



Intensivfortbildung: Mediation im Betrieb

Weiterbildung zum Berater im systematischen Konfliktmanagement

Kombination aus Fernstudium an der FernUniversität Hagen und Poko-Praxisteilen



Laden Sie [hier](#) aktuelle Infos im PDF-Format herunter!

Mehr Informationen sowie die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat auch mit dem **Webcode 5391**.

Aktuelle News für Betriebsräte

Liebe Leserin, lieber Leser,

Sport – in vernünftigem Maße betrieben – hält fit und gesund. So weisen Unternehmen, in denen die Mitarbeiter regelmäßig Sport treiben, einen geringeren Krankenstand auf, weil ihre Mitarbeiter insgesamt belastbarer und gesünder sind. Dies ist nicht verwunderlich, verbringt ein Büromitarbeiter im Laufe seines Berufslebens doch durchschnittlich 80.000 Stunden am Schreibtisch sitzend – oft ein Grund für Verspannungen und Rückenschmerzen. Betriebssport zum Beispiel kann das Betriebsklima verbessern und positiv für das Firmenimage genutzt werden.

Als Betriebsrat können Sie sich für die Gesundheit in Ihrem Betrieb einsetzen. Unsere Schulungen wie das Symposium **„Gesundheitsmanagement im Betrieb“** und das Seminar **„Betriebliches Eingliederungsmanagement“** unterstützen sie dabei. Auch für Ihre speziellen Fragen haben wir dabei ein offenes Ohr.

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

PS: Tagen in gesunder Seeluft bietet Ihnen unser Kongress für **BRVorsitzende [plus]** Stellvertreter, Ausschussvorsitzende und Freigestellte in Timmendorfer Strand vom 20. bis 22.06.2011. Prof. Dr. Gesine Schwan, 2004 und 2008/2009 Kandidatin für das Bundespräsidentenamt, und weitere erstklassige Referenten erwarten Sie.

Inhaltsverzeichnis

1. Alles auf einen Streich

2. Individuelle Bildungsplanung für Ihr Gremium

3. Vertretungsbefristung und europäisches Unionsrecht

4. Aktuelle Rechtsprechung

I. Arbeitsvertragliche Bezugnahme auf Tarifvertrag - maßgebendes Tarifrecht bei Branchenwechsel nach Betriebsübergang

II. Änderungskündigung zur Anpassung des Arbeitsorts nach Dienststellenverlegung

III. Vorbereitung einer Betriebsratswahl während der Arbeitszeit rechtfertigt keine Abmahnung

IV. Privatnutzung des Dienstwagens während lang dauernder Arbeitsunfähigkeit

V. Keine Ansprüche gegen die gesetzliche Unfallversicherung bei Unfall anlässlich einer Unterbrechung des Arbeitsweges, um das Kind abzuholen

VI. Anfechtbarkeit einer Betriebsratswahl wegen Zulassung verspätet eingereicherter Wahlvorschlagslisten

VII. Betriebliche Altersversorgung - Erstattung von Energieverbrauchskosten

5. Einigkeit macht stark

6. Aktuelle Seminare

7. Literaturtipp



1. Alles auf einen Streich

Haben Sie eigentlich schon entdeckt, wie vielfältig das Themenspektrum unseres Kongresses BRV [plus] ist?

Wann bietet sich Ihnen schon einmal die Gelegenheit, in zweieinhalb Tagen Know-how in einer derart umfangreichen Auswahl aufzubauen. Einer Auswahl, die auf Ihre speziellen Herausforderungen als Betriebsratsvorsitzender, Stellvertreter, Freigestellter bzw. Ausschussvorsitzender zugeschnitten ist.

Seien es **Themen, die Sie in Ihrer Rolle persönlich betreffen**, wie z.B. Haftungs- und strafrechtliche Risiken, Chancen und Risiken der Freistellung oder der „Knigge“ für ein überzeugendes Auftreten.

