



Aktuelle News für Betriebsräte

Seminartipp:

[Umstrukturierung auf Unternehmensebene](#)
[Umwandlung](#)
[Betriebsänderung](#)
[Betriebsübergang & Co.](#)

13.11. - 16.11.2012
Freiburg

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

Liebe Leserin, lieber Leser,

trotz Euro- und Finanzkrise befindet sich die deutsche Wirtschaft weiterhin im Aufschwung. Dennoch ist auch hierzulande nicht alles eitel Sonnenschein. Laut einem Zeitungsbericht plant Opel in seinem Stammwerk in Rüsselsheim aktuell die Einführung einer 28 Stunden-Woche für alle Beschäftigten – mit entsprechender Lohnkürzung um rund 20 Prozent. Das lehnt der Opel-Betriebsrat verständlicherweise ab. Wie Sie als Betriebsrat bei solchen oder vergleichbaren geplanten Einschnitten handeln, erfahren Sie seit fast 50 Jahren in unseren Schulungen. Um Sie auch weiterhin bei allen relevanten Fragen unterstützen zu können, haben wir unser Seminarprogramm für das kommende Jahr wieder um viele interessante Themenbereiche erweitert. Weitere Informationen zu unseren Veranstaltungen 2013, Erläuterungen zu aktuellen Entscheidungen und Tipps zum Thema Arbeitsorganisation und Betriebsratsmanagement finden Sie im aktuellen Newsletter.

Viel Freude bei der Lektüre und eine weiterhin erfolgreiche Betriebsratsarbeit wünscht Ihnen

Ihr Poko-Team aus Münster

Inhaltsverzeichnis

[1. Das Poko-Seminarprogramm 2013 erwartet Sie!](#)

[2. Inhouse-Service bei Betriebsänderungen](#)

[3. Urlaubsanspruch im langjährig ruhenden Arbeitsverhältnis verfällt 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres](#)

[4. Aktuelle Rechtsprechung](#)

[I. Befristung des Urlaubsabgeltungsanspruchs - Aufgabe der Surrogatstheorie](#)

[II. Schadenersatz wegen rechtswidrigen Warnstreiks](#)

[III. Frist zur Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen wegen Diskriminierung](#)

[IV. Erteilung einer Falschauskunft als Indiz für Diskriminierung](#)

[V. Verhaltensbedingte Kündigung - Verdeckte Videoüberwachung](#)

[VI. Innerbetriebliche Stellenausschreibungen müssen keine Angabe zur etwaigen Befristung des Arbeitsvertrages enthalten](#)

[VII. Urlaubsabgeltung](#)

[5. Arbeitsorganisation und Betriebsratsmanagement](#)

[6. Aktuelle Seminare](#)

7. Literaturtipp

Seminarprogramm 2013



1. Das Poko-Seminarprogramm 2013 erwartet Sie!

Ob Seminar oder Symposium, Intensivfortbildung, Ausbildung oder Coaching – in unseren **über 1.000 bundesweiten Veranstaltungen** oder firmenintern bei Ihnen vor Ort lernen Sie auch 2013 alles, was Sie für eine verantwortungsvolle Interessenvertretung benötigen.

Von A wie Abmahnung bis Z wie Zusammenarbeit: Unsere Einführungs-, Grundlagen-, Aufbau- und Spezialseminare unterstützen Sie auch kommendes Jahr bei Ihren aktuellen Herausforderungen. Dabei bietet Ihnen Poko die **größte Auswahl an Seminarorten**. So finden Sie Seminare auch ganz in Ihrer Nähe!

Allein **über 40 neue Seminare und 11 Symposien** erwarten Sie bei uns 2013. Aufgrund der überwältigenden Resonanz auf die vergangenen Veranstaltungen laden wir Sie außerdem erneut zu einem **großen Poko-Kongress** ein! Zudem veranstalten wir für **Jugend- und Auszubildendenvertreter** im Februar 2013 ebenfalls einen **Kongress**.

Unser Seminarprogramm 2013 für Betriebsräte, Personalräte, Schwerbehindertenvertreter, Jugend- und Auszubildendenvertreter sowie für Mitglieder des Wirtschaftsausschusses und des Aufsichtsrats erreicht Sie in diesen Tagen. Alle Seminare mit sämtlichen Terminen finden Sie natürlich auch auf www.poko.de.

Übrigens: Selbstverständlich versenden wir auch unser neues Jahresprogramm mit dem GOGREEN-Service der deutschen Post, um zum Ausgleich transportbedingter CO₂-Emissionen beizutragen.

nach oben ▲

Bausteine für eine erfolgreiche BR-Arbeit



[Hier finden Sie aktuelle Informationen im PDF-Format](#)

2. Inhouse-Service bei Betriebsänderungen

Trotz des andauernden Wirtschaftsaufschwungs in Deutschland kommt es immer wieder zu der Situation, dass einzelne Teile eines Betriebes stillgelegt oder verlegt werden sollen, z.B. infolge einer Outsourcing-Maßnahme. Handelt es sich bei den betroffenen Teilen des Unternehmens um "wesentliche Betriebsteile", liegt – ab einer gewissen Größe des Unternehmens – immer eine sogenannte Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG vor. Auch bei anderen Maßnahmen, wie etwa grundlegenden Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen sowie der Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren, spricht das Betriebsverfassungsgesetz von Betriebsänderungen. Hierbei hat der Betriebsrat weitreichende Mitbestimmungsrechte.

