



Einführung in das Arbeitsrecht I

Ihr erfolgreicher Einstieg in
das Arbeitsrecht

21.03.2011 - 25.03.2011

Düsseldorf (0027AS11)
Konstanz (0027AT11)
Warnemünde/Ostsee
(0027AU11)

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

+++

Jetzt noch schnell **Teilnahme
sichern** für unser

Symposium: Betriebsratsarbeit in Banken und Versicherungen

05.04.- 6.04.2011 Mainz

Mehr Informationen, weitere
Termine und die Möglichkeit
der unverbindlichen
Reservierung oder
verbindlichen Anmeldung
finden Sie auf
www.poko.de/Betriebsrat mit
dem **Webcode 8806**.

Aktuelle News für Betriebsräte

Liebe Leserin, lieber Leser,

kennen Sie Julian Draxler? Julian Draxler ist derjenige Fußballspieler, der kürzlich im Pokalspiel FC Schalke 04 gegen den 1. FC Nürnberg im letzten Moment Schalke ins Halbfinale schoss. Das war nach 20.00 Uhr – und damit durfte er eigentlich gar nicht mehr spielen, denn er ist erst 17 Jahre alt und Jugendliche dürfen – abgesehen von wenigen Ausnahmen – nicht nach 20.00 Uhr beschäftigt werden (§ 14 Jugendarbeitsschutzgesetzes). Kann er dafür nun „bestraft“ werden? Oder sein Verein? Rechtliche Sanktionen wären durchaus denkbar, wenn es einen Kläger gäbe.

Werden in Ihrem Betrieb immer alle arbeitszeitrechtlichen Vorgaben eingehalten? Einen ersten Einblick in das Arbeitszeitrecht und andere arbeitsrechtliche Themen und Fragestellungen erhalten Sie in unseren Arbeitsrecht-[Seminaren](#). Oder vertiefen Sie Ihr diesbezügliches Wissen in unseren Spezialseminaren zum Thema [Arbeitszeit und Entlohnung](#).

In der Branche der Banken und Versicherungen haben sich in den letzten Jahren massive Änderungen ergeben: Umstrukturierungen und Fusionen, Flexibilisierung, Änderungen in den Vergaberichtlinien von Krediten, der Ausbau des Online-Bankings und strengere Regeln für die Eigenkapitalquote ergeben und auch die Vergütungssysteme sind strenger reguliert worden. Informieren Sie sich als Betriebsrat von Banken bzw. Versicherungen und besuchen Sie unser [Symposium: Betriebsratsarbeit in Banken und Versicherungen](#).

Herzliche Grüße aus Münster
Heidrun, Hans Dieter und Maja Rieder
Institutsleitung

PS: In der kommenden Woche erscheint übrigens die nächste Ausgabe unseres E-Mail-Infoservices für neue Betriebsräte. Sie haben die letzten E-Mail-Infoservices verpasst? Kein Problem: [hier](#) finden Sie alle bisherigen Ausgaben.

Inhaltsverzeichnis

1. Der Kongress BRV [plus] in Zahlen:

2. Rückzahlung von Weiterbildungskosten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Abschluss der Ausbildung - Inhaltskontrolle

3. Aktuelle Rechtsprechung

I. Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers bei befristeter Rente wegen Erwerbsunfähigkeit

II. ERA-TV und Mitbestimmung des Betriebsrats bei Ein- und Umgruppierungen

III. Fortsetzungsverlangen gegenüber dem Betriebserber

IV. Schutz behinderter, aber nicht schwerbehinderter Menschen

V. Geschlechtsspezifische Benachteiligung wegen Schwangerschaft bei einer Stellenbesetzung

VI. Kündigung eines Hornisten wegen Verkleinerung des Orchesters

4. Die Betriebsversammlung - professionell vorbereitet, spannend gestaltet

5. Aktuelle Seminare

6. Literaturtipp



1. Der Kongress BRV [plus] in Zahlen:

Sicherlich haben Sie schon das ein oder andere über unseren Kongress BRV [plus] gelesen. Ganz gleich, ob Sie sich bereits entschieden haben, vom 20.-22.06.2011 teilzunehmen. Heute lassen wir einmal die Zahlen sprechen:

- 1 prominente Gastrednerin
- 2 bewährte Moderatoren
- 2,5 Tage Rundum-Paket
- 3 interaktive Workshop-Phasen
- 4 spannende Fachvorträge
- 5 Minuten vom Bahnhof entfernt
- im 6. Monat diesen Jahres
- 7 km feinsten Badestrand am Veranstaltungsort
- 8 Sonnenstunden durchschnittlich pro Tag
- 9 engagierte Poko-Mitarbeiter und -Betreuer für Sie vor Ort
- 10 freundliche Damen an Ihrer Reservierungs- und Service-Hotline
- 14 Referenten mit absolutem Experten-Know-how
- noch 16 Wochen bis zum Start
- 20 Workshops für Ihre individuelle Auswahl
- § 37,6 - Ihr Schulungsanspruch – als Argument für Ihre Teilnahme
- ca. 40 gestandene "Jungs" für die abendliche Unterhaltung
- ab 99 Euro mit der Deutschen Bahn hin und zurück
- 100 prozentige Poko-Qualität

Auch wenn Sie selbst vielleicht kein „Zahlenmensch“ sind:

Wir freuen uns über jeden BRVorsitzenden [plus] Stellvertreter, Ausschussvorsitzenden und Freigestellten, der in Timmendorf dabei ist.

