



## Aktuelle News für Betriebsräte

### Seminartipp:



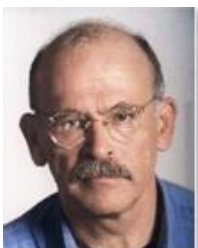
#### Prominente Gastredner, u.a.:



**Karl-Josef Laumann**  
CDU, Bundesvorsitzender der  
Christlich-Demokratischen  
Arbeitnehmerschaft (CDA)



**Aiman A. Mazyek**  
Vorstandsvorsitzender des  
Zentralrats der Muslime in  
Deutschland



**Günter Wallraff**  
Journalist und Schriftsteller

Liebe Leserin, lieber Leser,

als Betriebsratsmitglied kennen Sie den Satz "Betriebsratsarbeit geht vor", die Erfüllung dieser Amtspflichten hat also Vorrang vor den arbeitsvertraglichen Verpflichtungen. Das kommt bei Arbeitskollegen hin und wieder nicht gut an, wenn sie dadurch Aufgaben mit erledigen müssen, für die Sie als Betriebsratsmitglied wegen akuter Betriebsratsverpflichtungen keine Zeit haben. Geht es dabei um die Erfüllung von Mitbestimmungsrechten, ist die Beschlussfähigkeit des Betriebsrates von besonderer Bedeutung. Gerade in Urlaubszeiten und damit einhergehender verstärkter Abwesenheit (auch) von Betriebsratsmitgliedern ist es bisweilen schwierig, eine für die Beschlussfähigkeit des Betriebsrates ausreichende Anzahl von Betriebsratsmitgliedern "zusammenzutrommeln". Eventuell haben auch Sie sich schon einmal gegenüber Ihren Kollegen bereit erklärt, trotz Urlaubs zu einer Betriebsratssitzung zu kommen, um die Beschlussfähigkeit zu gewährleisten. Und eventuell sind Sie davon ausgegangen, die von Ihnen hierfür aufgewendete Zeit als Arbeitszeit von Ihrem Urlaub "abziehen" zu können. Dass dem leider nicht so ist, ist kürzlich (wieder einmal) gerichtlich bestätigt worden. Die Begründung der Richter dazu sowie viele Informationen zu weiteren wichtigen Themen für Ihre Betriebsratstätigkeit finden Sie in der aktuellen Ausgabe unseres Newsletters.

Wie immer viel Freude bei der Lektüre wünscht Ihnen

Ihr Poko-Team aus Münster

**PS:** Für unseren **Betriebsräte-Kongress 2013** haben die ersten prominenten **Gastredner** zugesagt! Seien Sie live dabei, wenn Betriebsräte aus ganz Deutschland u.a. mit Karl-Josef Laumann, Aiman A. Mazyek und Günter Wallraff über Entwicklungen und Tendenzen für die betriebliche Mitbestimmung diskutieren.

Und profitieren Sie heute schon von Ihrem **Frühbuchervorteil: Bis zum 15.12.2012** anmelden/reservieren und **100,00 Euro sparen!**

# Inhaltsverzeichnis

## 1. Mehr Power für die jungen Kollegen

## 2. Betriebsratstätigkeit während des Urlaubs führt nicht zu einer "Unterbrechung" des Urlaubs oder einer zusätzlichen Vergütungspflicht

## 3. Aktuelle Rechtsprechung

I. Unterrichtung des Betriebsrats über bevorstehende Massenentlassungen

II. Betriebsbedingte Kündigung - Möglichkeit der Weiterbeschäftigung in einem ausländischen Betrieb

III. Kein Entstehen von Urlaubsansprüchen im ruhenden Arbeitsverhältnis

IV. Außerdienstliche Aktivitäten für NPD und JN als Kündigungsgrund

V. Befristungen zur Vertretung von langjährig erkrankten Arbeitnehmern können zulässig sein

## 4. Gesprächsführung im Betrieblichen Eingliederungsmanagement

## 5. Der Betriebsrat und seine Öffentlichkeit ... oder: Was tut der Betriebsrat eigentlich?

## 6. Aktuelle Seminare

## 7. Literaturtipp

## Seminartipps:

### JAV-Kongress 2013

Die wichtigsten Grundlagen für die Arbeit in der JAV - kompakter Überblick samt Erfahrungsaustausch in nur 2 Tagen



05. - 07.02.2013 in Frankfurt

**Bis 15.12.2012  
Frühbucherrabatt sichern!**

+++

**Jugend- und Auszubildendenvertretung I**  
Mit einem starken JAV-Team für die Auszubildenden

04.12. - 07.12.2012

München

11.12. - 14.12.2012

## 1. Mehr Power für die jungen Kollegen

Vielleicht erinnern Sie sich noch an Ihren Start als neugewähltes Betriebsratsmitglied? Durch die niemals enden wollenden Fachfragen und -themen fühlten Sie sich zu Beginn möglicherweise das ein oder andere Mal überfordert.

Aktuell werden die Jugend- und Auszubildendenvertreter (JAV'ler) für die neue Amtszeit gewählt. Gerade sie betreten i.d.R. völliges Neuland: Welche Aufgaben, Rechte und Pflichten kommen auf mich zu - und wie sind all diese Rechtsvorschriften zu verstehen? Gleichzeitig fehlt es häufig noch an betrieblicher Erfahrung.

Da ist es zunächst sicherlich gut, dass die JAV alleine nicht aktiv werden und Interessen gegenüber dem Arbeitgeber vertreten kann. Die Wahrnehmung und Erfüllung der JAV-Aufgaben läuft grundsätzlich nur über Sie als Betriebsrat. Auch wenn Sie nicht an die Beschlüsse Ihrer JAV gebunden sind, mit ihren Anträgen beschäftigen müssen Sie sich in jedem Fall.

Mal ganz ehrlich: Gut informierte JAV'ler erleichtern Ihnen die Arbeit dabei doch ganz erheblich! Und dankbar für die Möglichkeit, die wichtigsten Informationen so früh wie möglich zu erhalten, sind sie Ihnen allemal. Genau wie Sie in Ihren Anfängen als Betriebsrat für die Chance, die wesentlichen Grundlagen schnell zu erlernen.

