



## Aktuelle News für Betriebsräte

Liebe Leserin, lieber Leser,

kennen Sie schon die zahlreichen Möglichkeiten, wie Sie sich in diesem Jahr weiterbilden können? Sicherlich ist Ihnen unser umfangreiches Schulungsangebot mit Grundlagen-, Aufbau- und Spezialseminare für die Betriebsratsarbeit bekannt. Aber wir bieten Ihnen noch mehr Gelegenheiten, sich mit anderen Betriebsräten auszutauschen: Unser Kongress „[Betriebsräte in Deutschland](#)“ steht dabei an erster Stelle.

Außerdem haben Sie mit der Modulreihe „[Der Erfolgreiche Betriebsratsvorsitzende](#)“ und mit der Fortbildungsreihe „[Mediation im Betrieb](#)“ die Möglichkeit, sich themenspezifisch intensiv und über einen längeren Zeitraum weiterzubilden.

Und wenn Sie Fragen haben, rufen Sie uns einfach an unter 0251 1350-0 – wir freuen uns auf Sie und wünschen Ihnen viel Freude bei der Weiterbildung!

Es grüßt Sie herzlich aus Münster  
das Poko-Team

## Inhaltsverzeichnis

1. Best-Practice aus 1. Hand!
2. Erfolgreich als Betriebsratsvorsitzender
3. Zeugnis - verschlüsselte Formulierung
4. Aktuelle Rechtsprechung
  - I. Zum Anspruch von Betriebsratsmitgliedern auf unbefristete Übernahme in ein Arbeitsverhältnis
  - II. Betriebsübergang - Widerspruch des Arbeitnehmers
  - III. Überlassung von Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes an private Einsatzbetriebe - Betriebsgröße
  - IV. Sozialauswahl und Altersdiskriminierung
  - V. Mitbestimmung bei Versetzungen während eines Arbeitskampfes
  - VI. Mehrmalige Inanspruchnahme der Pflegezeit

VII. Neues zum Verfall von Urlaub wegen Krankheit des Arbeitnehmers

5. Mediation im Betrieb

6. Aktuelle Seminare

7. Literaturtipp



Besuchen Sie uns auch bei Facebook:  
[www.facebook.com/kongress60jahrebetrvg](http://www.facebook.com/kongress60jahrebetrvg)

### 1. Best-Practice aus 1. Hand!

Gerade in wirtschaftlich turbulenten Zeiten berichten uns die Medien häufig über Betriebsräte, die mit immensen Herausforderungen konfrontiert werden. Meistens beneiden wir sie nicht. Immer wieder lesen wir aber auch von Betriebsräten, die uns enorm beeindruckten und deren Verhandlungsgeschick wir großen Respekt zollen.

Gebannt hören wir zu, wenn Sie in Interviews über Ihren Einsatz, ihre Hürden und Sorgen, Erfolge und Kompromisse berichten.

Wie spannend wäre es da, bei diesen bekannten Betriebsräten konkret nachhaken und mit ihnen über Erfahrungen und aktuelle Themen diskutieren zu können?

### NEU auf dem Kongress 2012: Expertengespräche mit namhaften Arbeitnehmervertretern

Neben den Vorträgen und den frei wählbaren Workshops unserer bewährten Top-Referenten bietet Ihnen unser Kongress deshalb die Möglichkeit aus 1. Hand zu erfahren, wie bekannte Praktiker - z.B. Klaus Franz (Opel), Uwe Hück (Porsche) und Altan Küney (arvato) - Krisen bewältigt haben und aktuelle Problemstellungen angehen würden.

Wählen Sie aus diesen **Themen** für unsere interaktiven Gruppenarbeiten:

- A. Wie steht es wirklich um Karriere und Gehaltsentwicklung als Betriebsrat?
- B. Gesundheitsmanagement: Mitarbeiter motivieren und Kosten senken
- C. Mitarbeiterbefragungen: Gekonnt organisiert, perfekt profitiert
- D. Zusammenarbeit der Betriebspartner - Das Spiegelbild der Führungskultur
- E. Der Betriebsrat als Motor der Wirtschaftlichkeit - Beispiele und Überzeugungsstrategien
- F. Erprobt und erfolgreich: Modelle der Mitarbeiterbeteiligung
- G. Die 5 Kernkompetenzen für erfolgreiche Betriebsratsarbeit
- H. Hören und gehört werden mit guter PR und idealer Vernetzung
- I. Co-Manager oder Klassenkämpfer? Der Betriebsrat in Veränderungsprozessen

Oder nennen Sie uns **Ihr Wunschthema**, das wir bei

entsprechender Nachfrage gerne aufnehmen, per E-Mail an [kongress@poko.de](mailto:kongress@poko.de)

Mehr Infos über unseren Kongress und die Möglichkeit, sich einen Teilnehmerplatz zu sichern, finden Sie auf [www.60jahre-betrvg.de](http://www.60jahre-betrvg.de) – oder rufen Sie uns an: 0251 1350-0.

nach oben ▲

## Seminartipp:

### Der erfolgreiche BR-Vorsitzende Intensivfortbildung in drei Modulen

#### Modulreihe A (0297AA12)

19.03.2012 - 23.03.2012 Warnemünde  
07.05.2012 - 11.05.2012 Bremen  
27.08.2012 - 31.08.2012 Hamburg

#### Modulreihe B (0297AB12)

25.06.2012 - 29.06.2012 Koblenz  
17.09.2012 - 21.09.2012 Heidelberg  
03.12.2012 - 07.12.2012 Mainz

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf [www.poko.de/Betriebsrat](http://www.poko.de/Betriebsrat) mit dem **Webcode 0297**.

## 2. Erfolgreich als Betriebsratsvorsitzender

Als Vorsitzender eines Betriebsrates haben Sie eine besonders verantwortungsvolle Aufgabe. Im Alltag der Betriebsratsarbeit stellen sich die Problemfelder und die Komplexität des Amtes oftmals als sehr schwierig zu gestalten dar. Neben soliden rechtlichen, wirtschaftlichen und organisatorischen Kenntnissen/Fähigkeiten, werden besondere Anforderungen an ihre persönliche Leitungsfähigkeit gestellt. Darüber hinaus müssen Sie im Gremium und im Betrieb ein klares und deutliches Profil zeigen und wissen, wie Sie vorgehen müssen, um im Betrieb Einfluss zu nehmen. Der Erfolg eines Betriebsrates hängt in einem großen Maße davon ab, wie sich das Gremium gegenüber Arbeitgeber und der Belegschaft präsentiert und wie es geführt wird. Damit kommt dem Betriebsratsvorsitzenden eine sehr große Verantwortung zu.