Der Kongress ist bereits sehr gut gebucht, deshalb schnell reservieren/anmelden, da die Teilnehmerzahl begrenzt ist. Die Möglichkeit dazu und weitere Informationen erhalten sie auf

www.kongress-betriebsratsvorsitz.de

nach oben ▲

Seminartipp:

Berufs- und Weiterbildung im Betrieb

Besser qualifiziert -zufriedener
Arbeiten -Zukunft sichern

22.03.-24.03.2011 München
08.11.-10.11.2011 Berlin

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0132**.

2. Rückzahlung von Weiterbildungskosten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Abschluss der Ausbildung - Inhaltsskontrolle

Eine Klausel in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, wonach der Arbeitnehmer die vom Arbeitgeber übernommenen Kosten einer Weiterbildung zurückzahlen muss, wenn er auf eigenen Wunsch vor Abschluss der Weiterbildung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, hält einer AGB Kontrolle regelmäßig stand, sofern die erfolgreiche Weiterbildung für den Arbeitnehmer von geldwertem Vorteil ist. Dies gilt auch dann, wenn die Weiterbildung nicht kontinuierlich, sondern in mehreren zeitlich voneinander getrennten Ausbildungsabschnitten erfolgt, sofern die zeitliche Lage der einzelnen Ausbildungsabschnitte den Vorgaben der Weiterbildungseinrichtung entspricht und die vertragliche Vereinbarung dem Arbeitgeber nicht die Möglichkeit eröffnet, allein nach seinen Interessen die Teilnahme an den jeweiligen Ausbildungsabschnitten festzulegen.

Der Fall:

Der Arbeitnehmer war seit Februar 2002 als Bankkaufmann bei dem klagenden Sparkassen-Zweckverband beschäftigt. Im Juni 2006 schlossen die Parteien eine Lehrgangsvereinbarung über die Teilnahme des Arbeitnehmers an einem Studiengang des Bayerischen Sparkassen- und Giroverbandes zum Sparkassenbetriebswirt. Danach

- hat der Arbeitgeber die Lehrgangs- und Prüfungsgebühren zu tragen und
- den Arbeitnehmer zur Teilnahme an dem Studiengang unter Fortzahlung der Vergütung freizustellen;
- der Arbeitnehmer hat diese Leistungen zu erstaten, wenn er auf eigenen Wunsch vor dem Abschluss der Ausbildung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Der Beklagte absolvierte in einem Zeitraum von ca. acht Monaten zwei jeweils ca. fünfwöchige Ausbildungsabschnitte. Danach kündigte er das Arbeitsverhältnis und nahm an dem zeitlich später liegenden dritten und letzten Ausbildungsabschnitt nicht mehr teil.

Die Lösung des BAG:

Der Arbeitgeber hat Anspruch auf Rückzahlung der Weiterbildungskosten. Die Rückzahlungsklausel ist wirksam. Durch die Bindung an das Arbeitsverhältnis bis zum Abschluss des von dem Sparkassen- und Giroverband vorgegebenen Studiengangs zum Sparkassenbetriebswirt wird der Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligt.

3. Aktuelle Rechtsprechung

Lesen Sie ausgesuchte Gerichtsentscheidungen:

Seminartipps:

Arbeits- u. sozialrechtliche Probleme älterer Arbeitnehmer

21.03.-25.03.2011 Bad Aibling
16.05.-20.05.2011
Bansin/Usedom
12.09.-16.09.2011 Münster
24.10.-28.10.2011 Lindau

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0032**.

+++

Arbeitslosengeld, Krankengeld und Rente Neuerungen, aktuelle Entwicklungen und Tendenzen

02.05.-06.05.2011 Neustadt
10.10.-14.10.2011 Lübeck

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0146**.

I. Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers bei befristeter Rente wegen Erwerbsunfähigkeit

Der Bezug von Zeitrente wegen Erwerbsminderung hindert das Entstehen des Urlaubsanspruchs nicht. Der Urlaubsanspruch verfällt auch nicht mit Ablauf des Übertragungszeitraums (31.03. des Folgejahres). Die dreijährige Verjährungsfrist beginnt nicht im jeweiligen Urlaubsjahr, sondern erst mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Der Fall:

Der schwerbehinderte Kläger war seit 2004 arbeitsunfähig krank. Ab November 2004 wurde ihm rückwirkend zunächst befristet bis zum 31.07.2009 eine volle Rente wegen Erwerbsminderung bewilligt. Anschließend erhielt er eine Dauerrente und schied mit Ablauf des 31.03.2009 aus dem Arbeitsverhältnis aus. Der Kläger klagte auf Urlaubsabgeltung für die Jahre 2005 bis 2009.