Sie wissen, wie hilfreich gute Schulungen sind. Greifen Sie Ihren jungen Kollegen daher unter die Arme und ermöglichen Sie ihnen, ihren [Schulungsanspruch](#) effektiv zu nutzen. Alles was Ihre jungen Kollegen wissen müssen, erfahren sie in unseren zahlreichen [Seminaren für die JAV](#).

Letztlich profitieren zu allererst Sie davon, wenn die JAV'ler sich auskennen, ihre Ideen rechtlich abgesichert vorbereiten und auf Augenhöhe mit Ihnen diskutieren können - um sich für ihren Teil der Belegschaft mit Power und Erfolg einsetzen zu können!

**Übrigens:** Erinnern Sie Ihre JAV'ler doch an unser Gewinnspiel, bei dem

Köln  
11.12. - 14.12.2012  
Hamburg  
08.01. - 11.01.2013  
München  
15.01. - 18.01.2013  
Münster  
22.01. - 25.01.2013  
Stuttgart  
22.01. - 25.01.2013  
Berlin  
29.01. - 01.02.2013  
Hamburg  
29.01. - 01.02.2013  
Dresden

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

diese u.a. ein **iPad 3 gewinnen** können. Teilnehmen können Ihre JAVler unter [www.poko.de/JAV/Kundenservice/JAV-Gewinnspiel](http://www.poko.de/JAV/Kundenservice/JAV-Gewinnspiel).

## Seminartipp:

### Einführung BetrVG I Ihr Einstieg in das Betriebsverfassungsrecht

20.11. - 23.11.2012  
München  
20.11. - 23.11.2012  
Bremen  
27.11. - 30.11.2012  
Köln  
04.12. - 07.12.2012  
Würzburg  
11.12. - 14.12.2012  
Lübeck  
08.01. - 11.01.2013  
Berlin  
15.01. - 18.01.2013  
Stuttgart  
22.01. - 25.01.2013  
Münster  
29.01. - 01.02.2013  
Hamburg

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

## 2. Betriebsrätstätigkeit während des Urlaubs führt nicht zu einer "Unterbrechung" des Urlaubs oder einer zusätzlichen Vergütungspflicht

Betriebsratsmitglieder sind während ihres Urlaubs von allen Amtspflichten suspendiert und zeitweilig verhindert i.S.v. § 25 BetrVG. Sie können die zeitweilige Verhinderung zwar durch rechtzeitige Anzeige beim Betriebsratsvorsitzenden aufheben. Dadurch wird jedoch nicht der beantragte und bewilligte Urlaub unterbrochen. Das Betriebsratsmitglied opfert vielmehr in einem solchen Fall freiwillig einen Urlaubstag für die Betriebsratsarbeit.

### ArbG Cottbus, Urteil vom 15. August 2012 - 2 Ca 147/12

#### Hinweis für die Praxis:

Der Entscheidung ist vollinhaltlich zuzustimmen. Das BAG hat bereits am 8. September 2011 - 2 AZR 388/10 entschieden, dass die Urlaubsnahme dazu führt, dass der Arbeitnehmer für die Betriebsrätstätigkeit als "verhindert" gilt, es sei denn, er hat seine Bereitschaft erklärt, während der Urlaubszeit Betriebsrätstätigkeit zu verrichten. Eine solche Erklärung führt aber nicht dazu, dass der Urlaub unterbrochen wird, denn anders als im Fall der Erkrankung des Arbeitnehmers während des Urlaubs (§ 9 BUrlG) fehlt es hier an einer gesetzlichen Regelung: Der Arbeitnehmer, der während seines Urlaubs Betriebsratsarbeit leistet, tut dies ehrenamtlich und "kostenlos".

#### Übrigens:

Betriebsratsmitglieder sind auch verhindert i.S.v § 25 BetrVG, wenn sie sich in **Elternzeit** befinden (BAG, Beschluss vom 25. Mai 2005 - 7 ABR 45/04) oder wenn sie von der Erbringung der Arbeitsleistung einseitig oder kraft Vereinbarung **freigestellt** worden sind (LAG Hamm, Beschluss vom 25. November 2005 - 10 Sa 922/05). Die Verhinderung kann dadurch vermieden werden, dass das Betriebsratsmitglied dem Betriebsratsvorsitzenden gegenüber anzeigt, weiter Betriebsratsarbeit verrichten zu wollen. Aber selbst dann dürfte dies nicht dazu führen, dass das Betriebsratsmitglied eine zusätzliche Vergütung erhält.

#### Aber:

Etwas Anderes gilt für den Anspruch von Betriebsratsmitgliedern auf

**Kostenerstattung**, etwa für Fahrten zum Betrieb ausschließlich deshalb, um Betriebsratsarbeit zu verrichten. Denn hier fallen die Aufwendungen allein deshalb an, um das Ehrenamt "Betriebsrat" wahrnehmen zu können (BAG, Beschluss vom 16. Januar 2008 - 7 ABR 71/06). Dies folgt aus § 40 Abs. 1 BetrVG.

---

### 3. Aktuelle Rechtsprechung

Lesen Sie ausgesuchte Gerichtsentscheidungen:

---

## 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

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

#### I. Unterrichtung des Betriebsrats über bevorstehende Massenentlassungen

Beabsichtigt der Arbeitgeber Massenentlassungen, hat er den Betriebsrat nach § 17 Abs. 2 S. 1 KSchG schriftlich u.a. über die Gründe für die geplanten Entlassungen zu unterrichten. Hat der Arbeitgeber die geforderten Angaben in einem nicht unterzeichneten Text dokumentiert und diesen dem Betriebsrat zugeleitet, genügt die abschließende Stellungnahme des Betriebsrats zu den Entlassungen, um den eventuellen Schriftformverstoß zu heilen.

#### BAG, Urteil vom 20. September 2012 - 6 AZR 155/11

##### Der Fall:

Über das Vermögen der Arbeitgeberin der Klägerin wurde am 1. September 2009 das Insolvenzverfahren eröffnet und der Beklagte zum Insolvenzverwalter bestellt. Der Beklagte schloss mit dem Gesamtbetriebsrat am 15. Oktober 2009 einen von beiden Seiten unterzeichneten Interessenausgleich mit Namensliste für drei Betriebe des Unternehmens, der die nach § 17 Abs. 2 KSchG erforderlichen Angaben enthielt.

