



## Aktuelle News für Betriebsräte

### Seminartipp:

#### Neues Arbeits- und Sozialrecht für Betriebsräte 2012/2013

05.12.2012  
Frankfurt/Main  
11.12.2012 Hamburg  
16.01.2013 Düsseldorf  
22.01.2013 Berlin  
29.01.2013 Stuttgart  
06.02.2013 Münster  
12.02.2013 Hamburg  
19.02.2013  
Frankfurt/Main  
26.02.2013 Köln  
05.03.2013 München  
12.03.2013 Dortmund

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

Liebe Leserin, lieber Leser,

schauen Sie auch manchmal verwundert auf den Kalender und fragen sich, wo das Jahr schon wieder geblieben ist? Der erste Advent liegt bereits hinter uns und in drei Wochen ist Weihnachten. Zeit, inne zu halten und einen kleinen Rückblick zu wagen: Das Betriebsverfassungsgesetz hat im Jahr 2012 einen runden Geburtstag gefeiert und ist 60 Jahre alt geworden. Dieses Jubiläum haben wir im Juni mit einem speziellen Kongress gefeiert, der den Teilnehmern sicher als Highlight in Erinnerung geblieben ist. Arbeitsrechtlich war das Jahr 2012 insbesondere im Hinblick auf Äußerungen von Arbeitnehmern in sozialen Netzwerken und deren Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis bedeutsam. Vielleicht erinnern Sie sich an die Entscheidung des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs Anfang des Jahres, wonach die Kündigung einer schwangeren Arbeitnehmerin, die sich auf Facebook kritisch gegenüber einem wichtigen Kunden ihres Arbeitgebers geäußert hatte, unwirksam war. Im September bzw. Oktober gab es zwei weitere Entscheidungen, in der Gerichte über die Rechtmäßigkeit von Kündigungen wegen verschiedenartiger Beleidigungen mittels sozialer Netzwerke zu urteilen hatten. Die Einzelheiten zu diesen Entscheidungen erfahren Sie im aktuellen Newsletter, der darüber hinaus selbstverständlich viele weitere interessante und wichtige Informationen für Ihre Betriebsratsarbeit bereit hält.

Wir wünschen Ihnen Zeit und Muße für Adventszeit, Weihnachtsfest und den Start ins neue Jahr.

Herzlich Grüße aus Münster,

Ihr Poko-Team

## Inhaltsverzeichnis

- 1. Jetzt schnell noch Frühbuchervorteile sichern!**
- 2. Haftung des Betriebsrats sowie einzelner Betriebsratsmitglieder bei der Beauftragung eines Beraters**
- 3. Aktuelle Rechtsprechung**
  - I. Neues zur Kündigung wegen Beleidigung
  - II. Kündigung gegenüber einem alkoholkranken Arbeitnehmer nach "Rückfall"
  - III. Verzicht einer angestellten Lehrerin auf Erstattung ihrer anlässlich einer Schulfahrt entstandenen Reisekosten kann unzulässig sein
  - IV. Wechsel zu einer "Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft" als Umgehung der Rechtsfolgen eines Betriebsübergangs

Maps"

- 4. Aktives Gestalten - ein Traum? Die Klausurtagung des Betriebsrats als Basis einer erfolgreichen Betriebsratsarbeit
- 5. Wirken Sie schon oder reden Sie noch?
- 6. Aktuelle Seminare
- 7. Literaturtipp

### 1. Jetzt schnell noch Frühbuchervorteile sichern!

Unsere Kongresse 2013 sollten Sie als Betriebsrat sowie Ihre Kollegen der JAV nicht verpassen. Und bei Buchung bis zum 15.12.2012 können Sie für Ihr Unternehmen sogar jeweils 100,- Euro sparen:

### JAV-Kongress 2013



05. - 07.02.2013 in Frankfurt

2 Tage Wissen  
Meinungsaustausch Podiumsdiskussion  
Vorträge Rahmenprogramm  
Viele JAVler Frühbucherrabatt  
Namhafte Referenten Workshop

**100,- Euro sparen bei Buchung bis 15.12.2012!**

[Jetzt anmelden!](#)

### JAV-Kongress, 05. - 07.02.2013 in Frankfurt

Bei Buchung bis zum 15.12.2012 statt 995,- Euro nur 895,- Euro\*.

Bieten Sie Ihren Jugend- und Auszubildendenvertretern – gerade jetzt, zeitnah nach deren Wahl – die Möglichkeit, sich in kurzer Zeit einen Überblick über das wichtigste Wissen zu verschaffen und Netzwerke mit anderen JAV'lern aufzubauen.

Themen sind u.a.:

- **FAQs der JAV**  
Rechtliche Grundlagen der JAV-Arbeit
- **Was kommt nach der Ausbildung?** –  
Tipps und Strategien aus der Praxis
- **Deal or no deal**  
Erfolgreich argumentieren und verhandeln
- **Fertig mit den Nerven**  
Stress und Angst in der Ausbildung
- **Allzeit bereit?**  
Flexible Arbeitszeitmodelle und Jugendarbeitsschutzgesetz

Das vollständige Programm und mehr Details finden Sie [hier](#).

Und für Sie als Betriebsrat:

### Betriebsräte-Kongress "Deutschland vor der Wahl"

Bei Buchung bis zum 15.12.2012 statt 1.195,- Euro nur 1.095,- Euro\*

Spannende Vorträge, interaktive Workshops, prominente Gastredner, erstklassige Fachreferenten und zahlreiche Betriebsratskollegen aus ganz Deutschland erwarten Sie vom 06.-08.05.2013 in Berlin. U.a. zu diesen Themen:

- **Strategien zur Betriebsratswahl 2014**  
Wiederwahl, Wahlkampagne, Nachwuchssorgen
- **Aktuelle Rechtsprechung für Betriebsräte**  
Was der Betriebsrat wissen muss!
- **Betriebsratswahl 2014: Wahlfehler vermeiden**  
Worauf Sie unbedingt achten müssen
- **Wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland und Europa**  
Was können Betriebsräte tun?
- **Stress und Burn-out im Betrieb**  
Was können Betriebsräte tun?
- **Bundestagswahl 2013: Was planen die Parteien?**

### Betriebsräte-Kongress 2013



06. - 08.05.2013 in Berlin

**100,- Euro sparen bei Buchung bis 15.12.2012!**

[Jetzt anmelden!](#)

[Hier](#) finden Sie alle Vorträge und die vollständige Workshop-Auswahl sowie laufend mehr Details z.B. zu unseren Referenten.

\*zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten

[nach oben](#) ▲

## Seminartipp:

### Expertenwissen für BR-Vorsitzende und Stellvertreter

16.04. - 19.04.2013  
Warnemünde/Ostsee  
18.06. - 21.06.2013  
Lindau/Bodensee  
03.09. - 06.09.2013  
Sellin/Rügen  
22.10. - 25.10.2013 Bonn

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

## 2. Haftung des Betriebsrats sowie einzelner Betriebsratsmitglieder bei der Beauftragung eines Beraters

Lässt sich ein Betriebsrat im Rahmen von Interessenausgleichsverhandlung von einem Dritten beraten, so ist der Beratungsvertrag nur insoweit wirksam, als die vereinbarte Beratung zur Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich sowie das versprochene Entgelt marktüblich ist und der Betriebsrat daher einen Kostenerstattungs- und Freistellungsanspruch gegen den Arbeitgeber gem. § 40 Abs. 1 BetrVG hat. Wird die Grenze der Erforderlichkeit überschritten, haftet unter Umständen der Betriebsratsvorsitzende persönlich.