Die Gründe:

Die Klage war im Wesentlichen erfolgreich. Dem Kläger steht Urlaubsabgeltung zu. Das LAG begründet dies wie folgt:

- Der Anspruch auf den gesetzlichen Urlaub und den Zusatzurlaub sei entstanden. Denn derzeit sei gesetzlich (noch) nicht geregelt, dass der Erholungsurlaub für die Zeit des Bezugs einer befristeten Erwerbsminderungsrente gekürzt werden könne. Solange eine entsprechende Regelung fehlt, bleibe es beim ungekürzten (gesetzlichen) Urlaubsanspruch.
- Der Urlaubsanspruch sei auch nicht verfallen oder verjährt. Denn wenn der Urlaub nur wegen der befristeten vollen Erwerbsunfähigkeit nicht genommen werden könne, verfalle er nicht zum 31.03. des jeweiligen Folgejahres. Verjährung liege deshalb nicht vor, weil die Urlaubsabgeltungsansprüche erst mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstanden seien.
- Dieses Ergebnis möge zwar rechtspolitisch bedenklich sein. Insoweit sei aber der Gesetzgeber aufgerufen.

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 16. Dezember 2010 - 4 Sa 209/10

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung ist nicht rechtskräftig. Es bleibt abzuwarten, wie sich das BAG in dieser höchst problematischen Frage positionieren wird. Das BAG hat in der Vergangenheit bereits Fälle entschieden (Vgl. BAG, Urteile vom 14.03. 2006 - 9 AZR 312/05 und 17.06.1990 - 6 AZR 52/89 und 26.05.1988 - 8 AZR 774/85), wo „Langzeitkranke“ nach Auslaufen der Entgeltfortzahlung und des

Krankengeldbezuges Arbeitslosengeld bezogen haben und der Arbeitgeber gegenüber der Arbeitsverwaltung eine Erklärung abgegeben hat, er verzichte während der Erkrankung gegenüber dem Arbeitnehmer auf die Ausübung des Direktionsrechts. Eine solche Erklärung hat das BAG als ausreichend angesehen, von einem Ruhen der arbeitsvertraglichen Hauptleistungspflichten und somit von einem Ausschluss des Entstehens von Urlaubsansprüchen auszugehen. Allerdings hat das BAG auch bereits in der Vergangenheit festgestellt, dass der bloße Bezug einer befristeten Erwerbsminderungsrente nicht zu einem Ruhen der Hauptleistungspflichten führt, also Urlaubsansprüche weiter anwachsen.

nach oben ▲

II. ERA-TV und Mitbestimmung des Betriebsrats bei Ein- und Umgruppierungen

Der Entgeltrahmen-Tarifvertrag für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg vom 16. September 2003 (ERA-TV) hat das gesetzliche Beteiligungsrecht des Betriebsrats gem. § 99 BetrVG bei Ein- und Umgruppierungen nicht beseitigt.

Die Entscheidung des BAG

Anders als die Vorinstanzen hat das BAG dem auf die Feststellung seines Beteiligungsrechts bei der Ein- und Umgruppierung von Arbeitnehmern in den ERA-TV gerichteten Antrag des Betriebsrats stattgegeben.

- Gemäß § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber, in Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern, den Betriebsrat vor jeder Ein- und Umgruppierung zu unterrichten und seine Zustimmung einzuholen.
- Das gesetzliche Beteiligungsrecht sichert die rechtliche Mitbeurteilung des Betriebsrats bei der vom Arbeitgeber vorzunehmenden Zuordnung des einzelnen Arbeitnehmers zu einer bestimmten Entgeltgruppe einer im Betrieb geltenden Vergütungsordnung.
- Durch die Eingruppierung in das ERA-System ergibt sich nichts Anderes.
 - (1) Nach § 9.1 ERA-TV hat der Beschäftigte Anspruch auf das Grundentgelt derjenigen Entgeltgruppe, die der Einstufung der ausgeführten Arbeitsaufgabe entspricht. Bewertung und Einstufung der Arbeitsaufgabe erfolgen nach einem im ERA-TV festgelegten Verfahren. Hierbei besteht kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.
 - (2) Nach § 9.2 ERA-TV teilt der Arbeitgeber dem Beschäftigten und dem Betriebsrat die sich aufgrund der Einstufung der Arbeitsaufgabe ergebende Entgeltgruppe schriftlich mit. In der dazu erforderlichen Zuordnung des Arbeitnehmers zu einer Entgeltgruppe des ERA-TV liegt die nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG mitbestimmungspflichtige Ein- oder Umgruppierung. Das Mitbestimmungsrecht wird auch durch das im ERA-TV geregelte Reklamationsverfahren nicht suspendiert.