Der Gesamtbetriebsrat erklärte in dem Interessenausgleich abschließend und durch Unterschrift bestätigt, er sei umfassend gem. § 17 Abs. 2 KSchG unterrichtet worden. Zum Zeitpunkt dieser Unterschriftsleistung soll der Arbeitgeber den Interessenausgleich noch nicht unterschrieben haben. Der Beklagte fügte seiner anschließenden Massenentlassungsanzeige den Interessenausgleich bei. Nach Eingang der Anzeige bei der Agentur für Arbeit kündigte er das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin am 16. Oktober 2009 zum 31. Januar 2010.

##### Die Lösung:

Alle Instanzen haben die Klage abgewiesen. Ein etwaiger Schriftformmangel der Unterrichtung - wegen fehlender Unterschrift des Insolvenzverwalters - ist durch die abschließende Stellungnahme des Gesamtbetriebsrats im Interessenausgleich geheilt. Dafür spricht der Zweck des Unterrichtungserfordernisses. Die Arbeitnehmervertretung soll konstruktive Vorschläge unterbreiten können, um die Massenentlassung zu verhindern oder einzuschränken. Diesem Zweck ist genügt, wenn die Arbeitnehmervertretung aufgrund schriftlich fixierter ausreichender Angaben des Arbeitgebers zu den geplanten Entlassungen eine abschließende Stellungnahme abgibt.

Zu den formalen Anforderungen der Konsultation mit dem Betriebsrat vgl. auch:

#### BAG, Urteil vom 28. Juni 2012 - 6 AZR 780/10

#### Massenentlassungsanzeige - fehlende Stellungnahme des Betriebsrats - falsche Angabe der Zahl der zu entlassenden

## Arbeitnehmer

1. Bei der gem. § 17 Abs. 3 S. 1 Halbs. 2 KSchG i.V.m. § 17 Abs. 2 S. 1 Nr. 3 KSchG **zwingend** erforderlichen Angabe der Anzahl der zu entlassenden Arbeitnehmer **sind auch die Arbeitnehmer mitzuzählen, die auf Veranlassung des Arbeitgebers im Wege der Eigenkündigung aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden und damit einer sonst erforderlichen betriebsbedingten Arbeitgeberkündigung zuvorgekommen sind.** Das gilt jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber keine Kenntnis davon hat, dass diese Arbeitnehmer bereits ein neues Arbeitsverhältnis begründet haben.
2. Wird in einer Massentlassungsanzeige die Anzahl der zu entlassenden Arbeitnehmer zu niedrig angegeben, können sich auf diesen Fehler nur die Arbeitnehmer berufen, die von der Massentlassungsanzeige nicht erfasst sind.
3. Die **Beifügung der Stellungnahme des Betriebsrats** gem. § 17 Abs. 3 S. 2 KSchG ist Wirksamkeitsvoraussetzung für die Massentlassungsanzeige. Die **Stellungnahme** des Betriebsrats **genügt den gesetzlichen Anforderungen** nur, wenn sie sich auf die angezeigten Kündigungen bezieht und eine abschließende Meinungsäußerung des Betriebsrats zu diesen Kündigungen enthält, wobei auch eine eindeutige Äußerung, keine Stellung nehmen zu wollen, ausreichend ist.
4. Die Arbeitsgerichtsbarkeit ist durch einen bestandskräftigen Verwaltungsakt der Arbeitsverwaltung nicht gehindert, im Kündigungsschutzprozess die Unwirksamkeit der Massentlassungsanzeige anzunehmen. Fehler, die dem Arbeitgeber bei der Erstattung der Massentlassungsanzeige unterlaufen sind, werden durch einen solchen Verwaltungsakt nicht geheilt. Früheren Entscheidungen des BAG, die eine Heilungswirkung der Bescheide der Arbeitsverwaltung angenommen haben, ist durch die Rechtsprechung des EuGH (Urteil vom 27. Januar 2005 - C-188/03 (Junk)) der Boden entzogen.

---

## Seminartipp:

### Personalabbau und betriebsbedingte Kündigung

20.11. - 23.11.2012  
Frankfurt/Main

12.03. - 15.03.2013  
Stuttgart

02.07. - 05.07.2013  
Hamburg

08.10. - 11.10.2013  
Dortmund

26.11. - 29.11.2013  
Berlin

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

## II. Betriebsbedingte Kündigung - Möglichkeit der Weiterbeschäftigung in einem ausländischen Betrieb

Einer betriebsbedingten Kündigung steht nicht entgegen, dass eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in einem im Ausland gelegenen Betrieb des Arbeitgebers besteht.

### LAG Düsseldorf, Urteil vom 5. Juli 2012 - 15 Sa 485/12

#### Hinweis für die Praxis:

Das KSchG ist nationales deutsches Recht. Eine betriebsbedingte Kündigung ist nur dann sozial gerechtfertigt und wirksam, wenn

- dauerhaft Beschäftigungsmöglichkeiten entfallen sind (§ 1 Abs. 2 S. 1 KSchG),
- der Arbeitgeber eine angemessene Sozialauswahl durchgeführt hat (§ 1 Abs. 3 KSchG) und
- wenn es keine anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeiten im Betrieb oder Unternehmen gibt (§ 1 Abs. 2 S. 2 Nr. 1b KSchG).

Bei der Anwendung dieser Grundsätze sind Betriebsstätten im Ausland grundsätzlich nicht zu berücksichtigen.

## Seminartipp:

### Urlaubsrecht

Vom Anspruch bis zum Streitfall

11.12. - 12.12.2012  
Frankfurt/Main  
16.04. - 17.04.2013  
Weinheim  
08.10. - 09.10.2013  
Bottrop

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

## III. Kein Entstehen von Urlaubsansprüchen im ruhenden Arbeitsverhältnis

Im Falle einer vom Arbeitnehmer selbst initiierten Ruhensvereinbarung zum Zwecke der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, um nach Ablauf des Krankengeldbezugs Arbeitslosengeld beziehen zu können, sind die Hauptleistungspflichten suspendiert. In diesem Fall kann auch kein Urlaubsanspruch entstehen.

**LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 21. Juni 2012 - 5 Sa 80/12** (nicht rechtskräftig)

### Der Fall:

Die Klägerin war bei der Beklagten vom 27. Februar 1989 bis 31. Juli 2011 beschäftigt. Sie kündigte das Arbeitsverhältnis selbst, da sie ab dem 1. Juni 2011 Rente wegen voller Erwerbsminderung erhalten hat. Sie war zuvor ununterbrochen seit dem 6. Oktober 2009 bis zu ihrem Ausscheiden arbeitsunfähig krank. Nach Beendigung des Krankengeldbezugs bezog die Klägerin seit 26. Dezember 2010 bis zum 31. Mai 2011 Arbeitslosengeld, nachdem die Beklagte der Klägerin auf deren Wunsch am 10. November 2010 eine Arbeitsbescheinigung erteilt hatte, damit die Klägerin in den Genuss von Arbeitslosengeld kommen konnte.

Die Klägerin begehrt mit der Klage Urlaubsabgeltung.

### Die Lösung:

Das LAG hat festgestellt, dass die Parteien das Arbeitsverhältnis einvernehmlich zum Ruhen gebracht haben. Folge, so das LAG, ist, dass für diese Zeit des ruhenden Arbeitsverhältnisses keine Urlaubsansprüche mehr entstehen.

### Hinweis für die Praxis:

Das BAG (vgl. Urteile vom 14. März 2006 - 9 AZR 312/05, 17. Mai 1990 - 6 AZR 52/89 und 26. Mai 1988 - 8 AZR 774/85) hat in der **Vergangenheit** mehrfach entschieden, dass bei einem vereinbarten Ruhen des Arbeitsverhältnisses keine Urlaubsansprüche mehr "anwachsen". Allerdings wird es nun im Revisionsverfahren prüfen müssen, ob an dieser Rechtsprechung auch unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des EuGH festgehalten werden kann. Jedenfalls verfallen (auch gesetzliche (Mindest-)) Urlaubsansprüche spätestens 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres, selbst dann, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub wegen Krankheit nicht nehmen konnte (vgl. BAG, Urteil vom 7. August 2012 - 9 AZR 353/10).

## Seminartipp:

### Fehlverhalten von Arbeitnehmern

Was tun bei Abmahnung und verhaltensbedingter Kündigung?

28.11. - 29.11.2012  
Dortmund  
26.02. - 28.02.2013  
Wiesbaden  
25.06. - 27.06.2013  
Hamburg  
26.11. - 28.11.2013

## IV. Außerdienstliche Aktivitäten für NPD und JN als Kündigungsgrund

Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes müssen ein bestimmtes Maß an Verfassungstreue aufbringen. Welchen Anforderungen sie insoweit unterliegen, richtet sich nach ihrer vertraglich geschuldeten Tätigkeit und der Aufgabenstellung des öffentlichen Arbeitgebers.

**BAG, Urteil vom 6. September 2012 - 2 AZR 372/11**

### Der Fall:

Der Kläger klagt gegen eine vom Arbeitgeber ausgesprochene ordentliche Kündigung. Er ist Mitglied der NPD und war seit dem Jahr 2003 in der Finanzverwaltung des beklagten Landes tätig. Er war in einem Versandzentrum für die Planung, Steuerung und Überwachung von **Druckaufträgen** zuständig. Im Rahmen seiner Tätigkeit hatte er Zugriff auf personenbezogene, dem Steuergeheimnis unterliegende Daten der Steuerpflichtigen. In seiner Freizeit verbreitete er mittels elektronischer



Erfurt

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

"Newsletter" Informationen zu Treffen und Veranstaltungen eines NPD-Kreisverbands und der Jungen Nationaldemokraten (JN) sowie Rundbriefe verschiedener Art. Im **Jahr 2009** verschickte er einen **Aufruf** zur Teilnahme an einer Demonstration in Halle/Saale. **Unter der Überschrift "17. Juni - Ein Volk steht auf und kämpft sich frei - Zeit einen neuen Aufstand zu wagen!"** heißt es darin, auch die "BRD" könnte "Angst davor haben", **das Volk könne sich eines Tages erneut "gegen den Alles über Alles raffenden und volksverratenden Staat erheben".** Falls "die bürgerliche Revolution" erfolgreich wäre, könne es "gut möglich" erscheinen, dass "diesmal ... Tode nicht bei den Demonstranten, sondern bei den etablierten Meinungsdictatoren zu verzeichnen (wären). - Dem Volk wär's recht". **Die Passage endet mit der Aussage: "Hoffen wir mal, die nächste Revolution verläuft erfolgreicher. In diesem Sinne: Volk steh auf, kämpf dich frei!"**

#### **Die Lösung:**

Alle Instanzen haben die vom Arbeitgeber ausgesprochene ordentliche Kündigung für wirksam erachtet. Mitgliedschaft in und Aktivitäten für die NPD oder ihre Jugendorganisation JN stehen zwar grundsätzlich nicht schon als solche einer Weiterbeschäftigung im öffentlichen Dienst entgegen, selbst wenn man die Verfassungsfeindlichkeit der Organisationen - nicht ihre nur vom Bundesverfassungsgericht festzustellende Verfassungswidrigkeit - unterstellt. Allerdings dürfen auch Beschäftigte, die keiner "gesteigerten", beamtenähnlichen Loyalitätspflicht unterliegen, nicht darauf hinwirken, den Staat oder die Verfassung und deren Organe zu beseitigen, zu beschimpfen oder verächtlich zu machen. **Entfaltet ein Arbeitnehmer - und sei es nur außerdienstlich - Aktivitäten dieser Art, kann dies ein Grund für eine Kündigung durch seinen Arbeitgeber auch dann sein, wenn das Verhalten nicht strafbar ist.**

**Nach dem Gesamtkontext der Äußerungen in dem Demonstrationsaufruf treten dessen Verfasser für einen gewaltsamen Umsturz ein.** Eine andere Deutung erscheint nicht möglich. **Der Kläger hat sich den Inhalt des Aufrufs zumindest dadurch zu eigen gemacht, dass er ihn weiterverbreitete. Sein Vorgehen macht deutlich, dass er das auch ihm abzuverlangende Mindestmaß an Verfassungstreue nicht aufbringt.** Unabhängig davon, ob der Kläger damit schuldhaft gegen seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen verstoßen hat, ist die Kündigung jedenfalls aus Gründen in seiner Person gerechtfertigt. Denn der Kläger ist ungeeignet, seine bisherige Tätigkeit im öffentlichen Dienst auszuüben. Grundrechtlich geschützte Rechtspositionen etwa aus Art. 5 GG und Art. 12 GG stehen der Kündigung ebenfalls nicht entgegen.

