



Symposium: Der familienfreundliche Betrieb
Arbeitsmodelle zwischen Wunsch und Wirklichkeit

22.05. - 23.05.2012 Halle/Saale

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



Hier finden Sie aktuelle Informationen im PDF-Format

Aktuelle News für Betriebsräte

Liebe Leserin, lieber Leser,

das Thema „anonyme Bewerbungen“ ist derzeit in aller Munde, nachdem das Pilotprojekt, an dem unter anderem die Deutsche Post, L'Oréal und das Bundesfamilienministerium teilgenommen haben, beendet ist. Während die Antidiskriminierungsstelle eine positive Bilanz des Projekts gezogen hat, äußert sich die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände skeptisch. Eine Diskriminierung etwa wegen des Geschlechts oder der Nationalität sei in Deutschland nicht zu befürchten. Dass das Thema Diskriminierung in deutschen Unternehmen jedoch immer noch häufig zu Meinungsverschiedenheiten führt, zeigen einige der nachstehend aufgeführten Urteile. Aber nicht nur zu diesem Thema finden Sie in unserem Newsletter wichtige und interessante Entscheidungen.

Ebenfalls immer wieder diskutiert wird das Thema "Vereinbarkeit von Beruf und Familie". Infolge des demografischen Wandels und des damit einhergehenden Fachkräftemangels wird das Kriterium der Familienfreundlichkeit in Unternehmen künftig massiv an Bedeutung gewinnen und nicht nur die Personalabteilungen sondern auch die Betriebsräte beschäftigen. Aus diesem Grund bietet das Poko-Institut das Symposium "Der familienfreundliche Betrieb" an, in dem neben aktuellen Trends auch rechtliche Rahmenbedingungen und Mitbestimmungsfragen rund um das Thema "familienfreundliche Arbeitsmodelle" dargestellt und erörtert werden. Einen Link zu weiteren Informationen rund um das Symposium finden Sie auf der linken Seite.

Nun viel Spaß beim Lesen des aktuellen Newsletters wünscht Ihnen

Ihr Poko-Team aus Münster

Inhaltsverzeichnis

- 1. Es wird knapp!**
- 2. Arbeitgeber ist nicht berechtigt, auf Daten des Betriebsrats zuzugreifen**
- 3. Aktuelle Rechtsprechung**

I. Frist zur Geltendmachung von Entschädigungsansprüchen nach AGG

- II. Altersabhängige Staffelung der Urlaubsdauer
- III. Betriebsrat kann Zustimmung zur Einstellung von Leiharbeitnehmern nicht wegen „nicht vorübergehender Beschäftigung“ verweigern
- IV. Arbeitnehmer können verlangen, dass ihre persönlichen Daten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der Homepage des Arbeitgebers gelöscht werden
- V. Arbeitszeitkonto - Kürzung von Zeitguthaben
- VI. Stellungnahme des Betriebsrats zu bevorstehenden Massenentlassungen in einem Interessenausgleich ohne Namensliste ist ausreichend
- VII. Umfang des Forderungsübergangs bei „Hartz IV-Leistungen“

4. Konsequent aber fair - standfest in Verhandlungen

5. Aktuelle Seminare

6. Literaturtipp



[Hier geht's zur Anmeldung](#)

1. Es wird knapp!

Wir freuen uns, für Sie offenbar „den Nerv getroffen zu haben“ und sind begeistert, auf welche große Resonanz unser Kongress „60 Jahre BetrVG – Initiativen – Perspektiven – Strategien“ stößt. Inzwischen haben sich so viele Betriebsratsmitglieder angemeldet, dass nur noch wenige Plätze frei sind.

Sie möchten dabei sein, haben bislang jedoch noch nicht gebucht? Dann wird es wirklich knapp!

Die letzten Teilnehmerplätze vergeben wir in der Reihenfolge des Buchungseingangs.

Haben Sie übrigens wieder einmal auf unsere [Kongress-Internetseite](#) geschaut?

Monat für Monat bieten wir Ihnen hier mehr Details. Inzwischen erfahren Sie dort z.B. viel Interessantes „Rund um den Kongress“ und mehr Informationen zu fast allen Fachreferenten, auf die Sie in Potsdam gespannt sein dürfen.

Dort können Sie die letzten Teilnehmerplätze übrigens auch direkt buchen.

Oder rufen Sie uns einfach an: 0251 1350-0.

