



Neues Arbeits- und Sozialrecht für Betriebsräte

13.12.-13.12.11 Hamburg
10.01.-10.01.12 Düsseldorf
18.01.-18.01.12 Stuttgart
24.01.-24.01.12 Münster
02.02.-02.02.12 Frankfurt/Main
07.02.-07.02.12 Berlin
15.02.-15.02.12 München
21.02.-21.02.12 Hamburg
29.02.-29.02.12 Köln



Laden Sie Infos im PDF-Format herunter!

Aktuelle News für Betriebsräte

Liebe Leserin, lieber Leser,

haben Sie schon Pläne und „gute Vorsätze“ für das Jahr 2012? In Polen und der Ukraine findet die Fußball-Europameisterschaft statt, in London ereignen sich die Olympischen Sommerspiele - und in Deutschland feiern wir 2012 einen besonderen Geburtstag: Das Betriebsverfassungsrecht wird 60 Jahre alt. Dies haben wir zum Anlass genommen, einen Kongress zu veranstalten, auf dem Sie als Betriebsräte aus ganz Deutschland sich zu aktuellen Themen Ihrer Betriebsratsarbeit austauschen können.

Wussten Sie, dass das Betriebsverfassungsgesetz in seiner Form weltweit einmalig ist? Die Betriebsratsarbeit in Deutschland ist also etwas ganz Besonderes – Grund genug für Sie, gute Pläne für 2012 zu schmieden und sich für den Kongress anzumelden! Was Sie dort erwartet und wie Sie von Ihrem 100,- Euro-Frühbuchervorteil profitieren, lesen Sie weiter unten.

Es grüßt Sie herzlich aus Münster
das Poko-Team

PS: Wir wünschen Ihnen eine stressfreie und stimmungsvolle Adventszeit und frohe Festtage!

Inhaltsverzeichnis

1. 60 Jahre Betriebsverfassungsgesetz – Wie steht es um die Mitbestimmung in Deutschland?
2. Verlängerung der Elternzeit
3. Aktuelle Rechtsprechung
 - I. Leiharbeitnehmer - Interessenausgleich beim Entleiher
 - II. Bonuszahlung 2008 - Investmentbank
 - III. Einführung des Entgeltrahmenabkommens der Metallindustrie (ERA) nach Verbandsaustritt?
 - IV. Betriebsübergang - Betriebsteil
 - V. Keine Unterlassungsansprüche der Europäischen Betriebsräte bei Verletzung ihrer Anhörungsrechte

VI. Prüfpflicht zur Besetzung freier Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen

4. Wozu Öffentlichkeitsarbeit der SBV?

5. Aktuelle Seminare

6. Literaturtipp



Gastrednerinnen:

Renate Schmidt

Prof. Dr. Gesine Schwan



1. 60 Jahre Betriebsverfassungsgesetz – Wie steht es um die Mitbestimmung in Deutschland?

„Der Arbeiter ist nicht der gleichberechtigte Teilhaber des Arbeitgebers ... er ist dessen Untergebener, dem er Gehorsam schuldig ist ... die Zwischenschiebung einer regelmäßigen Instanz zwischen Arbeitgeber und Arbeiter ist unzulässig.“

Erfreulicherweise gehören Aussagen wie diese aus einer Denkschrift des „Centralverbands deutscher Industrieller“ aus dem Jahre 1887 lange, lange der Vergangenheit an.

Gemessen daran geht es der Mitbestimmung in Deutschland ausgesprochen gut – dank unseres „Betriebsverfassungsgesetzes“, das seit fast 60 Jahren eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat fordert.

Zugegeben, von unseren Ur-Urgroßvätern gefragt müssten wir größte Zufriedenheit äußern. So einfach machen wir uns jedoch natürlich nicht und meinen: Zeit, Bilanz zu ziehen und einen Ausblick in die Zukunft der Betriebsratsarbeit zu wagen auf unserem

Kongress Betriebsräte in Deutschland

Initiativen – Perspektiven – Strategien

Seien Sie vom 4. - 6. Juni 2012 in Potsdam dabei, wenn Vertreter aus Politik und Wissenschaft, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter Themen diskutieren, die Betriebsräten in Deutschland aktuell besonders unter den Nägeln brennen:

60 Jahre BetrVG

Betriebsratsarbeit in guter Verfassung?

Aktuelle Rechtsprechung für Betriebsräte

Neues zum Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht

Höher – schneller – weiter?

Mitarbeiter unter Druck

Die Arbeitswelt von Morgen

Beschäftigung im Wandel

Arbeitnehmerdatenschutz 2012

Grenzen der Mitarbeiterkontrolle

Zukunftsmodell Betriebspartnerschaft?