Wie aber kann ich den Anforderungen und den hochgesteckten Erwartungen die an das Amt geknüpft werden, gerecht werden? Und vor allem: Wie können Sie selber zufrieden sein mit Ihrer Vorstellung, Zielsetzung und Art Ihrer Amtsführung. Wie bekomme ich es hin, auch ein schwieriges Gremium auf eine gemeinsame, strategische Linie zu bekommen? Wie kann ich auf Augenhöhe mit der Geschäftsleitung sprechen und verhandeln und meine Vorstellungen durchsetzen? Wie kann ich die Ziele, Vorstellungen, Erfolge aber auch die Misserfolge gegenüber der Belegschaft kompetent und offen darstellen? Genau das sind ganz wesentliche Fragen, die viele Betriebsratsvorsitzende „umtreiben“.

Neben rechtlichen und kommunikativen Grundlagenwissen benötigen Sie aus unserer Sicht vor allem Kompetenzen auf drei wesentlichen Arbeitsfeldern:

1. Führung- und Leitung
2. Arbeitsorganisation
3. Strategie und Öffentlichkeitsarbeit

Als Vorsitzender ist es sehr wichtig, das Gremium zielführend und kooperativ zu leiten und ein gutes und schlagfertiges BR-Team zu bilden. Methoden der Führungskompetenz, des Konfliktmanagements und der Teamführung können dazu sehr hilfreich sein. Eine professionelle Arbeitsorganisation ist Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Struktur der Arbeit. Dazu gehören neben der effektiven

Geschäftsführung des Betriebsrats vor allem das Management von Zeit und von Informationen und Wissen. Die professionelle Moderation sowie die Leitung der Betriebsratssitzungen tragen ganz erheblich zu einer erfolgreichen Betriebsratsarbeit bei. Leider kommen in vielen Betriebsräten die Bereiche Strategie und Öffentlichkeitsarbeit viel zu kurz. Methoden der Verhandlungsführung, selbstsicheres Auftreten in der betrieblichen Öffentlichkeit, gut und sicher reden können sowie Betriebsversammlungen professionell gestalten und nutzen, sind wesentliche Voraussetzungen, um Betriebsratsarbeit erfolgreich und transparent zu gestalten. Wie Sie sehen, sind die Anforderungen an den Betriebsratsvorsitz durchaus mit dem Anforderungsprofil von Managern zu vergleichen. Aber alle hier nur kurz skizzierten Kompetenzen und Anforderungen an einen erfolgreichen Betriebsrat-Vorsitz sind lern- und erfahrbare!

Gerne möchten wir Sie bei Ihrer schwierigen und anspruchsvollen Aufgabe als Vorsitzender mit unserer Intensivfortbildung „Der erfolgreiche BR-Vorsitzende“ unterstützen. In drei aufeinander aufbauenden Modulen vermitteln wir Ihnen durch kompetente, praxiserfahrene Referenten wertvolle Kenntnisse und Erfolgskompetenzen für Ihr Amt. Sie erlernen Ihre Rolle als Vorsitzender professionell zu gestalten und in der Praxis erfolgreich zu erproben und zu reflektieren.

Horst Böhm

**Wenn Sie unser Seminar „Fit für den Betriebsratsvorsitz I“ bereits besucht haben, sparen Sie übrigens 300,00 Euro (zzgl. gesetzl. MwSt.) bei unserer Intensivfortbildung „Der erfolgreiche BR-Vorsitzende“ 2012 in 3 Modulen!**

---

nach oben ▲

## Seminartipps:

[Arbeitszeugnisse und Personalbeurteilungen Hindernisse erkennen – Arbeitnehmerrechte sichern](#)

19.06.-22.06.12 Köln

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter [www.poko.de/Betriebsrat](http://www.poko.de/Betriebsrat) mit dem **Webcode 0284**.

+++

[Arbeitsrecht III](#)

## 3. Zeugnis - verschlüsselte Formulierung

Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis. Das Zeugnis darf keine Formulierungen enthalten, die den Zweck haben, eine andere als aus der äußeren Form oder dem Wortlaut ersichtliche Aussage über den Arbeitnehmer zu treffen (Grundsatz der Zeugnisklarheit; Verbot verschlüsselter Formulierungen).

### Der Fall:

Der Arbeitnehmer war von 2004 bis zum 28. Februar 2007 als Mitarbeiter im „SAP Competence Center“ der Beklagten beschäftigt. Die Beklagte erteilte ihm ein Zeugnis, in dem es wie folgt heißt: „Wir haben den Kläger als sehr interessierten und hochmotivierten Mitarbeiter kennen gelernt, der stets eine sehr hohe Einsatzbereitschaft zeigte. Der Kläger war jederzeit bereit, sich über die normale Arbeitszeit hinaus für die

## Beendigung des Arbeitsverhältnisses

28.02.-02.03.12 München  
13.03.-16.03.12 Frankfurt/Main  
27.03.-30.03.12 Hamburg  
17.04.-20.04.12 Freiburg  
24.04.-27.04.12 Münster

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter [www.poko.de/Betriebsrat](http://www.poko.de/Betriebsrat) mit dem **Webcode 0056**.

Belange des Unternehmens einzusetzen. Er erledigte seine Aufgaben stets zu unserer vollen Zufriedenheit.“ Der Kläger wendet sich gegen die Formulierung „kennen gelernt“. Er meint, diese Formulierung werde in der Berufswelt überwiegend negativ verstanden. Damit bringe der Arbeitgeber verschlüsselt zum Ausdruck, dass gerade das Gegenteil der jeweiligen Aussage zutreffe.

### Die Lösung:

Die Klage war in allen Instanzen erfolglos. Die im Zeugnis der Beklagten enthaltene Formulierung, „als sehr interessierten und hochmotivierten Mitarbeiter kennen gelernt“, erweckt aus Sicht des objektiven Empfängerhorizonts nicht den Eindruck, die Beklagte attestiere dem Kläger in Wahrheit Desinteresse und fehlende Motivation. Es handelt sich gerade nicht um eine „verschlüsselte Formulierung“.

### BAG, Urteil vom 15. November 2011 - 9 AZR 386/10

#### Hinweis für die Praxis: Was müssen Arbeitnehmer bei Arbeitszeugnissen beachten?

Zeugnisse sind wichtig, um das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers sicher zu stellen. Je länger das Arbeitsverhältnis angedauert hat, desto wichtiger ist es, die Leistungen und Tätigkeiten gegenüber potentiellen neuen Arbeitgebern dokumentieren zu können. Gem. § 109 GewO hat jeder Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. Man unterscheidet ein **einfaches Zeugnis** (Tätigkeitsnachweis) und ein **qualifiziertes Zeugnis** (mit Angaben zu Führung und Leistung). **Bei Arbeitsverhältnissen von mehr als 6 Monaten sollte immer ein qualifiziertes Zeugnis verlangt werden!**

#### 1.) Notwendiger Inhalt von qualifizierten Arbeitszeugnissen:

Es gilt der Grundsatz, dass das Zeugnis einerseits **wahr** sein muss, andererseits den Arbeitnehmer aber in seinem beruflichen Fortkommen **nicht behindern** darf. Das ist wohl der wesentliche Grund dafür, dass sich in der Vergangenheit eine gewisse „Zeugnissprache“ entwickelt hat und dass man als Arbeitnehmer darauf achten sollte, dass keine wesentlichen Dinge „fehlen“. **Denn Auslassungen können dafür sprechen, dass der Arbeitnehmer sich nicht korrekt verhalten hat.** **Beispiel:** Ein Arbeitnehmer ist im Lager tätig und geht mit Waren von erheblichem Wert um. Wenn in diesem Fall im Zeugnis nichts zur „Ehrlichkeit“ vermerkt ist, könnte dies bei einem unbefangenen Leser den Eindruck vermitteln, der Arbeitnehmer habe sich „im Lager selbst bedient“.