[nach oben](#) ▲

Seminartipp:

Fit für den Betriebsratsvorsitz I

- 21.05. - 25.05.2012 Würzburg
- 18.06. - 22.06.2012 St. Peter-Ording
- 09.07. - 13.07.2012 Bad Wiessee
- 03.09. - 07.09.2012 Timmendorfer Strand
- 08.10. - 12.10.2012 Münster
- 05.11. - 09.11.2012 Freiburg
- 03.12. - 07.12.2012 Hamburg

2. Arbeitgeber ist nicht berechtigt, auf Daten des Betriebsrats zuzugreifen

Arbeitgeber dürfen auf Dateien, die sich auf dem Betriebsratslaufwerk des betrieblichen EDV-Systems befinden, nicht zugreifen. Das gilt auch, wenn sie den Verdacht haben, dass ein Betriebsratsmitglied eine auf dem Betriebsratslaufwerk abgespeicherte Datei unzulässigerweise während der Arbeitszeit verfasst hat.

LAG Düsseldorf, Beschlüsse vom 7. März 2012 - 4 TaBV 87/11 und 4 TaBV 11/12

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

Hinweis für die Praxis:

Der - rechtskräftigen - Entscheidung ist vollinhaltlich zuzustimmen.

- Gem. § 40 Abs. 2 BetrVG hat der Betriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Zurverfügungstellung erforderlicher sächlicher Mittel, wozu i.d.R. auch Computer, Telefax oder Telefon gehören.
- Der Arbeitgeber bleibt Eigentümer dieser Betriebsmittel; Nutzungsberechtigt ist aber der Betriebsrat.
- Der Betriebsrat soll in der Lage sein, diese Betriebsmittel „kontrollfrei“ zu nutzen; der Arbeitgeber darf auf die Daten des Betriebsrats nicht zugreifen und zwar weder „heimlich“ noch „offen“, es sei denn, der Betriebsrat erteilt seine Zustimmung.

vgl. etwa **LAG Hamm, Beschluss vom 18. Juni 2010 -10 TaBV 11/10**

Anspruch des BR auf einen „eigenen“ Drucker

Aus Gründen der Vertraulichkeit der zu verarbeitenden Daten kann der Arbeitgeber den Betriebsrat in aller Regel nicht darauf verweisen, für die Erledigung des Schriftverkehrs und der weiteren Betriebsratsarbeit einen im Betrieb befindlichen Drucker mitzubeneutzen, bei dem der Inhalt der Kommunikation aufgezeichnet und gespeichert wird.

- Greift der Arbeitgeber unzulässigerweise auf die Daten des Betriebsrats zu, so kann der Betriebsrat gem. § 23 Abs. 3 BetrVG die zukünftige Unterlassung verlangen.
- Aber: Was bedeutet dies für die Pflichten des Betriebsrats bzw. der einzelnen Betriebsratsmitglieder? Der Betriebsrat darf vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Betriebsmittel nur bestimmungsgemäß, also für Betriebsratsarbeit nutzen, nicht jedoch für private Dinge. Nur ausnahmsweise gilt etwas anderes, wenn der Arbeitgeber die - auch - private Nutzung erlaubt hat. Insoweit gilt hier nichts anderes als bei jedem Arbeitnehmer, der Betriebsmittel im Rahmen der Erledigung seiner Arbeitsaufgaben nutzt. Hat sich ein Betriebsratsmitglied beim Arbeitgeber abgemeldet und mitgeteilt, es erledige (erforderliche) Betriebsratsarbeit (§ 37 Abs. 2 BetrVG), so „begeht die Person einen Arbeitszeitbetrug“, wenn sie während der Zeit der Freistellung private, jedenfalls aber nicht betriebsratsbezogene Angelegenheiten erledigt. Ein solches Fehlverhalten kann u. U. eine außerordentliche und fristlose Kündigung rechtfertigen (§ 103 BetrVG, § 15 KSchG). Schwierig könnte es aber für den Arbeitgeber werden, dieses Fehlverhalten zu beweisen, da er ja keinen Zugriff auf Dateien des Betriebsrats nehmen darf.

3. Aktuelle Rechtsprechung

Lesen Sie ausgesuchte Gerichtsentscheidungen:

nach oben ▲

Seminartipp:

Aktuelle Rechtsprechung am Bundesarbeitsgericht

18.06. - 22.06.2012 Erfurt
10.09. - 14.09.2012 Erfurt
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](#).

