



## Aktuelle News für Betriebsräte

### Seminartipp:

#### [Diskriminierungsschutz und AGG](#)

[Aktiv gegen Benachteiligung und Schikane](#)

25.06. - 27.06.2013  
Heidelberg

29.10. - 31.10.2013 Berlin

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

Liebe Leserin, lieber Leser,

erinnern Sie sich noch? Vor mittlerweile über sechs Jahren – genauer gesagt am 18. August 2006 – ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten. Ziel des Gesetzes war und ist es, Benachteiligungen aus Gründen der "Rasse", der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern und zu beseitigen. Eine selbstverständlich ehrenwerte Zielsetzung, die aber auch Auswirkungen zur Folge hatte, die so vom Gesetzgeber sicher nicht gewollt waren. Es sind zwar noch nicht übermäßig viele, das AGG betreffende Entscheidungen bekannt geworden, hin und wieder waren aber auch solche dabei, die den Eindruck vermittelten, es gehe klagenden abgelehnten Jobsuchenden im Wesentlichen um monetäre Aspekte und nicht so sehr um tatsächliche Gleichbehandlung - mit anderen Worten: mancher Bewerber hat sich offensichtlich bewusst auf eine "schlecht formulierte" Stellenanzeige beworben, um bei einer Ablehnung Schadenersatz wegen Verstoßes gegen das AGG einzuklagen. Auch in unserem aktuellen Newsletter ist das "Antidiskriminierungsgesetz" ein Thema, denn das BAG hat kürzlich eine interessante und für die Zukunft vermutlich wichtige Entscheidung gefällt. Doch lesen Sie selbst.

Erläuterungen zu weiteren aktuellen Entscheidungen und viele andere hilfreiche Informationen finden Sie in der neuen Ausgabe unseres Newsletters für Betriebsräte.

Wie immer viel Freude bei der Lektüre wünscht Ihnen

Ihr Poko-Team aus Münster

## Inhaltsverzeichnis

### [1. Unsere besonderen Veranstaltungen](#)

### [2. Entschädigung wegen einer Benachteiligung aufgrund des Alters](#)

### [3. Aktuelle Rechtsprechung](#)

#### [I. Versetzung an einen anderen Arbeitsort](#)

#### [II. Tarifvertragliche Regelungen über sachgrundlose Befristung](#)

#### [III. Wählbarkeit von Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes in Privatbetrieben](#)

#### [IV. Arbeitgeber kann Ort für Betriebsversammlungen auch gegen den Willen des Betriebsrats festlegen](#)

#### [V. Diplomatenimmunität](#)

## VI. Ehrenamt und Arbeitnehmerstatus

### 4. Problemfall: Mobbing am Arbeitsplatz

### 5. Aktuelle Seminare

### 6. Literaturtipp

## Seminarprogramm 2013



[PDF herunterladen](#)

### 1. Unsere besonderen Veranstaltungen

Unter unseren über 200 Veranstaltungsthemen feiern vor allem unsere Symposien und Kongresse große Erfolge. Ob zu brennenden Themen im Fokus, spezielle Mitarbeitergruppen betreffend oder für besondere Branchen – Dank der immer größeren Nachfrage haben wir unser Angebot in 2013 deutlich ausgeweitet:

Diese **informativen 2-tägigen Symposien** mit zahlreichen Fachvorträgen verschiedenster Top-Referenten, allesamt Praxisexperten auf ihrem Gebiet, erwarten Sie in **2013**:

- [Arbeitnehmervertretung in Krankenhäusern](#)  
(12. - 13.03.2013 in Leipzig)
- [Die Finanzbranche im Umbruch](#)  
(16. - 17.04.2013 in Frankfurt)
- [Aktives Gesundheitsmanagement im Betrieb](#)  
(23. - 24.04.2013 in Neuss)  
(auch noch in 2012: 16. - 17.10.2012 in Frankfurt/Main)
- [Spannungsfeld Arbeitszeit](#)  
(18. - 19.06.2013 in Stuttgart)
- [Der Angestellte im Außendienst](#)  
(02. - 03.07.2013 in Berlin)
- [Mitarbeiterkontrolle und Datenschutz am Arbeitsplatz](#)  
(10. - 11.09.2013 in Köln)
- [Spannungsfeld Wirtschaftsausschuss](#)  
(24. - 24.09.2013 in Leipzig)
- [Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat](#)  
(15. - 16.10.2013 in Frankfurt)  
(auch noch in 2012: 13. - 14.11.2012 in Bremen)
- [Arbeitszeit und Belastung von IT-Mitarbeitern](#)  
(22. - 23.10.2013 in Hannover)
- [Konflikte am Arbeitsplatz](#)  
(05. - 06.11.2013 in Berlin)
- [Behinderung und Beruf](#)  
(26. - 27.11.2013 in Bremen)