Neben der Pflicht zur rechtzeitigen und umfassenden Information muss der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat über einen Interessenausgleich verhandeln und einen Sozialplan vereinbaren. Insbesondere die Verhandlungen über Interessenausgleich, also das "Ob", "Wann" und "Wie" der geplanten Betriebsänderung, sowie den Sozialplan (Vereinbarung über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile für die Arbeitnehmer) sind in der Regel ausgesprochen zeitaufwendig und kompliziert.

Steht in Ihrem Betrieb eine Betriebsänderung an, sollten Sie sich ausgiebig auf diese Situation vorbereiten, etwa durch entsprechende Seminarbesuche bzw. Schulungsmaßnahmen. Hierbei unterstützen wir Sie gerne – mit unseren verschiedenen "offenen" Seminaren und auch mit der Durchführung einer entsprechenden firmeninternen Veranstaltung, in der speziell auf Ihre betriebliche Situation eingegangen werden kann.

Das Poko Inhouse-Team berät Sie gern zu diesem Thema. Fragen Sie uns, wenn Sie z.B. noch nicht wissen, ob eher ein Seminar, ein Workshop oder

eine professionelle Beratung für Sie in Frage kommt. Wir unterstützen Sie bei der Konzeption der für Sie richtigen Veranstaltung.

Sie erreichen Ihren persönlichen Ansprechpartner unter: 0251 1350-6666

Weitere Informationen zu unserem Inhouse-Service finden Sie selbstverständlich auch [online](#) .

Bausteine für eine erfolgreiche BR-Arbeit

nach oben ▲

Seminartipp:

[Urlaubsrecht](#)
[Vom Anspruch bis zum Streitfall](#)

09.10. - 10.10.2012

Köln

14.11. - 15.11.2012

Hamburg

11.12. - 12.12.2012

Frankfurt/Main

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

3. Urlaubsanspruch im langjährig ruhenden Arbeitsverhältnis verfällt 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres

Gesetzliche (Mindest-) Urlaubsansprüche entstehen auch dann, wenn der Arbeitnehmer arbeitsunfähig krank ist. Gleiches gilt, wenn das Arbeitsverhältnis - etwa wegen Gewährung einer befristeten Rente - ruht. Wenn der Arbeitnehmer wegen Krankheit den gesetzlichen Mindesturlaub nicht nehmen kann, verfällt dieser jedoch 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres.

BAG, Urteil vom 7. August 2012 - 9 AZR 353/10

Der Fall:

Die Klägerin war vom 1. Juli 2001 bis zum 31. März 2009 in der Rehabilitationsklinik der Beklagten als Angestellte beschäftigt. Im Jahr 2004 erkrankte sie, bezog ab dem 20. Dezember 2004 eine befristete Rente wegen Erwerbsminderung und nahm bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ihre Tätigkeit für die Beklagte nicht mehr auf. Nach dem TVöD, der auf das Arbeitsverhältnis Anwendung fand, ruht das Arbeitsverhältnis während des Bezugs einer Rente auf Zeit und vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen tariflichen Zusatzurlaubs für jeden Kalendermonat des Ruhens um ein Zwölftel. Die Klägerin hatte die Abgeltung von 149 Urlaubstagen aus den Jahren 2005 bis 2009 mit 18.841,05 EUR brutto beansprucht.

Die Lösung:

Die Vorinstanzen haben der Klage bezüglich der Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs (vier Wochen pro Jahr) und des Zusatzurlaubs für schwerbehinderte Menschen (fünf Tage pro Jahr) stattgegeben, die Beklagte zur Zahlung von 13.403,70 EUR brutto verurteilt und die Klage hinsichtlich der Abgeltung des tariflichen Mehrurlaubs abgewiesen. Die Revision der Beklagten hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts größtenteils Erfolg. Die Klägerin hat gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG nur Anspruch auf Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs und Zusatzurlaubs aus den Jahren 2008 und 2009 mit 3.919,95 EUR brutto.

In den Jahren 2005 bis 2007 sind die nicht abdingbaren gesetzlichen Urlaubsansprüche trotz des Ruhens des Arbeitsverhältnisses zwar entstanden. Ihrer Abgeltung steht jedoch entgegen, dass sie vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 7 Abs. 3 S. 3 BUrlG mit Ablauf des 31. März des zweiten auf das jeweilige Urlaubsjahr folgenden Jahres verfallen sind.

Hinweis für die Praxis:

Das BAG hat mit der lange erwarteten Entscheidung zwei offene Rechtsfragen - endlich - geklärt.