#### Folgende Merkmale sollte jedes Zeugnis aufweisen:

- **Formal:** das Zeugnis sollte auf Briefbogen der Arbeitgeberin in ungeknicktem Zustand und mit Unterschrift des Betriebsleiters oder des

Geschäftsführers oder des Personalleiters versehen sein. **Das Datum des Zeugnisses sollte dem der Beendigung des Arbeitsverhältnisses entsprechen.**

- **Inhaltlich:**

1. das Zeugnis beginnt mit einem Einleitungssatz, der wie folgt lauten könnte: „Frau ..., geb. am ..., wohnhaft ... war vom ... bis ... in unserem Unternehmen als ... beschäftigt. Hat der Arbeitnehmer im Betrieb oder Unternehmen Karriere gemacht (Auszubildender/Lagermitarbeiter/Abteilungsleiter), so sollte dies -kurz- im Einleitungssatz beschrieben werden.
2. zu einem guten Zeugnis gehört auch eine kurze Beschreibung, was das Unternehmen „tut“ (etwa Großhandel für pharmazeutischen Bedarf; Belieferung von Apotheken mit Arzneimitteln etc.)
3. besonderer Wert sollte auf eine **vollständige** Tätigkeitsbeschreibung gelegt werden. Denn je umfangreicher und vielseitiger die Tätigkeiten waren, desto eher ist der Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt wieder vermittelbar. Dazu gehören auch Angaben zur **Qualifikation**, zum **Fachwissen** und zur **Weiterbildung**.
4. jedes qualifizierte Zeugnis muss **Angaben zur „Führung und Leistung“** enthalten. Dazu gehören **Auffassungsgabe, Denk- und Urteilsvermögen, Leistungsbereitschaft, Belastbarkeit, Arbeitsweise (wichtig: Grad der Selbständigkeit), Zuverlässigkeit, ggf. Ehrlichkeit und zum Arbeitsergebnis**.
5. Immer ist eine **abschließende Bewertung** hinsichtlich der **Leistungen** des Arbeitnehmers sowie hinsichtlich des Verhaltens gegenüber **Vorgesetzten, Kunden und Kollegen** (bitte in dieser Reihenfolge!) vorzunehmen. **Beispiel für eine gute Bewertung:** Frau ... hat die ihr obliegenden Tätigkeiten stets zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt. Ihr Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kunden und Mitarbeitern war stets einwandfrei (noch besser: stets einwandfrei und vorbildlich).
6. Der **Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses** sollte aufgeführt werden, wenn dies keine negativen Rückschlüsse auf den Arbeitnehmer zulässt. **Beispiel:** „Das Arbeitsverhältnis endete zum ... auf Wunsch des Arbeitnehmers“ oder „Leider musste das Arbeitsverhältnis mit Frau ... zum ... aus betriebsbedingten Gründen beendet werden“.
7. Wenn der Arbeitgeber sich im Zeugnis für die Leistungen **bedankt** und dem Arbeitnehmer für die berufliche und private Zukunft **alles Gute wünscht**, ist das positiv zu bewerten; allerdings hat der Arbeitnehmer auf eine solche Klausel wohl keinen Anspruch.

## 2.) Was ist der Unterschied zwischen Zeugnis und Zwischenzeugnis?

Das Zeugnis wird erteilt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, das Zwischenzeugnis zu einem Zeitpunkt, wo das Arbeitsverhältnis noch besteht. Das bedeutet, dass das Zwischenzeugnis im Wesentlichen so formuliert wird wie das Endzeugnis, allerdings ohne Angaben zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Häufig taucht in Zwischenzeugnissen folgende Formulierung auf: „Dieses Zeugnis wird Frau ... auf eigenen Wunsch erteilt.“

Während jeder Arbeitnehmer - auch bei sehr kurzen Arbeitsverhältnissen - Anspruch auf ein qualifiziertes (End-) Zeugnis hat, sind die Möglichkeiten, ein Zwischenzeugnis zu verlangen, beschränkt. **Die Rechtsprechung anerkennt einen Anspruch auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses, wenn**

- das Arbeitsverhältnis bereits gekündigt, die Kündigungsfrist aber noch nicht abgelaufen ist,
- Gleiches gilt, wenn etwa bereits ein Aufhebungsvertrag geschlossen wurde, die Frist aber noch nicht abgelaufen ist.
- Wenn der Arbeitnehmer signalisiert hat, er wolle sich anderweitig bewerben oder
- wenn ein Vorgesetzter, der die Leistungen des Arbeitnehmers genau kennt, aus dem Unternehmen oder Betrieb ausscheidet.

## 3.) Was kann ein Arbeitnehmer tun, wenn er trotz Aufforderung entweder gar kein Zeugnis oder ein „schlechtes“ bzw. „unvollständiges“ Zeugnis erhalten hat?

In diesen Fällen sollte der Arbeitnehmer

- Ansprüche gegen den Arbeitgeber schriftlich geltend machen (Zeugniserteilungs- oder Berichtigungsansprüche können u.U. nach Tarifvertrag verfallen, wenn sie nicht schriftlich innerhalb bestimmter Fristen geltend gemacht werden).
- Hilft das nicht, kann versucht werden, durch Einschaltung des Betriebsrats eine einvernehmliche Regelung zu finden (§§ 84, 85 BetrVG).
- Schließlich kann jeder Arbeitnehmer selbstverständlich seine Rechte durch Erhebung einer Klage beim Arbeitsgericht durchsetzen.

---

nach oben ▲

## 4. Aktuelle Rechtsprechung

Lesen Sie ausgesuchte Gerichtsentscheidungen:

---

nach oben ▲

## Seminartipp:

### Aktuelle Rechtsprechung am Landesarbeitsgericht

17.04.-20.04.12 Frankfurt/Main  
26.06.-29.06.12 München  
09.10.-12.10.12 Berlin  
13.11.-16.11.12 Münster

Mehr Informationen und die Möglichkeit  
der unverbindlichen Reservierung oder  
verbindlichen Anmeldung finden Sie unter  
[www.poko.de/Betriebsrat](http://www.poko.de/Betriebsrat) mit dem  
**Webcode 0221.**

## I. Zum Anspruch von Betriebsratsmitgliedern auf unbefristete Übernahme in ein Arbeitsverhältnis

Unterbreitet der Arbeitgeber einem befristet  
eingestellten Betriebsratsmitglied anders als anderen  
Arbeitnehmern kein Übernahmeangebot, so liegt hierin  
nur dann eine nach § 78 BetrVG verbotene  
Benachteiligung, wenn das Betriebsratsmitglied gerade  
wegen seiner Betriebsratsstätigkeit nicht übernommen  
wird. Dies ist nicht der Fall, wenn der Arbeitgeber  
andere Betriebsratsmitglieder in ein unbefristetes  
Arbeitsverhältnis übernommen hat.