BAG, Beschluss vom 12. Januar 2011 - 7 ABR 34/09

nach oben ▲

Seminartipp:

Betriebsübergang [§ 613a BGB]

Kompetent und schnell reagieren

03.05.-06.05.11 Duisburg
28.06.-01.07.11 Berlin
27.09.-30.09.11 Bad Aibling
22.11.-25.11.11 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**.

III. Fortsetzungsverlangen gegenüber dem Betriebserwerber

Ein Arbeitnehmer, der von einem Betriebserwerber die Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses bzw. Weiterbeschäftigung verlangt, weil dieser infolge des Betriebsübergangs sein neuer Arbeitgeber ist, hat die Fristen zu beachten, die er für einen Widerspruch gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses einzuhalten hätte.

Der Fall:

Die Arbeitnehmerin war knapp zehn Jahre bei der V-GmbH in Magdeburg beschäftigt. Die V-GmbH führte in einem der Beklagten gehörenden Druckzentrum die „Kleinpaketfertigung“ durch. Die Beklagte kündigte die Verträge mit der V-GmbH zum 31. März 2007 und übernahm ab 01. April 2007 die Kleinpaketfertigung in ihrem Druckzentrum „in Eigenregie“ bei Beschäftigung von Leiharbeitnehmern. Die Klägerin wie auch ihre Kollegen erhielten zum Druckzentrum keinen Zutritt mehr. Nach Freistellung kündigte die V-GmbH am 31. Juli 2007 das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin fristgerecht. Dagegen erhob die Klägerin Kündigungsschutzklage und machte gegen die Beklagte geltend, wegen eines Betriebsübergangs am 1. April 2007 sei ihr Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt auf die Beklagte übergegangen und von dieser fortzusetzen.

Die Lösung:

Da ein Betriebsteilübergang auf die Beklagte vorlag, von dem die Klägerin betroffen war, ist die Beklagte verpflichtet, dass übergebene Arbeitsverhältnis fortzusetzen.

- Denn die nach erfolgtem Betriebsübergang erklärte Kündigung der V-GmbH konnte das Arbeitsverhältnis bereits deshalb nicht beenden, weil die V-GmbH zum Zeitpunkt der Kündigung gar nicht mehr Arbeitgeber der Klägerin war. Die Kündigung „ging ins Leere“.
- Der Antrag der Klägerin gegen die Beklagte auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses war weder verfristet noch verwirkt. Denn gem. § 613 a Absatz 5 BGB müssen Betriebsveräußerer bzw. Betriebserwerber die betroffenen Arbeitnehmer über den Betriebsübergang und dessen Folgen unterrichten. Erfolgt eine solche Unterrichtung überhaupt nicht, so beginnt weder die Monatsfrist des § 613a BGB Abs. 6 für den Widerspruch gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses zu laufen, noch eine Frist, binnen derer der Anspruch auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gegen den Betriebserwerber gerichtet werden muss.

BAG, Urteil vom 27. Januar 2011 - 8 AZR 326/09

Hinweis für die Praxis:

Eine für Arbeitgeber ausgesprochen gefährliche Entscheidung. Denn häufig ist gar nicht sicher, ob die Voraussetzungen des § 613 a Absatz 1 Satz 1 BGB vorliegen, ob also ein Betriebs- oder Betriebsteilübergang stattgefunden hat und ob der jeweilige Arbeitnehmer von diesem betroffen ist.

- Liegt kein Betriebsübergang vor, kann der „alte“ Arbeitgeber betriebsbedingt kündigen, da er keine „Arbeit mehr hat“.
- Sind die Voraussetzungen des § 613 a Absatz 1 Satz 1 BGB aber erfüllt, geht das Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes auf den Erwerber über; der „alte“ Arbeitgeber kann nicht mehr kündigen, da er nicht

mehr Arbeitgeber ist; der „neue“ Arbeitgeber muss beschäftigen und Vergütung zahlen.

- Wenn der Arbeitnehmer Ansprüche auf Fortsetzung des bestehenden und übergebenen Arbeitsverhältnisses gegen den Erwerber erst längere Zeit nach Betriebsübergang geltend macht, sind diese nicht verwirkt, sofern keine Mitteilung i. S. v. § 613 a Absatz 5 BGB erfolgt ist. Das bedeutet, dass der (neue) Arbeitgeber u. U. für viele Monate rückwirkend Vergütung zahlen muss, ohne eine entsprechende Gegenleistung erhalten zu haben.

nach oben ▲

Seminartipp:

Aktuelle Rechtsprechung am Bundesarbeitsgericht

14.03.-18.03.2011 Erfurt
09.05.-13.05.2011 Erfurt
27.06.-01.07.2011 Erfurt
05.09.-09.09.2011 Erfurt
17.10.-21.10.2011 Erfurt
21.11.-25.11.2011 Erfurt

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

IV. Schutz behinderter, aber nicht schwerbehinderter Menschen

Nach dem Inkrafttreten des AGG kann sich auf die Schutzvorschriften für schwerbehinderte Menschen nach dem SGB IX nur berufen, wer unter den Anwendungsbereich dieses Gesetzes fällt. Das sind schwerbehinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von wenigstens 50 oder die diesen gleichgestellten Menschen. Wer nicht zu diesem Personenkreis gehört, kann sich zur Abwehr einer Benachteiligung wegen Behinderung lediglich auf das AGG berufen.

