



Symposium: Mitarbeiterkontrolle im Betrieb

Zwischen berechtigter Datenerfassung und unzulässiger Überwachung

11.09.-12.09.12 Hannover



Laden Sie aktuelle Informationen im PDF Format herunter

Aktuelle News für Betriebsräte

Liebe Leserin, lieber Leser,

beim Thema Mitarbeiterkontrolle stehen sich wirtschaftliche Gesichtspunkte sowie fehlendes Vertrauen und mögliche Grundrechtseinschränkungen gegenüber. Mögliche Streitpunkte in diesem Zusammenhang sind vielfältig und reichen im Extremfall vom Einsatz von Detektiven über abgehörte Telefonate und Videoüberwachungen bis hin zu Leibesvisitationen.

Für den Betriebsrat ist es dabei von besonderer Bedeutung, welche Maßnahmen des Arbeitgebers seiner Mitbestimmung unterliegen und durch eine Betriebsvereinbarung geregelt werden können.

Informieren Sie sich ausführlich über die Gestaltungsmöglichkeiten in Ihrem Betrieb. Unser [Symposium Mitarbeiterkontrolle im Betrieb](#) bietet Ihnen die beste Gelegenheit dazu.

Es grüßt Sie herzlich aus Münster
Ihr Poko-Team

Inhaltsverzeichnis

1. Der Kongress „60 Jahre BetrVG – Betriebsräte in Deutschland“ in Zahlen:
2. Mehrfache Befristung von Arbeitsverhältnissen aufgrund „ständigen Vertretungsbedarfs“
3. Aktuelle Rechtsprechung
 - I. Anspruch auf Weihnachtsgratifikation bei gekündigtem Arbeitsverhältnis

- II. Kündigung eines Arbeitnehmers wegen seiner HIV Infektion kann wirksam sein
- III. Urlaubsanspruch besteht auch dann, wenn der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr keinerlei Arbeitsleistung erbracht hat
- IV. Schadensersatz wegen Mobbing setzt sozialinadäquates Verhalten voraus
- V. CGZP war auch schon 2004 nicht tariffähig
- VI. Arbeitgeber sind berechtigt, auch ohne besonderen Anlass bereits ab dem 1. Krankheitstag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu verlangen
- VII. Fristlose Kündigung wegen heimlicher Übertragung einer Betriebsratssitzung per Handy durch ein Betriebsratsmitglied

4. Öffentlichkeit des Betriebsrats

5. Aktuelle Seminare

7. Literaturtipp



1. Der Kongress „60 Jahre BetrVG – Betriebsräte in Deutschland“ in Zahlen:

Sicherlich haben Sie schon das ein oder andere über unseren „Kongress 60 Jahre BetrVG“ gelesen. Ganz gleich, ob Sie sich bereits entschieden haben, vom **4.-6. Juni 2012 in Potsdam** teilzunehmen, heute lassen wir einmal die Zahlen sprechen:

- 1** Expertengespräch-Phase mit namhaften Betriebsräten großer Unternehmen
- 2** Workshop-Phasen
- 2,5** Tage Rundum-Paket
- 3** herzliche Seminarleiterinnen für Sie vor Ort
- 4** spannende Fachvorträge
- 5** Services für Ihre Rundum-Betreuung: unverbindliche Reservierung, Hotelbuchung, viele Ansprechpartner vor Ort, Rahmenprogramm für den Austausch mit Kollegen, umfangreiche Kongressunterlagen im **6.** Monat diesen Jahres
- Platz **7** der 250 Top-Tagungshotels Deutschlands
- 8** Gäste aus Politik und Wirtschaft
- 9** Auswahlthemen für Ihr Expertengespräch
- 10** Workshops zur Auswahl
- 11** Fachreferenten mit absolutem Experten-Know-how
- 12** Schlösser rund um unser Kongresshotel
- noch **13,5** Wochen bis zum Start
- über **20** Gewässer in Potsdam
- § **37,6** - Ihr Schulungsanspruch – als Argument für Ihre Teilnahme
- 60** Jahre Betriebsverfassungsgesetz
- ab **99** Euro mit der Deutschen Bahn hin und zurück
- 100** prozentige Poko-Qualität
- seit **1990** zum UNESCO-Welterbe gehörend: unsere Kongressstadt Potsdam

Auch wenn Sie selbst vielleicht kein „Zahlenmensch“ sind: Wir freuen uns über jedes Betriebsratsmitglied, das in Potsdam dabei ist.

Der Kongress ist inzwischen bereits sehr gut gebucht, deshalb schnell reservieren/anmelden, da die Teilnehmerzahl begrenzt ist. Die Möglichkeit dazu und weitere Informationen erhalten sie auf www.60jahre-betrvg.de.



Besuchen Sie uns auch auf Facebook:

www.facebook.com/kongress60jahrebetrvg

nach oben ▲

Befristete Arbeitsverhältnisse

08.05.-10.05.12 Dortmund
13.11.-15.11.12 Heidelberg

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0060**.

