

Die Lösung:

Der Europäische Gerichtshof (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 im Sinne des 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. Gegebenenfalls 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 in der Regel 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.

Seminartipp:

[Die krankheitsbedingte Kündigung Voraussetzungen und Streitfragen der Kündigung wegen Krankheit](#)

09.10. - 10.10.2013 Boppard/Rhein



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

von **Roman Scharwächter**

Berater und Referent für die praktische Anwendung betrieblicher Mitbestimmung



Immer wieder:

Auch Konzernvergleiche sind wirtschaftliche Informationen

Streit über ein Informationsverlangen des Wirtschaftsausschusses

Der Betriebsrat eines einzelnen Konzernunternehmens kann nach § 106 Abs. 2 BetrVG die Vorlage einer konzernweit erstellten Auswertung über Benchmarkdaten an den auf Unternehmensebene gebildeten Wirtschaftsausschuss verlangen, wenn in der Auswertung die Ergebnisse der Konzernunternehmen miteinander verglichen werden und die Annahme gerechtfertigt ist, dies werde Auswirkungen auf die Personalplanung des Unternehmens haben.

Das Landesarbeitsgericht Köln hat dies in einem einen Klinikkonzern betreffenden Fall rechtskräftig entschieden (LAG Köln - Beschluss vom 5. Oktober 2011 - 9 TaBV 94/10).

Krankenhäuser, Pflegeheime, Kliniken und ähnliche Einrichtungen die privatrechtlich geführt werden machen Umsatz wie jedes andere Unternehmen auch. Die Besonderheit liegt darin, dass das zustande kommen des Umsatzes gesetzlich reglementiert ist, soll heißen die Preisgestaltung für die erbrachte Gesundheitsleistung ist für das Unternehmen nicht frei. Sie erhalten für jede Leistung am Patienten - neben sonstigen Einnahmen - sogenannte Fallpauschalen von den Krankenkassen. Aus diesen Einnahmen sind alle Kosten des Unternehmens zu leisten, vorzugsweise die Entlohnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Im vorliegenden Fall wertete ein Klinikkonzern das Verhältnis zwischen Einnahmen aus den Fallpauschalen und der Anzahl der bei der Pflege der Patienten eingesetzten Mitarbeitenden konzernweit aus und setzte die einzelnen Konzernunternehmen und -betriebe zu einander in ein wettbewerbsähnliches Verhältnis. Dieses sogenannte Benchmarking sollte die sogenannte Personaleinsatzeffizienz verbessern helfen - jedenfalls in den Betrieben und Unternehmen des Konzerns, in denen das Verhältnis zwischen Personaleinsatz und Einnahme als zu wenig ertragreich betrachtet wurde.

Der Gesamtbetriebsrat und der Wirtschaftsausschuss eines der Konzernunternehmen verlangten nun die Vorlage dieser Auswertungen im Wirtschaftsausschuss, weil dieses Benchmarking die Interessen der Beschäftigten des Unternehmens wesentlich berühren könne (§ 106 Abs. 3 Nr. 10 BetrVG).

Das Unternehmen wies dieses Ansinnen durch seinen Geschäftsführer zurück, weil „die Aufstellung ein Konzernsteuerungs- und Informationsmittel sei. Ein Bezug zur Arbeitgeberin ergebe sich erst, wenn diese die Aufstellung zu Planungen, Überlegungen oder Maßnahme nutze, was aber nicht der Fall sei.“ Ein Bezug zu den Auskunftsverpflichtungen aus § 106 BetrVG sei ebenfalls nicht gegeben.

Da anders eine Einigung nicht herbeizuführen war, setzte der Gesamtbetriebsrat eine Einigungsstelle ein, die das Unternehmen verpflichtete, „dem Wirtschaftsausschuss die monatlichen Pflegebenchmarkdaten vorzulegen, die die Stellenbesetzung des Pflegedienstes in Beziehung setzen zu den Pflegebewertungsrelationen des Fallpauschalensystems und den Pflegedienst des Krankenhauses diesbezüglich mit den Pflegediensten der anderen Kliniken vergleichen,“.