### Der Fall:

Der Kläger war in dem Callcenter des Beklagten befristet  
eingestellt. Er gehörte als freigestelltes Mitglied dem  
Betriebsrat an. Der Beklagte übernahm den Kläger nach  
Ablauf der Vertragszeit nicht in ein unbefristetes  
Arbeitsverhältnis. Andere befristet Beschäftigte - auch  
Betriebsratsmitglieder - wurden dagegen unbefristet  
weiterbeschäftigt.

Mit seiner Klage begehrte der Kläger eine unbefristete  
Weiterbeschäftigung. Die Übernahme in ein  
unbefristetes Arbeitsverhältnis sei ihm nur wegen seiner  
Betriebsratsstätigkeit verweigert worden.

### LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 4.11.2011 -13 Sa 1549/11

### Die Gründe:

Die Klage hatte keinen Erfolg.  
Der Kläger hat keinen Anspruch auf Abschluss eines  
unbefristeten Arbeitsvertrages.

- Der befristete Vertrag war wirksam.  
Grundsätzlich kommen 2 Arten der Befristung in  
Betracht, nämlich
  1. die Befristung ohne Sachgrund (§ 14 Absatz 2  
TzBfG: maximal 2 Jahre; maximal 3  
Verlängerungen innerhalb der 2 jährigen  
Befristungszeit) ode
  2. die Befristung mit Sachgrund (§ 14 Absatz 1  
TzBfG).

Für die Frage der Wirksamkeit des befristeten Vertrages  
kommt es allein auf die Umstände zum Zeitpunkt des  
Abschlusses des Vertrages an.

- Nach Ablauf der Befristungszeit hat ein  
Arbeitnehmer grundsätzlich keinen Anspruch auf  
„Entfristung“, also Abschluss eines unbefristeten  
Arbeitsvertrages! Der Arbeitgeber ist vielmehr  
„frei“, ob und wen er entfristen will (vgl. BAG,  
Urteil vom 13.8.2008 - 7 AZR 513/07) bzw. ob er  
neue Arbeitnehmer befristet einstellt.
- Nur ausnahmsweise kommt ein Anspruch auf  
Entfristung in Betracht, wenn



1. der Arbeitgeber dies dem Arbeitnehmer zugesagt hat (was vom Arbeitnehmer zu beweisen ist) oder
2. wenn die Nichtentfristung als Benachteiligung wegen des Betriebsratsmandates (§ 78 Satz 2 BetrVG) erfolgte (was ebenfalls vom Arbeitnehmer darzulegen und zu beweisen ist). Eine derartige Benachteiligung konnte vom LAG aber nicht festgestellt werden, da die Arbeitgeberin neben "normalen" Arbeitnehmern auch Betriebsratsmitglieder unbefristet übernommen hat.
3. Schließlich könnte die Nichtentfristung auch diskriminierend im Sinne des AGG sein; in diesem Fall hätte der Kläger aber allenfalls Anspruch auf Schadensersatz oder Entschädigung, nicht aber auf Abschluss eines -unbefristeten- Arbeitsvertrages (§ 15 Absatz 6 AGG). Dafür lagen jedoch keinerlei Anhaltspunkte vor.

#### **LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 4.11.2011 - 13 Sa 1549/11**

##### **Hinweis für die Praxis:**

Eine Entscheidung, die zeigt, dass der besondere Kündigungsschutz von Betriebsratsmitgliedern (§ 15 KSchG; § 103 BetrVG) nicht lückenlos hilft! Denn bei befristet beschäftigten Betriebsratsmitgliedern besteht eben grundsätzlich kein Anspruch auf „Übernahme“ wegen des Betriebsratsmandats. Lediglich bei Auszubildenden, die etwa Mitglied im Betriebsrat oder der JAV sind, sieht § 78 a BetrVG eine Sonderregelung vor.

nach oben ▲

## **Seminartipp:**

### **Betriebsübergang [§ 613a BGB]** Kompetent und schnell reagieren

08.05.-11.05.12 Bad Tölz  
03.07.-06.07.12 Essen  
18.09.-21.09.12 Hamburg  
27.11.-30.11.12 Stuttgart

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter [www.poko.de/Betriebsrat](http://www.poko.de/Betriebsrat) mit dem **Webcode 0172.**

## **II. Betriebsübergang - Widerspruch des Arbeitnehmers**

Nur eine den gesetzlichen Vorgaben entsprechende Unterrichtung über einen beabsichtigten Betriebsübergang setzt die einmonatige Frist für den Widerspruch des Arbeitnehmers gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den Betriebserwerber in Lauf.

### **Der Fall:**

Die Arbeitnehmerin war bei der Arbeitgeberin als Callcenter-Agentin beschäftigt. Mit Schreiben vom 25. Oktober 2008 unterrichtete die Beklagte ihre Mitarbeiter über einen zum 1. Dezember 2008 geplanten **Betriebsübergang auf die T-GmbH**. Die Klägerin widersprach dem Übergang

ihres Arbeitsverhältnisses auf diese GmbH zunächst nicht und erbrachte für diese ihre Arbeitsleistung. **Am 13. Mai 2009 schloss sie einen Auflösungsvertrag mit der T-GmbH. Nach diesem sollte das Arbeitsverhältnis zum 30. Juni 2009 enden und die Klägerin bei ihrem Ausscheiden eine einmalige Sonderzahlung und eine Abfindung für den Verlust ihres Arbeitsplatzes erhalten.** Mit Anwaltsschreiben vom 18. Mai 2009 widersprach die Klägerin gegenüber der „ehemaligen“ Arbeitgeberin dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses. Sie hält ihren Widerspruch für rechtzeitig, da sie über den Betriebsübergang nicht ordnungsgemäß unterrichtet worden sei. Ihr Arbeitsverhältnis mit der Beklagten bestehe deshalb fort.

**Die Lösung:**

**Das Landesarbeitsgericht hat die Feststellungsklage abgewiesen, weil die Klägerin ihr Widerspruchsrecht wegen des Abschlusses des Auflösungsvertrages mit der T-GmbH verwirkt habe.** Ob die Unterrichtung der Klägerin über den Betriebsübergang den Anforderungen des § 613a Abs. 5 BGB genügt und die einmonatige Widerspruchsfrist des § 613a Abs. 6 Satz 1 BGB in Gang gesetzt habe, könne daher dahinstehen. **Das BAG hat die Revision der Klägerin zurückgewiesen und ihren Widerspruch vom 18. Mai 2009 als verspätet erachtet.** Das Unterrichtungsschreiben der Beklagten vom 25. Oktober 2008 habe den gesetzlichen Erfordernissen genügt, weshalb die Widerspruchsfrist mit Zugang des Unterrichtungsschreibens an die Klägerin zu laufen begonnen habe. Darauf, ob das Widerspruchsrecht auch verwirkt gewesen wäre, kam es deshalb nicht an.