Zusammenarbeit von Betriebsrat und Arbeitgeber

Wirtschaftliche Entwicklungen

Konsequenzen für die Betriebsratsarbeit

Der Betriebsrat unter Zugzwang

Betriebsänderung, Stellenabbau, Umstrukturierung

Zufriedene Mitarbeiter – gesundes Unternehmen?

Wege zu einem guten Betriebsklima

Erfahren Sie Wichtiges und Aktuelles, tauschen Sie sich mit Betriebsräten anderer Firmen aus und profitieren Sie heute schon von Ihrem **Frühbuchervorteil: Bis zum 31.01.2011** anmelden/reservieren und **100,00 Euro sparen!**

nach oben ▲

Seminartipp:

Symposium: Der familienfreundliche Betrieb
Arbeitsmodelle zwischen Wunsch und Wirklichkeit

22.05.-23.05.12 Halle/Saale

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 8825**.

2. Verlängerung der Elternzeit

Nach § 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Elternzeit in Anspruch nehmen wollen, gegenüber dem Arbeitgeber erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Eine damit festgelegte Elternzeit kann der Arbeitnehmer gemäß § 16 Abs. 3 Satz 1 BEEG nur verlängern, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

BAG, Urteil vom 18. Oktober 2011 - 9 AZR 315/10

Der Fall:

Die Klägerin ist seit 2005 bei der Beklagten als Arbeitnehmerin in Vollzeit beschäftigt. Am 3. Januar 2008 gebar sie ihr fünftes Kind und nahm deshalb bis 2. Januar 2009 Elternzeit in Anspruch. Mit Schreiben vom 8. Dezember 2008 bat sie die Beklagte erfolglos, der Verlängerung ihrer Elternzeit um ein weiteres Jahr zuzustimmen. Sie berief sich auf ihren Gesundheitszustand. Nachdem die Klägerin ab dem 5. Januar 2009 ihre Arbeit nicht wieder aufnahm, erteilte ihr die Beklagte eine Abmahnung wegen unentschuldigtem Fehlens. Die Klägerin begehrt die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte sowie die Zustimmung der Beklagten zur Verlängerung der Elternzeit.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das LAG hat sie abgewiesen. Die Revision der Klägerin hat vor dem BAG Erfolg und führte zur Zurückverweisung an das LAG.

1.) Zwar bedarf die Verlängerung der Elternzeit der Zustimmung des Arbeitgebers. Aber der Arbeitgeber kann u. U. nach billigem Ermessen entsprechend § 315 Abs. 3 BGB unter Berücksichtigung der Interessen beider Vertragsparteien verpflichtet sein, diese Zustimmung zu erteilen; darüber wird das LAG (noch) zu entscheiden haben.

2.) War die Beklagte entsprechend § 315 BGB verpflichtet, dem Antrag der Klägerin zu entsprechen, hätte sich die

Klägerin nicht arbeitsvertragswidrig und schuldhaft verhalten mit der Folge, dass dann auch die Abmahnung zu Unrecht erteilt worden und aus der Personalakte der Klägerin zu entfernen wäre.

Exkurs zum besonderen Kündigungsschutz von Elternzeitlern:

Gem. § 18 Absatz 1 Satz 1 BEEG darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, ab dem Elternzeit verlangt worden ist, höchstens jedoch 8 Wochen vor Beginn der Elternzeit und während der Elternzeit grundsätzlich nicht kündigen. Dazu folgende Einschränkungen:

- Elternzeit muss **schriftlich** beantragt werden (§ 16 Absatz 1 Satz 1 BEEG); bei bloss mündlichen Anträgen besteht grundsätzlich kein besonderer Kündigungsschutz (vgl. BAG, Urteil vom 26. Juni 2008 - 2 AZR 23/07).
- Der frühestmögliche Termin, ab wann Elternzeit beantragt werden kann, ist der Termin **8 Wochen vor der Geburt**. Dabei ist abzustellen nicht auf den tatsächlichen Geburtstermin, sondern auf den prognostizierten (vgl. BAG, Urteil vom 12.5.2011 - 2 AZR 384/10).
- **Achtung: Wird Elternzeit nur unter der Bedingung beansprucht, dass der Arbeitgeber Elternteilzeit (bis zu 30 Stunden pro Woche möglich; vgl. § 15 Absätze 4 ff BEEG) gewährt, und lehnt der Arbeitgeber das Teilzeitbegehren vor dem prognostizierten Geburtstermin wirksam ab, so sind die Voraussetzungen des Sonderkündigungsschutzes nach § 18 Abs. 1 BEEG nicht gegeben.** Die Vorschrift setzt voraus, dass Elternzeit genommen wird. **Für den Schwebezeitraum zwischen Stellung und Ablehnung des bedingten Antrags sieht das Gesetz keinen Sonderkündigungsschutz vor** (vgl. BAG, Urteil vom 12.5.2011 - 2 AZR 384/10).