+++

Einführung in das Arbeitsrecht I Ihr erfolgreicher Einstieg in das Arbeitsrecht

27.03.2012 - 30.03.2012

Timmendorfer Strand
Stuttgart

17.04.2012 - 20.04.2012

Cochem/Mosel
Berlin
Rottach-Egern/Tegernsee

24.04.2012 - 27.04.2012

Willingen/Sauerland
Bayreuth
Travemünde/Ostsee

08.05.2012 - 11.05.2012

Dresden
Hamburg
Reit im Winkl

Weitere Termine, mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0027**.

„ständigen Vertretungsbedarfs“

Die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge kann auch dann durch einen Vertretungsbedarf gerechtfertigt sein, wenn sich dieser Bedarf als wiederkehrend oder sogar ständig erweist. Der Einsatz dieser aufeinanderfolgenden befristeten Verträge kann jedoch unter Umständen unter Berücksichtigung ihrer Zahl und der Gesamtdauer der in der Vergangenheit mit demselben Arbeitgeber geschlossenen befristeten Verträgen einer Missbrauchskontrolle unterzogen werden.

EuGH, Urteil vom 26. Januar 2012 C-586/10

Der Fall:

Die Klägerin war **elf Jahre** lang aufgrund von insgesamt **13 befristeten Arbeitsverträgen** beim beklagten Land Nordrhein-Westfalen als Justizangestellte beim Amtsgerichts Köln tätig. **Alle Verträge wurden zur Vertretung unbefristet eingestellter Justizangestellter geschlossen, die sich vorübergehend (beispielsweise im Rahmen der Elternzeit) hatten beurlauben lassen.**

Im Rahmen einer „Entfristungsklage“ begehrt die Klägerin die Feststellung, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen ist.

Das BAG hat den EuGH gebeten (vgl. BAG, Beschluss vom 17.11.2010 - 7 AZR 443/09), zu der Frage Stellung zu nehmen, ob seine bisherige Rechtsprechung mit europäischem Recht vereinbar ist, wonach

- für die Wirksamkeit der Befristungsabrede immer (nur) abzustellen ist auf den letzten befristeten Arbeitsvertrag unabhängig davon, wie lange und mit wie vielen befristeten Verträgen der Arbeitnehmer bereits bei demselben Arbeitgeber beschäftigt war und
- ob auch dauerhafter Vertretungsbedarf eine Befristung mit Sachgrund rechtfertigen kann.

Die Entscheidung:

Der EuGH hat nun entschieden,

(1) dass auch ein ständiger Vertretungsbedarf Befristungen rechtfertigen kann; der Arbeitgeber ist grundsätzlich nicht verpflichtet, einen solchen dauerhaften Bedarf mit unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern auszugleichen.

(2) Allerdings hat eine **Missbrauchskontrolle** unter Berücksichtigung aller in der Vergangenheit mit demselben Arbeitgeber geschlossenen befristeten Verträge stattzufinden.

Hinweis für die Praxis:

Ob die Klägerin des Ausgangsverfahrens nun im Ergebnis obsiegen wird, ist „offen“.

Aber: Die Entscheidung des EuGH wird dazu führen, dass das BAG sich – mehr als früher – mit der „Missbrauchskontrolle“ beschäftigen muss. Zur Vermeidung langjähriger Befristungsketten wird das BAG nun genauer hinsehen müssen, ob ein Missbrauchsfall vorliegt oder nicht. Dabei wird es künftig nicht mehr allein auf den letzten befristeten Arbeitsvertrag abstellen können, sondern auf die Anzahl der befristeten Verträge sowie die Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses.

nach oben ▲

3. Aktuelle Rechtsprechung

Lesen Sie ausgesuchte Gerichtsentscheidungen:

nach oben ▲

Seminartipp:

Arbeitsrecht III

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

27.03.-30.03.12 Hamburg

17.04.-20.04.12 Freiburg

24.04.-27.04.12 Münster

08.05.-11.05.12 Timmendorfer

Strand

22.05.-25.05.12 Leipzig

22.05.-25.05.12 Rottach-Egern

Weitere Termine, mehr

Informationen und die Möglichkeit

der unverbindlichen Reservierung

oder verbindlichen Anmeldung

finden Sie auf

www.poko.de/Betriebsrat mit dem

Webcode 0056.

I. Anspruch auf Weihnachtsgratifikation bei gekündigtem Arbeitsverhältnis

Der Anspruch auf eine Weihnachtsgratifikation kann vom ungekündigten Bestehen des Arbeitsverhältnisses zum Auszahlungszeitpunkt abhängig gemacht werden. Es kommt nicht darauf an, wer das Arbeitsverhältnis gekündigt hat.