**Hinweis für die Praxis:**

§ 613 a Absatz 5 BGB verpflichtet den „alten“ oder „neuen“ Arbeitgeber, den Arbeitnehmer schriftlich vor dem Betriebsübergang über die Folgen des Betriebsübergangs zu unterrichten. Gem. § 613 a Absatz 6 BGB kann der Arbeitnehmer dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses binnen einer Frist von einem Monat nach Zugang der Unterrichtung widersprechen. Der Widerspruch hat Rückwirkung; rechtlich wird der Arbeitnehmer so gestellt, als habe es einen Betriebsübergang nie gegeben, selbst wenn er vor Erklärung des Widerspruchs schon bei dem Erwerber tätig geworden ist.

**Wichtig: die einmonatige Widerspruchsfrist beginnt erst nach ordnungsgemäßer und vollständiger Unterrichtung über die Folgen des Betriebsübergangs auf das Arbeitsverhältnis** (vgl. BAG, Urteile vom 23.7.2009 - 8 AZR 538/08, 22.1.2009 - 8 AZR 808/07, 27.11.2008 - 8 AZR 174/07, 21.8.2008 - 8 AZR 407/07, 20.3.2008 - 8 AZR 1016/06, 31.1.2008 - 8 AZR 1116/06, 13.7.2006 - 8 AZR 305/05, 8 AZR 303/05 - und 14.12.2006 - 8 AZR 763/05). Ggf. kann der Arbeitnehmer auch noch lange Zeit nach Betriebsübergang dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses widersprechen, sofern die Information unzureichend war.

**Allerdings kann das Widerspruchsrecht verwirkt sein, was ein Zeitmoment und ein Umstandsmoment voraussetzt** (vgl. BAG, Urteile vom **18.3.2010** - 8 AZR 840/08, **12.11.2009** - 8 AZR 751/07 - und 8 AZR 530/07, **23.7.2009** - 8 AZR 357/08, **2.4.2009** - 8 AZR 178/07 -, - 8 AZR 220/07 -, - 8 AZR 262/07 und - 8 AZR 318/07 -, **27.11.2008** - 8 AZR 188/07, **27.11.2008** - 8 AZR 174/07, **24.7.2008** - 8 AZR 205/07 -, **24.7.2008** - 8 AZR 175/07 -, **24.7.2008** - 8 AZR 755/07)

**LAG und BAG sind hier zum gleichen Ergebnis gekommen allerdings mit unterschiedlicher Begründung:**

- Das **LAG** hat angenommen, das Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers sei verwirkt, da er durch den Abschluss des Aufhebungsvertrages über sein Arbeitsverhältnis „disponiert habe“, weshalb es nicht darauf ankomme, ob die Information damals ausreichend gewesen sei.
- Das **BAG** hat umgekehrt offengelassen, ob das Widerspruchsrecht verwirkt ist, weil jedenfalls die Information über die Folgen Betriebsübergangs ausreichend gewesen sei.

**BAG, Urteil vom 10. November 2011 - 8 AZR 277/10**

---

nach oben ▲

### **III. Überlassung von Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes an private Einsatzbetriebe - Betriebsgröße**

In Privatbetrieben eingesetzte Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes zählen bei den Schwellenwerten der organisatorischen Vorschriften (z.B. § 38 Absatz 1 BetrVG – Größe des Betriebsrats) des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) mit. Denn nach § 5 Absatz 1 Satz 1 BetrVG sind Arbeitnehmer im Sinn dieses Gesetzes Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Als Arbeitnehmer gelten nach § 5 Absatz 1 Satz 3 BetrVG - ua. - auch Beamte, Soldaten sowie Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes, die in Betrieben privatrechtlich organisierter Unternehmen tätig sind. Sie sind jedenfalls bei den organisatorischen Bestimmungen des BetrVG zu berücksichtigen, die auf die Anzahl der Arbeitnehmer des Betriebs abstellen.

**BAG, Beschluss vom 15. Dezember 2011 - 7 ABR 65/10**

---

## Seminartipp:

### Arbeits- u. sozialrechtliche Probleme älterer Arbeitnehmer

16.04.-20.04.12 Bad Wiessee  
 18.06.-22.06.12 Warnemünde  
 08.10.-12.10.12 Dresden  
 05.11.-09.11.12 Köln

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter [www.poko.de/Betriebsrat](http://www.poko.de/Betriebsrat) mit dem **Webcode 0032**.

## IV. Sozialauswahl und Altersdiskriminierung

Nach § 1 Abs. 3 Satz 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) muss der Arbeitgeber bei Kündigungen aus betrieblichen Gründen zwischen den von ihrer Tätigkeit her vergleichbaren Arbeitnehmern eine Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten vornehmen. Eines der zu berücksichtigenden Kriterien ist das Lebensalter. Die Regelung zielt darauf ab, ältere Arbeitnehmer bei Kündigungen zu schützen. Gemäß § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG kann die Sozialauswahl zur Sicherung einer ausgewogenen Altersstruktur auch innerhalb von Altersgruppen - etwa der der 21 bis 30 Jahre alten, der der 31 bis 40 Jahre alten Arbeitnehmer usf. - vorgenommen werden. Das Lebensalter ist dann nur im Rahmen der jeweiligen Gruppe von Bedeutung. Der Altersaufbau der Belegschaft bleibt auf diese Weise weitgehend erhalten.

Der gesetzliche Regelungskomplex der Sozialauswahl verstößt nicht gegen das unionsrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung und dessen Ausgestaltung durch die Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000. Er führt zwar zu einer unterschiedlichen Behandlung wegen des Alters. Diese ist aber durch rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik und Arbeitsmarkt im Sinne von Art. 6 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Buchst. a) der Richtlinie gerechtfertigt. Einerseits tragen die Regelungen den mit steigendem Lebensalter regelmäßig sinkenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt Rechnung. Andererseits wirken sie durch die Möglichkeit der Bildung von Altersgruppen der ausschließlich linearen Berücksichtigung des ansteigenden Lebensalters und einer mit ihr einhergehenden Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmer entgegen. Das Ziel, ältere Arbeitnehmer zu schützen, und das Ziel, die berufliche Eingliederung jüngerer Arbeitnehmer sicherzustellen, werden zu einem angemessenen Ausgleich gebracht. Dies dient zugleich der sozialpolitisch erwünschten Generationengerechtigkeit und der Vielfalt im Bereich der Beschäftigung.