nach oben ▲

3. Aktuelle Rechtsprechung

Lesen Sie ausgesuchte Gerichtsentscheidungen:

nach oben ▲

Seminartipp:

Leiharbeit und Arbeitnehmerüberlassung
Beteiligungsrechte des Betriebsrats
beim Einsatz von Drittpersonal

29.11.-02.12.11 Bochum
28.02.-01.03.12 Hamburg

I. Leiharbeitnehmer - Interessenausgleich beim Entleiher

Der Arbeitgeber hat im Falle einer Betriebsänderung in Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern gemäß § 111 Satz 1 BetrVG mit dem Betriebsrat über einen Interessenausgleich zu beraten. Bei der Ermittlung dieses Schwellenwerts sind Leiharbeitnehmer, die länger als drei Monate im Unternehmen eingesetzt sind, zu berücksichtigen. Unterlässt der Arbeitgeber die gebotene

12.06.-14.06.12 Stuttgart

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0036**.

Beratung mit dem Betriebsrat, haben Arbeitnehmer, die infolge der Betriebsänderung ihren Arbeitsplatz verlieren, einen Anspruch auf eine Abfindung als Nachteilsausgleich (§ 113 Abs. 3 BetrVG).

BAG, Urteil vom 18. Oktober 2011 - 1 AZR 335/10

Der Fall:

Die Beklagte beschäftigte regelmäßig 20 eigene Arbeitnehmer sowie seit Anfang November 2008 eine Leiharbeiterin. Ende Mai 2009 kündigte sie die Arbeitsverhältnisse aller elf gewerblichen Arbeitnehmer. Verhandlungen mit dem Betriebsrat über einen Interessenausgleich lehnte sie ab. Der infolge dieser Betriebsänderung entlassene Kläger verlangte deswegen einen Nachteilsausgleich.

Die Lösung:

Das Landesarbeitsgericht hat - anders als das Arbeitsgericht - die Klage abgewiesen.

Die Revision des Klägers war vor dem Bundesarbeitsgericht erfolgreich. Die Beklagte beschäftigte zum Zeitpunkt der Betriebsänderung Ende Mai 2009 in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer. Die länger als ein halbes Jahr im Unternehmen eingesetzte Leiharbeiterin war bei der Feststellung des Schwellenwerts zu berücksichtigen. Wegen der unterbliebenen Beteiligung des Betriebsrats steht dem Kläger eine Abfindung als Nachteilsausgleich zu.

Hinweis für die Praxis:

Der Wortlaut des § 111 Satz 1 BetrVG ist eindeutig; es müssen mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer im Unternehmen beschäftigt werden, damit der Arbeitgeber verpflichtet ist, mit dem Betriebsrat über einen Interessenausgleich zu verhandeln und ggf. einen Sozialplan abzuschließen. Leiharbeiter sind gem. § 7 Satz 2 BetrVG wahlberechtigt, wenn sie länger als 3 Monate im Betrieb eingesetzt werden.

Also hat der Arbeitgeber gegen seine Verpflichtungen aus § 111 BetrVG verstoßen; somit gilt § 113 Absatz 3 BetrVG, wonach auf Antrag des entlassenen Arbeitnehmers der Arbeitgeber verurteilt werden kann, „Nachteilsausgleich“ zu leisten (§ 113 Absatz 1 BetrVG).

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

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder

II. Bonuszahlung 2008 - Investmentbank

Der Fall:

Der Kläger war in der Investmentsparte einer Bank als Sales-/Kundenberater beschäftigt.

Er erhielt nach dem Arbeitsvertrag ein festes Bruttomonatsgehalt und eine variable Vergütung, die im Ermessen der Beklagten stand. Im August 2008 beschloss der Vorstand der Bank, für die Mitarbeiter der Investmentsparte einen Bonuspool in Höhe von 400 Mio. Euro zur Verfügung zu stellen. Dies wurde den Beschäftigten mitgeteilt. Am 19. Dezember 2008 erhielt der Kläger einen „Bonusbrief“, wonach der Bonus „vorläufig“ auf EUR 172.500,00 brutto festgesetzt wurde. Im Februar 2009 beschloss der Vorstand der D. AG, im

verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0029**.

Hinblick auf das negative operative Ergebnis von etwa 6,5 Mrd. Euro lediglich einen um 90 % gekürzten Bonus i. H. v. 17.250,00 Euro brutto zu zahlen. Mit seiner Klage macht der Kläger die Differenz zum vollen Bonus geltend.