Jetzt schon vormerken sollten Sie außerdem unsere **zwei Kongresse** im kommenden Jahr:

- [JAV-Kongress 2013: Fit in der Jugend- und Auszubildendenvertretung](#)  
(05. - 07.02.2013 in Frankfurt)
- [Kongress "Deutschland vor der Wahl" – Entwicklungen und Tendenzen für die betriebliche Mitbestimmung](#)  
(06. - 08.05.2013 in Berlin)

Nutzen Sie bei all unseren besonderen Veranstaltungen die Chance, sich mit vielen Kollegen anderer Unternehmen auszutauschen.

Und verpassen Sie nicht Ihre Frühbuchervorteile für beide Kongresse:

## Seminartipp:

### [Aktuelle Rechtsprechung am Bundesarbeitsgericht](#)

05.11. - 09.11.2012 Erfurt  
19.11. - 23.11.2012 Erfurt  
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

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

## 2. Entschädigung wegen einer Benachteiligung aufgrund des Alters

Enthält eine Stellenausschreibung den Hinweis, dass Mitarbeiter eines bestimmten Alters gesucht werden, so scheidet der Anspruch eines nicht eingestellten älteren Bewerbers auf eine Entschädigung nach dem AGG nicht allein daran, dass der Arbeitgeber keinen anderen neuen Mitarbeiter eingestellt hat.

### **BAG, Urteil vom 23. August 2012 - 8 AZR 285/11**

#### **Der Fall:**

Die Beklagte hatte im Juni 2009 mittels einer Stellenausschreibung zwei Mitarbeiter im Alter zwischen 25 und 35 Jahren gesucht. Der 1956 geborene Kläger bewarb sich um eine Stelle, wurde aber nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Obwohl solche durchgeführt worden waren, stellte die Beklagte keinen anderen Bewerber ein. Der Kläger macht geltend, er sei wegen seines Alters unzulässig benachteiligt worden und verlangt von der Beklagten eine Entschädigung nach dem AGG.

#### **Die Lösung:**

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Das BAG hat die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das LAG zurückverwiesen.

- Das Landesarbeitsgericht hätte die Entschädigungsklage nicht allein mit der Begründung abweisen dürfen, ein Verstoß der Beklagten gegen § 7 Abs. 1 AGG scheidet allein deshalb aus, weil sie keinen anderen Bewerber eingestellt habe.
- Das LAG wird bei seiner Entscheidung über das Bestehen des geltend gemachten Entschädigungsanspruchs u.a. zu prüfen haben, ob der Kläger für die ausgeschriebene Stelle **objektiv geeignet war und ob eine Einstellung wegen seines Alters unterblieben ist.**

#### **Hinweis für die Praxis:**

Die Stellenanzeige an sich indiziert eine Benachteiligung des älteren Klägers wegen seines Alters. Allerdings muss sich die Benachteiligung auch kausal ausgewirkt haben, was nicht der Fall ist, wenn die Stelle zum Zeitpunkt der Bewerbung des Klägers bereits besetzt war oder wenn der Arbeitgeber zu diesem Zeitpunkt die Entscheidung bereits getroffen hatte, die Stelle werde endgültig nicht besetzt.

Hier haben offensichtlich nach der Bewerbung des Klägers Vorstellungsgespräche stattgefunden, so dass die o.g. Einschränkungen hier nicht gelten. Es sind nun mehrere Fallgruppen möglich:

1. Der Kläger ist objektiv für die Stelle geeignet, die Bewerbung war ernsthaft und der Arbeitgeber hat die Stelle anderweitig besetzt. **Ergebnis: dem Kläger dürften Entschädigungsansprüche zustehen, da er Indizien bewiesen hat, die eine Benachteiligung vermuten lassen (§ 22 AGG). Dem Arbeitgeber wird in diesem Fall kaum der Nachweis gelingen, dass das Alter des Klägers bei der Einstellungsentscheidung keinerlei Rolle gespielt hat.**
2. Der Kläger ist objektiv für die Stelle nicht geeignet (**Beispiel:** ein Kfz-Mechaniker bewirbt sich auf eine Stelle als kaufmännischer Sachbearbeiter) oder die Bewerbung war nicht ernsthaft (**Beispiel:** ein Ingenieur bewirbt sich auf eine Stelle als

Raumreinigungskraft).