#### **Hinweis für die Praxis:**

Die Parteien haben das BAG - und die Instanzgerichte - bereits mehrfach beschäftigt. Die nunmehr veröffentlichte Entscheidung des BAG beendet den Streit endlich.

Vgl. insoweit bereits **BAG, Urteil vom 12. Mai 2011 - 2 AZR 479/09:**

1. **Aktives** Eintreten für eine verfassungsfeindliche Partei oder deren Jugendorganisation kann die personenbedingte Kündigung eines im **öffentlichen Dienst** beschäftigten Arbeitnehmers begründen.
2. **Das gilt auch dann, wenn die Partei nicht durch das Bundesverfassungsgericht für verfassungswidrig erklärt worden ist.**
3. Hat allerdings der Arbeitgeber den Arbeitnehmer wegen politischer Betätigung **abgemahnt**, gibt er damit grundsätzlich zu erkennen, dass er die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für zumutbar erachtet, wenn zukünftig verfassungsfeindliche Aktivitäten unterbleiben. Er kann eine spätere Kündigung deshalb nicht ausschließlich auf Verhalten stützen, das schon seiner Abmahnung zugrunde lag.
4. Die Anfechtung des Arbeitsvertrags wegen verfassungsfeindlicher Betätigung setzt voraus, dass der Arbeitnehmer eine ihm bei seiner

Einstellung in den öffentlichen Dienst zulässigerweise gestellte Frage nach seiner Verfassungstreue bewusst falsch beantwortet oder relevante Umstände trotz bestehender Offenbarungspflicht verschwiegen hat.

---

## Seminartipp:

**Personelle Einzelmaßnahmen (§§ 99 - 102 BetrVG)**  
Beteiligung bei Einstellung, Eingruppierung, Versetzung und Kündigung

05.03. - 08.03.2013  
Münster  
11.06. - 14.06.2013  
München  
08.10. - 11.10.2013  
Berlin

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

## V. Befristungen zur Vertretung von langjährig erkrankten Arbeitnehmern können zulässig sein

Auch zur Vertretung eines jahrelang erkrankten Arbeitnehmers kann eine Befristung zulässig sein, es sei denn, dem Arbeitgeber ist bekannt, dass der erkrankte Arbeitnehmer die Arbeit nicht mehr aufnehmen wird.

### LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 5. Juli 2012 - 11 Sa 26/12

#### Der Fall:

Die Klägerin war bei der Beklagten aufgrund mehrerer befristeter Arbeitsverträge als Erzieherin beschäftigt. Die letzte Befristung (1. Halbjahr 2011) erfolgte zur Vertretung der bereits seit Mitte 2008 arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmerin A. Anfang 2009 hatte die Rentenversicherung Bund der Beklagten mitgeteilt, dass A. Leistungen zur medizinischen Rehabilitation erhalte. Mitte 2010 informierte A. die Beklagte, dass sie jetzt mit einer beruflichen Trainingsmaßnahme beginne. Zum 1. November 2011 wurde ihr eine Erwerbsminderungsrente auf Zeit bewilligt.

Mit ihrer Klage verlangte die Klägerin unbefristete Weiterbeschäftigung. Für die Befristung bestehe kein sachlicher Grund.

#### Die Lösung:

Die Klage war in beiden Instanzen erfolglos.

- Die Befristung zum 30. Juni 2011 ist wirksam.
- Denn es bestand der sachliche Grund der Vertretung i.S.v. § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 TzBfG.
- Teil dieses Sachgrundes ist eine Prognose des Arbeitgebers zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses über den voraussichtlichen Wegfall des Vertretungsbedarfs durch die Rückkehr des zu vertretenden Mitarbeiters.
- Von einer solchen Rückkehr der Stammkraft darf der Arbeitgeber regelmäßig auch dann ausgehen, wenn die zu vertretende Stammkraft schon seit geraumer Zeit arbeitsunfähig erkrankt ist, es sei denn, der Arbeitgeber hat andere Erkenntnisse.
- Die Beklagte war auch nicht verpflichtet, vor der Vertragsverlängerung mit der Klägerin ein Personalgespräch mit A. über ihre gesundheitliche Entwicklung zu führen. Es bestand auch keine Verpflichtung, der A. krankheitsbedingt zu kündigen, um die "Dauerstelle" - etwa für die Klägerin - freizumachen.

---

**Planen Sie firmeninterne Veranstaltungen zu diesem Thema?** Dann unterstützen wir Sie gerne z.B. mit unserem Inhouse-Angebot

[Gesprächsführung im](#)

## 4. Gesprächsführung im Betrieblichen Eingliederungsmanagement

### Vertrauen aufbauen - Ziele erreichen

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) soll die Betroffenen bei der Wiederherstellung ihrer Arbeitsfähigkeit und dem Erhalt ihres Arbeitsplatzes unterstützen. Gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX ist der Arbeitgeber verpflichtet, allen Arbeitnehmern, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder in der Summe arbeitsunfähig waren, ein



## Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Vertrauen aufbauen -  
Ziele erreichen

**Oder haben Sie Interesse an anderen firmeninternen Projekten?** Gerne sind wir Ihnen auch bei der Entwicklung eines individuellen Konzepts behilflich. [Hier](#) finden Sie interessante und hilfreiche Informationen rund um unseren "Inhouse-Service".



[Informationen als PDF herunterladen](#)

solches Verfahren anzubieten. Für den Erfolg des Prozesses ist die Mitwirkung des Mitarbeiters entscheidend. Diese kann nicht erzwungen, sondern muss gewonnen werden.

In einem Gespräch mit dem BEM-Team werden auch sehr persönliche Themen besprochen. Aufgabe des Teams ist es, eine Gesprächsatmosphäre herzustellen, in der dies möglich ist. Gleichzeitig gilt es aber auch, bestimmte Ziele zu erreichen. Zusätzliche Herausforderungen ergeben sich für das Team dadurch, dass es im Gespräch schnell auch zu belastenden Situationen kommen kann, die es zu lösen gilt. Um diese Herausforderungen besser bewältigen zu können, werden im Folgenden einige Orientierungspunkte für den Gesprächsaufbau vorgestellt.