I. Frist zur Geltendmachung von Entschädigungsansprüchen nach AGG

Will ein Arbeitnehmer Ansprüche auf Entschädigung oder Schadenersatz nach dem AGG geltend machen, so muss er dafür die Zweimonatsfrist des § 15 Abs. 4 AGG einhalten. Bei Ablehnung einer Bewerbung beginnt die Frist in dem Moment zu laufen, in dem der Bewerber von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

BAG, Urteil vom 15. März 2012 - 8 AZR 160/11

Der Fall:

Das beklagte Land schrieb zur Jahresmitte 2008 drei Stellen für Lehrkräfte an einer Justizvollzugsanstalt aus. Der Kläger bewarb sich dafür, wobei er auf seine anerkannte Schwerbehinderteneigenschaft hinwies. Mit Schreiben vom 29. August 2008 lehnte das beklagte Land die Bewerbung des Klägers ab. Dieses Schreiben erhielt der Kläger am 2. September 2008. Mit einem beim beklagten Land am 4. November 2008 eingegangenen Schreiben meldete der Kläger Schadenersatz- und Entschädigungsansprüche an, weil er nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden war.

Die Lösung:

Die Klage blieb in allen drei Instanzen ohne Erfolg, da der Kläger mögliche Entschädigungsansprüche nicht binnen 2 Monaten gegenüber dem beklagten Land schriftlich geltend gemacht hat (§ 15 Abs. 4 AGG). Mit Erhalt des Ablehnungsschreibens hatte der Kläger Kenntnis von den Indizien seiner Benachteiligung, da er bei der Bewerbung auf seine Schwerbehinderung hingewiesen hatte und er abgelehnt worden war, ohne nach § 82 SGB IX von dem öffentlichen Arbeitgeber zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden zu sein. Damit war der Kläger mit Erhalt des Ablehnungsschreibens am 2. September 2008 in der Lage, seine Benachteiligung geltend zu machen.

Exkurs:

In diesen Fällen ist noch eine **weitere Frist** zu beachten, nämlich die des **§ 61b Abs. 1 ArbGG**. Danach ist die Klage auf Entschädigung binnen einer Frist von maximal 3 Monaten nach schriftlicher Geltendmachung (§ 15 Abs. 4 AGG) zu erheben.

nach oben ▲

II. Altersabhängige Staffelung der Urlaubsdauer

§ 26 Abs. 1 TVöD, wonach die Dauer des bezahlten Erholungsurlaubs vom Lebensalter des Arbeitnehmers abhängt (26 Tage bis zum vollendeten 30. Lebensjahres, 29 Tage bis zum vollendeten 40. Lebensjahr und 30 Tage ab dem vollendeten 40. Lebensjahr) benachteiligt jüngere Arbeitnehmer ohne sachlichen Grund und ist unwirksam. Folge ist, dass alle Arbeitnehmer im Geltungsbereich des

TVöD einen Anspruch auf 30 Tage Urlaub pro Jahr haben („Gleichbehandlung nach oben“).

BAG, Urteil vom 20. März 2012 - 9 AZR 529/10

Der Fall:

Die am 27. Oktober 1971 geborene und seit 1988 beim beklagten Landkreis beschäftigte Klägerin wollte festgestellt haben, dass ihr in den Jahren 2008 und 2009 und damit schon vor der Vollendung ihres 40. Lebensjahres über den tariflich vorgesehenen Urlaub von 29 Arbeitstagen hinaus jeweils ein weiterer Urlaubstag zugestanden hat. Sie vertrat die Auffassung, die altersabhängige Staffelung der Urlaubsdauer in § 26 Abs. 1 S. 2 TVöD verstoße gegen das Diskriminierungsverbot wegen des Alters.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen.

Das BAG hat die Entscheidung des Arbeitsgerichts wiederhergestellt. Denn der Klägerin steht für die Jahre 2008 und 2009 jeweils ein weiterer Urlaubstag als Ersatzurlaub zu. Die Differenzierung der Urlaubsdauer nach dem Lebensalter in § 26 Abs. 1 TVöD benachteiligt Beschäftigte, die das 40. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, unmittelbar und verstößt gegen das Verbot der Benachteiligung wegen des Alters (§§ 1, 7 AGG).

- Die tarifliche Urlaubsstaffelung verfolgt nicht das legitime Ziel, einem gesteigerten Erholungsbedürfnis älterer Menschen Rechnung zu tragen.
- Ein gesteigertes Erholungsbedürfnis von Beschäftigten bereits ab dem 30. bzw. 40. Lebensjahr ließe sich auch kaum begründen.
- Der Verstoß gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters kann nur beseitigt werden, indem die Dauer des Urlaubs der wegen ihres Alters diskriminierten Beschäftigten in der Art und Weise „nach oben“ angepasst wird, dass auch ihr Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage beträgt.