In der Begründung hieß es, es liege auf der Hand, dass der Vergleich der Pflegebenchmarkzahlen Auswirkungen auf die Personalplanung im Sinne des § 106 Abs. 2 BetrVG haben könne. Die Personalkosten seien der wesentliche Kostenfaktor und bestimmend für die wirtschaftliche Lage des Unternehmens. Seit Jahren sei die unterschiedliche Beurteilung der Personalbesetzung der zentrale Streitpunkt zwischen Arbeitgeberin und Betriebsrat. Die Aufstellung könne auch als wirtschaftliche Angelegenheit im Sinne von § 106 Abs. 3 Nr. 6, 9 und 10 BetrVG zu werten sein.

Den Spruch der Einigungsstelle ließ das Unternehmen erfolglos vor dem LAG Köln überprüfen. Das Gericht wies darauf hin, dass zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten nach § 106 Abs. 3 Nr. 10 BetrVG sonstige Vorgänge und Vorhaben gehören, welche die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens wesentlich berühren

können. Diese Generalklausel erfasse alle Fragen, die das wirtschaftliche Leben des Unternehmens in entscheidenden Punkten betreffen, soweit davon die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens wesentlich berührt werden können.

Es liegt auf der Hand, dass ein Vergleich zwischen der Zahl der Patienten unter Berücksichtigung auch der Schwere der Pflegefälle zu der Zahl der Beschäftigten erhebliche Auswirkungen auf die zukünftige Personalplanung der Arbeitgeberin haben kann. Ein wichtiger Kostenfaktor ist die an die Pflegekräfte zu zahlende Vergütung. Es muss daher ein Anliegen der Arbeitgeberin sein, die Relation zwischen Pflegefällen und Personalkosten laufend zu prüfen und zu verbessern. Zumindest kann eine solche vergleichende Aufstellung dazu dienen, Überlastungsbeschwerden von Mitarbeitern mit dem Hinweis auf Ergebnisse in anderen Konzernkliniken zu begegnen und eine Personalverstärkung abzulehnen.

Seminartipp:

[Symposium: Spannungsfeld Wirtschaftsausschuss Wirtschaftliche Spielräume strategisch nutzen - Belegschaft nachhaltig schützen](#)

24.09. - 25.09.2013 Leipzig



Für mehr Infos oder Buchung einfach Semintitel anklicken!

5. Betriebsrats-Lexikon: Arbeitszeit

Alle grundlegenden Regelungen dazu finden sich im Arbeitszeitgesetz (ArbZG):

Darin ist geregelt, dass jeder Arbeitnehmer pro Werktag (Montag bis Samstag) höchstens acht Stunden Arbeit leisten darf (§ 3 S. 1 ArbZG). Sobald der Arbeitnehmer mit körperlicher oder auch geistiger Tätigkeit beginnt (im Regelfall an seinem Arbeitsplatz), läuft die Uhr für seinen achtstündigen Arbeitstag. Davon gibt es allerdings Ausnahmen: U.a. gilt die Acht-Stunden-Regelung nicht für leitende Angestellte, Chefärzte sowie Dienststellen- und Personalleiter im öffentlichen Dienst (§ 18 ArbZG).

Der Arbeitnehmer kann trotzdem bis zu zehn Stunden pro Tag arbeiten (in aller Regel nur, wenn angeordnet), wenn er die Zeit, die er über die üblichen acht Stunden hinaus gearbeitet hat, innerhalb von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen so wieder ausgleicht, dass ein Schnitt von werktäglich (also inklusive Samstag) acht Stunden nicht überschritten wird (Gesamtzahl der in einem bestimmten Zeitraum geleisteten Stunden geteilt durch die Zahl der Werktage in diesem Zeitraum).