Der Fall:

Die Klägerin weist einen GdB von 40 auf. Ihrem Antrag auf Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen war nicht entsprochen worden. Sie bewarb sich bei der Beklagten für die Stelle einer Sekretärin des Chefarztes und wies dabei ausdrücklich auf den bei ihr vorliegenden GdB von 40 hin. Die Beklagte besetzte die Stelle mit einer anderen Bewerberin, ohne die Bestimmungen des SGB IX zum Schutz von schwerbehinderten Menschen beachtet oder die Klägerin zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu haben. Daraufhin verlangte die Klägerin eine Entschädigung.

Die Lösung:

Die Klage blieb in allen drei Instanzen ohne Erfolg.

- Die Beklagte musste die Klägerin nicht nach den Vorschriften des SGB IX behandeln, da die Klägerin dafür die persönlichen Voraussetzungen nicht erfüllt.
- Allerdings stehen nunmehr alle behinderten Menschen - auch soweit sie die Voraussetzungen des SGB IX nicht erfüllen - unter dem Schutz des AGG.
- Die Klägerin hat sich jedoch ausschließlich auf die Verletzung von Vorschriften des SGB IX berufen und keine Tatsachen vorgetragen, die die Vermutung für eine Benachteiligung im Sinne des AGG auslösen. Somit standen ihr keine Entschädigungsansprüche zu.

BAG, Urteil vom 27. Januar 2011 - 8 AZR 580/09

nach oben ▲

Seminartipp:

Aktuelle Rechtsprechung am Landesarbeitsgericht

23.05.-27.05.11 Düsseldorf
26.09.-30.09.11 Hamburg
28.11.-02.12.2011 München

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0221**.

V. Geschlechtsspezifische Benachteiligung wegen Schwangerschaft bei einer Stellenbesetzung

Bewirbt sich eine schwangere Arbeitnehmerin um eine Stelle und besetzt der Arbeitgeber, dem die Schwangerschaft bekannt ist, diese Stelle mit einem Mann, so hat die Arbeitnehmerin eine geschlechtsspezifische Benachteiligung dann glaubhaft gemacht, wenn sie außer der Schwangerschaft weitere Tatsachen vorträgt, welche eine Benachteiligung wegen ihres Geschlechts vermuten lassen. An diesen weiteren Tatsachenvortrag sind keine strengen Anforderungen zu stellen.

Der Fall:

Die Klägerin war bei der Beklagten im Bereich „International Marketing“ als eine von drei Abteilungsleitern beschäftigt. Im September 2005 wurde die Stelle des Vorgesetzten der Klägerin frei. Die Beklagte besetzte diese mit einem Mann und nicht mit der damals schwangeren Klägerin. Diese begehrt die Zahlung einer Entschädigung wegen Benachteiligung aufgrund ihres Geschlechts. Sie habe die Stelle wegen ihrer Schwangerschaft nicht erhalten. Bei der Bekanntgabe dieser Entscheidung sei sie auf ihre Schwangerschaft angesprochen worden. Die Beklagte behauptet, für die getroffene Auswahl sprächen sachliche Gründe.

Die Lösung:

- Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben.
- Das Landesarbeitsgericht hatte sie zunächst abgewiesen.
- Das BAG hat die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts aufgehoben und die Sache an dieses zurückverwiesen. Es hat angenommen, die Klägerin habe Tatsachen vorgetragen, die ihre geschlechtsspezifische Benachteiligung vermuten lassen könnten.
- Bei seiner erneuten Entscheidung hat das Landesarbeitsgericht nach Beweisaufnahme angenommen, dass auch die weiteren von der Klägerin vorgetragene Tatsachen keine Vermutung für eine Benachteiligung wegen ihres Geschlechts bei der Beförderungsentscheidung begründen. Es hat die Klage wiederum abgewiesen.
- Auf die Revision der Klägerin hat das BAG die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts erneut aufgehoben und die Sache wieder zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen, weil dem Landesarbeitsgericht bei der Tatsachenfeststellung und bei der Verneinung der Vermutung einer Benachteiligung der Klägerin Rechtsfehler unterlaufen sind.
- Nunmehr wird das LAG erneut zu entscheiden haben, wobei ggf. die unterliegende Partei erneut das BAG anrufen wird.