Exkurs:

Das BAG wird nun weitere Fälle zu entscheiden haben, wo in Tarifverträgen - je nach Lebensalter - unterschiedlich hohe Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer geregelt sind. Hätten die Tarifvertragsparteien den Urlaubsanspruch nach der **Dauer der Betriebszugehörigkeit** gestaffelt, wäre dies wohl zulässig gewesen. Denn dann könnte man den erhöhten Urlaubsanspruch mit einer höheren „Betriebstreue“ quasi als Belohnung rechtfertigen. Es dürfte auch zulässig sein, ab einem „höheren Lebensalter des Arbeitnehmers“, aber nicht bereits ab dem 30. Lebensjahr, von einem **erhöhten Erholungsbedürfnis** des Arbeitnehmers auszugehen und deshalb differenzierte Regelungen zu schaffen. **Aber allein die - in der Vergangenheit im öffentlichen Dienst übliche - Belohnung für das Älterwerden nicht nur hinsichtlich des Urlaubs stellt eine unzulässige Benachteiligung der jüngeren Arbeitnehmer dar.**

Seminartipp:

Leiharbeit und Arbeitnehmerüberlassung Beteiligungsrechte des Betriebsrats beim Einsatz von Drittpersonal

12.06. - 14.06.2012 Stuttgart
25.09. - 27.09.2012 Dortmund
20.11. - 22.11.2012 München

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

III. Betriebsrat kann Zustimmung zur Einstellung von Leiharbeitnehmern nicht wegen „nicht vorübergehender Beschäftigung“ verweigern

§ 1 Abs. 1 S. 2 AÜG n.F., wonach die Überlassung von Leiharbeitnehmern vorübergehend erfolgt, berechtigt den Betriebsrat nicht, die Zustimmung zur Einstellung gem. § 99 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zu verweigern, sofern die Einstellung tatsächlich nicht „vorübergehend“ erfolgt. § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG stellt keine Verbotsnorm i.S.v. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG dar. Der Betriebsrat kann die Zustimmung zur Einstellung von Leiharbeitnehmern daher nicht mit der Begründung verweigern, die Einstellung sei nicht „vorübergehend“.

Arbeitsgericht Leipzig, Beschluss vom 15. Februar 2012 - 11 BV 79/11

Der Fall:

Der Arbeitgeber beabsichtigte, mehrere Leiharbeitnehmer, die zuvor schon im Betrieb beschäftigt waren, erneut – befristet – einzustellen und hörte den Betriebsrat insoweit an (§ 99 Abs. 1 BetrVG). Der Betriebsrat verweigerte die Zustimmung gem. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG mit der Begründung, die nicht nur vorübergehende Einstellung von Leiharbeitnehmern verstoße gegen § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG. Der Arbeitgeber beantragte daraufhin beim Arbeitsgericht die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats (§ 99 Abs. 4 BetrVG).

Die Lösung:

Der Antrag ist begründet. Die beabsichtigte Einstellung der Leiharbeitnehmer verstößt nicht gegen ein Verbotsgesetz i.S.v. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG.

Voraussetzung für einen solchen Verstoß wäre nämlich, dass § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG n.F. eine Verbotsnorm enthält, deren Zweck nur durch Verhinderung der Einstellung bzw. Beschäftigung im Entleiherbetrieb erreicht werden kann und die beabsichtigte Einstellung gegen das etwaige Verbot verstößt. Diese Voraussetzungen sind nach Überzeugung des Arbeitsgerichts nicht erfüllt.

Exkurs:

Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig und die dahinterstehende Rechtsfrage heftig umstritten. Was § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG verhindern will und ob diese Vorschrift geeignet ist, die Überlassung von Leiharbeitnehmern ab einer bestimmten zeitlichen Dauer zu verhindern, wird die Rechtsprechung deutschlandweit - bis zu einer Entscheidung des BAG - weiter beschäftigen.