BAG, Urteil vom 12. Oktober 2011 - 10 AZR 756/10

Die Lösung:

Die Klage war in allen Instanzen erfolglos. Bei der Festsetzung des Bonus hat die Bank die Grundsätze billigen Ermessens (§ 315 BGB) beachtet. Zwar musste sie die Zusage des Bonuspools berücksichtigen. Im Hinblick auf die erwirtschafteten Verluste war es jedoch auch unter Berücksichtigung der Leistung des Klägers nicht unangemessen, den Bonus deutlich zu reduzieren.

BAG, Urteil vom 12. Oktober 2011 - 10 AZR 756/10

Hinweis für die Praxis:

Auch wenn der Bonus einen erheblichen Teil des Jahreseinkommens ausmacht und auch Leistungen des Arbeitnehmers „belohnen“ will, sind bei der Frage, ob angesichts einer existenzbedrohenden Situation des Arbeitgebers Bonus in voller Höhe geschuldet ist, die Grundsätze billigen Ermessens zu berücksichtigen. Zum Schutz des Unternehmens - und der übrigen beschäftigten Arbeitnehmer - mussten hier die Erwartungen des Klägers zurücktreten.

Übrigens:

Die Besonderheit dieses Falles war, dass ein bestimmter Bonus oder eine bestimmte Berechnungsgrundlage gerade nicht arbeitsvertraglich vereinbart war, sondern die Zahlung lediglich nach billigem Ermessen erfolgen sollte.

Wenn aber Rechtsgrundlage für einen Bonus eine klare arbeitsvertragliche Vereinbarung oder eine Betriebsvereinbarung gewesen wäre (vgl. dazu BAG, Urteil vom 12. Oktober 2011 - 10 AZR 649/10), wäre der Arbeitgeber an diese gebunden und zur Zahlung verpflichtet gewesen.

nach oben ▲

III. Einführung des Entgeltrahmenabkommens der Metallindustrie (ERA) nach Verbandsaustritt?

Ein Arbeitgeber im räumlichen Geltungsbereich der ERA-Tarifverträge Nord, der vor Ende der freiwilligen Einführungsphase des ERA durch Austritt aus dem Arbeitgeberverband seine Tarifgebundenheit nach § 3 Abs. 1 TVG beendet hat, ist nicht verpflichtet, zu einem späteren Termin das ERA betrieblich einzuführen.

BAG, Beschluss vom 19. Oktober 2011 - 4 ABR 116/09

nach oben ▲

Seminartipp:

Betriebsübergang [§ 613a BGB] Kompetent und schnell reagieren

14.02.-17.02.12 Berlin
08.05.-11.05.12 Bad Tölz
03.07.-06.07.12 Essen

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0172**.

IV. Betriebsübergang - Betriebsteil

Ein Betriebsteilübergang i. S. d. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB setzt voraus, dass die vom Erwerber übernommene Einheit bereits beim Betriebsveräußerer die Qualität eines Betriebsteils gehabt hat. Das heißt, es muss eine auf Dauer angelegte wirtschaftliche (Teil-) Einheit vorgelegen haben. Dies ist der Fall, wenn es sich um eine organisatorische Gesamtheit von Personen und/oder Betriebsmitteln zur Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigenem Zweck gehandelt hat, die hinreichend strukturiert und selbständig war.

In diesem Zusammenhang ist zu prüfen,

- ob die vom Veräußerer übertragenen Betriebsmittel bei ihm eine einsatzbereite Gesamtheit dargestellt haben,
- welche als solche dazu ausgereicht hat, die für die wirtschaftliche Tätigkeit des Unternehmens charakteristischen (Dienst-)Leistungen ohne Inanspruchnahme anderer wichtiger Betriebsmittel oder anderer Unternehmensteile erbringen zu können.

Der Fall:

Der Kläger war bei der auf dem Gebiet „industrielle Automatisierung“ und „Mess- und Regeltechnik“ tätigen ET-GmbH als Leiter einer Abteilung beschäftigt, deren Arbeitsschwerpunkt die Mess- und Regeltechnik war. Diese Abteilung gliederte sich in drei Gruppen, von denen eine ebenfalls vom Kläger geleitet wurde.

Ende 2005 schloss die ET-GmbH mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten einen Vertrag, demzufolge die Rechtsvorgängerin der Beklagten von der ET-GmbH eine Reihe der von der Abteilung des Klägers entwickelten **Produktlinien** übernahm. Aufgrund dieses Vertrages erwarb sie auch die Rechte an der **Software**, den **Patenten**, den **Patentanmeldungen** und den die fraglichen Produkte betreffenden **Erfindungen** sowie an den **Produktnamen** und dem technischen **Know-how**. Weiter erwarb sie die **Entwicklungssoftware**, das **Produktmaterial**, **Inventar** sowie eine **Kunden- und eine Lieferantenliste bezüglich der übernommenen Produktlinien**.