1. **Auch bei einem ruhenden Arbeitsverhältnis entstehen Ansprüche auf gesetzlichen Mindesturlaub.** Die Hauptfälle des ruhenden Arbeitsverhältnisses sind:
 - die Gewährung einer (i. d. R. befristeten) Rente
 - die ausdrückliche oder konkludente Vereinbarung des Ruhens des Arbeitsverhältnisses. § 17 Abs. 1 BEEG sieht vor, dass der Urlaub während der Elternzeit pro Monat um 1/12 gekürzt werden darf; bereits aus dem Wortlaut dieser Vorschrift dürfte sich ergeben, dass auch während der Elternzeit Urlaubsansprüche entstehen; denn eine

Kürzung kommt nur dann in Betracht, wenn zuvor etwas entstanden ist, was nun gekürzt wird. Ob die Kürzungsmöglichkeit gem. § 17 Abs. 1 BEEG europarechtskonform ist, haben weder EuGH noch BAG bislang entschieden.

2. **Gesetzliche Mindesturlaubsansprüche, die wegen Krankheit des Arbeitnehmers nicht realisiert werden konnten**, verfallen 15 Monate nach Ablauf des Urlaubs- bzw. Kalenderjahres. **Damit steht nun für die Praxis fest, dass ein quasi unlimitiertes Ansammeln von Urlaubsansprüchen ausgeschlossen ist. Die Motivation des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis bei langer Erkrankung möglichst früh durch Kündigung zu beenden, dürfte damit deutlich geringer geworden sein.**

Im Ergebnis kann die betriebliche Praxis mit der sachgerechten Entscheidung des BAG - gut - leben. Sie nutzt die Möglichkeiten aus, die uns das EU-Recht zur Verfügung stellt und schafft einen "gerechten" Ausgleich.

nach oben ▲

4. Aktuelle Rechtsprechung

Lesen Sie ausgesuchte Gerichtsentscheidungen:

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](#).

I. Befristung des Urlaubsabgeltungsanspruchs - Aufgabe der Surrogatstheorie

Gemäß § 7 Abs. 3 S. 1 BUrlG muss der Erholungsurlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nach § 7 Abs. 3 S. 2 BUrlG nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden (§ 7 Abs. 3 S. 3 BUrlG). Diese Befristung galt nach bisheriger Rechtsprechung grundsätzlich auch für den Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs, weil der Abgeltungsanspruch als Ersatz (Surrogat) für den wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr realisierbaren Urlaubsanspruch verstanden wurde. Daran wird nicht festgehalten.

BAG, Urteil vom 19. Juni 2012 - 9 AZR 652/10

Der Fall:

Der Kläger war beim Beklagten seit 2008 als Operating-Manager beschäftigt. Im Kündigungsrechtsstreit der Parteien stellte das Arbeitsgericht mit rechtskräftigem Urteil vom 27. November 2008 fest, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien zum 31. Juli 2008 endete. Dem Kläger standen zu diesem Zeitpunkt 16 Tage Urlaub zu. Mit einem Schreiben vom 6. Januar 2009 verlangte er vom Beklagten, diesen Urlaub abzugelten.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Die Revision des Klägers hatte Erfolg. Der Abgeltungsanspruch des Klägers ist entgegen der Auffassung der Vorinstanzen nicht am 31. Dezember 2008 untergegangen. Der gesetzliche Urlaubsabgeltungsanspruch unterfällt als reiner Geldanspruch unabhängig von der Arbeitsunfähigkeit oder Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers nicht dem Fristenregime des Bundesurlaubsgesetzes. **Der Kläger musste deshalb die Abgeltung seines Urlaubs nicht im Urlaubsjahr 2008**

verlangen.

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung ist eine konsequente Fortentwicklung der Rechtsprechung des BAG aufgrund der Vorgaben des EuGH. **Urlaub** dient der Erholung des Arbeitnehmers und muss grundsätzlich im laufenden Jahr genommen werden. Eine Übertragung auf das Folgejahr ist nur ausnahmsweise möglich. Fehlt es an einem Übertragungstatbestand, erlischt der Urlaubsanspruch.

Hingegen gilt für die **Urlaubsabgeltung**, weil der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr in Natur genommen werden konnte, etwas Anderes. Im vom BAG zu entscheidenden Fall ist der Urlaubsabgeltungsanspruch am 31. Juli 2008 (Beendigung des Arbeitsverhältnisses) entstanden und musste nicht im laufenden Urlaubsjahr 2008 geltend gemacht werden. Der Abgeltungsanspruch ging somit nicht zum 31. Dezember 2008 unter, sondern unterliegt allenfalls allgemeinen Verjährungs- oder Verfallvorschriften.

nach oben ▲

Seminartipp:

[Aktuelle
Rechtsprechung am
Bundesarbeitsgericht](#)

15.10. - 19.10.2012

Erfurt

05.11. - 09.11.2012

Erfurt

19.11. - 23.11.2012

Erfurt

03.12. - 07.12.2012

Erfurt

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

II. Schadenersatz wegen rechtswidrigen Warnstreiks

Wechselt ein Unternehmen während laufender Tarifvertragsverhandlungen innerhalb eines Arbeitgeberverbandes von einer Mitgliedschaft mit Tarifbindung in eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung (OT-Mitgliedschaft) und informiert es die Gewerkschaft über diesen Statuswechsel, sind spätere gegen dieses Unternehmen gerichtete Arbeitskämpfmaßnahmen zum Abschluss eines Verbandstarifvertrags unzulässig.