**Ergebnis: Die Klage wird abzuweisen sein, da eine Kausalität zwischen der benachteiligenden Stellenausschreibung und der Nichtberücksichtigung des Bewerbers nicht angenommen werden kann.**

3. Wie Fall 1, allerdings mit der Besonderheit, dass die Stelle nicht besetzt worden ist.

**Ergebnis: Ist die Stelle mit dem Kläger nicht besetzt worden, weil er - nach Anforderungsprofil - zu alt war, hätte der Kläger Entschädigungsansprüche. Das Gegenteil dürfte vom Arbeitgeber darzulegen und zu beweisen sein.**

---

nach oben ▲

### 3. Aktuelle Rechtsprechung

Lesen Sie ausgesuchte Gerichtsentscheidungen:

---

nach oben ▲

## Seminartipp:

[Das Direktionsrecht des Arbeitgebers](#)  
[Von der zulässigen Weisung bis zur notwendigen Änderungskündigung](#)

14.05. - 16.05.2013

Nürnberg

15.10. - 17.10.2013 Berlin

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

### I. Versetzung an einen anderen Arbeitsort

Ist in einem Arbeitsvertrag neben dem Ort der Arbeitsleistung bestimmt, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, den Arbeitnehmer im gesamten Unternehmen - auch an anderen Orten - einzusetzen, so ist damit regelmäßig keine vertragliche Festlegung des Arbeitsorts verbunden. Die Nichtausübung des Direktionsrechts über einen langen Zeitraum schafft regelmäßig keinen Vertrauenstatbestand dahingehend, dass der Arbeitgeber von seinem Recht in Zukunft keinen Gebrauch machen will. Für eine solche Beschränkung des Weisungsrechts bedarf es besonderer, über die bloße Nichtausübung hinausgehender Anhaltspunkte.

Die Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen (§ 106 S. 1 GewO, § 315BGB) verlangt eine Abwägung der wechselseitigen Interessen nach verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Wertentscheidungen, den allgemeinen Wertungsgrundsätzen der Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit sowie der Verkehrssitte und Zumutbarkeit. Bei der Abwägung kommt einer nicht missbräuchlichen und willkürfreien unternehmerischen Entscheidung erhebliches Gewicht zu.

Kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in seinem Unternehmen unbefristet an einem anderen Ort zu im Übrigen unveränderten Bedingungen weiterbeschäftigen, so muss er ihm in aller Regel weder im Rahmen einer Versetzung noch im Rahmen einer Änderungskündigung die befristete Weiterbeschäftigung am selben Ort bei einem anderen Unternehmen des Konzerns anbieten.

### BAG, Urteil vom 13. Juni 2012 - 10 AZR 296/11

#### Der Fall:

Die Arbeitnehmerin war bei einer Fluggesellschaft als Purserin (ranghöchste Flugbegleiterin) beschäftigt. Im **Arbeitsvertrag** heißt es: "Einsatzort ist grundsätzlich Frankfurt/Main. S kann Frau ... auch vorübergehend oder auf Dauer auf einem anderen Flugzeugmuster, an einem anderen Ort sowie befristet bei einem anderen Unternehmen einsetzen."

Später wurde die Klägerin über viele Jahre in Hannover eingesetzt. Nach Restrukturierung versetzte die Arbeitgeberin die Klägerin "zurück" nach Frankfurt. Gegen diese Versetzung klagte die Arbeitnehmerin.

### Die Lösung:

Das BAG hat die klagestattgebende Entscheidung des LAG aufgehoben und den Rechtsstreit zur weiteren Sachaufklärung zurückverwiesen. Zur Begründung hat das BAG ausgeführt:

- Die **Versetzungsklausel** im Arbeitsvertrag ist **wirksam**; die Arbeitgeberin war danach grundsätzlich berechtigt, die Arbeitnehmerin an einem anderen Arbeitsort einzusetzen.
- Auch die jahrelange Beschäftigung in Hannover hat das Versetzungsrecht nicht eingeschränkt.
- Ob die Versetzung von Hannover nach Frankfurt im Ergebnis "billigem Ermessen" entspricht, muss das LAG noch feststellen. Dabei sind alle Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen sowie die Interessen des Arbeitnehmers an einer Weiterbeschäftigung am alten Arbeitsort und die Interessen des Arbeitgebers an der Versetzung gegeneinander abzuwägen. **Ist aber der Standort Hannover geschlossen, dürften die Interessen des Arbeitgebers, die Versetzung durchzuführen, i.d.R. überwiegen. In diesen Fällen ist es dem Arbeitgeber auch nicht zumutbar, die Arbeitnehmerin - ggf. befristet - bei einem Tochterunternehmen in Hannover weiter zu beschäftigen.**