Oder **organisatorische Skills**, z.B. für konstruktive Betriebsratssitzungen, wirkungsvolle Betriebsversammlungen, die Vermeidung von Fehlern bei der Geschäftsführung des Betriebsrats, die gleichzeitige Bewältigung von Job und Vorsitz oder ein effizientes Selbst- und Zeitmanagement.

Auch der Optimierung der **Zusammenarbeit mit anderen** betrieblichen Gruppen wie der JAV, SBV und Ausschüssen, dem KBR, GBR oder EBR aber auch der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber widmen sich spezielle Workshops. Ebenso der **Zusammenarbeit im Betriebsrat**, um

auf Konflikte und Blockbildungen richtig zu reagieren oder das Gremium schnell zum Team zu entwickeln.

Fachliche Fertigkeiten stehen ebenfalls auf dem Programm, u.a. in Wirtschaftsfragen oder dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM).

Und selbstverständlich erwarten Sie in unseren Vorträgen und Workshops **aktuelle Neuerungen**, z.B. in der Rechtsprechung oder beim Arbeitnehmerdatenschutz sowie **Brennpunkt-Themen** wie z.B. Leiharbeit, Umstrukturierung, Sozialplan und Interessenausgleich.

Das Interesse ist groß. Haben wir auch Ihres geweckt?

Dann **melden** auch Sie sich an für den Kongress BRV [plus] vom 20. bis 22.06.2011 in Timmendorfer Strand.

nach oben ▲

Seminartipp:

Intensivfortbildung für Betriebsratsvorsitzende Modulreihe

Modulreihe A - Düsseldorf

21.02.-25.02.11

11.04.-15.04.11

06.06.-10.06.11

Modulreihe B - Berlin

02.05.-06.05.11

04.07.-08.07.11

10.10.-14.10.11

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0297**.

2. Individuelle Bildungsplanung für Ihr Gremium

Jeder Betriebsrat bringt andere Kompetenzen mit und muss sich mit den Fragen des eigenen Betriebs auseinandersetzen.

Wir bieten Ihnen daher eine **individuelle, unverbindliche und kostenfreie Bildungsberatung** sowie ein attraktives Angebot für Ihr komplettes Bildungsprogramm. Auf Wunsch vereinbaren wir gern einen Kontakttermin – auch bei Ihnen vor Ort.

Ihre Vorteile:

- ein auf Ihr Team abgestimmtes Bildungsprogramm
- unverbindliche und kostenfreie Beratung
- optimale Vorbereitung für Ihren Betriebsratsbeschluss

Rund um Ihre Bildungsplanung sind Sie bei Tobias Gombert gut aufgehoben:
montags bis freitags zwischen 9.00 und 17:30 Uhr

nach oben ▲

Seminartipp:

Befristete Arbeitsverhältnisse Die Verantwortung des Betriebsrats für eine besondere Personengruppe

17.05.-19.05.11 Köln

08.11.-10.11.11 Hamburg

Mehr Informationen, weitere Termine sowie die Möglichkeit der

3. Vertretungsbefristung und europäisches Unionsrecht

1. Gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG liegt ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses vor, wenn der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird.

2. Nach der bisherigen Rechtsprechung des BAG kann sich ein Arbeitgeber auf diesen Sachgrund auch berufen, wenn bei ihm ständig Arbeitskräfte ausfallen und der Vertretungsbedarf statt durch jeweils befristet eingestellte ebenso durch unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer abgedeckt werden könnte. Daher

unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0060**.

steht dem Sachgrund der Vertretung auch eine größere Anzahl der mit einem Arbeitnehmer geschlossenen befristeten Verträge nicht entgegen. Entscheidend ist allein, ob bei der letzten Befristungsabrede ein Vertretungsfall vorlag.

3. Europäisches Recht verpflichtet die Mitgliedstaaten der EU, Maßnahmen zu ergreifen, um Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge zu vermeiden.

Der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat den EuGH um Vorabentscheidung ersucht, ob er unter Berücksichtigung des europäischen Unionsrechts uneingeschränkt an seiner Rechtsprechung zur wiederholten Befristung von Arbeitsverhältnissen in Fällen eines ständigen Vertretungsbedarfs festhalten kann.