Von den in der vom Kläger geleiteten Abteilung beschäftigten 13 Mitarbeitern wechselten der stellvertretende Abteilungsleiter und drei Ingenieure zur Rechtsvorgängerin der Beklagten. Die restlichen neun in der Abteilung beschäftigten Arbeitnehmer (einschließlich des Klägers) wurden nicht übernommen. Der Kläger hat die Feststellung begehrt, dass zwischen ihm und der Beklagten ein Arbeitsverhältnis besteht und Weiterbeschäftigung verlangt.

Die Lösung:

Das Landesarbeitsgericht hat dem EuGH die Frage vorgelegt, ob ein Übergang eines Unternehmens - oder Betriebsteils auf einen anderen Inhaber nur vorliegt, wenn der Unternehmens- bzw. Betriebsteil bei dem neuen Inhaber als organisatorisch selbstständiger Unternehmens- bzw.

Betriebsteil fortgeführt wird. Mit Urteil vom 12. Februar 2009 (C-466/07 **Klarenberg**) hat der **EuGH entschieden**, dass ein Betriebsübergang auch dann in Betracht komme, wenn der übertragene Unternehmens- oder Betriebsteil seine organisatorische Selbständigkeit nicht bewahrt, sofern die funktionelle Verknüpfung zwischen den übertragenen Produktionsfaktoren beibehalten wird und sie es dem Erwerber erlaubt, diese Faktoren zu nutzen, um derselben oder einer gleichartigen wirtschaftlichen Tätigkeit nachzugehen. **Das Landesarbeitsgericht hat daraufhin einen Betriebsteilübergang bejaht und der Feststellungsklage stattgegeben.**

Die dagegen gerichtete Revision der Beklagten war vor dem Bundesarbeitsgericht erfolgreich. Denn, so das BAG, der „Erwerber“ hat keinen Betriebsteil im Sinne einer organisatorisch abgrenzbaren Teileinheit mit einem Mindestmaß an Selbständigkeit übernommen, sondern lediglich einzelne Betriebsmittel. Da ein Betriebsteilübergang nicht vorlag, konnte die Klage nur abgewiesen werden.

BAG, Urteil vom 13. Oktober 2010 - 8 AZR 455/10

Hinweis für die Praxis:

Allein der Verfahrensablauf ist kurios. Der EuGH hat auf Anfrage des LAG die bisherige Rechtsprechung des BAG „gekippt“; gleichwohl war die Klage im Ergebnis unbegründet, da eben keine organisatorisch Teileinheit auf den Erwerber übertragen worden ist, sondern nur einzelne Betriebsmittel - aus unterschiedlichen Betriebsteilen. **Somit hätte man sich eigentlich die Vorlage an den EuGH „sparen können“, da sie für die Entscheidung des Rechtsstreits irrelevant war.**

nach oben ▲

V. Keine Unterlassungsansprüche der Europäischen Betriebsräte bei Verletzung ihrer Anhörungsrechte

Der Europäische Betriebsrat hat grundsätzlich keine Unterlassungsansprüche, wenn das Unternehmen Unterrichts- oder Anhörungsrechte verletzt. Denn das Gesetz über Europäische Betriebsräte (EBRG) kennt anders als das deutsche Betriebsverfassungsgesetz keine echten Mitbestimmungsrechte und sieht als Sanktion nur Bußgelder vor.

LAG Köln, Beschluss vom 8.9.2011 - 13 Ta 267/11

nach oben ▲

Seminartipp:

Symposium: Behinderung und Beruf

Die SBV als starker Partner schwerbehinderter Menschen im Unternehmen

VI. Prüfpflicht zur Besetzung freier Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen

Arbeitgeber sind verpflichtet zu prüfen, ob sie freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzen können. Dazu müssen sie frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit aufnehmen (§ 81 Abs. 1 SGB IX). Diese Pflicht trifft alle Arbeitgeber, nicht nur die des öffentlichen

13.03.-14.03.12 Frankfurt/Main

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 8824**.

Dienstes. Ein abgelehnter schwerbehinderter Bewerber kann sich darauf berufen, dass die Verletzung dieser Pflicht seine Benachteiligung wegen der Behinderung vermuten lasse.

BAG, Urteil vom 13. Oktober 2011 - 8 AZR 608/10

Der Fall:

Der Kläger (Grad der Behinderung 60) bewarb sich bei der beklagten Gemeinde auf deren ausgeschriebene Stelle für eine Mutterschaftsvertretung in den Bereichen Personalwesen, Bauleitplanung, Liegenschaften und Ordnungsamt. **Die Beklagte besetzte die Stelle anderweitig, ohne zuvor zu prüfen, ob der freie Arbeitsplatz mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann oder diesbezüglich Kontakt zur Agentur für Arbeit aufgenommen zu haben.** Der Kläger verlangte daraufhin eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), da er sich wegen seiner Behinderung benachteiligt sah.