### BGH, Urteil vom 25. September 2012 - III ZR 266/11

#### Der Fall:

Die Klägerin ist eine auf die Beratung von Betriebsräten spezialisierte Gesellschaft. Der Beklagte zu 3) ist der Betriebsrat eines Unternehmens, der Beklagte zu 1) ist dessen Vorsitzender. Im Jahr 2007 plante das Unternehmen verschiedene innerbetriebliche Umstrukturierungsmaßnahmen, die zum Abbau und zur Verlegung zahlreicher Arbeitsplätze ins Ausland führen sollten. Der Betriebsrat fasste den Beschluss, sich im Verfahren über einen Interessenausgleich von der Klägerin betriebswirtschaftlich beraten zu lassen. Infolgedessen erteilte der Betriebsratsvorsitzende der Klägerin einen Beratungsauftrag.

**Später nahm die Klägerin u.a. den Betriebsrat und den Betriebsratsvorsitzenden auf Zahlung von Honorar i.H.v. rund 86.762 Euro für Beratungsleistungen in Anspruch.** Diese verweigerten die Bezahlung auch mit der Begründung, die Klägerin habe ihre Leistungen unzulänglich dokumentiert und nicht hinreichend detailliert beschrieben; zudem sei ein Teil der Beratungsleistungen nicht erforderlich gewesen.

#### Der Fall:

Die Klägerin ist eine auf die Beratung von Betriebsräten spezialisierte Gesellschaft. Der Beklagte zu 3) ist der Betriebsrat eines Unternehmens, der Beklagte zu 1) ist dessen Vorsitzender. Im Jahr 2007 plante das Unternehmen verschiedene innerbetriebliche Umstrukturierungsmaßnahmen, die zum Abbau und zur Verlegung zahlreicher Arbeitsplätze ins Ausland führen sollten. Der Betriebsrat fasste den Beschluss, sich im Verfahren über einen Interessenausgleich von der Klägerin betriebswirtschaftlich beraten zu lassen. Infolgedessen erteilte der Betriebsratsvorsitzende der Klägerin einen Beratungsauftrag.

**Später nahm die Klägerin u.a. den Betriebsrat und den Betriebsratsvorsitzenden auf Zahlung von Honorar i.H.v. rund 86.762 Euro für Beratungsleistungen in Anspruch.** Diese verweigerten die Bezahlung auch mit der Begründung, die Klägerin habe ihre Leistungen unzulänglich dokumentiert und nicht hinreichend detailliert beschrieben; zudem sei ein Teil der Beratungsleistungen nicht erforderlich gewesen.

#### Die Lösung:

Die Klage ist vom LG und OLG - mit unterschiedlichen Begründungen -

abgewiesen worden.

Der BGH hob das Berufungsurteil des OLG auf und wies die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung zurück.

Der BGH meint, grundsätzlich komme eine Haftung des Betriebsratsgremiums und auch des Betriebsratsvorsitzenden in Betracht, allerdings nur unter einschränkenden Bedingungen:

- Der **Betriebsrat als Gremium** ist vermögens- und rechtsfähig im Verhältnis zu Dritten, sofern die mit dem Dritten getroffene Vereinbarung innerhalb des gesetzlichen Wirkungskreises des Betriebsrats liegt. Dies folgt daraus, dass der Betriebsrat gem. § 40 Abs. 1 BetrVG gegenüber dem Arbeitgeber einen Anspruch auf Befreiung von der gegenüber Dritten bestehenden Verbindlichkeit haben kann, was denotwendigerweise das Bestehen einer eigenen Verpflichtung des Betriebsrats gegenüber dem Dritten voraussetzt.
- **Der Betriebsrat als Gremium haftet jedoch gegenüber dem Dritten nur dann, wenn**
  - (1) die vereinbarte Beratung zur Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats **erforderlich** war (Maßstab ist z.B. § 40 BetrVG) **und**
  - (2) wenn das versprochene bzw. vereinbarte **Entgelt** marktüblich und **angemessen** ist.

**Mit anderen Worten ist der Vertrag nur wirksam und der Betriebsrat als Gremium haftet nur dann, wenn auch der Arbeitgeber i.S.v. § 40 BetrVG verpflichtet wäre, die Kosten zu übernehmen bzw. den Betriebsrat von Kosten des Dritten freizustellen.** Eine weitergehende Haftung des Betriebsratsgremiums gegenüber Dritten kommt wegen fehlenden Vermögens (und fehlender Vermögensfähigkeit) des Betriebsrats nicht in Betracht.

- **Hat der Betriebsrat bei der Beschlussfassung den ihm zustehenden Ermessens- bzw. Beurteilungsspielraum überschritten, ist der mit dem Dritten geschlossene Vertrag unwirksam.**
- **Haftet das Betriebsratsgremium nach den o.g. Voraussetzungen nicht, kommt eine persönliche Haftung des handelnden und vertragschließenden Betriebsratsvorsitzenden** entsprechend der Grundsätze des Vertreters ohne Vertretungsmacht (§ 179 BGB) **in Betracht, allerdings dann nicht, wenn der Dritte (hier das Beratungsunternehmen) die fehlende Erforderlichkeit seiner Tätigkeit für den Betriebsrat kannte oder hätte kennen müssen bzw. wenn das Honorar überhöht ist.**
- Dies alles wird das OLG Frankfurt nun aufzuklären haben.

#### **Hinweis für die Praxis:**

Eine auf den ersten Blick ungewöhnliche Entscheidung und zwar bereits deshalb, weil das Beratungsunternehmen - warum auch immer - nicht den Arbeitgeber direkt ggf. nach Abtretung der Ansprüche, sondern den Betriebsrat als Gremium bzw. auch den Betriebsratsvorsitzenden in Anspruch genommen hat. Aber auch die Konsequenzen der Entscheidung sind für das Handeln eines Betriebsrats - unabhängig von diesem Fall - von großer Relevanz:

- Im Ergebnis haftet das **Betriebsratsgremium** nur dann, wenn die Beauftragung des Dritten "rechtmäßig" war und der Betriebsrat somit gegenüber dem Arbeitgeber einen Anspruch auf Übernahme der Kosten bzw. Freistellung von den Kosten gem. § 40 BetrVG hat.

**Aber: Was geschieht, wenn über das Vermögen des Arbeitgebers das Insolvenzverfahren eröffnet wird, die Beauftragung des Dritten aber rechtmäßig war?** Dann kann der Dritte den Betriebsrat als

Gremium in Anspruch nehmen; der Betriebsrat hätte zwar u. U. Ansprüche auf Freistellung gegen den Arbeitgeber, diese sind aber i.d.R. nicht durchsetzbar. **Insoweit also eine gefährliche Konstellation für den Betriebsrat!!**

- **Noch viel gefährlicher sind die Ausführungen des BGH zur Haftung des Betriebsratsvorsitzenden persönlich. Hat das Gremium Betriebsrat bei der Beauftragung (1) sein Ermessen überschritten oder (2) ist die Beschlussfassung des Betriebsrats fehlerhaft, kommt eine persönliche Haftung des Vorsitzenden in Betracht**, der den Vertrag abgeschlossen hat, es sei denn, dem Dritten war die fehlende Erforderlichkeit bekannt oder er hat sie erkennen müssen.