Hinweis für die Praxis:

§ 14 TzBfG erlaubt insbesondere 2 Arten der Befristung von Arbeitsverträgen:

(1) **§ 14 Absatz 2 TzBfG** bestimmt, dass eine Befristung **ohne sachlichen Grund** dann möglich und zulässig ist, wenn

- die Befristungszeit maximal 2 Jahre beträgt,
- wenn der Arbeitnehmer zuvor bei demselben Arbeitgeber als Arbeitnehmer noch nicht beschäftigt war und
- wenn maximal drei Verlängerungen vorliegen.

Die Privatwirtschaft nutzt in der Regel diese Möglichkeit der Befristung von maximal 2 Jahren.

(2) Gemäß **§ 14 Absatz 1 TzBfG** kann ein Arbeitsvertrag aber auch befristet werden, wenn die Befristung durch einen **sachlichen Grund** gerechtfertigt ist. Diese Möglichkeit wird insbesondere vom öffentlichen Dienst „genutzt“, was in der Praxis teilweise zu kuriosen Ergebnissen führt. Denn nach der bisherigen Rechtsprechung des BAG

- ist die Befristungszeit gem. § 14 Absatz 1 TzBfG insgesamt **nicht limitiert**.
- Gleiches gilt für die Anzahl der befristeten Arbeitsverträge.
- Die Rechtswirksamkeit einer Befristungsabrede (bestand ein sachlicher Grund für die Befristung?) wird grundsätzlich nur anhand des **letzten Vertrages** geprüft.
- Auch bei einer Vielzahl von befristeten Verträgen (sog. **Kettenbefristungen**) und einer lang andauernden Betriebszugehörigkeit sind **grundsätzlich keine erhöhten Anforderungen an den Sachgrund** zu stellen.
- Gerade der Sachgrund der „Vertretung“ (§ 14 Absatz 1

Nr. 3 TzBfG) wurde in der Vergangenheit von öffentlichen Arbeitgebern gerne angeführt, da das BAG selbst bei Dauervertretungsbedarf (irgendeinen Krankheits- oder sonstigen Verhinderungsfall gibt es immer) nur verlangt hat, dass der Arbeitnehmer zur Vertretung eingestellt und jedenfalls grundsätzlich entsprechend beschäftigt worden ist.

Beispiel: Die Arbeitnehmerin ist seit **15 Jahren** befristet für das beklagte Land tätig. Sie hat mittlerweile den **89. befristeten Vertrag** unterschrieben.

Lösung: Wenn der letzte Vertrag „wasserdicht“ ist, also ein Befristungsgrund bestand, ist die Befristung nach bisheriger Rechtsprechung des BAG insgesamt wirksam!

Ob die Nutzung dieser „Gestaltungsmöglichkeiten“ dem Willen des deutschen Gesetzgebers wie auch des europäischen Verordnungsgebers entspricht, darf mit guten Gründen bezweifelt werden. Insoweit sind auch noch zwei weitere Vorabentscheidungsersuche beim EuGH anhängig (BAG, Beschluss vom 27. Oktober 2010 - 7 AZR 485/09 (A) – und LAG Köln, Beschluss vom 13. April 2010 - 7 Sa 1224/09). Es bleibt abzuwarten, wie der EuGH zum deutschen Befristungsrecht entscheiden wird.

BAG, Beschluss vom 17. November 2010 - 7 AZR 443/09 (A)

nach oben ▲

4. Aktuelle Rechtsprechung

Lesen Sie ausgesuchte Gerichtsentscheidungen:

nach oben ▲

Seminartipp:

Betriebsübergang [§ 613a BGB]

Kompetent und schnell reagieren

22.02.-25.02.11 Augsburg
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**.