BAG, Urteil vom 27. Januar 2011 - 8 AZR 483/09

nach oben ▲

Seminartipp:

Arbeitsrecht III - Beendigung des

VI. Kündigung eines Hornisten wegen Verkleinerung des Orchesters

Kündigt der Arbeitgeber einem Orchestermusiker, weil er das

Arbeitsverhältnisses

14.03.-18.03.2011 Seebruck
28.03.-01.04.2011 Duisburg
11.04.-15.04.2011
TimmendorferStrand
02.05.-06.05.2011 Konstanz
09.05.-13.05.2011 Dresden
23.05.-27.05.2011 Bernkastel-
Kues

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

Orchester verkleinern will, so können die Arbeitsgerichte diese Entscheidung nicht auf ihre künstlerische Zweckmäßigkeit hin überprüfen.

Der Fall:

Der Kläger ist Hornist. Er war seit 1991 als Orchestermusiker bei der Beklagten beschäftigt. Nachdem der Freistaat Thüringen mitgeteilt hatte, er wolle die bisher gewährten Zuwendungen erheblich kürzen, entschloss sich die Beklagte, das Orchester – u. A. durch Streichung aller Hornistenstellen - zu verkleinern und das verbliebene Rumpforchester bei Bedarf zu ergänzen. Sie kündigte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger ordentlich betriebsbedingt. Der Kläger hat die Unwirksamkeit der Kündigung geltend gemacht. Die Besetzung eines Kammerorchesters ohne Horn bzw. Waldhorn sei unsinnig und willkürlich, weil für zahlreiche Werke der Orchestermusik das Horn essentiell sei.

Die Lösung:

Die Klage blieb in allen Instanzen erfolglos. Die Verkleinerung des Orchesters erfolgte aus nachvollziehbaren wirtschaftlichen Erwägungen. Ob sie - an musikalischen Maßstäben gemessen - richtig war, hatte der Senat nicht zu beurteilen. Jedenfalls war sie nicht missbräuchlich und zielte nicht darauf, einzelne, etwa unliebsame, Musiker aus dem Arbeitsverhältnis zu drängen.

BAG, Urteil vom 27. Januar 2011 - 2 AZR 9/10

Hinweis für die Praxis:

Die unternehmerische Entscheidung des Arbeitgebers, einen Betrieb zu führen, ihn zu schließen bzw. die Geschäftstätigkeit zu reduzieren, wird von den Gerichten grundsätzlich nur auf Willkür und Rechtsmissbräuchlichkeit hin überprüft. Ob die unternehmerische Entscheidung „sinnvoll“ oder „vernünftig“ ist, dürfen - und können - die Gerichte nicht entscheiden.

nach oben ▲

Seminartipp:

Die Betriebsversammlung Professionell vorbereiten – kreativ und spannend gestalten

04.04.-08.04.2011 Berlin
23.05.-27.05.2011 Seebruck
05.09.-09.09.2011
Travemünde
07.11.-11.11.2011 Mainz

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

4. Die Betriebsversammlung - professionell vorbereitet, spannend gestaltet

Das Betriebsverfassungsgesetz verpflichtet den Betriebsrat zur regelmäßigen Durchführung von Betriebsversammlungen. Die Betriebsversammlungen sollen dazu dienen, die Belegschaft über wichtige betriebliche Entwicklungen rechtzeitig zu informieren. Für das einzelne Belegschaftsmitglied ist die Betriebsversammlung die zentrale Informationsveranstaltung, die mitunter unmittelbaren Einfluss auf berufliche und private Entscheidungen haben kann: ein Mitarbeiter, der von der guten wirtschaftlichen Lage seines Betriebes auf einer Betriebsversammlung erfährt, wird eher bereit sein sich und seine Familie wirtschaftlich an den Standort zu binden, etwa indem er eine Immobilie erwirbt. Umgekehrt wird ein drohender Stellenabbau zur wirtschaftlichen Zurückhaltung führen.

Die Betriebsversammlung ist darüber hinaus ein wesentliches Instrument, die in den Betrieben allgegenwärtige Gerüchteküche einzudämmen, in dem das legitime Interesse der Belegschaft nach fundierter Information befriedigt wird. Dem Betriebsrat kommt hier als

dem **Webcode 0176**.

Kontrollorgan eine besondere Bedeutung zu, weil die Betriebsratsmitglieder die Informationen der Geschäftsleitung bestätigen können oder in diese begründet in Frage stellen.

Anders als andere Informationswege wie zum Beispiel das „Schwarze Brett“ oder einer Betriebsratskolumne im Intranet ist in der Betriebsversammlung ein dynamischer Austausch möglich. Redner können sich auf den Vortrag eines Vorredners unmittelbar beziehen, die Belegschaft *könnte* Fragen stellen.