### Hinweis für die Praxis:

Eine Entscheidung, die wieder einmal zeigt, wie weit das Direktionsrecht gehen kann. Der Arbeitnehmer hat im Zweifel seine Arbeit da zu erbringen, wo sie anfällt. Dies kann mit erheblichen Belastungen (Fahrzeiten, Umzug, Kosten) verbunden sein, "rettet" aber den Arbeitsplatz. Denn bei fehlender Versetzungsmöglichkeit müsste der Arbeitgeber im Fall der Standortschließung ggf. eine betriebsbedingte Beendigungs- oder Änderungskündigung aussprechen.

nach oben ▲

## 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](#).

## II. Tarifvertragliche Regelungen über sachgrundlose Befristung

Durch Tarifvertrag können sowohl die Höchstdauer als auch die Anzahl der zulässigen Verlängerungen eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags abweichend von den Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) geregelt werden.

### BAG, Urteil vom 15. August 2012 - 7 AZR 184/11

#### Der Fall:

Der Kläger war bei der Beklagten - einem Unternehmen des Wach- und Sicherheitsgewerbes - aufgrund eines befristeten, mehrfach verlängerten Arbeitsvertrags vom 3. April 2006 bis zum 2. Oktober 2009 als Transportfahrer beschäftigt. In den Verträgen war die Anwendung des Manteltarifvertrags für das Wach- und Sicherheitsgewerbe für die Bundesrepublik Deutschland (MRTV) vereinbart. Nach § 2 Nr. 6 S. 1 und 2 MRTV sind ohne sachlichen Grund sowohl die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags **bis zur Dauer von 42 Monaten** als auch bis zu dieser Gesamtdauer die **höchstens viermalige Verlängerung** zulässig. Der Kläger hält die tarifliche Bestimmung für unwirksam und griff daher die darauf gestützte Befristung seines Arbeitsvertrags zum 2. Oktober 2009 an.

#### Die Lösung:

Nach **§ 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG** ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes

- bis zur **Dauer von zwei Jahren** zulässig.
- Bis zu dieser Gesamtdauer darf ein befristeter Vertrag **höchstens dreimal verlängert** werden.

Durch **Tarifvertrag** kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von S. 1 festgelegt werden (§ 14 Abs. 2 S. 3 TzBfG). Auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer können im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren (§ 14 Abs. 2 S. 4 TzBfG). Wie die Auslegung des § 14 Abs. 2 S. 3 TzBfG ergibt, erlaubt die Vorschrift den Tarifvertragsparteien sowohl Gesamtdauer als auch Anzahl der Verlängerungen zuungunsten der Arbeitnehmer abweichend vom Gesetz zu regeln. **Allerdings ist diese Befugnis insbesondere aus verfassungs- und unionsrechtlichen Gründen nicht völlig schrankenlos.**

Die Klage hatte deshalb in allen Instanzen keinen Erfolg. Die Regelung des MRTV ist wirksam. Sie ist durch § 14 Abs. 2 S. 3 TzBfG gedeckt. **Der Fall verlangte keine Entscheidung, wo die möglichen Grenzen der gesetzlich eröffneten Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien liegen.**

nach oben ▲

## Seminartipp:

[Betriebsratswahl 2014  
Erfolgreich wählen - Fehler vermeiden](#)

13.08. - 15.08.2013 Köln  
04.09. - 06.09.2013 Hamburg  
25.09. - 27.09.2013 Heidelberg  
08.10. - 10.10.2013 Berlin  
16.10. - 18.10.2013 Dortmund  
22.10. - 24.10.2013 München  
29.10. - 31.10.2013 Berlin  
29.10. - 31.10.2013 Hamburg

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

## III. Wählbarkeit von Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes in Privatbetrieben

Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes, die in Betrieben privatrechtlich organisierter Unternehmen mindestens sechs Monate tätig sind, können dort in den Betriebsrat gewählt werden und besitzen das passive Wahlrecht.