BAG, Urteil vom 19. Juni 2012 - 1 AZR 775/10

[Lesen Sie weiter ...](#)

nach oben ▲

Seminartipp:

[Aktuelle
Rechtsprechung am
Landesarbeitsgericht](#)

09.10. - 12.10.2012

Berlin

13.11. - 16.11.2012

Münster

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

III. Frist zur Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen wegen Diskriminierung

Will ein Arbeitnehmer geltend machen, er sei wegen eines der im AGG genannten Gründe nachteilig behandelt worden, so muss er für alle Ansprüche auf Schadenersatz die Zweimonatsfrist des § 15 Abs.4 AGG beachten. Wird eine Bewerbung abgelehnt, so beginnt die Frist in dem Moment, in dem der Bewerber von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

BAG, Urteil vom 21. Juni 2012 - 8 AZR 188/11

Der Fall:

Die Klägerin betreibt ein Unternehmen, das Verpackungen und Packungsbeilagen für Pharma-Produkte herstellt. Sie war bis zum 29. März 2009 tarifgebundenes Mitglied im Arbeitgeberverband Druck und Medien (VDMH). Mit Wirkung vom 30. März 2009 wechselte sie innerhalb des VDMH in eine OT-Mitgliedschaft und wurde zudem Mitglied im Arbeitgeberverband

Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitende Unternehmen (VPU).

Durch Schreiben vom 19. Mai 2009 und in einem Gespräch vom 22. Mai 2009 wurde die Gewerkschaft ver.di über den Statuswechsel unterrichtet. Gleichwohl rief ver.di am 29. Mai 2009 die Beschäftigten der Klägerin von 6:00 Uhr bis 22:00 Uhr zu einem Warnstreik zur Durchsetzung einer 5%-igen Lohnerhöhung in der Druckindustrie auf. Daran beteiligten sich alle gewerblichen Arbeitnehmer.

Die Klägerin verlangt von ver.di Schadenersatz in Höhe von rund 35.000,00 EUR.

Die Lösung:

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte vor dem BAG Erfolg. Der Warnstreik war rechtswidrig und verpflichtet ver.di zum Schadenersatz. Die Klägerin gehörte dem Arbeitgeberverband zum Zeitpunkt der Arbeitskampfmaßnahme nicht mehr als tarifgebundenes Mitglied an. Dies war für ver.di hinreichend transparent und damit tarifrechtlich wirksam. Eine Umdeutung des Warnstreiks in einen Unterstützungsstreik scheidet aus. Mangels Feststellungen zur Schadenshöhe war der Rechtsstreit zur weiteren Sachaufklärung an das LAG zurückzuverweisen.

nach oben ▲

Seminartipp:

[Arbeitsrecht III -
Beendigung des
Arbeitsverhältnisses](#)
[Beendigung des
Arbeitsverhältnisses](#)

25.09. - 28.09.2012 Reit
im Winkl
09.10. - 12.10.2012
Köln
16.10. - 19.10.2012
Hamburg
23.10. - 26.10.2012
Neustadt/Weinstraße
06.11. - 09.11.2012
Potsdam
13.11. - 16.11.2012
Münster

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

IV. Erteilung einer Falschauskunft als Indiz für Diskriminierung

Begründet ein Arbeitgeber seine Maßnahme gegenüber dem Arbeitnehmer, so muss diese Auskunft zutreffen. Ist sie dagegen nachweislich falsch oder steht sie im Widerspruch zum Verhalten des Arbeitgebers, so kann dies ein Indiz für eine Diskriminierung bedeuten.

BAG, Urteil vom 21. Juni 2012 - 8 AZR 364/11

Der Fall:

Die türkischstämmige Klägerin wurde von der Arbeitgeberin zunächst befristet für die Zeit vom 1. Februar bis 31. Dezember 2008 als Sachbearbeiterin eingestellt. Im Oktober 2008 fand ein Personalgespräch statt, in dem es auch um Arbeitsfehler der Klägerin ging. Im November 2008 wurde die Verlängerung der befristeten Beschäftigung für die Zeit vom 1. Januar 2009 bis zum 31. Januar 2010 vereinbart. Im September 2009 teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass eine Verlängerung oder Entfristung des Arbeitsverhältnisses ab dem 1. Februar 2010 nicht erfolgen werde. Die Klägerin machte, auch mit Hinweis auf den geringen Anteil von Beschäftigten nichtdeutscher Herkunft, eine Diskriminierung wegen ihrer ethnischen Herkunft geltend. Dies verneinte die Beklagte, weitere Begründungen lehnte sie ab. Am 31. Januar 2010 erstellte die Beklagte ein Arbeitszeugnis mit der Leistungsbeurteilung "zu unserer vollsten Zufriedenheit". Gegen die Klage auf Entschädigung wegen ethnischer Diskriminierung verteidigte sich die Beklagte mit dem Argument, die Entfristung sei wegen der nicht genügenden Arbeitsleistung der Klägerin abgelehnt worden.