Die Lösung:

Während die Vorinstanzen die Klage abgewiesen hatten, war die Revision des Klägers vor dem Bundesarbeitsgerichts erfolgreich. Die Prüfpflicht zur Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei der Besetzung freier Stellen besteht immer und für alle Arbeitgeber und unabhängig davon, ob sich ein schwerbehinderter Mensch beworben hat oder bei seiner Bewerbung diesen Status offenbart hat. **Verletzt ein Arbeitgeber diese Prüfpflicht, so stellt dies ein Indiz dafür dar, dass er einen abgelehnten schwerbehinderten Menschen wegen der Behinderung benachteiligt hat, weil er seine Förderungspflichten unbeachtet gelassen hatte.** Da hier der Arbeitgeber die Vermutung einer solchen Benachteiligung nicht widerlegen konnte, war die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen, das noch über die Höhe der dem Kläger zustehenden Entschädigung zu entscheiden haben wird.

Hinweis für die Praxis:

Ein Fall, der wieder einmal zeigt, wie gefährlich Stellenausschreibungen für Arbeitgeber sein können. Denn allein die fehlende Nachfrage bei der Agentur für Arbeit nach geeigneten schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Personen indiziert eine „Benachteiligung wegen einer Behinderung“, auf die sich jeder schwerbehinderte oder gleichgestellte Bewerber berufen kann, selbst wenn er im Bewerbungsverfahren gar nicht mitgeteilt hat, dass er schwerbehindert ist.

nach oben ▲

Seminartipp:

**Die
Schwerbehindertenvertretung -
Aktuell**

28.11.-02.12.11 Augsburg

4. Wozu Öffentlichkeitsarbeit der SBV?

So mag sich mancher Schwerbehindertenvertreter fragen, der gewohnt ist, seine Arbeit im Stillen zu tun und die „große“ Bühne gerne dem Betriebsrat überlässt. Vonseiten seiner Klientel, der schwerbehinderten Kollegen und Kolleginnen, muss er auch keinen Erwartungsdruck befürchten. Im Gegenteil, im Allgemeinen liegt ihnen eher wenig daran, dass

06.03.-09.03.12 Münster
24.04.-27.04.12 Berlin
10.07.-13.07.12 Stuttgart

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0137**.

ihre spezifischen Bedürfnisse und gar ihre „Sonderrechte“ Gegenstand betriebsöffentlicher Wahrnehmung und Diskussion werden. Wozu also Öffentlichkeitsarbeit der SBV?

Die erste Antwort auf diese Frage gründet auf dem Wandel der Rolle der SBV, der sich sukzessive seit der Novellierung des Schwerbehindertenrechts 2001 vollzogen hat. Aus dem Anspruch auf Fürsorge der schwerbehinderten Menschen wurde der Anspruch auf volle Teilhabe in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens, *Fürsorgestellen* wurden umfunktioniert in *Integrationsämter*. Die Unternehmen haben seitdem die Pflicht, sich aktiv um die Beschäftigung und berufliche Förderung behinderter Menschen zu bemühen. Flankiert wurde diese gesetzliche Vorgabe des SGB IX noch durch ein weiteres Gesetz, das AGG. Es sanktioniert die Benachteiligung von Menschen aufgrund von Merkmalen – darunter das Merkmal Behinderung – die bislang in unserer Gesellschaft den Zugang zu den gesellschaftlich relevanten Bereichen, vor allem zu Arbeit und Bildung, erschwert haben.

Dieser Wandel lässt sich nicht erfolgreich realisieren, wenn er nicht ins Bewusstsein *aller* dringt. Integration behinderter Menschen hat zwei Adressaten: die Behinderten und die Nichtbehinderten, und zwei Ebenen: die individuelle und die kollektive. Daher agiert seit der Neugestaltung des Schwerbehindertenrechts der Schwerbehindertenvertreter auch auf *beiden* Ebenen:

- auf der individuellen Ebene, an der Seite des einzelnen Betroffenen, wie auch früher schon, und seit 10 Jahren auch
- auf der kollektiven Ebene, mit dem gesellschafts- und betriebspolitischen Anspruch mitzuwirken, die „Barrieren in den Köpfen“ abzubauen und die Integration zu erleichtern.