### **BAG, Beschlüsse vom 15. August 2012 - 7 ABR 24/11 und 7 ABR 34/11**

#### **Der Fall:**

Gegenstand des Verfahrens ist die Anfechtung einer Betriebsratswahl. Das Unternehmen erbringt Dienstleistungen für ein in der Rechtsform einer Anstalt des öffentlichen Rechts geführtes Universitätsklinikum und beschäftigt aufgrund eines Gestellungsvertrags auch knapp 300 beim Universitätsklinikum angestellte Arbeitnehmer. Der Wahlvorstand hielt diese Arbeitnehmer nicht für den Betriebsrat wählbar und wies einen Wahlvorschlag zurück, auf dem einige dieser Arbeitnehmer kandidierten.

#### **Die Lösung:**

Alle Instanzen haben die Wahl für unwirksam erklärt. Die gestellten Arbeitnehmer des Universitätsklinikums besaßen im Einsatzbetrieb das passive Wahlrecht. Dementsprechend hätte der Wahlvorschlag nicht zurückgewiesen werden dürfen.

Nach § 8 Abs. 1 S. 1 BetrVG sind für den Betriebsrat **alle Wahlberechtigten** wählbar, die sechs Monate dem Betrieb angehören. **Wahlberechtigt** sind alle **Arbeitnehmer** des Betriebs, die das 18. Lebensjahr vollendet haben (§ 7 Abs. 1 S. 1 BetrVG).

- **Arbeitnehmer** im Sinne des BetrVG sind nach § 5 Abs. 1 S. 1 BetrVG Arbeiter und Angestellte, einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten.
- Nach § 5 Abs. 1 S. 3 BetrVG gelten als Arbeitnehmer auch Beamte, Soldaten sowie Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, die in

Betrieben privatrechtlich organisierter Unternehmen tätig sind.

Sie können daher, obwohl sie in keinem Arbeitsverhältnis zu diesen Unternehmen stehen, nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit in den Betriebsrat gewählt werden. Voraussetzung ist lediglich, dass sie in den Betrieb eingegliedert sind. Dies war hier der Fall.

---

nach oben ▲

## Seminartipp:

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

23.04. - 26.04.2013  
Bernried/Starnberger See  
25.06. - 28.06.2013  
Timmendorfer Strand  
10.09. - 13.09.2013 St.  
Peter-Ording/Nordsee  
05.11. - 08.11.2013  
Dresden

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

## IV. Arbeitgeber kann Ort für Betriebsversammlungen auch gegen den Willen des Betriebsrats festlegen

Arbeitgeber dürfen festlegen, in welchem Raum Betriebsversammlungen abgehalten werden können. Der vorgeschlagene Raum muss lediglich den konkreten Erfordernissen des Betriebsrats genügen. Ist dies der Fall, kann die Betriebsversammlung dort stattfinden, selbst wenn ein anderer, vom Betriebsrat vorgeschlagener Raum noch besser geeignet sein sollte. Das Entscheidungsrecht des Arbeitgebers folgt daraus, dass er Eigentümer der Räumlichkeiten ist, und damit unmittelbar aus seinem Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb.

### Hessisches LAG, Beschluss vom 12. Juni 2012 - 16 TaBVGa 149/12

#### Hinweis für die Praxis:

Gem. § 42 BetrVG können alle Arbeitnehmer des Betriebs an der regelmäßigen Betriebsversammlung, die vom Vorsitzenden des Betriebsrats geleitet wird, teilnehmen. Die Betriebsversammlung hat grundsätzlich einmal pro Quartal stattzufinden (§ 43 BetrVG). Sie findet i. d. R. während der Arbeitszeit statt (§ 44 BetrVG) und ist nicht öffentlich (§ 42 Abs. 1 S. 2 BetrVG). Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Verdienstausschuss sowie u. U. entstehende Fahrtkosten zu erstatten (§ 33 Abs. 1 BetrVG). Auch hat er geeignete Räume zur Verfügung zu stellen. Gegebenenfalls findet die Betriebsversammlung an einem Ort außerhalb des Betriebs statt (Gaststätte, Hotel etc.). Sollten dadurch Kosten entstehen, trägt diese der Arbeitgeber. Welche Räumlichkeiten der Arbeitgeber zur Verfügung stellt, entscheidet er - und nicht der Betriebsrat - nach pflichtgemäßem Ermessen. Diese müssen nur geeignet sein, eine Betriebsversammlung durchzuführen.