Die Lösung:

Anders als das Arbeitsgericht hat das Landesarbeitsgericht die Beklagte zur Zahlung einer Entschädigung i.H.v. 2.500,00 EUR und von Schadenersatz verurteilt. Die Revision der Beklagten und die hilfsweise eingelegte Anschlussrevision der Klägerin hatten vor dem Achten Senat Erfolg. Eine Verurteilung der Beklagten kann nicht auf die vom Landesarbeitsgericht gegebene Begründung gestützt werden. Das Landesarbeitsgericht wird aber aufzuklären haben, ob die von der Beklagten erteilten Auskünfte über die Gründe der Nichtverlängerung des Arbeitsverhältnisses Indizwirkung für eine Diskriminierung der Klägerin haben, weil diese Auskünfte möglicherweise

falsch waren oder im Widerspruch zu dem sonstigen Verhalten der Beklagten standen.

Das LAG wird dabei zu prüfen haben, ob das erteilte Zeugnis (gute Beurteilung) falsch war oder die Begründung, eine Entfristung sei wegen der Leistungsmängel der Klägerin nicht möglich gewesen.

Hinweis für die Praxis:

Eine für Arbeitgeber gefährliche Entscheidung. Denn wenn der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer mitteilt, er werde den befristeten Arbeitsvertrag nicht verlängern oder "entfristen", weil er mit den Leistungen des Arbeitnehmers nicht zufrieden sei, so setzt er sich in einen Widerspruch, wenn er dem Arbeitnehmer - u.U. nur aus gutgemeinten Motiven - im Zeugnis gute Leistungen bescheinigt. Dieser Widerspruch kann u.U. dazu führen, dass der Arbeitnehmer ausreichend Indizien bewiesen hat (§ 21 AGG), die auf eine Benachteiligung wegen eines Merkmals aus § 1 AGG hinweisen. Ist dies der Fall, muss der Arbeitgeber im Entschädigungsprozess nachweisen, dass das verpönte Merkmal für die Nichtverlängerung bzw. Nichtentfristung keine Rolle gespielt hat. Das kann u.U. schwierig sein.

nach oben ▲

Seminartipp:

[Fehlverhalten von Arbeitnehmern](#)
[Was tun bei Abmahnung und verhaltensbedingter Kündigung?](#)

19.09. - 20.09.2012
Stuttgart
28.11. - 29.11.2012
Dortmund

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

V. Verhaltensbedingte Kündigung - Verdeckte Videoüberwachung

Entwendet eine Verkäuferin Zigarettenpackungen aus dem Warenbestand des Arbeitgebers, kann dies auch nach längerer - hier zehnjähriger - Betriebszugehörigkeit eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Führte eine verdeckte Videoüberwachung zur Überführung der Täterin, kann das auf diese Weise gewonnene Beweismaterial im Bestreitensfall prozessual allerdings nicht ohne Weiteres verwertet werden. Das entsprechende Interesse des Arbeitgebers hat gegenüber dem Schutz des informationellen Selbstbestimmungsrechts der Arbeitnehmerin nur dann ein höheres Gewicht, wenn die Art der Informationsbeschaffung trotz der mit ihr verbundenen Persönlichkeitsbeeinträchtigung als schutzbedürftig zu qualifizieren ist. Dies ist bei verdeckter Videoüberwachung nur dann der Fall, wenn der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung zulasten des Arbeitgebers bestand, es keine Möglichkeit zur Aufklärung durch weniger einschneidende Maßnahmen (mehr) gab und die Videoüberwachung insgesamt nicht unverhältnismäßig war.

BAG, Urteil vom 21. Juni 2012 - 2 AZR 153/11

Der Fall:

Die Beklagte ist ein bundesweit tätiges Einzelhandelsunternehmen. Die Klägerin war bei ihr zuletzt als stellvertretende Filialleiterin beschäftigt. Für drei Wochen im Dezember 2008 installierte die Beklagte **mit Zustimmung des Betriebsrats** verdeckte Videokameras in den Verkaufsräumen. Sie hat geltend gemacht, es habe der Verdacht bestanden, dass auch Mitarbeiterdiebstähle zu hohen Inventurdifferenzen beigetragen hätten. Auf dem Mitschnitt sei zu sehen, wie die Klägerin bei zwei Gelegenheiten jeweils zumindest eine Zigarettenpackung aus dem Warenbestand entwendet habe. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise fristgerecht. Die Klägerin hat bestritten, Zigaretten entwendet zu haben. Nach Einnahme des Augenscheins in die Videoaufzeichnungen hat das Landesarbeitsgericht den Kündigungsvorwurf als erwiesen erachtet und die Klage gegen die ordentliche Kündigung abgewiesen.

Die Lösung:

Das BAG hat die Sache zur weiteren Aufklärung an das LAG zurückverwiesen. Zwar könne der Diebstahl von zwei Zigarettenpackungen eine Kündigung auch nach langer Betriebszugehörigkeit grundsätzlich rechtfertigen. Ob das Beweismittel der Videoüberwachung im Prozess

verwertet werden darf, wird das LAG aber noch aufzuklären haben.

Hinweis für die Praxis:

Eine Entscheidung, die zeigt, wie schwierig es u.U. für einen Arbeitgeber sein kann, eine verhaltensbedingte Kündigung auch bei "erwiesener Tat" durchzubringen. Denn die heimliche Videoüberwachung von Arbeitnehmern beeinträchtigt diese in ihrem grundgesetzlich geschützten allgemeinen Persönlichkeitsrecht; auch sind ggf. datenschutzrechtliche Bestimmungen zu beachten. Deshalb kann eine Verwertung dieser mit Zustimmung des Betriebsrats gewonnenen Beweismittel nur in Betracht kommen, wenn deren Erhebung bei Abwägung der beiderseitigen Interessen gerechtfertigt ist.