**Es ist nicht von der Hand zu weisen, dass die teilweise "inflationäre" Beauftragung von Sachverständigen und sonstigen Dritten durch den Betriebsrat gefährlich sein kann.**

**Wichtig: Die Rechtsprechung bezieht sich auf alle Fälle, wo Betriebsräte - auf Kosten des Arbeitgebers - Verträge mit Dritten abschließen (also auch die Beauftragung eines Rechtsanwaltes zur Vertretung des Betriebsrats im Prozess oder die Anmeldung zu einem Betriebsratsseminar gem. § 37 Abs. 6 BetrVG etc.).**

**Um Probleme zu vermeiden, kommen folgende Überlegungen in Betracht!**

- Künftig sollten Betriebsräte **wesentlich genauer prüfen**, welche Beratungsleistungen für ihre Arbeit wirklich erforderlich sind. Nur auf diese Weise können sie das Risiko vermeiden, sonst selbst - in Gestalt des Betriebsratsvorsitzenden - für die bestellte Dienstleistung aufkommen zu müssen.
- **Arbeitgebern** bietet das Urteil einen Ansatz, um die Beauftragungspraxis ihres Betriebsrats künftig kritisch überprüfen zu können und insoweit auch "Druck" auf die Betriebsräte auszuüben.
- **Betriebsräte** sollten - soweit eben möglich - vor Inanspruchnahme des Dritten eine **Vereinbarung mit dem Arbeitgeber direkt** abschließen, wonach dieser die - möglichst genau bezifferten - Kosten trägt. Auch sollte vom Betriebsrat versucht werden, zu erreichen, dass **unmittelbar ein Vertrag zwischen dem Dritten und dem Arbeitgeber** abgeschlossen wird, um sich Streitigkeiten zu ersparen **und von jeder Haftung - auch der persönlichen Haftung des Betriebsratsvorsitzenden - befreit zu sein.**
- Alternativ kann (und sollte) der **Betriebsratsvorsitzende** mit dem Berater vereinbaren, dass er von der persönlichen Haftung ausgeschlossen wird.

---

nach oben ▲

### 3. Aktuelle Rechtsprechung

Lesen Sie ausgesuchte Gerichtsentscheidungen:

---

nach oben ▲

## Seminartipps:

Jugend- und Auszubildendenvertretung I

### I. Neues zur Kündigung wegen Beleidigung

Zwei aktuelle Entscheidungen befassen sich mit den arbeitsrechtlichen Folgen von Beleidigungen, die Arbeitnehmer über soziale Netzwerke

## Mit einem starken JAV-Team für die Auszubildenden

08.01. - 11.01.2013  
München  
15.01. - 18.01.2013  
Münster  
22.01. - 25.01.2013  
Stuttgart  
22.01. - 25.01.2013 Berlin

Weitere Termine, mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

+++

## Soziale Netzwerke am Arbeitsplatz Arbeitnehmer schützen - Betriebsratsrechte sichern

26.02. - 28.02.2013  
Hamburg  
23.04. - 25.04.2013  
Frankfurt/Main  
18.06. - 20.06.2013  
München

Weitere Termine, mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

äußern. Solche können im Einzelfall durchaus eine fristlose Kündigung rechtfertigen - etwa dann, wenn ein Auszubildender sich auf Facebook über seinen Arbeitgeber beleidigend äußert.

### 1. Kündigung wegen beleidigender Äußerungen gegenüber Ausbilder auf Facebook-Profil des Auszubildenden

Eintragungen auf dem Facebook-Profil eines Auszubildenden, die geeignet sind, den Ausbilder zu beleidigen, können eine fristlose Kündigung des Ausbildungsverhältnisses rechtfertigen.

#### LAG Hamm, Urteil vom 10. Oktober 2012 - 5 Sa 451/12

##### Der Fall:

Der 26 Jahre alte Kläger absolvierte eine Ausbildung zum "Mediengestalter Digital und Print" bei dem Beklagten, der Internetdienstleistungen anbietet und u.a. Facebook-Profile für Kunden erstellt. Auf dem privaten Facebook-Profil des Klägers befindet sich unter der Rubrik "Arbeitgeber" die folgende Eintragung: **"Arbeitgeber: menschschinder & ausbeuter Leibeigener Bochum daemliche scheisse fuer mindestlohn -20% erledigen"**

Der Beklagte sprach deshalb eine fristlose Kündigung wegen Beleidigung aus, gegen die der Kläger Kündigungsschutzklage erhob. Er berief sich auf sein Recht auf freie Meinungsäußerung. Die Äußerung sei übertrieben und lustig gemeint gewesen.

##### Die Lösung:

Das ArbG gab der Klage statt, das LAG wies sie ab. Die fristlose Kündigung ist wirksam.

Die Äußerungen des Klägers auf dessen Facebook-Profil sind als Beleidigung des Ausbilders anzusehen. Der Kläger durfte nicht annehmen, dass diese Äußerungen keine Auswirkungen auf den Bestand des Ausbildungsverhältnisses haben würden, zumal die Äußerung einer Vielzahl von Personen zugänglich war. Demgemäß bedurfte es einer vorherigen Abmahnung nicht. Auch die Besonderheiten des Ausbildungsverhältnisses stehen der Wirksamkeit der fristlosen Kündigung nicht entgegen, da der Kläger bei Zugang der Kündigung bereits 26 Jahre alt war.

### 2. Kündigung wegen Beleidigung von Kollegen auf facebook

Grobe Beleidigungen von Kollegen in sozialen Netzwerken wie facebook können zwar grds. auch ohne vorherige Abmahnung eine Kündigung rechtfertigen. Hierfür kommt es jedenfalls, wenn viele Arbeitskollegen zu den "facebook-Freunden" des Arbeitnehmers gehören, auch nicht darauf an, ob die Beleidigungen für jedermann oder nur für Freunde sichtbar gepostet worden sind. Es kommt aber grundsätzlich auf die Umstände des Einzelfalles an.

#### ArbG Duisburg, Urteil vom 26. September 2012 - 5 Ca 949/12

##### Der Fall:

Der Kläger verfügt über einen facebook-Account, den eine Vielzahl seiner Kollegen als "Freunde" einsehen können. Nachdem er von Kollegen bei seinem Arbeitgeber zu Unrecht denunziert worden war, bezeichnete der Kläger diese im "Freunde-Bereich" seiner facebook-Seite als "Speckrollen" und "Klugscheißer", ohne die Kollegen allerdings namentlich zu benennen. Als der Arbeitgeber davon erfuhr, kündigte er das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger.

##### Die Lösung:

Die hiergegen gerichtete Klage hatte Erfolg. Der Beklagte hat das

Arbeitsverhältnis mit dem Kläger nicht wirksam gekündigt.

- Zwar können grobe Beleidigungen von Vorgesetzten oder Kollegen i. d. R. auch ohne vorherige Abmahnung eine Kündigung rechtfertigen. Dies gilt auch für Einträge in sozialen Netzwerken wie facebook. Ein solcher Eintrag greift nachhaltig in die Rechte der Betroffenen ein und zwar auch deshalb, weil der Eintrag, solange er nicht gelöscht wird, immer wieder gelesen werden kann. Es war auch unerheblich, ob der Eintrag nur für die sog. Freunde und Freundesfreunde auf facebook sichtbar war, oder unter der Einstellung "öffentlich" von allen facebook-Nutzern gelesen werden konnte. Die Beleidigungen sind auf jeden Fall in die Öffentlichkeit gelangt, da eine Vielzahl von Arbeitskollegen des Klägers auch dessen "facebook"-Freunde sind und den Eintrag gelesen hatten.
- Dennoch war die Kündigung ohne vorherige Abmahnung im Ergebnis unwirksam. Maßgeblich hierfür war, dass der Kläger im **Affekt** gehandelt hat und, dass er die **Kollegen nicht namentlich benannt** hatte und diese daher aus dem facebook-Eintrag heraus nicht ohne weiteres identifizierbar waren.