---

nach oben ▲

## V. Diplomatenimmunität

Bei einer Klage gegen einen Diplomaten, die wegen Diplomatenimmunität als unzulässig abgewiesen worden ist, wird der Mangel der Zuständigkeit in einem anhängigen Verfahren nachträglich geheilt, wenn der Diplomat seine dienstliche Tätigkeit beendet hat, ins Ausland abgereist und der Diplomatenstatus dadurch erloschen ist.

### BAG, Urteil vom 22. August 2012 - 5 AZR 949/11

#### Der Fall:

Der Beklagte war akkreditierter Attaché der Botschaft des Königreichs S. in der Bundesrepublik Deutschland. Die indonesische Staatsangehörige R. arbeitete von April 2009 bis Oktober 2010 als Hausangestellte im Privathaushalt des Beklagten in Deutschland. Im Februar 2011 trat sie ihre Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis an die Klägerin ab, die mit ihrer Zahlungsklage Vergütung und Schmerzensgeld beansprucht. Sie behauptet, der Beklagte habe Frau R. ausgebeutet, misshandelt, bedroht und gefangen gehalten. Vergütung habe der Beklagte nicht gezahlt.

### **Die Lösung:**

Die Vorinstanzen haben die Klage als unzulässig abgewiesen. Das BAG hat die Zulässigkeit der Klage bejaht und den Rechtsstreit zur weiteren Ermittlung und Entscheidung an das LAG zurückverwiesen.

- Gemäß § 18 GVG sind Mitglieder der diplomatischen Missionen nach Maßgabe des Wiener Übereinkommens über diplomatische Beziehungen vom 18. April 1961 von der deutschen Gerichtsbarkeit befreit.
- Die Immunität einer Person, deren dienstliche Tätigkeit beendet ist, endet bei nichtdienstlichen Handlungen gemäß Art. 39 Abs. 2 des Wiener Übereinkommens mit der Ausreise. In einem anhängigen Rechtsstreit wird dadurch der Mangel der deutschen Gerichtsbarkeit nachträglich geheilt.
- Nachdem das BAG eine Auskunft beim Auswärtigen Amt eingeholt hat, ist nunmehr unstrittig, dass der Beklagte inzwischen die Bundesrepublik verlassen hat und seine diplomatischen Vorrechte erloschen sind.
- Damit ist ein möglicher Mangel der Zuständigkeit nachträglich geheilt worden.

Das LAG wird nun in der Sache entscheiden müssen, ob der Klägerin Vergütungs- und Schmerzensgeldansprüche zustehen.

---

nach oben ▲

### **VI. Ehrenamt und Arbeitnehmerstatus**

Durch die Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeit wird kein Arbeitsverhältnis begründet. Das hat das BAG kürzlich entschieden. Die Kündigungsschutzklage einer ehrenamtlich tätigen Telefonseelsorgerin war damit erfolglos.

#### **Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 29. August 2012 - 10 AZR 499/11**

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

Der Beklagte ist Träger einer örtlichen Telefonseelsorge. Zu diesem Zweck unterhält er Räumlichkeiten, in denen ein hauptamtlicher und rund fünfzig ehrenamtliche Mitarbeiter den Seelsorgedienst verrichten. Nach der Dienstordnung für die ehrenamtlichen Kräfte wird deren regelmäßige Beteiligung erwartet. Jeweils im Vormonat legt der Beklagte Dienstpläne für den Folgemonat aus, in die sich die ehrenamtlichen Mitarbeiter eintragen. Die Klägerin war auf der Grundlage von schriftlichen "Beauftragungen" seit dem 26. April 2002 als ehrenamtliche Telefonseelsorgerin unentgeltlich im Umfang von zehn Stunden im Monat für den Beklagten tätig und erhielt lediglich einen Unkostenersatz von 30,00 EUR monatlich. Am 22. Januar 2010 wurde die Klägerin mündlich von ihrem Dienst entbunden. Dagegen erhob sie Kündigungsschutzklage.

##### **Die Lösung:**

Die Klage war in allen Instanzen erfolglos. Zwischen den Parteien bestand kein Arbeitsverhältnis. Die Vereinbarung der Unentgeltlichkeit von Dienstleistungen ist - bis zur Grenze des Missbrauchs - rechtlich zulässig, wenn eine Vergütung, wie bei ehrenamtlicher Tätigkeit, nicht zu erwarten ist. Die Ausübung von Ehrenämtern dient nicht der Sicherung oder Besserung der wirtschaftlichen Existenz. Sie ist Ausdruck einer inneren Haltung gegenüber Belangen des Gemeinwohls und den Sorgen und Nöten anderer Menschen.