Dazu ein Beispiel:

Herr X arbeitet zwei Wochen lang jeweils 10 Stunden an seinen Arbeitstagen. Die darauf folgenden zwei Wochen arbeitet er nur 6 Stunden pro Tag. Das wäre so in Ordnung.

An Sonn- und Feiertagen darf bis auf einige Ausnahmen gar nicht gearbeitet werden (§ 9 ArbZG). Ausnahmen sind beispielsweise Not- und Rettungsdienste, Krankenhäuser, Gaststätten, Rundfunk, Theater und einige weitere Unternehmen (§ 10 ArbZG).

Die obigen Regeln des Arbeitszeitgesetzes stecken nur den Rahmen ab, innerhalb dessen sich der Arbeitsvertrag bewegen muss. D. h. die einzelvertraglichen Regelungen können die Arbeitszeit sowie das Arbeitszeitmodell frei gestalten soweit sie sich im Gesetzesrahmen bewegen.

Betriebsrat und Arbeitszeit

Die im Arbeitsvertrag vereinbarte Dauer der Arbeitszeit entzieht sich einer Mitbestimmung des Betriebsrats. Hier können nur die Parteien des Arbeitsverhältnisses selbst oder die Tarifpartner etwas regeln. Der Betriebsrat hat jedoch bei zwei gewichtigen Aspekten der Arbeitszeit im Betrieb mitzureden:

Der Betriebsrat kann gem. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG bei der Lage der Arbeitszeit mitbestimmen. Das bedeutet: Er kann bei dem Arbeitszeitmodell (Gleitzeit, Schicht, Vertrauensarbeitszeit etc.) sowie bei der Verteilung (Tage, an denen gearbeitet wird, Beginn und Ende) der Arbeitszeit sowohl mitbestimmen als auch selbst gegenüber dem Arbeitgeber die Initiative ergreifen.

Die Ableistung von Überstunden – das Ob und Wie – unterliegt ebenfalls der Mitbestimmung des Betriebsrats, § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. Ohne Zustimmung des Betriebsrats dürfen – selbst wenn der Arbeitsvertrag dieses erlaubt – keine Überstunden abgeleistet werden.

Seminartipp:

[Symposium: Spannungsfeld Arbeitszeit Spielräume sinnvoll nutzen - Belegschaften nachhaltig schützen](#)

18.06. - 19.06.2013 Stuttgart



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

6. Praxistipp: Literaturempfehlung

Monika Nitsch-Kirsch

Psychische Erkrankungen im betrieblichen Alltag

1. Auflage März/April 2013

Rieder Verlag

ISBN 978-3-939018-56-8

ca. 100 Seiten, 19,50 €

Mit diesem Buch können Sie sich Wissen über psychische Erkrankungen, deren Entstehen und Auswirkungen auf das Leben und die Arbeit der Betroffenen, aneignen.



Außerdem gibt das Buch Ihnen Hilfestellung darin, wie Sie betroffene Mitarbeiter unterstützen und zu deren Wiedereingliederung beitragen können. Betriebliche Ursachen als Mitauslöser psychischer Beeinträchtigungen und ganzheitliche Gesundheitskonzepte werden diskutiert.

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+M506ad7d1ef3.html>

Seminartipp:

[Psychisch kranke Menschen im Betrieb I](#)