Die Praxis sieht in den meisten Betrieben jedoch leider anders aus! Meistens beginnt es bereits mit einer relativ harmlos, um nicht zu sagen langweilig, gestalteten Einladung, die der Belegschaft nur einen unzureichenden Einblick bietet. Verstecken sich hinter belanglosen Themenformulierungen brisante Inhalte, dann lässt sich hieraus natürlich trotzdem eine interessante Rede gestalten. Aber leider besteht die Gefahr, dass ein Teil der Belegschaft gar nicht erst zur Versammlung erscheint, weil die Mitarbeiter die Wichtigkeit und den Nutzen der Betriebsversammlung nicht im Voraus erkennen können.

Selbstverständlich ist es auch nicht jedem Betriebsratsmitglied in die Wiege gelegt, ein Thema gut zu strukturieren und es dann selbstsicher vorzutragen. Es gibt hier nur wenige Naturtalente, so dass sich niemand für seine rhetorischen Schwächen zu schämen braucht. Nicht umsonst geht der Beruf des Rhetoriklehrers schon auf die griechische Antike vor 2.500 Jahren zurück. Die gute Botschaft ist: Reden halten kann man lernen. Redeaufbau, Körpersprache, Wortwahl, die Vorbereitung des Themas lassen sich so geschickt standardisieren, dass gleichzeitig noch ein hinlänglich großer Spielraum bleibt, um unterschiedliche Themen wirkungsvoll zu präsentieren.

Übrigens *präsentieren* ... Die gezielte Kombination aus Wort und Bild führt dazu, dass 70 % der Information im Gedächtnis der Zuhörer bleiben. Beim gesprochenen Wort alleine sind es dagegen nur etwa 20 %. Die Verbildlichung der zentralen Inhalte muss sich dabei auch nicht nur auf die immer gleichen und daher abgenutzten Präsentationsmittel (z.B. die Präsentationssoftware eines us-amerikanischen Softwareherstellers) stützen.

Die Praxis zeigt außerdem, dass in den meisten Betrieben nur sehr wenige Fragen aus der Belegschaft kommen. Viele Betriebsratsmitglieder erleben das zu Recht als Mangel. Gerade die Möglichkeit zum Dialog unterscheidet die mit hohem personellen und finanziellen Aufwand betriebene Betriebsversammlung von einem „Schwarzen Brett“. Oftmals kommen die Fragen dann doch, nämlich wenn nach der Betriebsversammlung Betriebsratsmitglieder angesprochen werden. Der Bedarf ist also da!

In dem Seminar „Die Betriebsversammlung professionell vorbereiten“ lernen die Seminarteilnehmer unter anderem wie sie ihre Kollegen ermutigen können, die Fragen *während* der Betriebsversammlung zu stellen. Darüber hinaus wird eine wirkungsvolle Redegestaltung eingeübt und eine Versammlungsstrategie wird praxisbezogen vermittelt, die gerade bei schwierigen betrieblichen Themenstellung einen gelungenen Verlauf der Betriebsversammlung ermöglicht.

Wolfgang Preiß
Trainer und Berater

5. Aktuelle Seminare

Schichtplangestaltung in der Praxis

15.03.2011 - 18.03.2011, Oberhausen (0017AA11)
28.06.2011 - 01.07.2011, Heidelberg/Leimen (0017AB11)
11.10.2011 - 14.10.2011, Potsdam (0017AC11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0017**.

+++

Leiharbeit und Arbeitnehmerüberlassung Beteiligungsrechte des Betriebsrats effektiv nutzen

22.03.2011 - 25.03.2011, Frankfurt/Main (0036AA11)
17.05.2011 - 20.05.2011, Berlin (0036AB11)
05.07.2011 - 08.07.2011, Garmisch-Partenkirchen (0036AC11)
13.09.2011 - 16.09.2011, Bremen (0036AD11)

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

+++

Einführung BetrVG I Ihr Einstieg in das Betriebsverfassungsrecht

15.03.2011 - 18.03.2011

Nürnberg (0150AV11)
Berlin (0150AW11)
Mainz (0150AX11)

22.03.2011 - 25.03.2011

Dortmund (0150AY11)
Timmendorfer Strand (0150AZ11)
Bad Tölz (0150BA11)

29.03.2011 - 01.04.2011

Bernkastel-Kues/Mosel (0150BB11)
Friedrichshafen/Bodensee (0150BC11)
Hamburg (0150BD11)

29.03.2011 - 01.04.2011

Bernkastel-Kues/Mosel (0150BB11)
Friedrichshafen/Bodensee (0150BC11)
Hamburg (0150BD11)

05.04.2011 - 08.04.2011

München (0150BE11)
Warnemünde/Ostsee (0150BF11)

Münster (0150BG11)
Dresden (0150BH11)

11.04.2011 - 14.04.2011

Norderney (0150BI11)

12.04.2011 - 15.04.2011

Köln (0150BJ11)
Timmendorfer Strand (0150BK11)

03.05.2011 - 06.05.2011

Bernried/Starnberger See (0150BL11)
Heidelberg/Leimen (0150BM11)
Bansin/Usedom (0150BN11)
Willingen/Sauerland (0150BO11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0150**.