Anders wäre der Fall sicherlich zu beurteilen, wenn dem Arbeitnehmer - wie in vielen Kaufhäusern und Supermärkten üblich - bekannt gewesen wäre, dass eine Videoüberwachung im öffentlich zugänglichen Bereich stattfindet.

nach oben ▲

Seminartipp:

[Personelle Einzelmaßnahmen Beteiligung bei Einstellung, Eingruppierung, Versetzung und Kündigung](#)

11.09. - 14.09.2012
Timmendorfer Strand
23.10. - 26.10.2012
Dresden

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

VI. Innerbetriebliche Stellenausschreibungen müssen keine Angabe zur etwaigen Befristung des Arbeitsvertrages enthalten

Der Betriebsrat kann die Zustimmung zur befristeten Einstellung eines Arbeitnehmers nicht mit der Begründung verweigern, dass der Arbeitgeber in der internen Stellenausschreibung auf die Befristung nicht hingewiesen habe. Die Angabe, ob eine Stelle befristet oder unbefristet besetzt werden soll, ist nicht notwendiger Bestandteil einer Ausschreibung. Aus ihr muss sich lediglich ergeben, um welchen Arbeitsplatz es sich handelt und welche Anforderungen Bewerber erfüllen müssen.

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 6. März 2012 - 2 TaBV 37/11 - nicht rechtskräftig

Der Fall:

Die Arbeitgeberin schaltete eine Anzeige in einer Tageszeitung, mit der ein/e Gesundheits- und Krankenpfleger/in gesucht wurde. Gleichzeitig schrieb sie die Stelle durch Aushang auch innerbetrieblich aus. Die Arbeitgeberin entschloss sich, die externe Bewerberin P befristet für ein Jahr einzustellen. Der Betriebsrat (Antragsgegner) verweigerte die Zustimmung zur Einstellung von P, weil in der internen Stellenausschreibung nicht auf die Befristung der Stelle hingewiesen worden sei (§ 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG). Die Arbeitgeberin begehrt die Ersetzung der Zustimmung zur Einstellung der P (§ 99 Abs. 4 BetrVG).

Die Lösung:

Der Antrag der Arbeitgeberin hatte vor dem LAG Erfolg. Die Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung der Mitarbeiterin P ist gem. § 99 Abs. 4 BetrVG zu ersetzen.

- Zwar kann der Betriebsrat gem. § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG die Zustimmung zur Einstellung verweigern, wenn eine nach § 93 BetrVG erforderliche Ausschreibung im Betrieb unterblieben ist oder unzureichend war.
- Hier liegt aber eine ordnungsgemäße innerbetriebliche Stellenausschreibung vor.
- Welche Anforderungen an Inhalt, Form, Frist und Bekanntmachung einer Ausschreibung zu stellen sind, ist im Gesetz nicht ausdrücklich geregelt. Aus dem Zweck des § 93 BetrVG ergeben sich aber Mindestanforderungen. Dieser Zweck geht dahin, den für eine zu besetzende Stelle in Betracht kommenden Mitarbeitern Kenntnis von der Stelle zu geben und ihnen die Möglichkeit zu geben, sich darum zu bewerben. Dabei ist es ausreichend, dass sich aus der Ausschreibung ergibt, um welchen Arbeitsplatz es sich handelt und welche Anforderungen ein Bewerber erfüllen muss. Die Befristung

der Stelle gehört nicht zu den Umständen, die in der innerbetrieblichen Ausschreibung enthalten sein müssen.

Hinweis für die Praxis:

Der Entscheidung ist vollinhaltlich zuzustimmen. Denn der Arbeitgeber ist i.d.R. grundsätzlich berechtigt, bei Neueinstellungen von „externen“ Bewerbern zunächst nur einen befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen, selbst wenn es sich um eine "Dauerstelle" handelt (§ 14 Abs. 2 TzBfG). Umgekehrt kann auch Stammmitarbeitern mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag ggf. ein befristeter Vertrag etwa zur Vertretung (§ 14 Abs. 1 Nr. 3 TzBfG), wegen nur vorübergehenden betrieblichen Bedarfs (§ 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG) oder zur Erprobung (§ 14 Abs. 1 Nr. 5 TzBfG) wirksam angeboten werden. Welches Angebot der Arbeitgeber nach Ausschreibung einem externen oder internen Bewerber macht, muss ihm überlassen bleiben, zumal der Betriebsrat im Rahmen des Anhörungsverfahrens gem. § 99 BetrVG nicht berechtigt ist, rechtlich zu prüfen, ob die vorgesehene - etwa befristete - Einstellung arbeitsrechtlich zulässig ist oder nicht. Denn das Vetorecht des Betriebsrats bei Einstellungen dient gerade keiner Vertragskontrolle. Der Arbeitnehmer mag bei - unzulässiger - Befristungsabrede seine Rechte auf Feststellung, dass die Befristungsabrede unwirksam und ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen ist, gerichtlich geltend machen (§§ 16 und 17 TzBfG).