**BAG, Urteil vom 15. Dezember 2011 - 2 AZR 42/10**

## V. Mitbestimmung bei Versetzungen während eines Arbeitskamps

Die Versetzung arbeitswilliger Arbeitnehmer aus einem nicht bestreikten Betrieb in einen von einem Arbeitskampf betroffenen Betrieb desselben Arbeitgebers, die der Begrenzung von Streikfolgen dient, bedarf nicht der Zustimmung des Betriebsrats des abgehenden Betriebs nach § 99 Abs. 1 BetrVG. Dessen

Mitbestimmungsrecht entfällt bei einem solchen Einsatz von Streikbrechern, weil ansonsten die Arbeitskampffreiheit des Arbeitgebers ernsthaft beeinträchtigt würde.

**BAG, Beschluss vom 13. Dezember 2011 - 1 ABR 2/10**

nach oben ▲

## Seminartipp:

### Symposium: Der familienfreundliche Betrieb

Arbeitsmodelle zwischen Wunsch und Wirklichkeit

22.05.-23.05.12 Halle/Saale



Laden Sie Infos im PDF-Format herunter!

## VI. Mehrmalige Inanspruchnahme der Pflegezeit

### Der Fall:

- Im Februar 2009 teilte der Arbeitnehmer der Arbeitgeberin mit, er werde im Zeitraum vom 15. bis 19. Juni 2009 seine pflegebedürftige Mutter (Pflegestufe I) unter Inanspruchnahme von Pflegezeit nach § 3 Abs. 1 PflegeZG in häuslicher Umgebung pflegen. Dem stimmte die Beklagte zu.
- Im Juni zeigte der Arbeitnehmer an, er werde seine Mutter auch am 28. und 29. Dezember 2009 pflegen. Die Beklagte widersprach dem mit der Begründung, für denselben pflegebedürftigen Angehörigen könne Pflegezeit nicht in mehreren Zeitabschnitten genommen werden.

Der Kläger begehrt die Feststellung, dass ihm weiterhin Pflegezeit bis zu einer Gesamtdauer von sechs Monaten abzüglich der bereits genommenen Woche zusteht.

### Die Lösung:

Die Klage war in allen Instanzen erfolglos. § 3 Abs. 1 PflegeZG gibt dem Arbeitnehmer ein einmaliges Gestaltungsrecht, das er durch die Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber, Pflegezeit zu nehmen, ausübt. Mit der erstmaligen Inanspruchnahme von Pflegezeit ist dieses Recht erloschen. Dies gilt selbst dann, wenn die genommene Pflegezeit die Höchstdauer von sechs Monaten unterschreitet.

### Hinweis für die Praxis:

Der Entscheidung ist vollinhaltlich zuzustimmen.

- Bereits der Wortlaut des §4 Absatz 1 Sätze 2 und 3 PflegeZG (Möglichkeit der Verlängerung der Pflegezeit im Block) spricht dafür, dass die Pflegezeit nur in einem Block von maximal 6 Monaten Dauer genommen werden kann.

**Darüber hinaus gibt es ein sehr „pragmatisches“ Argument“ dafür, Pflegezeit in kleinen Blöcken – jedenfalls gegen den Willen des Arbeitgebers- nicht zuzulassen. Denn gem. §5 PflegeZG genießt der Arbeitnehmer besonderen Kündigungsschutz von der Ankündigung bis zur Beendigung der Pflegezeit.** Bei „geschickter“ Planung hätte es der Arbeitnehmer in der Hand, über Jahre hinweg

besonderen Kündigungsschutz zu „behalten“, um einen pflegebedürftigen Angehörigen maximal 6 Monate zu pflegen.

**Beispiel:** Ankündigung einer beabsichtigten Pflegezeit von je 2 Tagen jeweils 6 Monate zuvor (nämlich am letzten Tag der jeweiligen Pflegezeit). Das würde bedeuten 15 Pflegezeitblöcke von je 2 Tagen, mit durchgängigem besonderen Kündigungsschutz für insgesamt 7,5 Jahre.

---

nach oben ▲

## Seminartipp:

### NEU: Urlaubsrecht

Vom Anspruch bis zum Streitfall

24.04.-25.04.12 Berlin  
20.06.-21.06.12 München  
18.09.-19.09.12 Stuttgart  
09.10.-10.10.12 Köln  
14.11.-15.11.12 Hamburg  
11.12.-12.12.12 Frankfurt/Main

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter [www.poko.de/Betriebsrat](http://www.poko.de/Betriebsrat) mit dem Webcode 0362.

## VII. Neues zum Verfall von Urlaub wegen Krankheit des Arbeitnehmers

Ergänzend zu unserem Januar-Newsletter-Beitrag „2. Neues zum Verfall von Urlaub wegen Krankheit des Arbeitnehmers - EuGH, Urteil vom 22.11.2011 -C-214/10“ (zu finden in unserem [Newsletter Archiv](#)) hier eine weitere aktuelle Entscheidung zu diesem interessanten Thema:

Das LAG Baden-Württemberg am 21.12.2011, anknüpfend an die Entscheidung des EuGH, folgendes entschieden: Urlaubsansprüche gehen bei durchgehender Arbeitsunfähigkeit spätestens 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres unter und sind bei einer späteren Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht abzugelten.

Dies würde für die Praxis bedeuten, dass auch unabhängig von einer tarifrechtlichen Regelung ein Verfall des Urlaubsanspruches nach 15 Monaten eintritt. Es bleibt abzuwarten wie sich die Rechtsprechung hierzu entwickelt und ob sich die Gerichte dieser Auslegung anschließen.

### LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 21.12.2011 - 10 Sa 19/11

---

nach oben ▲

## Seminartipp:

### Mediation im Betrieb

Weiterbildung zum Berater im systematischen Konfliktmanagement

#### 1. Veranstaltungsreihe 2012 (5391AA12)

##### Timmendorfer Strand

14.03.-16.03.12  
25.04.-27.04.12  
13.06.-15.06.12

## 5. Mediation im Betrieb

### Der gemeinsame Umgang mit Konflikten!

Nicht selten kommt es in der Zusammenarbeit zwischen Betriebsräten und Führungskräften zu Konflikten, wenn sich deren Interessen widersprechen. Dabei hängt der Erfolg des Unternehmens maßgeblich von der Zuverlässigkeit, Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter ab. Unternehmerische Maßnahmen sind aber häufig mit Einbußen, Mehrbelastungen oder Nachteilen für Mitarbeitende verbunden. Konflikte sind dann vorprogrammiert: ob bei der Aushandlung von Haustarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen, bei

18.07.-20.07.12

## 2. Veranstaltungsreihe 2012/2013 (5391AB12)

### Traben-Trarbach/Mosel

10.10.-12.10.12

21.11.-23.11.12

30.01.-01.02.13

13.03.-15.03.13

[Info-Material als PDF hier herunterladen](#)



+++

### Mediation: Verständigen statt Streiten

25.06.-29.06.12 Seebruck

17.09.-21.09.12 Timmendorfer Strand

19.11.-23.11.12 Bayreuth

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter [www.poko.de/Betriebsrat](http://www.poko.de/Betriebsrat) mit dem **Webcode 0212**.