16.07. - 19.07.2013 Timmendorfer Strand

17.09. - 20.09.2013 Traben-Trarbach/Mosel

22.10. - 25.10.2013 Konstanz

26.11. - 29.11.2013 Hamburg



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

von **Silke Martini**

Dipl. Sozialwirtin, Gendertrainerin



Die aktuelle Debatte um den täglichen Sexismus in der Arbeitswelt zeigt: noch immer ist der Umgang zwischen den Geschlechtern in dieser Frage nicht irritationsfrei. Das Thema „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ ist so präsent wie eh und je. Doch was kann Man(n) denn abends an der Bar überhaupt noch erzählen, ohne am nächsten Tag als geschlechterpolitischer Grufti zu gelten - und wie politisch korrekt soll das Arbeitsleben sich gestalten, ohne die gewisse Lockerheit im zwischenmenschlichen Miteinander zu verlieren, die sie erst erträglich macht? Sollen wir uns jetzt alle schwarze Mäntelchen umhängen und so tun als seien wir Neutren? Mitnichten! Es geht nicht um das „Abschaffen“ der Unterschiede zwischen Mann und Frau, die die Begegnungen der Geschlechter im gegenseitigen Einvernehmen so reizvoll machen, es geht um nicht mehr und nicht weniger als um den gegenseitigen Respekt vor der „Gleichwertigkeit in der Andersartigkeit“. Dieses Ziel sachlich zu verfolgen fällt erfahrungsgemäß schwer.

Lange Zeit war die Benennung von Belästigungssituationen tabuisiert. Nicht nur die Vorkommnisse in der katholischen Kirche zeigen aber die Notwendigkeit, sich offen mit diesen Themen auseinanderzusetzen, deren Tragweite in der Vergangenheit häufig unterschätzt wurde, auch am Arbeitsplatz. Die Zahlen, die dazu bereits seit Jahren erhoben werden, sprechen eine deutliche Sprache und belegen die Relevanz - auch und gerade für betriebliche Interessenvertretungen. In einer Umfrage des Bundesfamilienministeriums von 2004 erklärte von 10.000 befragten Frauen jede zweite, dass sie schon einmal sexuell belästigt worden sei. Und doch wird bis heute selten über diesen täglichen Sexismus gesprochen. Insofern kann der Debatte um die Äußerungen des Herrn Brüderle zumindest ein positiver Effekt zugerechnet werden - es wird wieder über das Thema diskutiert! Betriebsrat wie auch Arbeitgeber können einen aktiven Beitrag zur Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz leisten, indem sie sich der aufgeheizten Debatte um dieses wichtige Thema sachlich nähern und Signale in die Belegschaft aussenden, damit ein angemessener Umgang miteinander gepflegt wird.

Quelle:

AiB 2013, Heft 4, S. Martini: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Vom „Kavaliersdelikt“ zum Tatbestand des AGG.

Der Personalrat 2013, Heft 4, S. Martini: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Vom „Kavaliersdelikt“ zum Tatbestand des AGG.

Bitte beachten Sie unser firmeninternes Seminarangebot:

[Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz](#)

Das Poko-Institut bietet Ihnen professionelle Unterstützung für Inhouse-Veranstaltungen zu Spezialthemen. Genaue Ziele und Inhalte der Veranstaltung entwickeln wir in enger Abstimmung mit Ihnen.

Ihre Ansprechpartnerin:



Heike Holtmann, Ass Jur.
Telefon 0251 1350-6666
Telefax 0251 1350-6999
inhouse@poko.de

Das sagen unsere Inhouse-Seminarteilnehmer:

Die aktive Rolle des Betriebs-/Personalrats, April 2013 in Leipzig:

"Herzlichen Dank für die fachkompeten und informative Vermittlung der Themen."

"War wieder echt toll, super vermittelt und überhaupt nicht langweilig, sehr anschaulich!"

"Besten Dank den Poko-Mitarbeitern für die prima Abwicklung und Durchführung!"

"Sehr praxisorientiert und verständliche Darstellung."