Dieser Auftrag ist nicht allein im stillen Kämmerlein des SBV-Beratungszimmers zu erfüllen. Da muss, ähnlich wie der BR, auch die SBV eine Institution werden, die von allen im Betrieb wahrgenommen wird, allerdings mit eigenem Auftragsprofil. Es gibt dabei gewiss viele Berührungspunkte zum BR, aber der Blickwinkel ist eben doch ein besonderer. Der Schwerbehindertenvertreter steht ganz nah an der Linie, wo unsere Arbeitswelt die „human resources“, die „Ressource Mensch“ in einer Weise ausschöpft, die sie gefährden, schädigen kann. Wer diese Gefahrenlinie erkennt und in vielen Einzelfällen damit befasst ist, weiß um die Notwendigkeit der Prävention. Wie soll jedoch Prävention eine Chance haben, wenn nicht diejenigen sich für sie hörbar stark machen, die mit den Belastungen und der Bedrohung der körperlichen und seelischen Gesundheit in ihrem Amt konfrontiert sind? Integration behinderter Menschen beginnt da, wo die nichtbehinderten sich ihrer eigenen Gefährdung bewusst werden.

Damit wird in Umrissen das thematische Feld für eine Öffentlichkeitsarbeit der SBV im Sinne des gesetzlichen Integrationsauftrags bereits erkennbar. Um diesem gesellschafts- und betriebspolitischen Anspruch gerecht zu

werden, reichen natürlich die eigene Erfahrung der Behindertenproblematik und die darauf spezialisierte Fach- und Rechtskompetenz nicht ganz. Wirksame Öffentlichkeitsarbeit setzt gewisse Kenntnisse im Umgang mit Medien voraus. Die verfügbaren Kommunikationskanäle des Betriebs müssen genutzt werden. Aktuelle Themen sind aufzugreifen und auf interessante Weise, knapp und leicht verständlich zu präsentieren, mit Bezug zu den eigenen betrieblichen Erfahrungen der Leser und Zuhörer.

Mit einer eigenständigen Öffentlichkeitsarbeit gewinnt die SBV ein Profil, das ihr Respekt beim Arbeitgeber (und beim BR) verschafft und ihr in Verhandlungen zum Vorteil gereicht. Und diese Tätigkeit fordert und fördert die persönliche Kreativität. So ernst die Botschaft auch sein mag, Öffentlichkeitsarbeit kann richtig Spaß machen...

Und genau dies ist ab 2012 auch das Ziel im Kommunikationsteil unseres Seminars " [Die Schwerbehindertenvertretung - Aktuell](#) ". Hier erfahren Sie, wie Öffentlichkeitsarbeit für die Vertretung der schwerbehinderten Menschen gemacht wird.

nach oben ▲

5. Aktuelle Seminare

[Jahrestagung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat](#)

08.02.2012 - 09.02.2012, Münster (0189AA12)
27.11.2012 - 28.11.2012, Münster (0189AB12)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0189**.

+++

[Einführung BetrVG I](#) [Ihr Einstieg in das Betriebsverfassungsrecht](#)

13.12.2011 - 16.12.2011, Hamburg (0150DJ11)
10.01.2012 - 13.01.2012, Stuttgart (0150AA12)
17.01.2012 - 20.01.2012, Dresden (0150AB12)
24.01.2012 - 27.01.2012, Münster (0150AC12)
31.01.2012 - 03.02.2012, Berlin (0150AD12)
31.01.2012 - 03.02.2012, München (0150AE12)
07.02.2012 - 10.02.2012, Frankfurt/Main (0150AF12)
14.02.2012 - 17.02.2012, Düsseldorf (0150AH12)
14.02.2012 - 17.02.2012, Hamburg (0150AG12)
21.02.2012 - 24.02.2012, Berlin (0150AI12)
28.02.2012 - 02.03.2012, Garmisch-Partenkirchen (0150AJ12)
06.03.2012 - 09.03.2012, Goslar/Harz (0150AK12)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung

finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0150**.

+ + +

Einführung in das Arbeitsrecht I

Ihr erfolgreicher Einstieg in das Arbeitsrecht

10.01.2012 - 13.01.2012, Hamburg (0027AA12)
17.01.2012 - 20.01.2012, Essen (0027AB12)
24.01.2012 - 27.01.2012, München (0027AC12)
31.01.2012 - 03.02.2012, Berlin (0027AD12)
07.02.2012 - 10.02.2012, Würzburg (0027AE12)
14.02.2012 - 17.02.2012, Köln (0027AF12)
21.02.2012 - 24.02.2012, Lübeck (0027AG12)
28.02.2012 - 02.03.2012, Freiburg (0027AI12)
28.02.2012 - 02.03.2012, Dresden (0027AH12)

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

+ + +

Jugend- und Auszubildendenvertretung I

Mit einem starken JAV-Team für die Auszubildenden

24.01.2012 - 27.01.2012, Hamburg (0020AA12)
14.02.2012 - 17.02.2012, Stuttgart (0020AB12)
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)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0020**.