BAG, Urteil vom 18. Januar 2012 10 AZR 667/10

Der Fall:

Die Arbeitnehmerin macht die Zahlung einer Weihnachtsgratifikation geltend, die mit der Vergütung für den Monat November zur Auszahlung kommen soll. Nach dem Arbeitsvertrag ist der Anspruch ausgeschlossen, wenn sich das Anstellungsverhältnis im Zeitpunkt der Auszahlung in gekündigtem Zustand befindet. Der Arbeitgeber hat das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 23. November 2009 zum 31. Dezember 2009 gekündigt.

Die Lösung:

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Das BAG hat das Urteil des LAG aufgehoben und die Sache zurückverwiesen.

Ob die Zahlung einer Sonderzuwendung unter die Bedingung des ungekündigten Bestehens des Arbeitsverhältnisses zum Auszahlungszeitpunkt gestellt werden kann, ist abhängig von dem mit der Zuwendung verfolgten Zweck. Knüpft die Zahlung – wie hier – nur an den Bestand des Arbeitsverhältnisses an, ist eine entsprechende

Klausel zulässig und hält einer Inhaltskontrolle stand. Voraussetzung ist aber, dass nicht die Vergütung von Arbeitsleistungen bezweckt ist.

Ob der Eintritt der Bedingung (Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung vom 23.11.) vom Arbeitgeber treuwidrig herbeigeführt wurde, wird das LAG aufzuklären haben. Denn die Klägerin hat behauptet, ihr sei gekündigt worden, weil sie nicht freiwillig auf die Zahlung der Weihnachtsgratifikation verzichtet habe.

nach oben ▲

Seminartipp:

Die krankheitsbedingte Kündigung Voraussetzungen und Streitfragen der Kündigung wegen Krankheit

17.04.-18.04.12 Mainz

12.06.-13.06.12 Bremen

06.11.-07.11.12 Duisburg

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 5242**.

II. Kündigung eines Arbeitnehmers wegen seiner HIV Infektion kann wirksam sein

Hat ein Arbeitgeber allgemein festgelegt, dass in einem bestimmten Bereich (hier: in der **Medikamentenherstellung**) keine erkrankten Arbeitnehmer eingesetzt werden dürfen, so kann er einem an HIV erkrankten Arbeitnehmer in der **Probezeit** regelmäßig ohne weiteres kündigen. Eine solche Kündigung ist nicht willkürlich und verstößt daher nicht gegen den Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB). Hierin liegt auch keine Diskriminierung i. S. d. AGG.

LAG Berlin – Brandenburg, Urteil vom 13. Januar 2012 6 Sa 2159/11 – nicht rechtskräftig

Der Fall:

Der Kläger war bei einem Pharmaunternehmen als chemisch-technischer Assistent beschäftigt und wurde bei der Herstellung von Medikamenten im "Reinbereich" eingesetzt. Der Arbeitgeber hatte für diesen Fertigungsbereich allgemein festgelegt, dass Arbeitnehmer mit Erkrankungen jedweder Art - insbesondere auch Arbeitnehmer mit HIV-Infektion - nicht beschäftigt werden dürfen.

Nachdem der Arbeitgeber während der Probezeit von dessen HIV-Infektion erfahren hatte, kündigte er das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist.

Die Entscheidung des LAG:

Das LAG wies die Kündigungsschutzklage ab.

- Da das Arbeitsverhältnis noch nicht länger als 6 Monate bestand, galt das KSchG nicht.
- Die Kündigung war auch nicht willkürlich, treuwidrig oder sittenwidrig, zumal der Arbeitgeber unabhängig von der Person des Klägers **grundsätzlich** die Anweisung getroffen hat, dass im Bereich der Medikamentenfertigung keine „erkrankten“ Arbeitnehmer beschäftigt werden dürfen.

- Der Kläger hat gegen den Arbeitgeber auch keinen Anspruch aus AGG auf Zahlung einer Entschädigung unabhängig davon, ob im Bereich des Kündigungsrechts überhaupt Entschädigungsansprüche in Betracht kommen. Denn eine etwaige Ungleichbehandlung des Klägers wegen seiner „Behinderung“ wäre jedenfalls wegen des Interesses der Arbeitgeberin, jegliche Beeinträchtigung der Medikamentenherstellung durch erkrankte Arbeitnehmer auszuschließen, gerechtfertigt.

nach oben ▲

Seminartipps:

Urlaubsrecht

Vom Anspruch bis zum Streitfall

24.04.-25.04.12 Berlin

20.06.-21.06.12 München

18.09.-19.09.12 Stuttgart

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

www.poko.de/Betriebsrat mit dem

Webcode 0326.

+++

Betriebliches

Eingliederungsmanagement I

Arbeitsunfähigkeit überwinden - Arbeitsplätze erhalten

24.04.-26.04.12 Hamburg

03.07.-05.07.12 München

25.09.-27.09.12 Bremen

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

www.poko.de/Betriebsrat mit dem

Webcode 5241.