Demgemäß bedurfte die Kündigung weder eines Grundes noch der Schriftform (§ 623 BGB); auch mussten "Kündigungsfristen" nicht eingehalten werden.

nach oben ▲

## Seminartipp:

[Mobbing I – Diskriminierung am Arbeitsplatz Ursachen bekämpfen – Folgen begegnen](#)

03.12. - 07.12.2012

Düsseldorf

05.02. - 08.02.2013

Lübeck

12.03. - 15.03.2013

Seebruck/Chiemsee

16.04. - 19.04.2013

Boppard/Rhein

04.06. - 07.06.2013

Boltenhagen/Ostsee

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

## 4. Problemfall: Mobbing am Arbeitsplatz

Mobbing ist ein weitverbreitetes Phänomen, das immer häufiger im Berufsalltag auftritt. Das Wort Mobbing kommt vom englischen "to mob" und bedeutet, dass ein ganzer Mob (Haufen, Horde) Menschen über jemanden herfällt, diesen anpöbelt und schikaniert. Wenn heute über Mobbing gesprochen wird, sind damit bewusste Intrigen und Schikanen unter Kolleginnen und Kollegen, mit oder ohne Beteiligung des Vorgesetzten, gemeint. Mobbing kann überall dort auftreten, wo Menschen dauerhaft aufeinander treffen und sich durch die äußeren Umstände, wie zum Beispiel durch einen gemeinsamen Arbeitsplatz, nicht aus dem Weg gehen können.

Im Gegensatz zum ganz normalen "Büro-Knatsch" ist Mobbing zielgerichtet, systematisch und längerfristig. Die Angriffsformen sind sehr vielfältig, lassen sich jedoch in drei grobe Themenbereiche einteilen:

- Einschränkung der Kommunikation: nicht mehr mit einer Person sprechen, sie ständig unterbrechen oder gar anschreien, ständig Kritik üben.
- Angreifen des Ansehens: Verleumdung, Verbreitung von Gerüchten, lächerlich machen.
- Manipulation der Arbeitsaufgabe: kränkende/sinnlose oder gar unlösbare Aufgaben zuteilen, keine Aufgaben mehr zuteilen.

Die Stimmung bzw. das Betriebsklima in einem Unternehmen ist oft ein ganz entscheidender Faktor bei der Entstehung einer Mobbing-Situation. In einem Betrieb, in dem Teamgeist und Gemeinschaft Fremdwörter sind, wo jeder gegen jeden kämpft, um die eigene Karriere voranzutreiben, wird es schneller zu Mobbing kommen, als in einer offenen angstfreien Atmosphäre. Auch schlechte Arbeitsbedingungen, angstausslösende Unternehmens-Entscheidungen oder Ignoranz der Unternehmensführung gegenüber den Bedürfnissen der Arbeitnehmer, können die Entstehung von Mobbing begünstigen.

Mobbing hat weitreichende Folgen für die Gesundheit sowie für die berufliche und private Situation der Betroffenen. Auch die Auswirkungen auf Unternehmenskultur und Betriebsklima sowie auf die Einsatzbereitschaft und Leistungsfähigkeit der Belegschaft sind nicht zu unterschätzen. Nicht nur für die betroffenen Kollegen, sondern auch zum Wohl des gesamten Unternehmens sollte der Betriebsrat hier seine Möglichkeiten zur Verbesserung der Lage nutzen. Mit ihrem kollegialen Kontakt zur Belegschaft kommen Betriebsräte häufig schneller an Informationen, und ihre Beteiligungsrechte helfen ihnen, die aktive Auseinandersetzung mit Mobbing zu fördern.

Unser Seminar [Mobbing I – Diskriminierung am Arbeitsplatz](#) stattet Sie mit dem dafür erforderlichen Wissen und Handwerkszeug aus. Sie lernen, wie Mobbing entsteht, wie das Phänomen funktioniert und welche Folgen daraus für das Unternehmen erwachsen. Im Seminar erfahren Sie, mit welchen Mitteln Mobbing langfristig und effektiv begegnet werden kann, und lernen die Möglichkeiten zur aktiven Vorbeugung kennen.