+ + +

Einführung BetrVG II

Betriebsverfassungsrecht sicher anwenden

16.01.2012 - 20.01.2012, Berlin (0151AA12)
23.01.2012 - 27.01.2012, Düsseldorf (0151AB12)
30.01.2012 - 03.02.2012, Dresden (0151AC12)
06.02.2012 - 10.02.2012, Bremen (0151AE12)
06.02.2012 - 10.02.2012, München (0151AD12)
13.02.2012 - 17.02.2012, Heidelberg/Leimen (0151AF12)
20.02.2012 - 24.02.2012, Hamburg (0151AG12)
27.02.2012 - 02.03.2012, Berchtesgaden (0151AI12)
27.02.2012 - 02.03.2012, Köln (0151AH12)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0151**.

+++

Protokoll- und Schriftführung des Betriebsrats I

30.01.2012 - 03.02.2012, Berlin (0022AA12)
23.04.2012 - 27.04.2012, Frankfurt/Main (0022AB12)
21.05.2012 - 25.05.2012, Dortmund (0022AC12)
25.06.2012 - 29.06.2012, Bad Tölz (0022AD12)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0022**.

+++

Einführung in das Arbeitsrecht II Arbeitsrecht in der betrieblichen Praxis

12.12.2011 - 16.12.2011, Köln (0039CA11)
24.01.2012 - 27.01.2012, Berlin (0039AA12)
07.02.2012 - 10.02.2012, Düsseldorf (0039AB12)
14.02.2012 - 17.02.2012, München (0039AC12)
28.02.2012 - 02.03.2012, Hamburg (0039AD12)
06.03.2012 - 09.03.2012, Dresden (0039AE12)
13.03.2012 - 16.03.2012, Heidelberg/Leimen (0039AF12)
20.03.2012 - 23.03.2012, Freiburg (0039AG12)
27.03.2012 - 30.03.2012, Münster (0039AH12)

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

+++

Die Schwerbehindertenvertretung I

30.01.2012 - 03.02.2012, Berlin (0042AA12)
27.02.2012 - 02.03.2012, Mainz (0042AB12)
16.04.2012 - 20.04.2012, Augsburg (0042AC12)
21.05.2012 - 25.05.2012, Lübeck (0042AD12)
02.07.2012 - 06.07.2012, Düsseldorf (0042AE12)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0042**.

nach oben ▲

Seminartipps:

**Symposium: Spannungsfeld
Arbeitszeit**
Spielräume sinnvoll nutzen –
Belegschaften nachhaltig schützen

6. Literaturtipp

Hilger Keil

Arbeitszeit und Betriebsverfassung

5. Auflage November 2011

24.04.-25.04.12 Duisburg
25.09.-26.09.12 Neuss

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 8826**.

+++

Arbeitszeitregelungen im Betrieb I Gesetzliche Vorgaben überwachen und umsetzen

13.02.-17.02.12 Berlin
19.03.-23.03.12 Köln
21.05.-25.05.12 München
09.07.-13.07.12 Timmendorfer
Strand

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0122**.

130 Seiten, 14,50 EUR
Rieder Verlag
ISBN 978-3-939018-63-3

Aus Fragen zur Arbeitszeit ergeben sich in vielfacher Hinsicht sowohl arbeitsvertragliche als auch betriebsverfassungsrechtliche Problemstellungen:

1. Was ist in arbeitsrechtlicher Hinsicht überhaupt Arbeitszeit?
2. Welche Gesetze regeln die Arbeitszeit?
3. Wie sind die Begriffe zur Arbeitszeit - Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Arbeitsbereitschaft, Mehrarbeit u.s.w. - einzuordnen?
4. Gibt es für bestimmte Arbeitnehmergruppen und Tätigkeiten besondere Regelungen zur Arbeitszeit?

Zu diesen und anderen Grundfragen zur Arbeitszeit gibt der Autor Hilger Keil (Präsident des LAG i.R.) differenzierte Antworten. Das Buch aus der Ratgeber-Reihe des Rieder-Verlags ist in leicht verständlicher Sprache geschrieben und sehr übersichtlich aufgebaut. Insbesondere dürften nach dieser Lektüre künftig Fehler bezüglich der Grundlagen des Arbeitszeitrechts ausgeschlossen sein. Mehr muss dem betrieblichen Praktiker nicht an die Hand gegeben werden.

Ergänzt und abgerundet wird das Buch durch eine Darstellung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates rund um alle Fragen der betrieblichen Arbeitszeit.

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+M52dfd9334ed.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

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

Fax. 0251 1350-500

erhalten möchten, klicken Sie auf nachfolgenden Link, um Ihre E-Mailadresse abzumelden

[» Abmelden](#)