III. Urlaubsanspruch besteht auch dann, wenn der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr keinerlei Arbeitsleistung erbracht hat

Eine französische gesetzliche Regelung, wonach Urlaubsansprüche nur bestehen, wenn der Arbeitnehmer mindesten zehn Tage im Jahr tatsächlich Arbeitsleistungen erbracht hat, ist europarechtswidrig.

EuGH, Urteil vom 24. Januar 2012 C-282/10

Der Fall:

Die Arbeitnehmerin war in Frankreich bei einem Rechenzentrum beschäftigt. Im Dezember 2005 erlitt sie einen Unfall und war aufgrund dessen bis zum 07.01.2007 krankgeschrieben. Sie verlangte von ihrem Arbeitgeber die Nachgewährung von 22,5 Urlaubstagen für diese Zeit und hilfsweise die Zahlung einer Urlaubsabgeltung.

Der Arbeitgeber verweigerte die Urlaubsgewährung unter Berufung auf das französische Urlaubsrecht, wonach ein Urlaubsanspruch nur entsteht, wenn der Arbeitnehmer mindestens zehn Tage im Bezugszeitraum tatsächlich gearbeitet hat. Auf die Klage setzte das hiermit befasste nationale Gericht das Verfahren aus und legte dem EuGH die Frage vor, ob die französische Regelung mit der Richtlinie vereinbar ist.

Die Entscheidung:

Der EuGH hat die Europarechtswidrigkeit der französischen Regelung festgestellt. Damit steht aber noch nicht fest, dass der Klägerin nun Urlaubsansprüche oder Urlaubsabgeltungsansprüche tatsächlich zustehen. Denn nun wird das französische Gericht wie folgt zu prüfen haben:

- Kann die maßgebliche – französische – Norm dahingehend ausgelegt werden, dass zumindest in dem hier vorliegenden Fall eines Wegeunfalls der Urlaubsanspruch auch ohne tatsächliche Erbringung von Arbeitsleistungen entsteht.

Wenn ja, gewinnt die Klägerin.

- Sollte dies nicht möglich sein und es sich beim beklagten Arbeitgeber um eine Einrichtung des **öffentlichen Rechts** handeln, kann die Klägerin sich diesem gegenüber unmittelbar auf die Richtlinie berufen.

Wenn ja, gewinnt die Klägerin.

Soweit es sich bei dem Arbeitgeber um ein **Privatunternehmen** handeln sollte, ist der Klägerin die unmittelbare Berufung auf die Richtlinie verwehrt. Sie kann dann lediglich **Haftungsklage** gegen den französischen Staat erheben.

nach oben ▲

Seminartipp:

Mobbing I – Diskriminierung am Arbeitsplatz
 Ursachen bekämpfen – Folgen begegnen

23.04.-27.04.12 Traben-Trarbach/Mosel

11.06.-15.06.12 Boltenhagen

16.07.-20.07.12 Garmisch-Partenkirchen

17.09.-21.09.12 Lübeck

15.10.-19.10.12 Seebruck/Chiemsee

03.12.-07.12.12 Düsseldorf

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0116**.

IV. Schadensersatz wegen Mobbing setzt sozialinadäquates Verhalten voraus

Ein Arbeitnehmer kann einen Kollegen nur dann wegen Mobbing auf Schadensersatz und Schmerzensgeld in Anspruch nehmen, wenn die beanstandeten Handlungen die Grenzen sozial- und rechtsadäquaten Verhaltens in üblichen Konfliktsituationen überschreiten. **Im Arbeitsleben übliche Auseinandersetzungen, die sich durchaus auch über einen längeren Zeitraum erstrecken können, erfüllen daher nicht die Voraussetzungen eines Schadensersatz- oder Schmerzensgeldanspruchs**

LAG Hamm, Urteil vom 19. Januar 2012 11 Sa 722/10

Der Fall:

Der Kläger ist seit 1987 als Oberarzt in einem Krankenhaus beschäftigt. Er hatte sich 2001 erfolglos auf die Chefarztstelle beworben. Die Stelle wurde dem Beklagten übertragen. Seit 2003 erhebt der Kläger Mobbingvorwürfe gegen den Beklagten. Zwischenzeitlich war er in psychiatrischer Behandlung und für längere Zeit arbeitsunfähig und wird nun im Bereich medizinisches Controlling beschäftigt.

Der Kläger verlangt vom Beklagten Schadensersatz in Höhe einer halben Millionen Euro mit der Begründung, er sei durch eine Vielzahl von Übergriffen des Beklagten psychisch erkrankt und arbeitsunfähig geworden, wodurch er erhebliche Einkommenseinbußen erlitten habe.

Die Gründe:

Die Klage hatte sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch vor dem LAG keinen Erfolg.