#### **Hinweis für die Praxis:**

Die beiden o.g. Entscheidungen zeigen deutlich,

- dass die Mitteilungswut auch in "sozialen Netzwerken" gravierende Folgen haben kann. Denn anders als beim "gesprochenen Wort" ist es häufig schwierig, die Weiterverbreitung der Aussagen in Netzwerken später wieder rückgängig zu machen; zudem können (und werden) diese Aussagen von einer Vielzahl von Usern gelesen. Der gute Ruf des Arbeitgebers und auch der Arbeitskollegen kann erheblich beeinträchtigt werden. Daran sollten Arbeitnehmer denken, bevor sie posten.
- Bei der anlässlich jeder Streitigkeit über eine arbeitgeberseitige Kündigung vorzunehmenden **Interessenabwägung** sind alle in Betracht kommenden Gesichtspunkte zu berücksichtigen. Dazu gehören - nicht abschließend - neben der Länge des Beschäftigungsverhältnisses auch das Lebensalter des Arbeitnehmers, die möglicherweise festzustellende "Heimlichkeit" der Tatbegehung, die Höhe des entstandenen Schadens, der Grad des Verschuldens etc. Das Ergebnis der Interessenabwägung ist häufig schwer kalkulierbar, da es sich eben um Einzelfallentscheidungen handelt.

nach oben ▲

## **Seminartipp:**

**Suchtkrankheiten im Betrieb I - Alkohol, Drogen, Medikamente**  
Der richtige Umgang mit Sucht am Arbeitsplatz

19.03. - 22.03.2013  
Bremen  
04.06. - 07.06.2013 Erfurt  
22.10. - 25.10.2013  
Heidelberg/Leimen

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder

## **II. Kündigung gegenüber einem alkoholkranken Arbeitnehmer nach "Rückfall"**

Ob ein wiederholter Rückfall während einer ambulanten Therapie bei einem an Alkoholsucht leidenden Arbeitnehmer eine negative Prognose und somit die Kündigung rechtfertigen kann, kann dahingestellt bleiben, wenn es zu keiner erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen gekommen ist.

### **LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 5. September 2012 - 15 Sa 911/12**

#### **Der Fall:**

Der Kläger ist als Betriebselektriker bei dem Beklagten beschäftigt. Nachdem der Beklagte von der Alkoholsucht des Klägers erfahren hatte, hatte er mit dem Kläger im Jahre 2010 eine Therapievereinbarung geschlossen, wonach sich der Kläger zur Teilnahme an einer ambulanten Therapie verpflichtete. Nach einem zweiten Rückfall des Klägers im Jahr



verbindlichen Anmeldung  
finden Sie [hier](#).

2011 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Begründung,

- es bestehe eine negative Prognose, da der Kläger gezeigt habe, dass er vom Alkohol nicht loskomme.
- Der Kläger arbeite u.a. an 220-Volt-Stromanlagen, so dass selbst ein einmaliger "Fehler" zu erheblichen Gesundheitsgefährdungen des Klägers oder anderer Mitarbeiter führen könne.

#### **Die Lösung:**

**Die Kündigungsschutzklage des Klägers war erfolgreich. Das Arbeitsverhältnis ist durch die Kündigung des Arbeitgebers nicht beendet worden.**

Der Rückfall bei bestehender Alkoholkrankung war nicht schuldhaft; er ist vielmehr in der Erkrankung "angelegt". Die Gefahr eines Rückfalls bei Alkoholsucht besteht "lebenslang". **Somit konnte eine verhaltensbedingte Kündigung nicht ausgesprochen werden, sondern allenfalls eine personen- bzw. krankheitsbedingte Kündigung.** Diese setzt aber - kumulativ - voraus,

- dass eine **negative Prognose** hinsichtlich des voraussichtlichen Gesundheitszustands für die Zukunft besteht,
- dass eine erhebliche **Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen** vorliegt und
- dass eine abschließend vorzunehmende **Interessenabwägung** zugunsten des Arbeitgebers ausfällt.

Das LAG meint, es sei bereits zweifelhaft, ob bei einmaligem Rückfall eine endgültige negative Prognose angestellt werden könne. Jedenfalls fehle es an zukünftig zu erwartenden erheblichen betrieblichen Beeinträchtigungen. Wegen Fehlens von alkoholbedingten Ausfallerscheinungen bei der Arbeit könne auch nicht von einer Eigen- und/oder Fremdgefährdung ausgegangen werden.

#### **Hinweis für die Praxis:**

Während früher häufig die Auffassung vertreten wurde, der "Rückfall" bei einem alkoholkranken Arbeitnehmer sei "schuldhaft" und könne somit eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen, geht die Rechtsprechung heute - auch aufgrund gesicherter medizinischer Erkenntnisse - davon aus, **dass ein "Alkoholiker" sein ganzes Leben lang Alkoholiker bleibt und allenfalls den Zustand des "trockenen" Alkoholikers erreichen kann.** Die Rückfallgefahr besteht somit lebenslang, ist in der Krankheit angelegt und kann eine verhaltensbedingte Kündigung grundsätzlich nicht rechtfertigen.

**Auch in vielen älteren Betriebsvereinbarungen zum Thema "Umgang mit Sucht" finden sich noch Regelungen, wonach der Arbeitgeber einige Rückfälle zu akzeptieren hat - bei bestehender Therapiebereitschaft des Arbeitnehmers -, dann aber irgendwann "kündigen darf".** Solche Regelungen sollten dringend überprüft und ggf. geändert werden. Denn - wie der Fall zeigt - der Rückfall kann allenfalls eine personen- bzw. krankheitsbedingte Kündigung rechtfertigen, aber auch nur dann, wenn alle Voraussetzungen gegeben sind.

- Eine negative Prognose kann u. U. angenommen werden, wenn der Arbeitnehmer "Spiegeltrinker" ist, also eine bestimmte Alkoholmenge im Blut "braucht", wenn er zusätzlich nicht (mehr) therapiebereit ist oder die gesetzliche Krankenversicherung eine Therapie - nach mehrmaligem Rückfall - nicht mehr bewilligt. **Was aber ist mit Alkoholikern, die zum gelegentlichen "Komasaufen" neigen bzw. zwar zu viel Alkohol trinken (und daran irgendwann vorzeitig sterben werden), aber zur Arbeit ohne Alkohol erscheinen und während der Arbeit nicht trinken?** Hier wird wegen Fehlens eines Bezuges zum



Arbeitsverhältnis eine negative Prognose nicht angenommen werden können.

- Betriebliche Belastungen des Arbeitgebers können entstehen durch hohe Entgeltfortzahlungskosten im Krankheitsfall oder durch betriebliche Störungen. **Was aber ist in dem Fall, wo der - alkoholranke - Arbeitnehmer seine Arbeit ggf. auch unter Alkoholeinfluss erledigt und insoweit weder für sich noch für die Kollegen eine Gefahr darstellt (etwa Schreibtischtätigkeit)?** Hier wird man durchaus zweifeln können, ob eine krankheitsbedingte Kündigung gerechtfertigt ist.

nach oben ▲

## Seminartipp:

**Dienstreisen:  
Arbeitszeit, Reisekosten und Spesen  
Arbeitnehmer und Betriebsräte im Einsatz  
außerhalb des Betriebs**

19.03. - 20.03.2013  
Frankfurt/Main  
25.06. - 26.06.2013  
München

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

### III. Verzicht einer angestellten Lehrerin auf Erstattung ihrer anlässlich einer Schulfahrt entstandenen Reisekosten kann unzulässig sein

Wird die Genehmigung einer Schulklassenfahrt grundsätzlich daran gekoppelt, dass die teilnehmenden Lehrer vorab auf ihre Reisekostenerstattung verzichten, ist eine entsprechende Verzichtserklärung unwirksam.

#### **BAG, Urteil vom 16. Oktober 2012 - 9 AZR 183/11**

##### **Der Fall:**

Die Klägerin ist an einer Gesamtschule des beklagten Landes als Lehrerin beschäftigt. Sie beantragte als Klassenlehrerin für ihre Klasse die Genehmigung einer mehrtägigen Studienfahrt nach Berlin. In dem in der Gesamtschule hierfür verwandten Formular heißt es u.a.:

*"Die ... zu zahlende(n) Reisekostenvergütung(en) ist/sind durch die für unsere Schule vorgesehenen Haushaltsmittel nicht mehr gedeckt; da die Veranstaltung trotzdem durchgeführt werden soll, verzichte(n) ich/wir ... auf die Zahlung der Reisekostenvergütung."*

Anlässlich der genehmigten Studienfahrt entstanden der Klägerin Reisekosten in Höhe von 234,50 Euro, wovon ihr 28,45 Euro erstattet wurden. Die Erstattung der übrigen Reisekosten lehnte das beklagte Land unter Hinweis auf die Verzichtserklärung der Klägerin im Antragsformular ab.