I. Arbeitsvertragliche Bezugnahme auf Tarifvertrag - maßgebendes Tarifrecht bei Branchenwechsel nach Betriebsübergang

1. Eine arbeitsvertragliche dynamische Verweisung auf das Tarifrecht einer bestimmten Branche (so genannte kleine dynamische Verweisung) kann über ihren Wortlaut hinaus nur dann ausnahmsweise als Bezugnahme auf den jeweils für den Betrieb fachlich/betrieblich geltenden Tarifvertrag (so genannte große dynamische Verweisung oder Tarifwechselklausel) ausgelegt werden, wenn sich dies aus besonderen Umständen ergibt. Das gilt auch für „alte“ Bezugnahmeklauseln, die aus Gründen des Vertrauensschutzes noch als sogenannte Gleichstellungsabreden auszulegen sind.
2. Im Fall des Betriebsübergangs geht eine schuldrechtliche arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB mit unverändert schuldrechtlicher Wirkung auf den

Erwerber über.

Hinweis für die Praxis:

Häufig ist in Arbeitsverträgen vereinbart, dass „bestimmte Tarifverträge einer bestimmten Branche in ihrer jeweilig gültigen Fassung gelten“. Damit bindet sich der Arbeitgeber dergestalt, als er verpflichtet ist, unabhängig von der tarifrechtlichen Geltung dieser Tarifverträge schuldrechtlich diese jedenfalls weiter anzuwenden.

Beispiel:

Arbeitgeber A (chemische Industrie) vereinbart mit allen Arbeitnehmern, so auch mit der Raumreinigungskraft B im Arbeitsvertrag, dass die jeweils gültigen Tarifverträge der chemischen Industrie gelten sollen.

Der Betriebsteil „Raumreinigung“ wird im Wege eines Betriebsteilübergangs auf die Raumreinigungsfirma C übertragen.

Was sind die Folgen:

- Alle vom Betriebsteilübergang betroffenen Arbeitsverhältnisse der Reinigungskräfte gehen unverändert auf C über. Betriebszugehörigkeit etc. wird angerechnet.
- Nun aber gelten bei C „andere“ Tarifverträge, nämlich die allgemeinverbindlichen Tarifverträge für das Reinigungsgewerbe mit deutlich geringeren Entgelten etc.
- **Frage:** gelten aufgrund der vertraglichen Inbezugnahme **auch** die Tarifverträge für die chemische Industrie weiter?
- Die **Antwort** ist eindeutig. Der „alte“ Arbeitgeber hat sich schuldrechtlich im Arbeitsvertrag verpflichtet, die Tarifverträge der chemischen Industrie anzuwenden; auch diese Verpflichtung hat C gem. § 613 a Absatz 1 Satz 1 BGB „übernommen“. Es ist dann in einem Günstigkeitsvergleich (§ 4 Absatz 3 TVG) zu klären, welche Tarifbedingungen für die übernommenen Arbeitnehmer günstiger sind, was in der Regel bedeutet, dass die Tarifverträge der chemischen Industrie weiter gelten.
- Etwas Anderes würde nur dann gelten, wenn sich A in den Arbeitsverträgen lediglich verpflichtet hat, die „für den Betrieb jeweils gültigen Tarifverträge anzuwenden“. Denn dann würde es sich um eine sog. **Tarifwechselklausel** handeln, die dazu führt, dass jetzt – nach Teilbetriebsübergang auf C – im Betrieb von C die Tarifverträge für das Gebäudereinigungshandwerk gelten und zwar ohne, dass es einer Kündigung oder Änderungskündigung bedarf.

BAG, Urteil vom 17. November 2010 - 4 AZR 391/09

Seminartipp:

Personelle Einzelmaßnahmen (§§ 99-102 BetrVG)

Beteiligung bei Einstellung,
Eingruppierung, Versetzung und
Kündigung

22.03.-25.03.11 Hamburg
28.06.-01.07.11 Bernried
26.09.-29.09.11 Norderney

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

II. Änderungskündigung zur Anpassung des Arbeitsorts nach Dienststellenverlegung

1. Die Verlagerung einer Dienststelle an einen anderen Ort stellt
regelmäßig ein betriebliches Erfordernis für eine
Änderungskündigung dar, mit der die Versetzung eines
Beschäftigten an den neuen Dienstort erreicht werden soll.