[nach oben](#) ▲

Seminartipp:

Einführung in das Arbeitsrecht II Arbeitsrecht in der betrieblichen Praxis

22.05. - 25.05.2012 Hamburg
22.05. - 25.05.2012 Köln
12.06. - 15.06.2012 Dresden
12.06. - 15.06.2012 Garmisch-

IV. Arbeitnehmer können verlangen, dass ihre persönlichen Daten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der Homepage des Arbeitgebers gelöscht werden

Scheidet ein Arbeitnehmer aus dem Betrieb aus, so muss der Arbeitgeber auf seiner Homepage veröffentlichte Daten des Arbeitnehmers (z.B. Name, Fotos und Nachrichten über den Arbeitnehmer) umgehend löschen. Andernfalls verletzt

Partenkirchen
19.06. - 22.06.2012 Travemünde
19.06. - 22.06.2012 Konstanz
26.06. - 29.06.2012 Köln

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

er das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers. Ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an der (Weiter-)Veröffentlichung der Daten des Arbeitnehmers nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses ist nicht erkennbar.

Hessisches LAG, Urteil vom 24. Januar 2012 - 19 SaGa 1480/11

Hinweis für die Praxis:

Von diesem Fall zu trennen ist die Frage, ob der Arbeitnehmer im bestehenden Arbeitsverhältnis überhaupt verpflichtet ist, es zu dulden, dass Daten und/oder Fotos seiner Person im Internetauftritt des Arbeitgebers veröffentlicht werden. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses jedenfalls sind diese Daten grundsätzlich unverzüglich zu löschen.

[nach oben](#) ▲

Seminartipp:

**Symposium: Spannungsfeld
Arbeitszeit**
[Spielräume sinnvoll nutzen -
Belegschaften nachhaltig schützen](#)

25.09. - 26.09.2012 Neuss

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

V. Arbeitszeitkonto - Kürzung von Zeitguthaben

Das auf einem Arbeitszeitkonto ausgewiesene Zeitguthaben des Arbeitnehmers darf der Arbeitgeber nur mit Minusstunden verrechnen, wenn ihm die der Führung des Arbeitszeitkontos zugrunde liegende Vereinbarung (Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag) die Möglichkeit dazu eröffnet.

BAG, Urteil vom 21. März 2012 - 5 AZR 676/11

Der Fall:

Die Klägerin ist bei der Beklagten als Briefzustellerin beschäftigt. Die anwendbaren Tarifverträge sehen vor, dass die Arbeitnehmer innerhalb der Arbeitszeit Erholungszeiten erhalten, die in den Dienstplänen zu bezahlten Kurzpausen zusammengefasst sind. Außerhalb der dienstplanmäßigen Arbeitszeit geleistete Überstunden und deren Ausgleich durch Freizeit werden auf einem Arbeitszeitkonto festgehalten. Am 1. April 2008 trat ein neuer Tarifvertrag in Kraft, welcher die Erholungszeiten kürzte. Diese Kürzung konnte erst zum 1. Juli 2008 in neuen Dienstplänen umgesetzt werden. Die Beklagte strich deshalb ein Zeitguthaben von 7,20 Stunden auf dem Arbeitszeitkonto der Klägerin mit der Begründung, die Klägerin habe im Zeitraum vom 1. April bis zum 30. Juni 2008 die geschuldete Arbeitszeit nicht vollständig erbracht. Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin die Gutschrift der gestrichenen Stunden.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Das BAG hat die klagestattgebende Entscheidung des LAG bestätigt, da weder Tarifvertrag noch Betriebsvereinbarung es erlauben, das Arbeitszeitkonto mit Minusstunden zu belasten, die sich aus der Nichtausschöpfung der tarifvertraglichen Wochenarbeitszeit in den Dienstplänen ergeben.

Hinweis für die Praxis:

Der Arbeitgeber „hat Arbeit zu haben“; das unternehmerische Risiko der fehlenden Beschäftigungsmöglichkeiten trägt der Arbeitgeber. Allerdings können in **Tarifverträgen**,

Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen

Regelungen getroffen werden, wonach dieses Risiko - teilweise - auf die Arbeitnehmer „abgewälzt wird“, indem fehlende Beschäftigungszeiten auf einem Arbeitszeitkonto berücksichtigt und mit späteren „Mehrarbeitsstunden“ verrechnet werden können.