Demgemäß spricht viel dafür, den formalen Aspekt der Ausschreibung (§§ 93, 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG) darauf zu beschränken, die Stelle, deren Anforderungen und ggf. deren Eingruppierung mitzuteilen und den Mitarbeitern durch entsprechende zeitliche Gestaltung die Möglichkeit zu geben, sich auf die Stelle zu bewerben.

Anders wäre der Fall aber u.U. zu beurteilen, wenn der Arbeitgeber intern und extern eine befristete Stelle ausgeschrieben hätte, sie anschließend aber extern unbefristet besetzen möchte. In diesem Fall weicht der Arbeitgeber von der Ausschreibung ab; interne Bewerber haben sich u.U. deshalb nicht beworben, weil es sich lediglich um eine befristete Stelle handelte. Der Betriebsrat kann dann wohl gem. § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG die Zustimmung zur geplanten (unbefristeten) Einstellung des externen Bewerbers verweigern mit dem Ziel, dass eine neue innerbetriebliche Ausschreibung der - unbefristeten - Stelle erfolgt.

nach oben ▲

VII. Urlaubsabgeltung

Erklärt der Arbeitgeber in einem Kündigungsschreiben, es werde eine bestimmte Anzahl von Urlaubstagen abgegolten, so stellt dies ein bindendes deklaratorisches Schuldversprechen dar.

LAG Köln, Urteil vom 4. April 2012 - 9 Sa 797/11 Der Fall:

Der Kläger war beim beklagten Arbeitgeber beschäftigt. Der Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis zum 31. August 2010 und teilte dem Kläger auf dessen Wunsch im Kündigungsschreiben mit, dass er eine Urlaubsabgeltung von 43 Tagen erhalte. Mit seiner Klage verlangte der Kläger die Zahlung von Urlaubsabgeltung für 43 Tage. Der Beklagte machte geltend, dem Kläger stünde allenfalls Urlaubsabgeltung für 13 Tage zu.

Die Lösung:

Arbeitsgericht und LAG haben der Klage stattgegeben. Der Kläger hat Anspruch auf volle Urlaubsabgeltung unabhängig davon, wie viele Urlaubstage tatsächlich noch „offen“ waren. Denn die Erklärung im Kündigungsschreiben stellt ein deklaratorisches Schuldanerkennnis dar. Denn damit war bezweckt, die Anzahl der abzugeltenden Urlaubstage mit dem Ausspruch der Kündigung abschließend festzulegen und einen späteren Streit hierüber zu vermeiden. Der Beklagte hat dieses deklaratorische

Schuldanerkenntnis nicht wirksam angefochten sondern ist lediglich einem - unbeachtlichen - Motivirrtum unterlegen.

Hinweis für die Praxis:

Die Besonderheit dieses Falles dürfte darin gelegen haben, dass die Angabe der Urlaubstage im Kündigungsschreiben auf Wunsch des Arbeitnehmers erfolgte. Wohl nur deshalb sind die Gerichte von einem Schuldanerkenntnis ausgegangen. Ansonsten stellen Angaben - etwa über die Höhe von Urlaubsansprüchen - in Lohnabrechnungen und/oder Kündigungsschreiben lediglich "Wissenserklärungen", aber keine bindenden Willenserklärungen dar.

nach oben ▲

Seminartipp:

[Arbeitsorganisation und Betriebsratsmanagement](#)

[Das Sekretariat des Betriebsrats in der Praxis](#)

23.10. - 26.10.2012
Heidelberg/Leimen

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

5. Arbeitsorganisation und Betriebsratsmanagement

Das Betriebsratsbüro ist die Schaltzentrale für das effiziente Arbeiten des Betriebsrats. Dort wird organisiert, verwaltet, geplant und kontrolliert. Projekte werden beobachtet, ob sie im zeitlichen und aufwandsmäßigen Rahmen sind und bleiben. Nicht immer läuft das ohne Reibungswiderstände ab.

Das liegt zum Teil daran, dass Betriebsräte aus anderen beruflichen Feldern kommen und Ihnen Tätigkeiten dieser Art zumindest etwas fremd sind. Zum anderen Teil sind viele Betriebsräte auf dem Gebiet Organisation und Ablaufkontrolle ausbildungsmäßig nicht vorbereitet. Trotzdem erwartet man von Betriebsräten, dass sie auch mit Doppelbelastung Gremienarbeit und Beruf souverän umgehen können.

Es ist deshalb außerordentlich hilfreich, sich anerkannter und praxisbewährter Methoden zu bedienen, die eine effiziente Arbeit im Betriebsratsbüro gewährleisten. Effizienz bedeutet in diesem Zusammenhang, mit möglichst wenig Zeitaufwand möglichst gute Organisationsergebnisse zu erzielen.

Kann man so etwas in kurzer Zeit erlernen?