2. Der öffentliche Arbeitgeber ist nach § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2
Buchst. b KSchG regelmäßig nicht verpflichtet, den
Arbeitnehmer auf einem - freien - Arbeitsplatz in einer
Dienststelle eines anderen Verwaltungszweigs
weiterzubeschäftigen.

BAG, Urteil vom 12. August 2010 - 2 AZR 558/09

nach oben ▲

Seminartipp:

Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht - Aktuell

Neue Rechtsprechung und
Tendenzen

16.02.-16.02.11 München
22.02.-22.02.11 Köln
02.03.-02.03.11 Hamburg

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

III. Vorbereitung einer Betriebsratswahl während der Arbeitszeit rechtfertigt keine Abmahnung

Arbeitnehmer eines bislang betriebsratslosen Betriebs dürfen
während der Arbeitszeit die erstmalige Wahl eines Betriebsrats
vorbereiten. Hierin liegt keine Vertragsverletzung, die der
Arbeitgeber abmahnen könnte. Nach dem Rechtsgedanken von §
37 Abs. 2 BetrVG muss der Arbeitgeber Arbeitnehmer für
erforderliche Vorbereitungsmaßnahmen einer Betriebsratswahl
von der Arbeitspflicht befreien.

**ArbG Kiel, Urteil vom 16. September 2010 - 5 Ca 1030
d/10**

nach oben ▲

Seminartipp:

Außendienst I Grundlagen für eine erfolgreiche Interessenvertretung

22.02.-25.02.11 Würzburg
07.06.-10.06.11 Warnemünde
18.10.-21.10.11 Baden-Baden

Mehr Informationen, weitere
Termine sowie die Möglichkeit der
unverbindlichen Reservierung oder
verbindlichen Anmeldung finden
Sie auf www.poko.de/Betriebsrat
mit dem **Webcode 0018**.

IV. Privatnutzung des Dienstwagens während lang dauernder Arbeitsunfähigkeit

1. Räumt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Recht ein, den
überlassenen Dienstwagen privat zu nutzen, stellt dies einen
geldwerten Vorteil und Sachbezug dar.

2. Der Arbeitnehmer kann Nutzungsausfallentschädigung in
Höhe der steuerlichen Bewertung der privaten
Nutzungsmöglichkeit verlangen (in der Regel 1% vom
Verkaufspreis des PKW), wenn ihm der Arbeitgeber das Fahrzeug
vertragswidrig entzieht.

3. Es stellt keinen vertragswidrigen Entzug des Dienstwagens
dar, wenn der Arbeitgeber für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit des
Arbeitnehmers nach Ablauf der Zeit der Entgeltfortzahlung den

Wagen herausverlangt.

Hinweis für die Praxis:

Eine in mehrfacher Hinsicht ganz wichtige Entscheidung für die Praxis.

1. Wird dem Arbeitnehmer ein PKW auch zur Privatnutzung überlassen, so handelt es sich um eine zusätzliche Gegenleistung für die geschuldete Arbeitsleistung.
2. Sie ist steuer- und abgabenpflichtiger Teil des geschuldeten Arbeitsentgelts und damit Teil der Arbeitsvergütung.
3. Also ist sie regelmäßig nur so lange geschuldet, wie der Arbeitgeber überhaupt Arbeitsentgelt schuldet. Das ist für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit, für die keine Entgeltfortzahlungspflicht mehr besteht, nicht der Fall.

BAG, Urteil vom 14. Dezember 2010 - 9 AZR 631/09

nach oben ▲

V. Keine Ansprüche gegen die gesetzliche Unfallversicherung bei Unfall anlässlich einer Unterbrechung des Arbeitsweges, um das Kind abzuholen

Unterbricht ein Beschäftigter einen Betriebsweg, um sein mit ihm in einem gemeinsamen Haushalt lebendes Kind wegen der beruflichen Tätigkeit fremder Obhut anzuvertrauen, unterliegt er hierbei - anders als bei einem Weg zwischen Wohnung und Arbeitsplatz - nicht dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.