### Kurzfassung des Gesprächsleitfadens

1. Vorbereitung/Informationen sammeln
  - Mit wem spreche ich?
  - Was ist bisher passiert?
  - Wo will ich hin?
2. Begrüßung
  - Dank aussprechen
  - Wertschätzende Atmosphäre schaffen
3. Ablauf erklären
  - Was ist das BEM?
  - Was soll heute erreicht werden?
  - Welchen Ablauf haben wir heute?
4. Informationen gewinnen
  - Was ist aktuell?
  - Was ist möglich?
  - Was wird gewünscht?
5. Lösungen finden
  - Welche Hilfen sind nützlich?
  - Wie geht es weiter?
  - Wer muss noch beteiligt werden?
6. Zusammenfassung
  - Worauf haben wir uns geeinigt?
  - SMART-Ziele
  - Ausblick
7. Verabschiedung
  - Positiv
  - Optimistisch
  - Wertschätzend
8. Festhalten wichtiger Eckpunkte

### 1. Vorbereitung/Informationen sammeln

- Sammeln Sie die notwendigen Informationen für das Gespräch:
- Ist der Mitarbeiter in den vergangenen zwölf Monaten erstmals sechs Wochen oder länger erkrankt oder zeigen sich steigende Tendenzen im Vergleich zu vorangegangenen Perioden?
- Liegt bereits eine werks- oder betriebsärztliche Stellungnahme jüngerer Datums vor?
- Gibt es Hinweise von anderer Seite (z.B. vom Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung oder einer Führungskraft), dass die Erkrankung des Mitarbeiters in Zusammenhang mit seiner Tätigkeit oder dem Arbeitsplatz steht (geäußerte Unzufriedenheit, Anzeichen von Überforderung etc.)?
- Liegen Erkenntnisse darüber vor, ob es sich bei der Erkrankung um einen Unfall handelt, infolge dessen durch evtl. Unfallfolgen nicht mit einer vollständigen Wiederherstellung der Gesundheit gerechnet werden kann?
- Ist mit einer Wiederherstellung der Gesundheit so zu rechnen, dass der Mitarbeiter nur mit Einschränkungen an den ursprünglichen Arbeitsplatz oder nur durch Veränderungen des ursprünglichen

Arbeitsplatzes dahin zurückkehren kann?

- Liegt eine Schwerbehinderung/Gleichstellung vor und gibt es Hinweise darauf, dass diese in Zusammenhang mit der AU steht?
- Gibt es Verhaltensweisen/Tatsachen des Mitarbeiters, welche Anlass geben zur Sorge?
- Wie war die Entwicklung (Fortbildungen, Beförderung, usw.) des Mitarbeiters in der letzten Zeit.
- Hat sich der Arbeitsplatz des Mitarbeiters verändert (Team, Arbeitsaufgaben, Führungskraft usw.)
- Welche Informationen über den privaten Hintergrund des Mitarbeiters sind Ihnen bekannt?
- Wie ist die Stellenbeschreibung inklusive Anforderungs- und Fähigkeitsprofil?
- Welche Qualifikationen und Stärken hat der Mitarbeiter?
- Was ist Ihr Minimal- und was Ihr Maximalziel für das Gespräch?
- Der Termin für das Erstgespräch muss in Absprache mit dem Mitarbeiter vereinbart werden.
- Die Gesprächsrunde sollte so besetzt sein, dass der Mitarbeiter sich unterstützt fühlt und sich daher für das Gespräch öffnen kann. Bei schwerbehinderten oder gleichgestellten Mitarbeitern kann es vertrauensbildend wirken, wenn die Schwerbehindertenvertretung an der Runde teilnimmt.
- Wählen Sie für das Gespräch einen möglichst neutralen Raum und schließen Sie Störungen aus. Achten Sie darauf, dass bereits der Rahmen dem Mitarbeiter ein Gefühl von Sicherheit und Wertschätzung vermitteln kann.

## **2. Begrüßung**

- Bedanken Sie sich für das Kommen des Mitarbeiters.
- Drücken Sie gegenüber dem Mitarbeiter die Wertschätzung seiner Person und Interesse an seiner Gesundheit aus.
- Hier ist eventuell auch Zeit für ein wenig "Small Talk".
- Informieren Sie den Mitarbeiter über Neuigkeiten aus dem Unternehmen.

## **3. Ablauf erklären**

- Erklären Sie dem Mitarbeiter, was Ziel des Gesprächs ist, welchen Ablauf Sie sich vorgestellt haben und wie viel Zeit Sie haben.
- Informieren Sie Ihren Mitarbeiter, wie das Gespräch protokolliert wird und, dass ohne seine ausdrückliche Zustimmung keine vertraulichen Informationen weitergegeben werden.
- Stellen Sie die Ziele und den Ablauf des BEM dar, die Bedeutung des SGB IX und Rolle des Integrationsteams.
- Weisen Sie darauf hin, dass dieses Gespräch keinerlei arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen kann.
- Sagen Sie, dass der Mitarbeiter gerne den Betriebsrat/Personalrat oder eine andere Person des Vertrauens hinzuziehen kann.
- Versichern Sie die Vertraulichkeit.
- Fragen Sie nach, ob der Mitarbeiter damit einverstanden ist oder ob er Änderungen wünscht!
- Bedenken Sie, dass der Mitarbeiter aus Ihrem Auftreten Rückschlüsse auf Ihre Einschätzung seiner Person, seiner Leistung oder seiner Prognose zieht.

## **4. Informationen gewinnen**

- Fragen Sie nach persönlichen Anliegen des Mitarbeiters.
- Fragen Sie nach seinem Befinden und möglichen arbeitsbedingten Einflüssen auf die Gesundheit.
- Welche Einschränkungen und Möglichkeiten liegen vor?
- Was wurde bisher unternommen, um die Arbeitsfähigkeit zu sichern

und mit welchen Erfolgen?

- Stellen Sie offene Fragen.
- Hören Sie aktiv zu und zeigen Sie Verständnis für angesprochene persönliche Inhalte.