Ja! In unserem Seminar "[Arbeitsorganisation und Betriebsratsmanagement](#)" lernen Sie wichtiges professionelles Handwerkszeug zur Organisation Ihres Betriebsratsbüros kennen. Kurz und prägnant und anhand praktischer Beispiele aus dem Betriebsratsalltag, werden wir uns mit so wichtigen Themen befassen wie:

- Organisation des BR-Büros
- Management im BR
- Situationsanalyse und Entscheidungstechnik
- Sicherstellung des Informationsflusses
- Projektorganisation und Ablaufmanagement

Dabei kommen Ihre eigenen Erfahrungen und Anwendungen aus Ihrer BR-Praxis nicht zu kurz.

nach oben ▲

Symposium: Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat

6. Aktuelle Seminare

[Symposium: Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat Stark, kompetent und verantwortungsvoll Interessen vertreten](#)

13.11. - 14.11.2012 Bremen

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



[Hier finden Sie aktuelle Informationen im PDF-Format](#)

+++

[Mediation: Verständigen statt Streiten](#)

17.09. - 21.09.2012 Timmendorfer Strand
19.11. - 23.11.2012 Bayreuth

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](#)

18.09. - 21.09.2012 Dortmund
09.10. - 12.10.2012 Lindau
09.10. - 12.10.2012 Dresden
16.10. - 19.10.2012 Zinnowitz
16.10. - 19.10.2012 Köln
23.10. - 26.10.2012 München

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

+++

[Arbeits- und Gesundheitsschutz II](#)

06.11. - 09.11.2012 Dortmund

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

+++

[Arbeitszeitregelungen im Betrieb I](#) [Gesetzliche Vorgaben überwachen und umsetzen](#)

15.10. - 19.10.2012 Hamburg
26.11. - 30.11.2012 Erfurt

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

+++

[Rechtsanwendung in der Praxis](#) [Sicherer Umgang mit Gesetzen, Kommentaren, Fachliteratur und Urteilen](#)

18.09. - 21.09.2012 Warnemünde/Ostsee
04.12. - 07.12.2012 Dresden

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

+++

[EDV-Einsatz im Betrieb I](#) [Arbeitnehmer schützen - Mitbestimmung sichern](#)

24.09. - 28.09.2012 Rottach-Egern/Tegernsee

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

+++

[Ideenmanagement und betriebliches Vorschlagswesen](#) [Kreativität macht sich bezahlt](#)

24.09. - 27.09.2012 Timmendorfer Strand

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

+++

[Konfliktmanagement im Betrieb I](#)

[Konflikte erkennen und erfolgreich bewältigen](#)

25.09. - 28.09.2012 Zinnowitz

23.10. - 26.10.2012 Bernried/Starnberger See

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

+++

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

nach oben ▲

7. Literaturtipp

Siebenbrock/Zeilinger

Kernpunkte der Betriebswirtschaft

3. Auflage 2010

Rieder Verlag

ISBN 978-3-939018-37-7

424 Seiten, 38,00 €

Für Mitglieder des Betriebsrats ist nicht nur die Schulung in rechtlichen, sondern auch in wirtschaftlichen Bereichen wichtig. Denn nur so können Betriebsrat und Management tatsächlich "auf Augenhöhe" kommunizieren und verhandeln. Denn jedes Verhandlungsergebnis gewinnt an Qualität, wenn beide Seiten über das notwendige Fachwissen verfügen. Hier tritt das Werk "Kernpunkte der Betriebswirtschaft" mit dem Ziel an, die Kompetenzen des Betriebsrats um wirtschaftliche und kaufmännische Grundsätze zu erweitern.

Das Buch besteht aus sieben Modulen, die bis auf das Einstiegsmodul, in dem wirtschaftliche Zusammenhänge in ihren Grundzügen erläutert werden, vom interessierten Leser in beliebiger Reihenfolge erarbeitet werden können:

- Grundzüge wirtschaftlicher Zusammenhänge
- Wahl einer geeigneten Rechtsform
- Externes Rechnungswesen
- Internes Rechnungswesen
- Strategisches Management
- Organisation
- Führung

Die systematische Erarbeitung der einzelnen betriebswirtschaftlichen Module verschafft dem Betriebsrat das erforderliche Wissen für eine qualifizierte Betriebsratstätigkeit. Mit diesem Wissen ausgestattet kann der Betriebsrat

- Zusammenhänge zwischen Maßnahmen der Unternehmensführung (z.B. im personellen Bereich) und den wirtschaftlichen Gegebenheiten besser erkennen,
- fundierte Argumentationen bei der Durchsetzung seiner Beteiligungsrechte (auch bei schwachen Rechten) entwickeln,
- in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber als kompetenter Gesprächspartner auftreten, der die wirtschaftlichen Überlegungen des Arbeitgebers verstehen kann.

Zu Beginn eines jeden Moduls zeigt ein Fallbeispiel, warum der zu

behandelnde Inhalt gerade auch für Betriebsräte wichtig ist. Alle Module sind in einer einfachen, verständlichen Sprache geschrieben, und werden durch hilfreiche Abbildungen ergänzt. Dabei finden die neusten Erkenntnisse aus der betriebswirtschaftlichen Forschung und Praxis Berücksichtigung. Insbesondere werden die aktuellen Einflüsse moderner Informations- und Kommunikationstechnologie aufgegriffen, die auf die Arbeits- und Geschäftswelt nachhaltigen Einfluss haben.

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/144+M5ca20f87d0f.html?backPID=142&tt_products=492

Impressum:

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

Redaktionsteam Poko
Newsletter für
Führungskräfte
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

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

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

[» Abmelden](#)