##### **Die Lösung:**

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das LAG hat ihr stattgegeben. Die Revision des beklagten Landes hatte vor dem BAG keinen Erfolg.

- Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, dem beklagten Land sei es wegen unredlichen Erwerbs der eigenen Rechtsstellung verwehrt, sich auf die von ihm vorformulierte Verzichtserklärung der Klägerin zu berufen, ist nicht zu beanstanden.
- Zwar finden nach § 23 Abs. 4 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder für die Erstattung von Reisekosten die für die Beamtinnen und Beamten des Arbeitgebers jeweils geltenden Bestimmungen entsprechende Anwendung.
- Das Gesetz über die Reisekostenvergütung der Beamtinnen und Beamten des beklagten Landes sieht insoweit vor, dass Dienstreisende vor Antritt einer Dienstreise schriftlich erklären können, keinen Antrag auf Reisekostenvergütung zu stellen.
- **Das beklagte Land verstößt jedoch mit der Praxis, Schulfahrten grundsätzlich nur zu genehmigen, wenn die teilnehmenden Lehrkräfte auf die Erstattung ihrer Reisekosten verzichten, grob gegen seine Fürsorgepflicht.**

Mit der generellen Bindung der Genehmigung von Schulfahrten an den Verzicht auf die Erstattung von Reisekosten stellt das beklagte Land die bei ihm angestellten Lehrkräfte unzulässig vor die Wahl, ihr Interesse an einer Reisekostenerstattung zurückzustellen oder dafür verantwortlich zu sein, dass Schulfahrten, die Bestandteil der Bildungs- und Erziehungsarbeit sind, nicht stattfinden.

nach oben ▲

## Seminartipps:

### Umstrukturierung auf Unternehmensebene

Umwandlung,  
Betriebsänderung,  
Betriebsübergang & Co.

05.03. - 08.03.2013

Dortmund

24.09. - 27.09.2013

Neustadt/Weinstraße

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

+++

### Betriebsübergang (§ 613a BGB)

Kompetent und schnell reagieren

09.04. - 12.04.2013

Frankfurt/Main

18.06. - 21.06.2013 Berlin

12.11. - 15.11.2013

Dortmund

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

## IV. Wechsel zu einer "Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft" als Umgehung der Rechtsfolgen eines Betriebsübergangs

Wechseln Arbeitnehmer durch einen dreiseitigen Vertrag vom Betriebsveräußerer zu einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft (B & Q), so ist diese Vereinbarung unwirksam, wenn es für den Arbeitnehmer klar erschien, dass alsbald seine Neueinstellung durch einen Betriebserwerber erfolgen werde.

### BAG, Urteil vom 25. Oktober 2012 - 8 AZR 572/11

#### Der Fall:

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer Befristung. Über das Vermögen der Arbeitgeberin des Klägers war 2007 das Insolvenzverfahren eröffnet worden. Der Insolvenzverwalter führte das Unternehmen zunächst fort und versuchte es zu veräußern. Im März 2008 hatte die spätere Betriebserwerberin einen Tarifvertrag mit der IG Metall geschlossen, in dem sie sich verpflichtete, von den ca. 1.600 Arbeitnehmern der Insolvenzschildnerin nach dem Erwerb der Betriebsstätten über 1.100 unbefristet und 400 befristet zu beschäftigen. Danach schloss sie mit dem Insolvenzverwalter einen Kaufvertrag über die sächlichen Betriebsmittel. Im April 2008 vereinbarte der Insolvenzverwalter mit Betriebsrat und Gewerkschaft einen Interessenausgleich und Sozialplan zu einer "übertragenden Sanierung". Dann wurde auf einer Betriebsversammlung am 3. Mai 2008 den Arbeitnehmern das Formular eines dreiseitigen Vertrags ausgehändigt, der das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zum 31. Mai 2008 und die Vereinbarung eines neuen Arbeitsverhältnisses ab dem 1. Juni 2008, 00:00 Uhr mit der Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft vorsah. Außerdem wurden auf derselben Betriebsversammlung den Arbeitnehmern vier weitere von ihnen zu unterzeichnende Angebote für ein neues Arbeitsverhältnis mit der Betriebserwerberin, beginnend am 1. Juni um 00:30 Uhr vorgelegt. Ein Angebot beinhaltete einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit der Betriebserwerberin, die anderen drei sahen unterschiedlich lang befristete Arbeitsverhältnisse vor. Der Kläger unterzeichnete alle fünf Vertragsangebote. Die Betriebserwerberin nahm am 30. Mai 2008 das Angebot des Klägers für ein auf 20 Monate befristetes Arbeitsverhältnis an. Ab 1. Juni 2008 arbeitete der Kläger für diese und klagte im Juni 2009 auf Feststellung, dass die Befristungsabrede unwirksam sei.

#### Die Lösung:

Die Klage hatte vor dem Landesarbeitsgericht und dem BAG Erfolg. Die Beklagte kann sich auf die halbstündige Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses durch den vom Kläger mit der B & Q geschlossenen Arbeitsvertrag nicht berufen. Nach den Umständen, unter denen dieser Vertrag zustande kam, erschien es klar, dass er dem **Zweck** diene, die **Kontinuität des Arbeitsverhältnisses zu unterbrechen und die Rechtsfolgen des § 613a BGB zu umgehen**. Dass der Kläger nicht dauerhaft aus dem Betrieb ausscheiden sollte, ergab sich für ihn sowohl aus den Rahmenvereinbarungen des Insolvenzverwalters als auch daraus, dass er gleichzeitig mit der Unterzeichnung des B & Q-Angebotes vier Angebote für ein neues Arbeitsverhältnis mit der Betriebserwerberin

abzugeben hatte.

### **Hinweis für die Praxis:**

Eine Entscheidung, die wieder einmal zeigt, wie "kreativ" Arbeitgeber bzw. Erwerber sind, um die Folgen eines Betriebsübergangs i.S.v. § 613a Abs. 1 S. 1 BGB möglichst zu vermeiden.

- Das Gesetz geht davon aus, dass Arbeitsverhältnisse nach Betriebsübergang unverändert auf den Betriebserwerber übergehen.
- Allerdings gehen nur bestehende Arbeitsverhältnisse über, keine beendeten.
- Das BAG vertritt sei langer Zeit die Auffassung, dass Aufhebungsverträge vor Betriebsübergang, die auf ein endgültiges Ausscheiden aus dem Betrieb gerichtet sind, wirksam sind. Unzulässig sind aber Aufhebungsverträge wegen Umgehung des § 613a BGB, sofern dem Arbeitnehmer - wie hier - ein "neues" Arbeitsverhältnis beim Erwerber nach Betriebsübergang in Aussicht gestellt worden ist.
- Vgl. insoweit BAG, Urteile vom 18. August 2011 - 8 AZR 312/10, 18. August 2005 - 8 AZR 523/04 und 23. November 2006 - 8 AZR 349/06

Die Arbeitsvertragsparteien können das Arbeitsverhältnis im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang wirksam durch Aufhebungsvertrag auflösen, wenn die Vereinbarung auf das **endgültige Ausscheiden** des Arbeitnehmers **aus dem Betrieb** gerichtet ist. Ein Aufhebungsvertrag ist jedoch wegen Umgehung der Rechtsfolgen des § 613a BGB unwirksam, wenn zugleich ein neues Arbeitsverhältnis zum Betriebsübernehmer vereinbart oder zumindest verbindlich in Aussicht gestellt wird.