8. Aktuelle Seminare

Seminare in Kürze:

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

11.06. - 14.06.2013 Freiburg

[Protokoll- und Schriftführung des Betriebsrats I](#)

24.06. - 28.06.2013 Lübeck
16.09. - 20.09.2013 Würzburg
11.11. - 15.11.2013 Bremen

[Die Betriebsversammlung](#) [Professionell vorbereiten - kreativ und spannend gestalten](#)

25.06. - 28.06.2013 Timmendorfer Strand
10.09. - 13.09.2013 St. Peter-Ording/Nordsee
05.11. - 08.11.2013 Dresden



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

[Changemanagement](#) [Betriebliche Veränderungsprozesse erfolgreich mitgestalten](#)

25.06. - 28.06.2013 Friedrichshafen/Bodensee
12.11. - 15.11.2013 Münster

[Betriebsvereinbarungen](#) [Kompetenz in Verhandlung und Abschluss](#)

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

Seminartipps für besondere Zielgruppen:

[Symposium: Der Angestellte im Außendienst](#) [Neue Anforderungen und aktuelle Trends](#)

02.07. - 03.07.2013 Berlin
02.07. - 03.07.2013 Berlin

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

11.06. - 14.06.2013 Timmendorfer Strand

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

25.06. - 28.06.2013 Köln
03.09. - 06.09.2013 Warnemünde/Ostsee
22.10. - 25.10.2013 Freiburg

[Fit für den BR-Vorsitz III -](#) [Wirtschaftskompetenz](#) [Kompetent agieren in wirtschaftlichen Fragestellungen](#)

18.06. - 21.06.2013 Potsdam
08.10. - 11.10.2013 Fulda



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

Der besondere 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

[Betriebsrat als Beruf - Standortbestimmung und Perspektiven](#) [Workshop für langjährig freigestellte Betriebsräte](#)

18.06. - 21.06.2013 Boppard/Rhein
17.09. - 20.09.2013 Lübeck



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

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

9. Zu guter Letzt: Beantwortung der Frage des Monats

Die Antwort auf die Frage des Monats zum Thema "Gehört das Anziehen von Berufskleidung zur Arbeitszeit?"



Frage: In verschiedenen Berufsfeldern ist das Tragen bestimmter Arbeitskleidung nötig. Das An- und Ausziehen dieser Berufskleidung kann bisweilen einige Zeit in Anspruch nehmen. Ist diese Zeit als Arbeitszeit zu werten und entsprechend vom Arbeitgeber zu vergüten?

Antwort: In der Vergangenheit hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) eine Vergütungspflicht des Arbeitgebers für das An- und Ausziehen von Berufsbekleidung noch abgelehnt. Im September 2012 hat das BAG diese Rechtsauffassung jedoch aufgegeben (BAG, Urteil vom 19. September 2012 - 5 AZR 678/11): Laut BAG gehört zur Arbeitszeit auch das Umkleiden, wenn der Arbeitgeber das Tragen von Berufskleidung vorschreibt und sie vor Beginn der Arbeit im Betrieb angezogen werden soll. Dabei kommt es übrigens nicht darauf an, ob die Berufskleidung notwendig ist für den Betriebsablauf. Entscheidend ist lediglich die arbeitgeberseitige Weisung zum Kleidungswechsel am Arbeitsort. Daraus folgt, dass eine Vergütungspflicht für das Anziehen der Arbeitskleidung nicht besteht, wenn der Arbeitgeber seinen Beschäftigten gestattet, diese bereits zuhause anzuziehen. Zieht sich ein Arbeitnehmer in diesem Fall dennoch erst im Betrieb um, so ist die hierfür aufgewendete Zeit keine Arbeitszeit.

Praxistipp: Dem Betriebsrat steht bei der Regelung von Kleiderordnungen ein Mitbestimmungsrecht zu. Arbeitgeber sollten geplante Regelungen also vorab mit dem Betriebsrat abstimmen. Eine generelle Anordnung seitens des Arbeitgebers, Arbeitsbekleidung bereits zuhause anzuziehen, kann im Einzelfall einen Verstoß gegen das Persönlichkeitsrecht der betroffenen Arbeitnehmer darstellen, wenn es diesen nicht zumutbar ist, die Arbeitsbekleidung auch außerhalb des Betriebsgeländes zu tragen – etwa, weil diese sehr sperrig oder besonders auffällig ist.

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