Das Problem dieses Falles war,

- dass der Arbeitgeber - es gab noch keine neue Betriebsvereinbarung bzw. Dienstpläne entsprechend § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG - keine anderen Arbeitszeiten abrufen durfte als zuvor und
- gleichzeitig die Pausen durch Tarifvertrag verkürzt wurden
- mit der Folge, dass bei gleichem Arbeitszeitbeginn und -ende der Arbeitnehmer „Minusstunden“ aufbaute.
- Diese konnten jedoch wegen fehlender rechtlicher Möglichkeit nicht mit „Plusstunden“ aus dem Arbeitszeitkonto verrechnet werden. Auch durfte die regelmäßige Vergütung nicht gekürzt werden.

nach oben ▲

Seminartipp:

Sozialplan und Interessenausgleich bei Betriebsänderungen

19.06. - 22.06.2012 Nürnberg
25.09. - 28.09.2012 Dortmund
04.12. - 07.12.2012 Stuttgart

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

VI. Stellungnahme des Betriebsrats zu bevorstehenden Massenentlassungen in einem Interessenausgleich ohne Namensliste ist ausreichend

Beabsichtigt der Arbeitgeber Massenentlassungen, muss er gemäß § 17 Abs. 2 KSchG vor Erklärung der Kündigungen den Betriebsrat unterrichten. Nimmt der Betriebsrat hierzu Stellung, muss der Arbeitgeber seiner Massenentlassungsanzeige gegenüber der Agentur für Arbeit diese Stellungnahme beifügen. Ist die Stellungnahme des Betriebsrats in einen Interessenausgleich integriert, ist der gesetzlichen Anforderung genügt. **Einer separaten Stellungnahme in einem eigenständigen Dokument bedarf es nicht.**

BAG, Urteil vom 21. März 2012 - 6 AZR 596/10

vgl. dazu auch: **BAG, Urteil vom 18. Januar 2012 - 6 AZR 407/10**

Massenentlassungen - Pflicht des Arbeitgebers zur Konsultation des Betriebsrats im Vorfeld von Massenentlassungen - Stellungnahme des Betriebsrats

Erklärt der Betriebsrat im Rahmen eines Interessenausgleichs, rechtzeitig und umfassend über die anzeigepflichtigen Entlassungen unterrichtet worden zu sein, genügt dies zum Nachweis der Erfüllung der Konsultationspflicht aus § 17 Abs. 2 S. 1 KSchG noch nicht. Allerdings kann der Arbeitgeber seine Pflichten gegenüber dem Betriebsrat aus § 111 BetrVG, § 17 Abs. 2 S. 1 KSchG und § 102 Abs. 1 BetrVG, soweit sie übereinstimmen, gleichzeitig erfüllen. Dabei ist hinreichend klarzustellen, dass und welche Verfahren

gleichzeitig durchgeführt werden sollen.

Soweit die Vorlage des Interessenausgleichs mit Namensliste nach § 125 Abs. 2 InsO die Stellungnahme des Betriebsrats gegenüber der Agentur für Arbeit ersetzt, macht sie die schriftliche Unterrichtung des Betriebsrats nach § 17 Abs. 2 S. 1 KSchG nicht entbehrlich. **Ein Interessenausgleich mit Namensliste ist i.S.d. § 125 Abs. 2 InsO bereits zustande gekommen, wenn sich die Betriebsparteien lediglich geeinigt haben und der Betriebsrat dies durch die Unterschrift eines vertretungsberechtigten Mitglieds unter den Interessenausgleich dokumentiert hat. Dass der Interessenausgleich bereits der gesetzlichen Schriftform des § 112 Abs. 1 S. 1 BetrVG genügt, ist für die Ersetzungswirkung des § 125 Abs. 2 InsO nicht erforderlich.**

nach oben ▲

VII. Umfang des Forderungsübergangs bei „Hartz IV-Leistungen“

Erbringt ein Sozialleistungsträger an einen Arbeitnehmer Leistungen, weil der Arbeitgeber die Vergütung nicht zahlt, geht der Vergütungsanspruch gemäß § 115 Abs. 1 SGB X in Höhe der **an den Arbeitnehmer selbst gewährten Leistungen** auf den Leistungsträger über. Erbringt eine ARGE (jetzt: Jobcenter) Leistungen an den nicht getrennt lebenden Ehegatten, den Lebenspartner des Hilfebedürftigen und an dessen unverheiratete Kinder unter 25 Jahren (**Bedarfsgemeinschaft**), weil der Arbeitgeber die Vergütung an den Arbeitnehmer nicht zahlt, geht dessen Vergütungsanspruch nach der in § 34b SGB II enthaltenen Sonderregelung auch in Höhe der an diese Personen erbrachten Leistungen (Grundsicherung) auf den Träger der Grundsicherung über.