**"Verbindlich" ist die Vertragsaussicht dann, wenn ein Losentscheid für die Auswahl der Arbeitnehmer gelten soll, die einen solchen neuen Arbeitsvertrag erhalten. Insoweit hat sich der nachfolgende Betriebsinhaber seinerseits dem Losverfahren verbindlich unterworfen. Wirksam ist dagegen ein Aufhebungsvertrag, wenn die mit einer solchen Vertragsgestaltung verbundenen Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen sachlich berechtigt sind. Das kann beim Abschluss eines dreiseitigen Vertrages unter Einschaltung einer BQG zur Vermeidung einer Insolvenz der Fall sein.** Eine Umgehung des § 613a BGB kann vorliegen, wenn die Beschäftigungsgesellschaft zum Schein vorgeschoben oder offensichtlich bezweckt wird, die Sozialauswahl zu umgehen.

nach oben ▲

## **Seminartipp:**

### **Aktuelle Rechtsprechung am Landesarbeitsgericht**

09.04. - 12.04.2013  
München  
04.06. - 07.06.2013  
Potsdam  
24.09. - 27.09.2013  
Freiburg  
12.11. - 15.11.2013 Köln

Mehr Informationen und  
die Möglichkeit der

## **V. Keine Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Verwendung von "Google Maps"**

Die Verwendung der Internetanwendung "Google Maps" bei der Kontrolle von Fahrgeldabrechnungen eines Arbeitnehmers fällt nicht unter den Tatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG und ist nicht mitbestimmungspflichtig.

**LAG Hamburg, Urteil vom 2. Mai 2012 - H 6 TaBV 103/11** (nicht rechtskräftig)

### **Der Fall:**

Die Arbeitgeberin ist ein Logistikunternehmen, das Paket- sowie Kurierdienstleistungen anbietet. Der Antragsteller ist ein örtlicher Betriebsrat.

unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

In 2009 legte ein Arbeitnehmer der Arbeitgeberin eine Reisekostenabrechnung vor. Als zurückgelegte Strecke für die Hin- und Rückfahrt gab er 60 km an. Da diese Entfernungsangabe der Arbeitgeberin überhöht erschien, überprüfte der Niederlassungsleiter die angegebene Entfernung mit dem Internetdienst und Routenplaner "Google Maps". Der betroffene Arbeitnehmer wurde daraufhin auf die Diskrepanz zwischen der tatsächlichen - mit Hilfe von "Google Maps" errechneten - und der auf der Reisekostenabrechnung angegebenen Entfernung hingewiesen und anschließend abgemahnt.

Der Betriebsrat forderte den Niederlassungsleiter auf, die Anwendung von "Google Maps" im Betrieb zu unterlassen. Zugleich forderte er die Arbeitgeberin auf, Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung zum Thema "Google Maps" aufzunehmen. Dies lehnte die Arbeitgeberin ab, woraufhin ein Verfahren, gerichtet auf Unterlassung eingeleitet wurde.

### **Die Lösung:**

Die Anträge des Betriebsrats hatten in beiden Instanzen keinen Erfolg. Allerdings wurde die Rechtsbeschwerde zum BAG zugelassen.

Nach Auffassung des LAG handelt es sich bei "Google Maps" zwar um eine technische Einrichtung, es fehlt aber an einer Bestimmung zur Überwachung und am Unmittelbarkeitserfordernis (§ 87 Abs. 1 S. 1 Nr. 6 BetrVG).

Bereits die Datenerhebung betrifft nicht das Sammeln von Verhaltens- oder Leistungsdaten der Arbeitnehmer. Eingegeben wird zwar auch der Wohn- oder Arbeitsort, jedoch sind diese Daten an sich nicht aussagekräftig, um mit ihnen auf ein Verhalten oder eine Leistung zu schließen.

- Auch die Verarbeitung dieser Daten in ihrer Verknüpfung lässt nicht auf Verhalten und Leistung schließen.
- Vielmehr ergibt sich eine schlichte Entfernungsangabe zwischen den eingegebenen Orten. "Google Maps" ist damit ein technisches Hilfsmittel, um Fakten zu sammeln, die völlig unabhängig von einem Verhalten oder einer Leistung des betroffenen Arbeitnehmers bestehen.

### **Hinweis für die Praxis:**

Man darf gespannt sein, wie das BAG entscheiden wird; denn der Standpunkt des Betriebsrats erscheint durchaus vertretbar.

- Gem. § 87 Abs. 1 S. 1 Nr. 6 BetrVG ist mitbestimmungspflichtig die Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen.
- Es entspricht ständiger Rechtsprechung des BAG, dass für die "Bestimmung" die technische Möglichkeit der Überwachung ausreichend ist.
- Durch die Nutzung von "Google Maps" oder anderen on- oder offline arbeitenden Routenplanern könnte auch das Verhalten des Arbeitnehmers überwacht werden, nämlich jedenfalls hinsichtlich des Antrages auf Reisekostenerstattung.
- Würde man den Tatbestand des § 87 Abs. 1 S. 1 Nr. 6 BetrVG als erfüllt ansehen, könnte der Betriebsrat u. U.
  - (1) die Unterlassung des mitbestimmungswidrigen Verhaltens des Arbeitgebers verlangen und/oder
  - (2) den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zu diesem Thema, notfalls durch Spruch der Einigungsstelle (§ 87 Abs. 2 BetrVG).

## Haben Sie Interesse an einem firmeninternen Workshop mit Ihrem Betriebsratsgremium?

Dann unterstützen wir Sie gerne z.B. mit unserem Inhouse-Angebot

### Klausurtagung des Betriebsrats

Themen, Team und rechtliche Ansatzpunkte für Ihre Arbeit

Oder haben Sie Interesse an anderen firmeninternen Projekten? Hier finden Sie interessante und hilfreiche Informationen rund um unseren "Inhouse-Service".



Informationen als PDF herunterladen

## 4. Aktives Gestalten - ein Traum? Die Klausurtagung des Betriebsrats als Basis einer erfolgreichen Betriebsratsarbeit

Viele Betriebsratsgremien versinken nach einer ersten Euphorie im Tagesgeschäft und stellen resigniert fest, dass wieder nur reagiert statt agiert wird. Die Möglichkeit, sich zu positionieren und eigene Themen systematisch abzuarbeiten, ist im normalen Betriebsalltag oft nicht möglich. Auch das hohe Maß sich ständig ändernder Aufgabenstellungen und betrieblicher Herausforderungen prägen die Betriebsratsarbeit. Die Fülle der Aufgaben und Problemstellungen erfordern vom Betriebsratsgremium eine systematische und planvolle Vorgehensweise, um die vorhandenen personellen Ressourcen der Betriebsratsmitglieder möglichst optimal einzusetzen und für die Beschäftigten ein Höchstmaß an Erfolg zu erzielen. Dafür fehlt aber oft die Zeit.

### Planen Sie doch eine Klausurtagung!

Im Rahmen einer Klausurtagung kann sich das gesamte Betriebsratsgremium diese Zeit nehmen, um ungestört anstehende Aufgabenstellungen zu erkennen und zu systematisieren. Von der Festlegung eigener Ziele und Grundsatzentscheidungen bis hin zur Verteilung von Arbeitsaufgaben können im Rahmen einer Klausurtagung alle Themen - seien es fachliche oder zwischenmenschliche - in ungestörter Atmosphäre geklärt werden.