BSG, Urteil vom 12. Januar 2010 - B 2 U 35/08 R

nach oben ▲

Seminartipp:

Aktuelle Rechtsprechung am Landesarbeitsgericht

23.05.-27.05.11 Düsseldorf
26.09.-30.09.11 Hamburg

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

VI. Anfechtbarkeit einer Betriebsratswahl wegen Zulassung verspätet eingereicherter Wahlvorschlagslisten

Eine Betriebsratswahl ist anfechtbar und muss wiederholt werden, wenn die zugelassenen Wahlvorschlagslisten zwar am letzten Tag der Frist, aber erst sehr kurz (hier: eine Minute) nach der als Fristende bestimmten Uhrzeit eingereicht worden sind. Das gilt auch, wenn die Listen nur deshalb verspätet abgegeben worden sind, weil sich herausgestellt hatte, dass die zuvor eingereichten Listen nicht die erforderliche Anzahl von Stützunterschriften aufgewiesen hatten.

LAG Hamm, Beschluss vom 26. November 2010 - 13 TaBV 54/10

nach oben ▲

Seminartipp:

Betriebliche Altersversorgung Perspektiven erarbeiten, Möglichkeiten ausschöpfen

12.04.-15.04.11 Rothenburg
18.10.-01.10.11 Wismar

Mehr Informationen, weitere Termine sowie die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0021**.

VII. Betriebliche Altersversorgung - Erstattung von Energieverbrauchskosten

Sieht eine Betriebsvereinbarung die Erstattung von Energieverbrauchskosten an Betriebsrentner vor, kann es sich um eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung handeln. Ist dies der Fall und sollen die Leistungen durch spätere Betriebsvereinbarungen gegenüber Versorgungsempfängern geschmälert oder ausgeschlossen werden, ist dies - ungeachtet der Frage, ob den Betriebsparteien für Betriebsrentner überhaupt eine Regelungskompetenz zusteht - nur unter Beachtung der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zulässig.

Der Fall:

Bei der Arbeitgeberin galt eine Betriebsvereinbarung aus dem Jahre **1969** (BV 1969), die für die aktiven Belegschaftsmitglieder und die Betriebsrentner einen Preisnachlass auf die Verbrauchskosten i. H. v. 50% für den Bezug von Gas und Strom sowie die Übernahme der Kosten für Fernwärme vorsah. Im Jahre **2001** schlossen die Betriebsparteien eine Betriebsvereinbarung (BV 2001), wonach die Energiekostenerstattung für die aktiven Beschäftigten auf maximal 511,00 Euro und für die Versorgungsempfänger auf maximal 358,00 Euro jährlich beschränkt wurde. Im **März 2006** vereinbarten die Betriebsparteien, Beklagte und der Betriebsrat, dass die BV 2001 nur noch bis Ende Dezember 2006 gültig und die Energiekostenerstattung auf Verbrauchszeiträume bis Ende Dezember 2006 begrenzt sein sollte.

Der Kläger, der unter Geltung der BV 1969 bei der Beklagten ausgeschieden ist und seitdem eine Betriebsrente bezieht, hat mit seiner Klage die Erstattung seiner Energiekosten auf der Grundlage der BV 1969 auch für die Zeit ab Januar 2008 geltend gemacht.

Die Lösung:

Die Klage war erfolgreich. Das BAG hat es offen gelassen, ob den Betriebsparteien eine Regelungskompetenz auch gegenüber den Betriebsrentnern überhaupt zukommt. Denn bei der anteiligen Übernahme der Energieverbrauchskosten auf Grund der BV 1969 handelt es sich um Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, in die nur unter Beachtung der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit eingegriffen werden durfte. Diese Voraussetzungen lagen nicht vor.