- Der Kläger hat gegen den Beklagten keinen Schadensersatzanspruch.
- Zwar liegt ein zum Schadensersatz oder Schmerzensgeld

verpflichtendes Verhalten vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen bezwecken oder bewirken, dass die Würde des Arbeitnehmers verletzt und ein durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Im Arbeitsleben übliche Konfliktsituationen, die sich durchaus auch über einen längeren Zeitraum erstrecken können, sind aber sozial- und rechtsadäquat und nicht geeignet sind, die Voraussetzungen zu erfüllen.

- Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme wurden die Grenzen eines sozial- und rechtsadäquaten Verhaltens in üblichen Konfliktsituationen nicht überschritten. Es fehlte insbesondere an der **mobbingtypischen Schaffung eines feindlichen Umfelds**. Zwar gab es durchaus Auseinandersetzungen zwischen den Parteien. Diese Konflikte haben aber den am Arbeitsplatz noch üblichen Rahmen nicht überschritten.

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung des LAG bewegt sich im Rahmen der Rechtsprechung des BAG, weshalb die Revision – zu Recht – nicht zugelassen wurde. Häufig wird im Arbeitsleben – zu Unrecht, wie auch hier – der Begriff des „Mobbings“ inflationär gebraucht, um vermeintliche Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüche durchzusetzen.

nach oben ▲

V. CGZP war auch schon 2004 nicht tariffähig

Die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personal-Service-Agenturen (CGZP) war auch am 29.11.2004, 19.06.2006 und 09.07.2008 nicht tariffähig und konnte daher zu diesen Zeitpunkten nicht wirksam Tarifverträge abschließen.

LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 09. Januar 2012 24 TaBV 1285/11

Der Fall:

Das BAG hatte durch Beschluss vom 14.12.2010 (Az.: 1 ABR 19/10) festgestellt, dass die CGZP im Zeitpunkt der Entscheidung nicht tariffähig war. Hier war vom LAG zu entscheiden, ob der Gewerkschaft auch schon zuvor – konkret zum 29.11.2004, 19.06.2006 und 09.07.2008 – die Tariffähigkeit fehlte, mit der Folge, dass die von ihr abgeschlossenen Tarifverträge unwirksam sind.

Die Gründe:

Arbeitsgericht und LAG haben die fehlende Tariffähigkeit bejaht,

wobei das LAG die **Rechtsbeschwerde** zum BAG **nicht zugelassen** hat.

Auswirkungen der Entscheidung für die Praxis:

- Die Entscheidung ist nicht überraschend, war vielmehr absehbar. Grundsätzlich kommen nun Ansprüche der Arbeitnehmer und Sozialversicherungsträger auf „equal pay“ in Betracht, also auf Zahlung der Vergütung (bzw. Sozialversicherungsbeiträge), die der Stammbesellschaft im „Entleiherbetrieb“ gezahlt wurde.
- Die Folgen für die Praxis sind jedoch noch längst nicht abschließend geklärt:
 - (1) Ob Arbeitgeber, die mit ihren Leiharbeitnehmern die Anwendung der CGZP-Tarifverträge vereinbart hatten, auf die Wirksamkeit der Tarifverträge in der Vergangenheit vertrauen durften, ist noch nicht entschieden.
 - (2) Wie werden „equal pay“ Ansprüche bei wechselnden Einsatzbetrieben bzw. bei einsatzfreien Zeiten (etwa Krankheit oder Urlaub des Arbeitnehmers) berechnet?
 - (3) Ob Leiharbeitgeber sich auf arbeitsvertraglich vereinbarte Ausschlussfristen berufen können, ist ebenfalls höchstrichterlich noch nicht geklärt, es dürfte aber wohl zu bejahen sein.
 - (4) Gegenüber den Sozialversicherungsträgern dürften arbeitsvertragliche Ausschlussfristen nicht entgegengehalten werden können, mit der Folge, dass für viele Leiharbeitgeber die Insolvenz drohen könnte.
- Dazu: LAG Düsseldorf, Urteil vom 08.12.2011 – 11 Sa 852/11 – nicht rechtskräftig
Unwirksamkeit der CGZP Tarifverträge bedeutet nicht unbedingt „equal pay Anspruch für die Vergangenheit
Das BAG hat zwar am 14.12.2010 entschieden, dass die CGZP nicht wirksam Tarifverträge abschließen kann. Hieraus folgt aber nicht, dass alle Zeitarbeitnehmer, deren Arbeitsverträge auf die CGZP-Tarifverträge verweisen, einen Equal-Pay-Anspruch haben. Ein solcher Anspruch scheidet etwa aus, wenn die Arbeitsvertragsparteien 2010 die Anwendbarkeit anderer Tarifverträge vereinbart haben und in diesen Tarifverträgen Ausschlussfristen geregelt sind, die von dem Arbeitnehmer nicht beachtet wurden.
- Dazu auch: Sozialgericht Dortmund, Urteil vom 23.01.2012 – S 25 R 2507/11 ER
Zur Sozialversicherungspflicht hinsichtlich möglicher equal pay Ansprüche
Hat eine Zeitarbeitsfirma auf die Arbeitsverhältnisse der bei ihr beschäftigten Leiharbeitnehmer die CGZP-Tarifverträge angewendet, so kann die Deutsche Rentenversicherung Bund – auch für die Vergangenheit – Beiträge auf der Grundlage der