### Mögliche Themen einer Klausurtagung können sein:

- Bestandaufnahme und Bewertung der bisherigen Arbeit
- Entwickeln einer betrieblichen Problem- und Lösungslandkarte
- Zukünftige Aufgabenfelder für den Betriebsrat
- Prioritäten setzen nach Dringlichkeit und Wichtigkeit
- Rechtliche Bewertung der Themen/Tragweite der vorhandenen Beteiligungsrechte
- Methodische Möglichkeiten zum Bearbeiten von Themen
- Zieldefinitionen innerhalb des Gremiums
- Systematisches Bearbeiten von gewählten Schwerpunktthemen
- Vereinbarung von Arbeitsschritten zur Umsetzung
- Personelle Verantwortlichkeiten für die Arbeitsschritte
- Festlegung des Zeit- und Bildungsbedarfes
- Ausarbeitung einer Geschäftsordnung
- Optimierung der Kommunikation und Klärung von Konflikten

### Ist eine solche Klausurtagung durchsetzbar?

Beschließt nun ein Betriebsrat, eine Klausurtagung durchzuführen, so werden häufig Einwände finanzieller oder organisatorischer Art vonseiten des Arbeitgebers kommen. Hier lohnt es sich, die Vorteile dieser erweiterten Betriebsratssitzung für den Arbeitgeber deutlich zu machen. Die Klausurtagung des Betriebsrats führt zu effektiverer Zusammenarbeit und damit auch zu schnelleren und kompetenteren Beschlussfassungen, was von Interesse für alle Beteiligten ist. Und um eventuelle Befürchtungen des Arbeitgebers zu zerstreuen, können die Beratungspunkte der Klausurtagung im Zuge einer vertrauensvollen Zusammenarbeit offen gelegt werden.

### Welcher Zeit- und sonstige Aufwand ist nötig und was bringt uns dieser Aufwand?

Zweitägige Klausurtagungen - zu Beginn und nach der Hälfte der Amtszeit bzw. jährlich - sind ein wichtiger Baustein für die optimale Vertretung der Interessen der Beschäftigten und können bei eingespielten und gut organisierten Betriebsratsgremien durchaus eigenständig durchgeführt

werden. Wichtig für den Erfolg einer Klausurtagung ist dabei eine gute Vorbereitung, da die Strukturierung der Klausurtagung erst vor Ort unnötige Ressourcen und Zeit bindet.

Sollen alle Betriebsratsmitglieder die Möglichkeit haben, sich an der inhaltlichen Diskussion zu beteiligen, so ist es durchaus sinnvoll, eine externe Person zu beauftragen, die im Rahmen der Vorbereitung beratend zur Seite steht und in der Klausurtagung die Moderation übernimmt. So sind Konzentration, Strukturierung und Ergebnisdokumentation gesichert.

Betriebsratsgremien, die sich bewusst für eine Klausurtagung entscheiden, schöpfen neue Energie aus dem gemeinsam Erarbeiteten - die Qualität der Betriebsratsarbeit steigt. Also gönnen Sie sich Zeit für eine Klausurtagung, denn: "Zeit die wir uns nehmen, ist Zeit die uns etwas gibt." (Ernst Ferstl)

### **Beatrix Albrecht**

Juristin, Mediatorin und Trainerin

nach oben ▲

## **Seminartipp:**

**Rhetorik I**  
Erfolgreich kommunizieren  
– überzeugend auftreten

22.01. - 25.01.2013 Berlin  
19.02. - 22.02.2013 Bad  
Tölz  
19.03. - 22.03.2013  
Düsseldorf  
23.04. - 26.04.2013  
Dresden  
04.06. - 07.06.2013  
Timmendorfer Strand  
09.07. - 12.07.2013  
Bernried/Starnberger See

Weitere Termine, mehr  
Informationen und die  
Möglichkeit der  
unverbindlichen  
Reservierung oder  
verbindlichen Anmeldung  
finden Sie [hier](#).

## **5. Wirken Sie schon oder reden Sie noch?**

Für Betriebsräte sind rhetorische Fähigkeiten ausschlaggebend für Ihren Erfolg, denn die Qualität eines Betriebsrats wird oft an seinen rhetorischen Fähigkeiten gemessen: Wie schlagfertig Sie sind, wie gut sind Ihre Argumente und wie überzeugend formulieren Sie Ihre Standpunkte. Durch rhetorisch kompetentes Auftreten bekommen Sie Anerkennung und Respekt nicht nur von Ihren Kollegen, auch die Geschäftsleitung wird Sie als kompetenten und wichtigen Gesprächspartner akzeptieren oder akzeptieren müssen.

In einem Rhetorikseminar analysieren wir Ihre rhetorischen Fähigkeiten und stärken Sie als Redner und professionellen Gesprächspartner, damit Sie Ihre nächste Betriebsratsrede oder Ihr nächstes Verhandlungsgespräch sicher und erfolgreich "*über die Bühne bringen*" können.

## **Warum muss man als Betriebsrat ein Rhetorik-Seminar besuchen?**

Kann man sich rhetorisch nicht einfach nur über Bücher und das Internet weiterbilden? Warum muss man unbedingt ein Rhetorikseminar besuchen?

Ich kann es Ihnen sagen! Weil Sie von Büchern keine Rückmeldung über Ihre rhetorische Wirkung bekommen, und weil ein Buch Ihnen nicht erzählt, was Sie persönlich verändern müssen oder wie Sie sich für die nächste Rede verbessern können. Auch von Ihren Kollegen bekommen Sie in der Regel nicht wirklich hilfreiche Informationen über Ihre rhetorische Leistung: *Das war schon ganz gut! Ich hätte es sicherlich auch nicht besser gemacht.* Diese Bemerkungen helfen Ihnen nicht wirklich weiter, im schlimmsten Fall fühlen Sie sich vielleicht noch ein bisschen mehr verunsichert. Wenn Sie als Redner professionell auftreten wollen und Ihre rhetorischen Qualitäten verbessern möchten, brauchen Sie ein professionelles Rhetorik-Training.

Wir zeigen Ihnen, wie sie sich optimal auf Ihre nächste Betriebsratsrede **körperlich, stimmlich, emotional, inhaltlich** vorbereiten und wie Sie Ihre **Zuhörer überzeugen** können:

- Wie setzen Sie Ihre Stimme kraftvoll und wirkungsvoll ein?
- Wie verbessern Sie Ihre Artikulation, damit man Sie gut versteht?
- Wie nutzen Sie Ihre Gestik, damit Sie echt und authentisch wirken?
- Wie müssen Sie sich emotional vorbereiten, damit Sie Ihren Vortrag engagiert und überzeugend halten können?
- Wie überzeugen Sie Ihre Kollegen und die Geschäftsleitung mit



klaren Standpunkten und Appellen?

All das sind Fragen, die ich mit Ihnen im Seminar erarbeiten werde. Welche Methoden und Techniken für Sie hilfreich und erfolgreich sind, probieren wir gemeinsam aus. Dabei verspreche wir Ihnen hier keine Zaubermittel, auch wenn der ein oder andere rhetorische Trick schon Wunder wirken kann. Einen verrate ich Ihnen hier gerne: Versuchen Sie auf keinen Fall locker zu wirken! Das geht in den meisten Fällen nicht gut und steigert unnötig den Adrenalinausstoß! Konzentrieren Sie sich viel mehr auf das, was Sie zu sagen haben.

Einige Wehwehchen sind allerdings mit Tricks nicht zu beheben. Dafür muss man richtig üben – vielleicht auch mit mehr Zeitaufwand als Ihnen lieb ist. Aber wenn Sie dann den rhetorischen Erfolg in der nächsten Betriebsversammlung genießen dürfen und Ihre Kollegen Ihnen anschließend anerkennend auf die Schulter klopfen, dann werden Sie sich sagen: *Die Mühe hat sich doch gelohnt*. Und noch ein kleiner Hinweis. Ihre rhetorischen Fähigkeiten werden Sie nicht nur für die Betriebsratsarbeit nutzen können. Sie werden merken, dass Sie auch in vielen anderen Lebenslagen rhetorisch überzeugender und erfolgreicher auftreten können.