+++

Konfliktmanagement im Betrieb I

Konflikte erkennen und erfolgreich bewältigen

28.03.2011 - 01.04.2011, Düsseldorf (0175AA11)
06.06.2011 - 10.06.2011, Bad Aibling (0175AB11)
19.09.2011 - 23.09.2011, Warnemünde/Ostsee (0175AC11)
24.10.2011 - 28.10.2011, Boppard/Rhein (0175AD11)
28.11.2011 - 02.12.2011, Dresden (0175AE11)

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

+++

Psychisch kranke Menschen im Betrieb I

29.03.2011 - 01.04.2011, Rottach-Egern/Tegernsee (0276AB11)
24.05.2011 - 27.05.2011, Berlin (0276AC11)
05.07.2011 - 08.07.2011, Köln (0276AD11)
20.09.2011 - 23.09.2011, Timmendorfer Strand (0276AE11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0276**.

+++

Typische Fehler in der Betriebsratsarbeit

Stolperfallen erkennen und vermeiden

29.03.2011 - 31.03.2011, Hamburg (0286AA11)
07.06.2011 - 09.06.2011, Bad Tölz (0286AB11)
08.11.2011 - 10.11.2011, Düsseldorf (0286AC11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der

unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0286**.

+++

Führung und Zusammenarbeit Umgang mit schwierigen Vorgesetzten

04.04.2011 - 08.04.2011, Lindau (0041AA11)
27.06.2011 - 01.07.2011, Norderney (0041AB11)
17.10.2011 - 21.10.2011, Dresden (0041AC11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 5241**.

+++

Wiedergewählt in den Betriebsrat Seminar für erfahrene Betriebsräte

04.04.2011 - 08.04.2011, Berlin (0307AB11)
27.06.2011 - 01.07.2011, Münster (0307AC11)
12.09.2011 - 16.09.2011, München (0307AD11)
14.11.2011 - 18.11.2011, Köln (0307AE11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0307**.

+++

Das Sekretariat des Betriebsrats

04.04.2011 - 08.04.2011, Timmendorfer Strand (0077AA11)
26.09.2011 - 30.09.2011, Würzburg (0077AB11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0077**.

nach oben ▲

Seminartipp:

**Betriebliches
Eingliederungsmanagement**
Arbeitsunfähigkeit überwinden
- Arbeitsplätze erhalten

29.03.-31.03.2011 München
07.06.-09.06.2011 Boppard
18.10.-20.10.2011 Bremen
22.11.-24.11.2011 Heidelberg

Mehr Informationen, weitere
Termine und die Möglichkeit

6. Literaturtipp

Neuaufgabe

Lothar Beseler
Betriebliches Eingliederungsmanagement

1. Auflage Februar 2011
156 Seiten, 19,50 EUR
Rieder Verlag
ISBN 978-3-939018-54-4

Viele Arbeitgeber und Betriebsräte erkennen immer mehr, dass es nicht nur im Interesse der Beschäftigten, sondern auch und gerade im

der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 5241**.

Interesse des Unternehmens liegt, dass die Arbeitnehmer auf Arbeitsplätzen arbeiten, die nicht krankmachen, und Arbeitsbedingungen vorfinden, die nicht zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen. Dass auch das Betriebsklima, Mitarbeitergespräche und fürsorgliche Vorgesetzte zu Motivation und Abbau von Fehlzeiten beitragen können, liegt auf der Hand.

In diesem Buch geht es um eine besonders effektive Maßnahme des Gesundheitsmanagements, dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM). Mit Hilfe des BEM soll eine bestehende Arbeitsunfähigkeit überwunden, neue Arbeitsunfähigkeit vermieden und der Arbeitsplatz gesichert werden (§ 84 Abs. 2 SGB IX). Der Gesetzgeber hat erkannt, dass krankheitsbedingte Fehlzeiten keine Zeiten des Stillstandes sondern Zeiten für verstärkte Aktivitäten sind. In Zeiten der Arbeitsunfähigkeit wird das betriebliche Geschehen mit Angeboten sozialer Leistungssysteme verknüpft (s. § 11 SGB IX.) Das BEM kann das Betriebsklima verbessern und das Image des Arbeitgebers bei Kunden heben. Es fördert die Identifikation der Beschäftigten mit dem Unternehmen, senkt die Fehlzeitenkosten für den Arbeitgeber und die Solidargemeinschaft der Versicherten und sichert sich arbeitsfähige Beschäftigte.

Dieses Buch soll Personalverantwortlichen, Betriebs- und Personalräten und Arbeitnehmern aufzeigen, welche Bedeutung das betriebliche Eingliederungsmanagement hat und wie es im betrieblichen Alltag umgesetzt werden kann.

Der direkte Link zum Buch:

<http://www.riederverlag.de/65+M5ddac2692c6.html>

Impressum:

Poko Newsletter für Betriebsräte
Poko-Institut
Heidrun und Hans Dieter Rieder
Erphostrasse 40
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](#)