Differenz zwischen dem tatsächlich gezahlten und dem beim Entleiher üblichen Lohn nachfordern. **Dieser Differenzbetrag darf auch geschätzt werden.**

nach oben ▲

Seminartipp:

[Einführung in das Arbeitsrecht II](#) [Arbeitsrecht in der betrieblichen Praxis](#)

13.03.-16.03.12 Heidelberg/Leimen
17.04.-20.04.12 Travemünde/Ostsee
17.04.-20.04.12
Warnemünde/Ostsee
24.04.-27.04.12 Potsdam
08.05.-11.05.12
Friedrichshafen/Bodensee
08.05.-11.05.12 Trier

Weitere Termine, mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0039.**

VI. Arbeitgeber sind berechtigt, auch ohne besonderen Anlass bereits ab dem 1. Krankheitstag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu verlangen

Arbeitgeber sind berechtigt, schon ab dem ersten Krankheitstag des Arbeitnehmers die Vorlage eines ärztlichen Attestes zu verlangen. Ein besonderer Anlass oder eine Begründung ist hierfür nicht erforderlich.

LAG Köln, Urteil vom 14. September 2011 3 Sa 597/11 – nicht rechtskräftig

nach oben ▲

Seminartipp:

[Haftungs- und strafrechtliche Risiken](#) [Konsequenzen fehlerhafter Betriebsratsarbeit](#)

09.10.-11.10.12 Berlin

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem

VII. Fristlose Kündigung wegen heimlicher Übertragung einer Betriebsratssitzung per Handy durch ein Betriebsratsmitglied

Überträgt ein Betriebsratsmitglied während einer Betriebsratssitzung die Gespräche heimlich per Handy an einen Außenstehenden, so liegt hierin sowohl eine Amtspflicht als auch eine Vertragspflichtverletzung, die eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen kann.

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 09. September 2011 17 Sa 16/11

Der Fall:

Die Klägerin war seit über 20 Jahren beanstandungsfrei in dem beklagten Kaufhaus als Verkäuferin tätig. Seit Mai 2010 war sie Mitglied des Betriebsrats. Anlässlich der ersten Betriebsratssitzung

unter ihrer Beteiligung soll sie – die Umstände sind streitig – das Handy zum Aufnehmen und Weiterleiten der Sitzung genutzt haben. Der Arbeitgeber kündigte der Klägerin nach ihrer Anhörung und mit Zustimmung des Betriebsrats fristlos wegen Begehung einer Straftat, hilfsweise wegen des dringenden Verdachts einer Straftat. Er meint, dass die heimliche Abhöraktion einen schwerwiegenden Vertrauensmissbrauch darstelle und es den anderen Arbeitnehmern nicht zuzumuten sei, dass sie ohne ihr Wissen abgehört oder überwacht würden. Die Klägerin bestritt die Vorwürfe.

Die Gründe:

Ihre Kündigungsschutzklage hatte auch vor dem LAG Erfolg. Die ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

- Zwar stellt die heimliche Übertragung einer Betriebsratssitzung durch ein Betriebsratsmitglied an Dritte sowohl eine Amtspflicht – als auch eine Vertragspflichtverletzung dar und ist grundsätzlich geeignet, einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung darzustellen.

Im Rahmen der Interessenabwägung wäre aber unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls eine Abmahnung als angemessene Maßnahme ausreichend gewesen. Dabei war zu berücksichtigen,

- (1) dass die Klägerin seit über 20 Jahren beanstandungsfrei bei der Beklagten beschäftigt ist und
- (2) es bei der vorgeworfenen Pflichtverletzung vorrangig um die Verletzung von Pflichten aus dem Betriebsratsamt geht.

nach oben ▲

Seminartipp:

Öffentlichkeitsarbeit des Betriebsrats I

23.04.-27.04.12 München
25.06.-29.06.12 Travemünde/Ostsee
17.09.-21.09.12 Düsseldorf
03.12.-07.12.12 Lübeck

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem

4. Öffentlichkeit des Betriebsrats

Der Betriebsrat und wie er anderen erscheint.

Wir leben im Informationszeitalter. In einer Zeit also, in der die Bedeutung von Information in jeder Form überhaupt nicht überschätzt werden kann. „Wissen ist Macht“ mag ein klassisches Zitat sein: Ersetzt man das ungeliebte Wort „Macht“ durch „Einfluss“, ist es aktuell und brisant, wie noch nie zuvor!

Neuerungen, ganz besonders technischer Art, machen vor niemandem und nirgendwo halt. Auch nicht vor dem Büro eines Betriebsrates. Das wesentliche Problem im Bereich Öffentlichkeitsarbeit ist jedoch kein technisches!