**Christian Rangenau**  
Rhetorik-Trainer

nach oben ▲

## 6. Aktuelle Seminare

### Symposium: Arbeitnehmervertre- tung in Krankenhäusern



Informationen als PDF  
herunterladen

### Symposium: Arbeitnehmervertretung in Krankenhäusern Handlungsmöglichkeiten bei chronischem Pflegemangel und steigender Arbeitsbelastung

12.03. - 13.03.2013 Leipzig

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

+++

### Einführung in das Arbeitsrecht I Ihr erfolgreicher Einstieg in das Arbeitsrecht

18.12. - 21.12.2012 Köln  
08.01. - 11.01.2013 Hamburg  
15.01. - 18.01.2013 Füssen  
22.01. - 25.01.2013 Dortmund  
29.01. - 01.02.2013 Berlin  
05.02. - 08.02.2013 Freiburg  
12.02. - 15.02.2013 Hamburg  
19.02. - 22.02.2013 Köln

Weitere Termine, mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

+++

### Einführung in das Arbeitsrecht II Arbeitsrecht in der betrieblichen Praxis

22.01. - 25.01.2013 Hamburg  
29.01. - 01.02.2013 Düsseldorf

05.02. - 08.02.2013 Stuttgart  
19.02. - 22.02.2013 Berlin  
26.02. - 01.03.2013 München  
05.03. - 08.03.2013 Münster  
12.03. - 15.03.2013 Dresden  
19.03. - 22.03.2013 Freiburg

Weitere Termine, mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

+++

### **Einführung BetrVG I** Ihr Einstieg in das Betriebsverfassungsrecht

08.01. - 11.01.2013 Berlin  
15.01. - 18.01.2013 Stuttgart  
22.01. - 25.01.2013 Münster  
29.01. - 01.02.2013 Hamburg  
05.02. - 08.02.2013 München  
12.02. - 15.02.2013 Berlin  
19.02. - 22.02.2013 Frankfurt/Main  
26.02. - 01.03.2013 Dresden

Weitere Termine, mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

+++

### **Einführung BetrVG II** Betriebsverfassungsrecht sicher anwenden

21.01.2013 - 25.01.2013 Dresden  
04.02.2013 - 08.02.2013 Augsburg  
11.02.2013 - 15.02.2013 Berlin  
18.02.2013 - 22.02.2013 Münster  
25.02.2013 - 01.03.2013 Frankfurt/Main  
11.03.2013 - 15.03.2013 Konstanz  
18.03.2013 - 22.03.2013 Timmendorfer Strand  
08.04.2013 - 12.04.2013 Düsseldorf

Weitere Termine, mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

+++

### **Einführung BetrVG III** Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte in der Praxis

21.01. - 25.01.2013 Hamburg  
28.01. - 01.02.2013 München  
04.02. - 08.02.2013 Münster  
25.02. - 01.03.2013 Freiburg  
04.03. - 08.03.2013 Frankfurt/Main  
18.03. - 22.03.2013 Berlin  
08.04. - 12.04.2013 Garmisch-Partenkirchen  
15.04. - 19.04.2013 Köln

Weitere Termine, mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie

[hier](#).

+++

### Arbeit im Wirtschaftsausschuss I

15.01.2013 - 18.01.2013 Hamburg  
19.02.2013 - 22.02.2013 Münster  
12.03.2013 - 15.03.2013 Nürnberg  
16.04.2013 - 19.04.2013 Berlin  
14.05.2013 - 17.05.2013 Bonn  
18.06.2013 - 21.06.2013 Freiburg  
09.07.2013 - 12.07.2013 Timmendorfer Strand  
27.08.2013 - 30.08.2013 Berlin

Weitere Termine, mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

+++

### Jugend- und Auszubildendenvertretung II Auszubildende professionell unterstützen

15.01. - 18.01.2013 Hamburg  
12.03. - 15.03.2013 München  
16.04. - 19.04.2013 Düsseldorf  
14.05. - 17.05.2013 Berlin  
25.06. - 28.06.2013 Konstanz  
27.08. - 30.08.2013 Hamburg  
10.09. - 13.09.2013 Berlin  
10.09. - 13.09.2013 Münster

Weitere Termine, mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

+++

**Unser gesamtes Seminarprogramm finden Sie auf [www.poko.de/Betriebsrat](http://www.poko.de/Betriebsrat).**

---

[nach oben](#) ▲

## Seminartipp:

### Arbeits- und Gesundheitsschutz I

04.02. - 08.02.2013 Berlin  
11.03. - 15.03.2013  
München  
22.04. - 26.04.2013  
Düsseldorf  
13.05. - 17.05.2013  
Timmendorfer Strand

Mehr Informationen,  
weitere Termine und die  
Möglichkeit der  
unverbindlichen  
Reservierung oder

## 7. Literaturtipp

Manfred Albrod

### Einführung in den betrieblichen Gesundheitsschutz

1. Auflage Dezember 2012  
Rieder Verlag  
ISBN 978-3-939018-71-1  
ca. 160 Seiten, 19,50 €

Der betriebliche Gesundheitsschutz wird in Zeiten knapper personeller Ressourcen und älter werdender Erwerbspopulationen vom Autor als strategische Kernaufgabe von Organisationen definiert. Um dieser Aufgabe zielführend gerecht zu werden, benötigen auch diejenigen, die nicht selbst Experten im Gesundheitsschutz sind – etwa Personalfachleute,

verbindlichen Anmeldung  
finden Sie [hier](#).

+++

**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

Mehr Informationen und  
die Möglichkeit der  
unverbindlichen  
Reservierung oder  
verbindlichen Anmeldung  
finden Sie [hier](#).

Betriebsräte, Vorgesetzte oder die Unternehmer selbst – ein ausreichendes Verständnis zur Systematik des Gesundheitsschutzes, seinen methodischen Tools sowie zu Berufskrankheiten und gesundheitlichen Aspekten beruflicher Tätigkeit allgemein. Mit dem in diesem Buch vorliegenden Überblick sollen dafür die Grundlagen gelegt werden.

Der Autor Dr. med. Manfred Albrod ist Facharzt für Arbeitsmedizin, Umweltmedizin, Facharzt für Allgemeinmedizin, Disability Manager (CDMP) und Fachkraft für Arbeitssicherheit. Er ist Leitender Betriebsarzt in einem Großunternehmen und Mitglied in zahlreichen nationalen Gremien zum Gesundheitsschutz.

Mehr Informationen und Online-Bestellmöglichkeiten finden Sie auf den Webseiten des Rieder Verlages: <http://www.riederverlag.de>

Der direkte Link zum Buch:

[http://www.riederverlag.de/137+M595b922e327.html?backPID=122&tt\\_products=1138](http://www.riederverlag.de/137+M595b922e327.html?backPID=122&tt_products=1138)

## **Impressum:**

Poko Newsletter für  
Betriebsräte  
Poko-Institut  
Heidrun und Hans Dieter  
Rieder  
Kaiser-Wilhelm-Ring 3a  
48145 Münster  
[info@poko.de](mailto:info@poko.de)  
<http://www.poko.de/>

Redaktionsteam Poko  
Newsletter für  
Führungskräfte  
[redaktion@poko.de](mailto:redaktion@poko.de)

Tel. 0251 1350-1414  
Fax. 0251 1350-500

P.S.: Haben Sie noch Anregungen für unseren Newsletter?  
Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail: [admin@poko.de](mailto:admin@poko.de)

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

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

Anmeldung für diesen Newsletter unter

[http://www.poko.de/newsletter/register\\_subscription/2](http://www.poko.de/newsletter/register_subscription/2)

Wenn Sie den Poko-Newsletter für Betriebsräte nicht mehr erhalten möchten, klicken Sie auf nachfolgenden Link, um Ihre E-Mailadresse abzumelden

» [Abmelden](#)