BAG, Urteil vom 21. März 2012 - 5 AZR 61/11

Der Fall:

Der Insolvenzverwalter über das Vermögen des Arbeitgebers zahlte an den Arbeitnehmer mehrere Monate kein Arbeitsentgelt. Der Arbeitnehmer und seine Ehefrau bezogen deshalb Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II. Der Insolvenzverwalter kam der Aufforderung des Grundsicherungsträgers, die für beide Eheleute erbrachten Sozialleistungen zu erstatten, nach und zahlte nur den Restbetrag an den Arbeitnehmer aus. Der Arbeitnehmer forderte Nachzahlung seines Arbeitsentgelts in Höhe der seiner Ehefrau zugeflossenen Grundsicherung.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Das BAG hat die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

nach oben ▲

Seminartipp:

Verhandlungsführung in der Betriebsratsarbeit

12.06. - 15.06.2012 Lindau
25.09. - 28.09.2012 Boppard/Rhein
06.11. - 09.11.2012 Lübeck

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

4. Konsequent aber fair - standfest in Verhandlungen

Die Umsetzung der Mitbestimmungsrechte im Gespräch mit der Betriebsleitung

Die Umsetzung der Mitbestimmung in Gesprächen und Verhandlungen mit der Geschäftsleitung stellt für jeden Betriebsrat eine Herausforderung dar. Betriebsvereinbarungen und Regelungsabsprachen sollen im Interesse der Belegschaft ausgehandelt werden, um eine wirkungsvolle Vertretung der Arbeitnehmerinteressen sicherzustellen.

Für den Betriebsrat geht es darum, sichtbare und verbindliche Ergebnisse für die Belegschaft zu erzielen und dem Arbeitgeber als Verhandlungspartner kompetent und standfest gegenüberzutreten.

Dies ist leichter gesagt als getan! Auf der Seite der Geschäftsleitung sitzen zumeist erfahrene Rhetoriker, die in vielen Verhandlungen mit Kunden, Zulieferern und dem Betriebsrat die Interessen der Unternehmensleitung vertreten haben. Die breite rhetorische und verhandlungstechnische Erfahrung von Geschäftsführern bewirkt ein Machtungleichgewicht, das durch rechtliches Wissen alleine nicht auszugleichen ist.

Hinzu kommt noch, dass Betriebsratsmitglieder immer auch Mitarbeiter sind. Ein Betriebsratsmitglied, das hart mit der Geschäftsleitung verhandelt, ist letztlich hart zu seinem Vorgesetzten.

Diese Rollenverteilung führt häufig zu einem erheblichen Stress bei den Verhandlungsführern des Betriebsrats: Die Belegschaft und die Betriebsratskollegen fordern Verhandlungsergebnisse - das persönliche Risiko steigt. Dabei droht der rote Verhandlungsfaden verloren zu gehen.

In dem Seminar **Verhandlungsführung in der Betriebsratsarbeit** gehen wir der Sache auf den Grund und bieten Antworten auf zentrale Verhandlungsfragen. Handfeste Hilfen für Ihre Verhandlungsstrategie werden es Ihnen ermöglichen, Ihre Verhandlungsziele zu verfolgen und ihrem Verhandlungspartner standfest und fair gegenüberzutreten. Sie erlernen wesentliche verhandlungstechnische und rhetorische Fähigkeiten anhand praxisnaher Beispiele und konkreter Übungssituationen.

nach oben ▲

5. Aktuelle Seminare

Einführung BetrVG I

Ihr Einstieg in das Betriebsverfassungsrecht

22.05. - 25.05.2012 Friedrichshafen/Bodensee
22.05. - 25.05.2012 Timmendorfer Strand
05.06. - 08.06.2012 Hamburg
12.06. - 15.06.2012 Bernried/Starnberger See
12.06. - 15.06.2012 Münster
12.06. - 15.06.2012 Warnemünde/Ostsee
19.06. - 22.06.2012 Dresden
19.06. - 22.06.2012 Düsseldorf

Ihr Weg zum kompetenten Betriebsrat

Ihre Grundlagenseminare



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

26.06. - 29.06.2012 Timmendorfer Strand
26.06. - 29.06.2012 München
03.07. - 06.07.2012 Boppard/Rhein
10.07. - 13.07.2012 Berlin
17.07. - 20.07.2012 Rottach-Egern/Tegernsee
24.07. - 27.07.2012 Timmendorfer Strand
31.07. - 03.08.2012 Köln