Kaum ein Betriebsrat käme auf die Idee, Grund-, Aus- und Fortbildung im Bereich des Rechts und der Rechtsprechung für überflüssig zu

halten. Ein vergleichbarer Bewusstseinsstand wäre auch im Bereich der Öffentlichkeits- und Informationsarbeit wünschenswert. Doch nach wie vor herrscht bei vielen Betriebsangehörigen Unsicherheit oder gar Unwissenheit über Arbeit und Verantwortungsbereich ihres Betriebsrates – also gerade bei dem Gremium, das ihre Interessen vertreten soll.

Die Öffentlichkeit zu informieren, bedeutet nicht, die Information einfach nur verfügbar zu machen, sondern dafür zu sorgen, dass die Menschen, die diese Öffentlichkeit bilden, auch tatsächlich informiert sind! Der Betriebsrat als „Geheimrat“ kann seine Funktion nicht erfüllen. Fakten und Tatsachen müssen auf eine Art und Weise übermittelt werden, die erfolgreich ist. Und da ist eine simple eMail meist zu wenig!

Welches Medium sollte wann eingesetzt werden? Welche Medien stehen überhaupt zur Verfügung? Was können sie leisten, und was nicht? Wie muss ein Text aussehen, damit er gelesen wird? Was für eine Wirkung haben Bilder, wie setze ich sie erfolgreich ein ... und welche? Was kann die Wahl der falschen Schrift auslösen? Warum reagiert das Publikum derart schwerfällig? Wie häufig sollte der Betriebsrat etwas veröffentlichen. Und warum löst das Intranet nicht all diese Probleme?

Kommunikation will gelernt sein – besonders dann, wenn man sie auf einer professionellen Ebene sicherstellen muss. Nur zur Erinnerung: Auch als Jurist wird man nicht geboren; genauso wenig als Arzt oder als „Öffentlichkeitsarbeiter“. Ein Vergleich macht das Problem deutlich: Eine moderne Küche ist kein Garant für ein gelungenes, leckeres Essen. Kein Ofen, keine Mikrowelle kann einen guten, erfahrenen Koch ersetzen, der weiß, was er zu tun – und was er zu lassen hat! Sogar Fast Food will gut vorbereitet sein. Wissen ist Macht. Hier wie überall.

Möchten Sie mehr erfahren über eine gute und professionelle Betriebsrats-Öffentlichkeitsarbeit, empfehlen wir Ihnen den Besuch unseres Seminars [Öffentlichkeitsarbeit I](#) .

Dieses Seminar vermittelt wichtige Grundlagen und notwendiges Handwerkszeug für Betriebsräte, die eine erfolgreich Öffentlichkeits- und Informationsarbeit im Betrieb durchführen wollen.

nach oben ▲

5. Aktuelle Seminare

[Jugend- und Auszubildendenvertretung II](#)
[Auszubildende professionell unterstützen](#)

13.03.2012 - 16.03.2012, München (0090AB12)

24.04.2012 - 27.04.2012, Berlin (0090AC12)

22.05.2012 - 25.05.2012, Frankfurt/Main (0090AC12)

Weitere Termine, mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0090**.

+++

Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat II

Verantwortungsvolle und erfolgreiche Arbeit

13.03.2012 - 15.03.2012, Münster (0066AA12)

06.11.2012 - 08.11.2012, Berlin (0066AB12)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0066**.

+++

Changemanagement

Betriebliche Veränderungsprozesse erfolgreich mitgestalten

13.03.2012 - 16.03.2012 , Berlin (0312AA12)

12.06.2012 - 15.06.201, Rottach-Egern/Tegernsee (0312AB12)

06.11.2012 - 09.11.2012, Düsseldorf (0312AC12)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0312**.

+++

Coaching für Betriebsratsvorsitzende und ihre Stellvertreter

Kompetenzen erweitern – mehr Klarheit schaffen

13.03.2012 - 15.03.2012, Travemünde/Ostsee (0317AA12)

19.06.2012 - 21.06.2012, Garmisch-Partenkirchen (0317AB12)

23.10.2012 - 25.10.2012, Cochem/Mosel (0317AC12)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0317**.

+++

Personelle Einzelmaßnahmen (§§ 99-102 BetrVG)

Beteiligung bei Einstellung, Eingruppierung, Versetzung und Kündigung

20.03.2012 - 23.03.2012 , Düsseldorf (0023AA12)

12.06.2012 - 15.06.2012, München (0023AB12)

11.09.2012 - 14.09.2012, Timmendorfer Strand (0023AC12)

23.10.2012 - 26.10.2012, Dresden (0023AD12)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0023**.

+++

Arbeitsrecht und BetrVG für Schwerbehindertenvertreter

20.03.2012 - 23.03.2012, Bremen (0205AA12)

25.09.2012 - 28.09.2012, Frankfurt/Main (0205AB12)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0205**.