BAG, Urteil vom 14. Dezember 2010 - 3 AZR 799/08

nach oben ▲

Seminartipp:

Planen Sie eine Veranstaltung zu diesem Thema?
Dann unterstützen wir Sie gerne

5. Einigkeit macht stark

Um den Aufgaben und Erwartungen einer qualifizierten Betriebsratsarbeit gerecht werden zu können, braucht das Betriebsratsmitglied gute Kenntnisse des

z.B. mit unserem Workshop
[Einigkeit macht stark!](#)
[Meinungsbildung und](#)
[Zusammenarbeit im](#)
[Betriebsratsgremium](#)

Betriebsverfassungsrechtes und des Arbeitsrechtes. Doch was nutzt alles Wissen, wenn es nicht zum richtigen Zeitpunkt in richtiger Form angewendet werden kann? Wissen ist daher das Eine. Die andere Seite heißt: Wie wenden wir unser Wissen so an, das damit der maximale Nutzen für die Belegschaft erzielt wird?

Getreu dem Motto *„Nur gemeinsam sind wir stark“* ist die Kommunikation im Gremium die entscheidende Voraussetzung, koordiniert zu agieren und Wirkung zu erzielen. Der effizient organisierte Austausch von Informationen, die Weitergabe von betriebswirtschaftlichem und juristischem Wissen, sind die Voraussetzung dafür, dass Betriebsratsmitglieder voneinander lernen können und sich aus der Summe unterschiedlicher Individualisten ein handlungsfähiges Team formen kann.

Gerade nach Neuwahlen ist die Entwicklung von geeigneten Kommunikationsstrukturen eine besondere Aufgabe für jeden Betriebsrat. Neue Mitglieder bringen frischen Wind und stellen alte Abläufe und Entscheidungen in Frage. Gleichzeitig sind sie aber auch noch unerfahren in der Bewertung der tatsächlichen Spielräume und Einflussmöglichkeiten eines Betriebsrats. Missverständnisse und andere Kommunikationsbarrieren können deshalb die Teamfindung zu Beginn der Wahlperiode erschweren. Folge sind mitunter langatmige, ergebnislose Betriebsratssitzungen. Die ‚Neuen‘ sind dann frustriert und finden nicht in die Betriebsratsarbeit hinein und die ‚alten Hasen und Häsinnen‘ fühlen sich ausgebremsst. Erschwerend kann noch hinzukommen, wenn in einem großen Gremium verschiedene Listen sich eher misstrauisch beäugen. Oftmals bleibt dann wichtige Arbeit liegen, die gegenseitige Unterstützung und Arbeitsentlastung ist nicht ausreichend gegeben und die Arbeit bleibt an einigen besonders engagierten und vor allem den erfahrenen Betriebsratsmitgliedern hängen.

Erfahrungsgemäß kommen viele Betriebsratsgremien nach den Wahlen in diese Phase. Viele überwinden das Chaos, andere nicht. Für letztere bleibt wenig Hoffnung, denn die Praxis zeigt, dass Betriebsratsteams ihre Koordinierungs- und Kommunikationsprobleme im entweder ersten Jahr überwinden oder dauerhaft damit leben müssen.

Erfahrene externe Moderatoren können den Betriebsratsgremien erheblich helfen, anfängliche Probleme nachhaltig zu meistern. Am besten eignen sich hierzu ganztägige Inhouse-Veranstaltungen, an denen das gesamte Gremium teilnimmt. Die Moderatoren geben den Betriebsräten selber keine Inhalte ihrer Betriebsratstätigkeit vor, sie unterstützen die Betriebsräte aber wirkungsvoll, sich selbstverantwortlich auf Ziele, Strategien und Arbeitsverteilung zu verständigen. Auch für Gremien, die sich miteinander in einer sehr schwierigen Situation befinden, kann die Hilfestellung durch einen externen Moderator mit spezieller Zusatzqualifikation als Mediator (professioneller Konfliktschlichter) eine Neuausrichtung der Betriebsratsarbeit bewirken und die Handlungsfähigkeit des Gremiums stärken.