Umstrukturierungsmaßnahmen oder wenn sich ein Mitarbeitender nicht angemessen behandelt oder beurteilt fühlt. Für jeden einzelnen Mitarbeitenden stellt das Arbeitsverhältnis in der Regel die wirtschaftliche und teilweise auch soziale Existenzgrundlage dar.

Aus diesem Grund tun sich Parteien häufig mit einem neutralen Umgang schwer. Nicht zu unterschätzen ist dabei, dass die Ursachen für eine mögliche Eskalation solcher Auseinandersetzungen häufig nicht allein im rechtlichen oder wirtschaftlichen, sondern im zwischenmenschlichen Bereich liegen und dass die Parteien innerbetrieblicher Konflikte in aller Regel über die konkrete Situation hinaus zusammenarbeiten müssen. Verfahren und Lösungen sollten also darauf abzielen, die Beziehungen der Partner zu schonen und möglichst zu verbessern.

Dieser Gedanke ist zwar auch im BetrVG angelegt, indem dort bei Meinungsverschiedenheiten vor einer gerichtlichen Auseinandersetzung Beschwerde- und Einigungsstellen vorgesehen sind, die eine Einigung bzw. interessengerechte Entscheidung herbeiführen sollen. Allerdings führen all diese Verfahren am Ende zu der Entscheidung eines Dritten, der die Situation im Wesentlichen nach wirtschaftlichen und rechtlichen Kriterien bewertet und somit weder interne Abläufe kennt noch die zum Teil langjährige Beziehung der Betriebspartner berücksichtigen kann.

An dieser Stelle greift das Mediationsverfahren ein, in dem der Mediator zwar die Lösung unterstützt, Entscheidungen aber immer den Parteien überlässt, die ihre Wünsche naturgemäß am besten kennen. Erfahrungen belegen, dass unabhängig vom Eskalationsgrad vor allem derartige Konsensverfahren nachhaltig zufrieden stellende Ergebnisse liefern. Auch im Interesse des Unternehmens liegen hier große Chancen. Denn gerade in Dauerbeziehungen lassen sich in jedem Eskalationsstadium die Konfliktkosten durch eine frühestmögliche kooperative Behandlung der Auseinandersetzung drastisch senken.

#### Was ist Mediation?

In der Mediation erarbeiten die Beteiligten mit Unterstützung einer dritten Person gemeinsam eine interessenorientierte Lösung. Mediatoren moderieren den Verhandlungsprozess während die Betriebspartner die Kontrolle über inhaltliche Entscheidungen behalten.

#### Die wesentlichen Merkmale des Mediationsverfahrens sind:

- **Inhaltsverantwortung der Parteien und Konfliktnähe:** Die Parteien bleiben Herren des Verfahrens und können alle relevanten Themen – auch auf der Beziehungsebene – zum Gegenstand des Mediationsverfahrens machen. Im arbeitsrechtlichen Kontext wird auf diese Weise häufig das Verhältnis der Parteien

zueinander und deren Umgang miteinander thematisiert. Dieser Klärungsprozess hat meist starke Auswirkungen auf die Kooperationsbereitschaft aller Beteiligten.

- **Interessenorientierung:** Die Parteien sind in der Auseinandersetzung nicht allein an rechtliche oder wirtschaftliche Maßstäbe gebunden und können alles, was ihnen für das zukünftige Verhältnis wichtig erscheint, in die Lösung einfließen lassen.
- **Zukunftsorientierung:** Die Parteien vereinbaren eine gemeinsame Lösung für die Zukunft und nicht eine Lösung für Probleme der Vergangenheit.
- **Konsensorientierung:** Das Ziel der Mediation kann ausschließlich eine Einigung der Beteiligten sein. Ein verbindliches Ergebnis gegen den Willen einer Konfliktpartei ist unmöglich.
- **Vertraulichkeit:** Diese soll die Offenheit der Parteien im Verfahren fördern und bedeutet, dass in der Mediation erhaltene Informationen nicht gegen eine Partei verwendet werden können.

Die Mediationsausübung erfordert eine spezielle Mediationsausbildung, im Rahmen derer gezielt Instrumente zur Streitbeilegung erlernt werden. In der Lösungsentwicklung werden dementsprechend unterschiedliche Werkzeuge eingesetzt, die das Verständnis und die Einsichtsfähigkeit der Parteien und damit deren Kooperationsbereitschaft unterstützen können. Dies sind unterstützende Kommunikations- und Visualisierungstechniken sowie im Rahmen der Entscheidungsfindung bei rechtlichen oder wirtschaftlichen Auseinandersetzungen Risikoanalysen und entscheidungsanalytische Hilfsmittel.

Dr. C. Olbrisch, Rechtsanwalt, Mediator

---

nach oben ▲

## 6. Aktuelle Seminare

### Leistungsorientierte Entlohnungssysteme Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrats

11.06.2012 - 15.06.2012, Frankfurt/Main (0133AB12)  
12.11.2012 - 16.11.2012, Freiburg (0133AC12)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf [www.poko.de/Betriebsrat](http://www.poko.de/Betriebsrat) mit dem **Webcode 0133**.

+++

### Arbeitszeitregelungen im Betrieb I



## Gesetzliche und tarifliche Vorgaben überwachen und umsetzen

19.03.2012 - 23.03.2012, Köln (0122AB12)  
21.05.2012 - 25.05.2012, München (0122AC12)  
09.07.2012 - 13.07.2012, Timmendorfer Strand  
(0122AD12)  
17.09.2012 - 21.09.2012, Friedrichshafen/Bodensee  
(0122AE12)  
15.10.2012 - 19.10.2012, Hamburg (0122AF12)  
26.11.2012 - 30.11.2012, Erfurt (0122AG12)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf [www.poko.de/Betriebsrat](http://www.poko.de/Betriebsrat) mit dem **Webcode 0122**.

+++

## Jugend- und Auszubildendenvertretung I

Mit einem starken JAV-Team für die Auszubildenden

20.03.2012 - 23.03.2012, Dortmund (0020AC12)  
08.05.2012 - 11.05.2012, Berlin (0020AD12)  
22.05.2012 - 25.05.2012, Bad Tölz (0020AE12)  
26.06.2012 - 29.06.2012, Köln (0020AF12)  
20.11.2012 - 23.11.2012, Berlin (0020AG12)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf [www.poko.de/Betriebsrat](http://www.poko.de/Betriebsrat) mit dem **Webcode 0020**.

+++

## Symposium: Spannungsfeld Arbeitszeit

Spielräume sinnvoll nutzen – Belegschaften nachhaltig schützen

24.04.2012 - 25.04.2012, Duisburg (8826AA12)  
25.09.2012 - 26.09.2012, Neuss (8826AC12)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf [www.poko.de/Betriebsrat](http://www.poko.de/Betriebsrat) mit dem **Webcode 8826**.