## **5. Lösungen finden**

- Sollten arbeitsplatzbedingte gesundheitliche Probleme vorliegen, so suchen Sie gemeinsam nach Lösungsmöglichkeiten.
- Bieten Sie Hilfe über den Anlass hinaus an und geben Sie Infos zu Hilfsmöglichkeiten.
- Sollten arbeitsplatzbedingte Belastungen vorliegen, so dokumentieren Sie diese bitte im Einverständnis mit dem Mitarbeiter.
- Neben der Erörterung der Möglichkeiten zum Verbleib der Betroffenen auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz müssen geeignete Angebote zur Überwindung und Sicherung der Arbeitsunfähigkeit besprochen werden.
- Eventuell kann es hilfreich sein, einen professionellen Beraterin/Berater für Coaching, Supervision oder Mediation hinzuzuziehen.
- Entwickeln Sie viele Lösungsmöglichkeiten und wählen Sie erst in einem zweiten Schritt die beste aus.

## **6. Zusammenfassung**

- Fassen Sie mit dem Mitarbeiter wichtige Gesprächsinhalte zusammen.
- Konkretisieren Sie die Maßnahmen, Definieren Sie S.M.A.R.T.-Ziele (s.u.).
- Vereinbaren Sie einen nächsten Gesprächstermin.
- Die nächsten Schritte werden besprochen und terminlich festgelegt.
- Zum Ende des ersten Gesprächs soll der Mitarbeiter die Einverständniserklärung zum BEM unterschreiben. Falls die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter nicht zur Mitwirkung an Maßnahmen des BEM bereit ist, sollte dies schriftlich festgehalten werden.

## **7. Verabschiedung**

- Bedanken Sie sich für das Gespräch.
- Bringen Sie Ihren Optimismus zum Ausdruck, dass mit den vereinbarten Maßnahmen die gewünschten Ziele sicherlich erreicht werden können.

## **8. Festhalten wichtiger Eckpunkte**

Über das Gespräch bzw. das Telefonat muss der Arbeitgeber einen Gesprächsvermerk zur Personalakte nehmen. Ein Vermerk aufgrund eines persönlichen Gespräches muss mindestens Angaben zu dem Termin des Gesprächs, den Gesprächsteilnehmern und den angebotenen und vereinbarten Maßnahmen enthalten.

Die betroffenen Beschäftigten erhalten eine Kopie des Vermerks und können ggf. schriftlich begründen, warum sie mit den angebotenen Maßnahmen nicht einverstanden sind. Die schriftliche Begründung ist zu den Personalakten zu nehmen. Eine Ablehnung des Gesprächs durch die betroffenen Beschäftigten ist ebenfalls in der Personalakte zu dokumentieren.

Selbstverständlich können und sollen nicht sämtliche hier aufgeführten Punkte in einem Gespräch abgehandelt werden. So, wie es eine Zeit gedauert hat, bis der Mitarbeiter in ein BEM-Verfahren gekommen ist, sollte man auch für den BEM-Prozess Zeit geben. Das oder auch die ersten Gespräche dienen meist dazu, Verfahrensfragen zu klären und eine vertrauensvolle und tragfähige Beziehung aufzubauen.

---

## Seminartipps:

### Öffentlichkeitsarbeit des Betriebsrats I

03.12. - 07.12.2012

Lübeck

05.03. - 08.03.2013

Köln

02.07. - 05.07.2013

Timmendorfer Strand

08.10. - 11.10.2013

Trier

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

+++

### Öffentlichkeitsarbeit des Betriebsrats II Kreative Gestaltung am PC

20.11. - 23.11.2012

Nürnberg

09.04. - 12.04.2013

Düsseldorf

15.10. - 18.10.2013

Boltenhagen/Ostsee

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

## 5. Der Betriebsrat und seine Öffentlichkeit ... oder: Was tut der Betriebsrat eigentlich?

Die Antwort ist nicht ganz einfach. Zu vielfältig sind die Aufgaben, die sich stellen: Rechtliches, Politisches, Psychologisches ... Der Betriebsrat weiß selbstverständlich, was er tut. Davon auszugehen, dass die "normalen" Kollegen im Betrieb es ebenfalls wissen, ist schon der erste Fehler.

Die Frage, die sich dem nicht informierten Mitarbeiter stellt, muss also beantwortet werden - vom Betriebsrat, der bekanntlich kein Geheimrat sein soll! Das *WAS* ist zwar nicht einfach, aber nicht das Problem - sehr viel häufiger ist das *WIE* der springende Punkt.

Öffentlichkeitsarbeit (und genau darum geht es) sollte doch im Zeitalter der modernen Kommunikationsmittel sicher keine Schwierigkeit mehr sein? Smartphones, Intranet, E-Mails, Computer oder soziale Netzwerke lösen doch bestimmt jedes Problem im Handumdrehen?

Leider eben nicht!

Kein Computer und keine App schreibt einen Text - und schon gar keinen guten! Kein Scanner und keine Digitalkamera, kommt sie auch noch so schick und trendy daher, macht selbstständig ein gutes Bild. Die Denkarbeit erledigt nach wie vor ... der Betriebsrat. Und noch etwas wird oftmals mit größter Selbstverständlichkeit gerne ignoriert: Dass man solche Dinge lernen muss!

Kaum jemand wird als Spezialist für´s Betriebsverfassungsgesetz geboren. Niemand fährt Auto, ohne es vorher zu lernen. Und natürlich hat man sich sogar das Lesen und Schreiben irgendwann einmal - meist recht mühsam - erarbeiten müssen.

Welches Medium nutze ich wann und wie am sinnvollsten? Wie stelle ich es an, dass meine Information nicht dort landet, wo ich sie eben gerade nicht haben will: Im Papierkorb? Das Wissen über Wahrnehmung, die subtilen Wirkungen von Schrift und Bild, über Zielgruppen oder Strategie muss man erst erwerben, wenn man effektiv und erfolgreich kommunizieren will. Kommunikation ist schwieriger und komplexer, als man denkt und Fallstricke gibt es unzählige. Das ist nicht anders als im Bereich des Rechts, wo "recht haben" nicht automatisch "recht bekommen" bedeutet. Und ob das Ergebnis "gerecht" ist, steht noch einmal auf einem völlig anderen Blatt.

Eine gelungene Öffentlichkeitsarbeit verlässt sich nicht auf Sätze wie "Das haben wir schon immer so gemacht!". Sie nutzt die Ressourcen, die der Betriebsrat hat, mit dem Wissen um die Wirkung. Damit die Kollegen wirkungsvoll mitbekommen, was der Betriebsrat tut.