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

+++

Einführung BetrVG II Betriebsverfassungsrecht sicher anwenden

21.05. - 25.05.2012 Dresden
21.05. - 25.05.2012 Boltenhagen
21.05. - 25.05.2012 Stuttgart
04.06. - 08.06.2012 Timmendorfer Strand
11.06. - 15.06.2012 Berlin
11.06. - 15.06.2012 Köln
11.06. - 15.06.2012 Lenggries/Oberbayern
18.06. - 22.06.2012 Cuxhaven
18.06. - 22.06.2012 Frankfurt/Main
25.06. - 29.06.2012 Friedrichshafen/Bodensee
25.06. - 29.06.2012 Hamburg
02.07. - 06.07.2012 Münster
09.07. - 13.07.2012 Rothenburg o. d. Tauber
09.07. - 13.07.2012 Bansin/Usedom
16.07. - 20.07.2012 Berlin
23.07. - 27.07.2012 Bad Tölz
30.07. - 03.08.2012 Travemünde/Ostsee

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

+++

Führungskompetenz I Das Gremium kompetent und erfolgreich leiten

21.05. - 25.05.2012 Bansin/Usedom
08.10. - 12.10.2012 Neustadt/Weinstraße
26.11. - 30.11.2012 Bremen

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

22.05. - 25.05.2012 Dortmund
22.05. - 25.05.2012 Konstanz
22.05. - 25.05.2012 Zinnowitz
05.06. - 08.06.2012 St. Peter-Ording/Nordsee
12.06. - 15.06.2012 Seebruck/Chiemsee
12.06. - 15.06.2012 Mainz
19.06. - 22.06.2012 Berlin

26.06. - 29.06.2012 Köln
03.07. - 06.07.2012 Timmendorfer Strand
03.07. - 06.07.2012 Friedrichshafen/Bodensee
10.07. - 13.07.2012 Münster
17.07. - 20.07.2012 München
24.07. - 27.07.2012 Travemünde/Ostsee

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

+++

Langzeit- und Dauererkrankungen Folgen und Perspektiven bei gesundheitlicher Beeinträchtigung

23.10. - 25.10.2012 Mainz

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

+++

Das Sekretariat des Betriebsrats

15.10. - 19.10.2012 Boppard/Rhein

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

+++

Die Schwerbehindertenvertretung I

21.05. - 25.05.2012 Lübeck
02.07. - 06.07.2012 Düsseldorf
10.09. - 14.09.2012 Koblenz
08.10. - 12.10.2012 Rostock
12.11. - 16.11.2012 Bad Tölz
03.12. - 07.12.2012 Essen

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

+++

Protokoll- und Schriftführung des Betriebsrats I

21.05. - 25.05.2012 Dortmund
25.06. - 29.06.2012 Bad Tölz
10.09. - 14.09.2012 Bremen
05.11. - 09.11.2012 Heidelberg/Leimen

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

+++

Das Beschwerderecht im Betrieb Kompetenter Umgang mit Beschwerden von Mitarbeitern

22.05. - 25.05.2012 Cochem/Mosel
23.10. - 26.10.2012 Erfurt

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

+++

Vereinbarkeit von Job und BR-Mandat

22.05. - 24.05.2012 Augsburg
23.10. - 25.10.2012 Bremen

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

+++

Betriebsvereinbarungen zum Datenschutz im Betrieb

22.05. - 25.05.2012 Traben-Trarbach/Mosel
23.10. - 26.10.2012 Timmendorfer Strand

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 ▲

Seminartipp:

**Leiharbeit und
Arbeitnehmerüberlassung**
Beteiligungsrechte des Betriebsrats
beim Einsatz von Drittpersonal

12.06. - 14.06.2012 Stuttgart
25.09. - 27.09.2012 Dortmund
20.11. - 22.11.2012 München

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

6. Literaturtipp

Lothar Beseler

Leiharbeit - Ein Leitfaden für Personalverantwortliche und Betriebsräte

3. Aufl. März 2012
164 Seiten, 16,50 EUR
Rieder Verlag
ISBN 978-3-939018-60-5

In diesem Buch - mit aktueller Rechtsprechung bis März 2012 - soll die Leiharbeit vom Werk- und Dienstvertrag abgegrenzt werden. Die rechtlichen Probleme beim Einsatz von Leiharbeit werden ausführlich dargestellt - beispielsweise gilt das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) bei Werk- oder Dienstverträgen nicht - ebenso wie die Beteiligungsrechte des Betriebsrats im Verleih- und Entleiherbetrieb.

Außerdem werden Möglichkeiten freiwilliger Betriebsvereinbarungen im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung aufgezeigt. Das Buch wendet sich in gleicher Weise an Arbeitgeber, Entleiher und Verleiher, Betriebsräte,

Personalverantwortliche und Leiharbeitnehmer.

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+M59a21938c36.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

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](#)