## 5. Aktuelle Seminare

### [Feedbackkultur im Betrieb - Motivationsverlust bekämpfen](#) [Chancen einer motivierenden Zusammenarbeit](#)

09.04. - 12.04.2013 Lindau/Bodensee

24.09. - 27.09.2013 Norderney

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

+++

### [Betrieb ohne Tarifbindung](#) [Gestaltung von Arbeitsbedingungen](#)

27.11. - 30.11.2012 Bremen

12.03. - 15.03.2013 Essen

02.07. - 05.07.2013 Hamburg

17.09. - 20.09.2013 Bernried/Starnberger See

05.11. - 08.11.2013 Köln

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

+++

### [Mediation im Betrieb](#) [Weiterbildung zum Berater im systematischen Konfliktmanagement](#)

#### **2. Veranstaltungsreihe 2012/2013**

10.10. - 12.10.2012 Traben-Trarbach/Mosel

21.11. - 23.11.2012 Traben-Trarbach/Mosel

30.01. - 01.02.2013 Traben-Trarbach/Mosel

13.03. - 15.03.2013 Traben-Trarbach/Mosel

#### **Veranstaltungsreihe 2013/2014**

12.06. - 14.06.2013 Münster

11.09. - 13.09.2013 Berlin

13.11. - 15.11.2013 Weimar

29.01. - 31.01.2014 Hamburg

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

+++

### [Beschäftigtendatenschutz - Aufbau](#) [Aktuelle Entwicklungen und neue Techniken](#)

16.04. - 19.04.2013 Hamburg

25.06. - 28.06.2013 Garmisch-Partenkirchen

22.10. - 25.10.2013 Traben-Trarbach/Mosel

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

+++

### [Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht - Aktuell](#) [Neue Rechtsprechung und Tendenzen](#)

23.10. - 26.10.2012 Zinnowitz

29.01. - 01.02.2013 München

19.03. - 22.03.2013 Berlin

23.04. - 26.04.2013 Düsseldorf

11.06. - 14.06.2013 Dresden

16.07. - 19.07.2013 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](#)

23.10. - 26.10.2012 Düsseldorf  
23.10. - 26.10.2012 Seebruck/Chiemsee  
30.10. - 02.11.2012 Hamburg  
06.11. - 09.11.2012 Stuttgart  
13.11. - 16.11.2012 Leipzig  
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

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

+++

### **Arbeitszeitkonten - Langzeit- und Lebensarbeitszeitmodelle**

23.10. - 25.10.2012 Stuttgart  
16.04. - 18.04.2013 Hamburg  
08.10. - 10.10.2013 Wiesbaden

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

+++

### **Betriebsklima**

09.04. - 12.04.2013 Köln  
18.06. - 21.06.2013 Boltenhagen/Ostsee  
15.10. - 18.10.2013 Traben-Trarbach/Mosel

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

+++

### **Erfolg durch Strategie**

[Die richtige Taktik für eine erfolgreiche Betriebsratsarbeit](#)

23.10. - 26.10.2012 St. Peter-Ording/Nordsee  
14.05. - 17.05.2013 Rantum/Sylt  
08.10. - 11.10.2013 Bayreuth

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

+++

### **Die gesunde Betriebskantine**

[Fit und gesund am Arbeitsplatz](#)

23.10. - 26.10.2012 Hamburg  
23.04. - 26.04.2013 Würzburg  
08.10. - 11.10.2013 Sellin/Rügen

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

+++

### **Wirtschaftsausschuss: Rechnungslegung und Bilanzanalyse** [Beurteilung der wirtschaftlichen Lage](#)

13.11. - 16.11.2012 Dresden  
04.06. - 07.06.2013 Düsseldorf

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:

[Berater 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](#).

## 6. Literaturtipp

Manfred Albrod

### Einführung in den betrieblichen Gesundheitsschutz

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

Mit diesem Buch soll zum Thema des betrieblichen Gesundheitsschutzes – der in Zeiten knapper personeller Ressourcen und älter werdender Erwerbspopulationen als strategische Kernaufgabe von Organisationen definiert werden muss – ein Überblick und eine Arbeits- und Orientierungshilfe für betriebliche Akteure gegeben werden.

Um Ihren Aufgaben als Betriebsrat im Betrieb gerecht zu werden, benötigen Sie ein ausreichendes Verständnis zu Prinzipien und Systematik des Gesundheitsschutzes, seinen methodischen Tools sowie zu gesundheitlichen Aspekten beruflicher Tätigkeit.

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+M525994de5d2.html?backPID=1&tt\\_products=1138](http://www.riederverlag.de/65+M525994de5d2.html?backPID=1&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](#)