+++

## Einführung in das Arbeitsrecht I

Ihr erfolgreicher Einstieg in das Arbeitsrecht

21.02.2012 - 24.02.2012, Lübeck (0027AG12)  
28.02.2012 - 02.03.2012, Freiburg (0027AI12)  
28.02.2012 - 02.03.2012, Dresden (0027AH12)  
06.03.2012 - 09.03.2012, Bremen (0027AJ12)  
06.03.2012 - 09.03.2012, Frankfurt/Main (0027AK12)  
13.03.2012 - 16.03.2012, Wismar (0027AL12)  
20.03.2012 - 23.03.2012, Garmisch-Partenkirchen

(0027AM12)

20.03.2012 - 23.03.2012, Münster (0027AN12)

27.03.2012 - 30.03.2012, Timmendorfer Strand

(0027AO12)

27.03.2012 - 30.03.2012, Stuttgart (0027AP12)

17.04.2012 - 20.04.2012, Cochem/Mosel (0027AR12)

17.04.2012 - 20.04.2012, Berlin (0027AQ12)

17.04.2012 - 20.04.2012, Rottach-Egern/Tegernsee

(0027AS12)

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

[www.poko.de/Betriebsrat](http://www.poko.de/Betriebsrat) mit dem **Webcode 0027**.

+++

### **Betriebliches Eingliederungsmanagement I**

Arbeitsunfähigkeit überwinden - Arbeitsplätze erhalten

24.04.2012 - 26.04.2012, Hamburg (5241AB12)

03.07.2012 - 05.07.2012, München (5241AC12)

25.09.2012 - 27.09.2012, Bremen (5241AD12)

20.11.2012 - 22.11.2012, Mainz (5241AE12)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf [www.poko.de/Betriebsrat](http://www.poko.de/Betriebsrat) mit dem **Webcode 5241**.

+++

### **EDV-Einsatz im Betrieb I**

Arbeitnehmer schützen - Mitbestimmung sichern

27.02.2012 - 02.03.2012, Berlin (0065AA12)

24.09.2012 - 28.09.2012, Rottach-Egern/Tegernsee

(0065AB12)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf [www.poko.de/Betriebsrat](http://www.poko.de/Betriebsrat) mit dem **Webcode 0065**.

+++

### **Arbeit im Wirtschaftsausschuss II**

Durchblick bei den Unternehmenszahlen

28.02.2012 - 02.03.2012, München (0059AA12)

20.03.2012 - 23.03.2012, Berlin (0059AB12)

08.05.2012 - 11.05.2012, Münster (0059AC12)

12.06.2012 - 15.06.2012, Freiburg (0059AD12)

10.07.2012 - 13.07.2012, Timmendorfer Strand

(0059AE12)

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

[www.poko.de/Betriebsrat](http://www.poko.de/Betriebsrat) mit dem **Webcode 0059**.

+++

### Die Arbeit im Personalausschuss

28.02.2012 - 02.03.2012, Bremen (0140AA12)  
08.05.2012 - 11.05.2012, Bernried/Starnberger See  
(0140AB12)  
04.09.2012 - 07.09.2012, Köln (0140AC12)  
16.10.2012 - 19.10.2012, Timmendorfer Strand  
(0140AD12)  
20.11.2012 - 23.11.2012, Freiburg (0140AE12)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf [www.poko.de/Betriebsrat](http://www.poko.de/Betriebsrat) mit dem **Webcode 0140**.

+++

### Aufsichtsrat: Prüfung des Jahresabschlusses Intensivseminar für Arbeitnehmervertreter

28.02.2012 - 02.03.2012, Nürnberg (0186AA12)  
26.06.2012 - 29.06.2012, Berlin (0186AB12)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf [www.poko.de/Betriebsrat](http://www.poko.de/Betriebsrat) mit dem **Webcode 0186**.

---

nach oben ▲

## Seminartipp:

### Protokoll- und Schriftführung des Betriebsrats I

23.04.-27.04.12 Frankfurt/Main  
21.05.-25.05.12 Dortmund  
25.06.-29.06.12 Bad Tölz  
10.09.-14.09.12 Bremen  
05.11.-09.11.12 Heidelberg

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter [www.poko.de/Betriebsrat](http://www.poko.de/Betriebsrat) mit dem **Webcode 0022**.

## 7. Literaturtipp

Klaus Griese

### Formular- und Musterhandbuch für die Betriebsratspraxis mit CD-ROM

5. Auflage Februar 2012  
400 Seiten, € 33,00  
Rieder Verlag  
978-3-939018-65-0

Hier erhalten Sie die notwendige Hilfestellung für Ihre tägliche Betriebsratspraxis: 150 Checklisten, Musterformulare und -anschreiben für Ihre Arbeit im Betriebsratsgremium. Denn das Gesetz bietet - soweit es um Muster, Formulare und Checklisten für ein rechtssicheres Handeln als Betriebsrat geht - keinerlei Hilfestellung. Angemessen, verhältnismäßig und schnell sollen Sie jedoch reagieren, um Ihrem Amt gerecht werden zu können. So führt Sie in diesem Werk der Autor Klaus Griese, Richter am Arbeitsgericht, durch das gesamte BetrVG. Die Muster sind nach den Paragraphen des BetrVG geordnet und daher leicht auffindbar.

Mögliche Handlungsalternativen bei den einzelnen Beteiligungsrechten oder Reaktionsmöglichkeiten des Betriebsrats werden aufgezeigt. Hier haben sowohl Herr Griese als auch andere Richter und Anwälte aus der Arbeitsrechtspraxis ihr gesamtes Erfahrungswissen einfließen lassen. Sämtliche Beteiligte sind auch bewährte Referenten des Poko-Instituts und wissen daher durch vielfältige und langjährige Erfahrung umso mehr, welche Hilfestellung für den Betriebsrat wirklich sinnvoll und nützlich ist.

Alle Texte mit ausführlichen Erläuterungen der einzelnen Muster, Formulare und Checklisten sind auch auf der beiliegenden CD-ROM enthalten, mittels derer Sie Muster und Formulare Ihren konkreten betrieblichen Bedürfnissen entsprechend individuell anpassen können.

Hilger Keil, Präsident des Landesarbeitsgerichts Hessen, schreibt über dieses Buch:  
Mit der Formularensammlung für Betriebsräte steht ein Buch zur Verfügung, das eine Lücke auf dem Büchermarkt für die Betriebsräte schließt und das in keinem Betriebsratsbüro fehlen sollte. Mit großer Sorgfalt wurden Muster für alle Arbeitsbereiche entwickelt und zusammengetragen. Das Verständnis der Musterschreiben und Entwürfe wird durch die Einführung in die rechtlichen Grundlagen zu jedem Fragenkomplex sehr erhöht und zugleich wird ihre Nutzung außerordentlich erleichtert.

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+M53811ce9ebd.html>

## 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  
Betriebsräte  
[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)

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](#)