+++

Der freigestellte Betriebsrat

Erfolg zwischen Erwartungsdruck und eigenem Anspruch

20.03.2012 - 23.03.2012, Bayreuth (0264AA12)

12.06.2012 - 15.06.2012, Potsdam (0264AB12)

06.11.2012 - 09.11.2012, Traben-Trarbach/Mosel (0264AC12)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0264**.

+++

Der Konzernbetriebsrat

20.03.2012 - 22.03.2012, Berlin (0311AA12)

26.06.2012 - 28.06.2012, Frankfurt/Main (0311AB12)

06.11.2012 - 08.11.2012, Köln (0311AC12)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0311**.

+++

Ideenmanagement und betriebliches Vorschlagswesen

Kreativität macht sich bezahlt

26.03.2012 - 29.03.2012, München (0174AA12)

24.09.2012 - 27.09.2012, Timmendorfer Strand (0174AB12)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0174**.

+++

Symposium: Gesundheitsmanagement im Betrieb

Gesunde Mitarbeiter - starkes Unternehmen

27.03.2012 - 28.03.2012, Hannover (8807AC12)

16.10.2012 - 17.10.2012, Frankfurt/Main (8807AA12)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 8807**.

+++

Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht - Aktuell Neue Rechtsprechung und Tendenzen

27.03.2012 - 30.03.2012, Dresden (0100AA12)

03.07.2012 - 06.07.2012, Rottach-Egern/Tegernsee (0100AB12)

23.10.2012 - 26.10.2012, Zinnowitz (0100AC12)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0100**.

+++

BetrVG - Kompakt I Ihr rechtlicher Einstieg in die Betriebsratsarbeit

27.03.2012 - 30.03.2012, Warnemünde/Ostsee (0154AE12)

17.04.2012 - 20.04.2012, Stuttgart (0154AF12)

24.04.2012 - 27.04.2012, Dortmund (0154AG12)

08.05.2012 - 11.05.2012, Berlin (0154AH12)

22.05.2012 - 25.05.2012, Bernried/Starnberger See (0154AI12)

12.06.2012 - 15.06.2012, St. Peter-Ording/Nordsee (0154AJ12)

19.06.2012 - 22.06.2012, Boppard/Rhein (0154AK12)

26.06.2012 - 29.06.2012, Bremen (0154AL12)

Weitere Termine, mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0154**.

+++

Konfliktmanagement im Betrieb I Konflikte erkennen und erfolgreich bewältigen

27.03.2012 - 30.03.2012, Traben-Trarbach/Mosel (0175AA12)

12.06.2012 - 15.06.2012, Timmendorfer Strand (0175AB12)

25.09.2012 - 28.09.2012, Zinnowitz (0175AC12)

23.10.2012 - 26.10.2012, Bernried/Starnberger See (0175AD12)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0175**.

+++

Soziale Netzwerke am Arbeitsplatz

Arbeitnehmer schützen – Betriebsratsrechte sichern

27.03.2012 - 29.03.2012, Berlin (0321AA12)

20.11.2012 - 22.11.2012, Stuttgart (0321AB12)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0321**.

nach oben ▲

Seminartipp:

Aktuelle Rechtsprechung am Bundesarbeitsgericht

19.03.-23.03.12 Erfurt

16.04.-20.04.12 Erfurt

21.05.-25.05.12 Erfurt

18.06.-22.06.12 Erfurt

Weitere Termine, mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0029**.

7. Literaturtipp

Lothar Beseler / Christina Georgiou



AGG

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

1. Auflage 2009



mit kostenlosem Zusatzband Januar 2012 – auch als PDF lieferbar

260 Seiten, 29,00 EUR / 33 Seiten

Rieder Verlag

ISBN 978-3-939018-51-3

Das Praxishandbuch zum AGG bietet eine systematische Einführung in die Grundzüge des arbeitsrechtlichen Diskriminierungsschutzes nach dem AGG und dient gleichzeitig als Nachschlagewerk für die Arbeit an vertiefenden Fragen.

Es hilft auch dem AGG-ungeübten Leser sich schnell in die Materie

einzuarbeiten und klare Antworten auf alle praxisrelevanten Fragen des neu geregelten Diskriminierungsschutzes zu erhalten. Es leistet dabei durch seine durchweg gute Lesbarkeit und durch viele Beispiele eine große Hilfestellung im Umgang mit dem Gesetz. Es ist für Mitarbeiter mit Entscheidungskompetenz und Personalverantwortliche ebenso gut geeignet wie für Betriebs- und Personalräte.

Bereits zum zweiten Mal legen die Autoren jetzt einen Ergänzungsband vor, in dem sie die wichtigste aktuelle Rechtsprechung (Stand Januar 2012) zusammengetragen haben. Es gab zahlreiche zum Teil richtungsweisende Urteile des EuGH und der deutschen Arbeitsgerichte, die größere Klarheit für die Anwendung des AGG in der Praxis gebracht 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/65+M5fd2731052b.html>

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
Betriebsräte
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

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](#)