Wolfgang Preiß
Trainer und Berater

6. Aktuelle Seminare

Einführung BetrVG I

Ihr Einstieg in das Betriebsverfassungsrecht

22.02.2011 - 25.02.2011

Heidelberg/Leimen (0150AQ11)
Essen (0150AR11)

01.03.2011 - 04.03.2011

Leipzig (0150AS11)
Konstanz (0150AT11)

08.03.2011 - 11.03.2011

Hamburg (0150AU11)

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)

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

21.02.2011 - 25.02.2011

Frankfurt/Main (0027AK11)
Hamburg (0027AL11)

28.02.2011 - 04.03.2011

Stuttgart (0027AM11)

07.03.2011 - 11.03.2011

Lübeck (0027AO11)

14.03.2011 - 18.03.2011

Traben-Trarbach/Mosel (0027AP11)
Garmisch-Partenkirchen (0027AQ11)

Norderney (0027AR11)

21.03.2011 - 25.03.2011

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

28.03.2011 - 01.04.2011

Heidelberg/Leimen (0027AV11)
Dresden (0027AW11)

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

+++

Wirtschaftliche Grundlagen für Betriebsräte I

21.02.2011 - 25.02.2011, München (0095AC11)
21.03.2011 - 25.03.2011, Lübeck (0095AD11)
11.04.2011 - 15.04.2011, Berchtesgaden (0095AE11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0095**.

+++

Protokoll- und Schriftführung des Betriebsrats I

28.02.2011 - 04.03.2011, Nürnberg (0022AB11)
04.04.2011 - 08.04.2011, Dortmund (0022AC11)
09.05.2011 - 13.05.2011, Lübeck (0022AD11)
18.07.2011 - 22.07.2011, München (0022AE11)

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

+++

Führungskompetenz I

Das Gremium kompetent und erfolgreich leiten

28.02.2011 - 04.03.2011, Inzell (0227AA11)
16.05.2011 - 20.05.2011, Timmendorfer Strand (0227AB11)
26.09.2011 - 30.09.2011, Traben-Trarbach/Mosel (0227AC11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0227**.

+++

Betriebsvereinbarungen I

Kompetenz bei Verhandlung und Abschluss

01.03.2011 - 04.03.2011, Hamburg (0102AA11)
03.05.2011 - 06.05.2011, Frankfurt/Main (0102AB11)
28.06.2011 - 01.07.2011, München (0102AC11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0102**.

nach oben ▲

Seminartipp:

Symposium: Gespaltene Belegschaften

Zwischen Stammpersonal,
Leiharbeit und Befristung

22.02.-23.02.11 Duisburg



Laden Sie [hier](#) aktuelle Infos im PDF-Format herunter!

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 8823**.

Arbeit im Wirtschaftsausschuss

28.02.-04.03.11 München
28.03.-01.04.11 Köln
11.04.-15.04.11 Hamburg
02.05.-06.05.11 Lübeck

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen

7. Literaturtipp

Neuaufgabe

Lothar Beseler
**Leiharbeit –
Ein Leitfaden für Personalverantwortliche und
Betriebsräte**

2. überarb. Auflage Januar 2011
116 Seiten, 14,50 EUR
Rieder Verlag
ISBN 978-3-939018-28-5

In diesem Buch 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.

Der direkte Link zum Buch:
<http://www.riederverlag.de/65+M59a21938c36.html>

+++

Neuerscheinung

Stephan Grundmann
**Wirtschaftsausschuss
Eine umfassende Einweisung in die rechtliche Praxis**

1. Auflage Januar 2011
88 Seiten, 18,50 EUR
Rieder Verlag
ISBN 978-3-939018-47-6

Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0054**.

Der Autor stellt den Wirtschaftsausschuss in seiner rechtlichen Praxis umfassend dar:

- Voraussetzung für die Errichtung eines Wirtschaftsausschusses
- Zuständigkeit für die Bildung des Wirtschaftsausschusses
- Mitgliedschaft und Zusammensetzung des Wirtschaftsausschusses
- Die persönliche Rechtsstellung der Mitglieder des Wirtschaftsausschusses
- Allgemeine Aufgaben des Wirtschaftsausschusses
- Unterrichtungspflicht des Unternehmers
- Unterrichtung von Betriebsrat und Belegschaft
- Sitzungen des Wirtschaftsausschusses
- Bußgeld- und Strafvorschriften

Der direkte Link zum Buch:

<http://www.riederverlag.de/65+M549604bf4b0.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](#)