## 6. Aktuelle Seminare

### Symposium: Der Angestellte im Außendienst Neue Anforderungen und aktuelle Trends

04.12. - 05.12.2012 Neuss

02.07. - 03.07.2013 Berlin

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



[PDF herunterladen](#)

+++

### **Wirksames Argumentieren**

12.03. - 15.03.2013 Lübeck  
04.06. - 07.06.2013 Koblenz  
03.09. - 06.09.2013 Timmendorfer Strand  
08.10. - 11.10.2013 Bad Tölz

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

+++

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

26.11. - 30.11.2012 Berlin  
03.12. - 07.12.2012 Düsseldorf  
10.12. - 14.12.2012 München  
21.01. - 25.01.2013 Dresden  
04.02. - 08.02.2013 Augsburg  
11.02. - 15.02.2013 Berlin  
18.02. - 22.02.2013 Münster  
25.02. - 01.03.2013 Frankfurt/Main

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

+++

### **BR-Vorsitz und Sekretariat - auf eine gute Zusammenarbeit** Leistung durch Teamarbeit verbessern

23.04. - 25.04.2013 Heidelberg  
24.09. - 26.09.2013 Bremen

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

+++

### **Workshop Gefährdungsbeurteilung**

21.11. - 22.11.2012 Dortmund  
10.04. - 11.04.2013 Hamburg  
05.06. - 06.06.2013 Baden-Baden  
08.10. - 09.10.2013 Neuss

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

+++

### **Arbeitszeitregelungen im Betrieb I** Gesetzliche Vorgaben überwachen und umsetzen

26.11. - 30.11.2012 Erfurt  
04.03. - 08.03.2013 Würzburg  
22.04. - 26.04.2013 Timmendorfer Strand  
01.07. - 05.07.2013 Münster

21.10. - 25.10.2013 Lenggries/Oberbayern

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

+++

### **Burn-out im Berufsalltag**

Der Umgang mit psychischen Belastungen im Betrieb

26.11. - 30.11.2012 Garmisch-Partenkirchen

03.12. - 07.12.2012 Bad Tölz

22.01. - 25.01.2013 Köln

26.02. - 01.03.2013 Augsburg

19.03. - 22.03.2013 Rantum/Sylt

23.04. - 26.04.2013 Traben-Trarbach/Mosel

14.05. - 17.05.2013 Potsdam

Weitere Termine, 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

27.11. - 30.11.2012 Bayreuth

04.12. - 07.12.2012 Berlin

11.12. - 14.12.2012 Stuttgart

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

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

+++

### **Aktuelle Rechtsprechung am Bundesarbeitsgericht**

03.12. - 07.12.2012 Erfurt

04.03. - 08.03.2013 Erfurt

08.04. - 12.04.2013 Erfurt

13.05. - 17.05.2013 Erfurt

10.06. - 14.06.2013 Erfurt

08.07. - 12.07.2013 Erfurt

09.09. - 13.09.2013 Erfurt

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).**

---



## Seminartipp:

**Betriebliches  
Eingliederungsmanagement I**  
Arbeitsunfähigkeit  
überwinden -  
Arbeitsplätze erhalten

20.11. - 22.11.2012  
Mainz  
29.01. - 31.01.2013  
Berlin  
19.02. - 21.02.2013  
Essen  
12.03. - 14.03.2013  
München  
09.04. - 11.04.2013  
Lübeck  
14.05. - 16.05.2013  
Dresden  
11.06. - 13.06.2013  
Köln

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

## 7. Literaturtipp

Althoff/Froebel/Klaesberg/Tinnefeld/de Wall-Kaplan

### **BEM von A-Z – ein Praxishandbuch**

1. Auflage November 2012  
Rieder Verlag  
ISBN 978-3-939018-72-8  
ca. 200 Seiten 26,90 €

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist nicht nur für den Arbeitgeber bei jedem länger als sechs Wochen erkrankten Arbeitnehmer gesetzlich verpflichtend, es bietet auch große Mitgestaltungsmöglichkeiten für die betrieblichen Akteure und Betroffenen. Denn im Rahmen jedes BEM haben die Interessenvertretungen ein Mitbestimmungsrecht, sodass das BEM als eine gemeinsame Aufgabe von Arbeitgeber und Betriebs-/Personalrat sowie Schwerbehindertenvertretung mit dem gemeinsamen Ziel zu verstehen ist, Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und zukünftig zu vermeiden sowie den Arbeitsplatz des Betroffenen zu sichern.

Eine krankheitsbedingte Kündigung darf stets nur das letzte Mittel sein, d.h. der Versuch einer betrieblichen Eingliederung im Rahmen eines BEM sollte immer vor einer Kündigung stehen. Hinsichtlich des BEM hat der Betriebsrat ein Initiativrecht und kann eine Betriebsvereinbarung über die Einführung des BEM verlangen, bei einem bereits eingeführten BEM ist er im Rahmen seines Mitwirkungsrechtes zu beteiligen.

Dieses Praxishandbuch gibt den Beteiligten von den Vorüberlegungen zur Einführung und Ausgestaltung des BEM über dessen praktische Einführung und Handhabung bis hin zu Rechtsfragen (insbesondere auch im Bereich der Mitbestimmung und der krankheitsbedingten Kündigung) umfassende Hilfestellung mit folgenden Themenbereichen:

- Implementierung und Durchführung des BEM
- Einzelberatung/Casemanagement
- BEM für Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung
- Schwerpunkte der bisherigen Rechtsprechung

Betriebsräte und eventuell im Rahmen des BEM ernannte Eingliederungsberater erhalten Tipps für die praktische Arbeit und finden auf der beiliegenden CD Beispiele und Vordrucke zum BEM.

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/65+M56fe47aad37.html?backPID=12&swords=BEM&tt\\_products=1132](http://www.riederverlag.de/65+M56fe47aad37.html?backPID=12&swords=BEM&tt_products=1132)

## Impressum:

Poko Newsletter für  
Betriebsräte  
Poko-Institut  
Heidrun und Hans  
Dieter Rieder  
Kaiser-Wilhelm-Ring 3a  
48145 Münster

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-

[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

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](#)