



## Seminartipp:

### Der familienfreundliche Betrieb Vereinbarkeit von Familie und Beruf

15.11.-17.11.11 Kaiserslautern  
07.06.-09.06.11 Bernkastel-Kues

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf [www.poko.de/Betriebsrat](http://www.poko.de/Betriebsrat) mit dem **Webcode 5289**.

## Aktuelle News für Betriebsräte

Liebe Leserin, lieber Leser,

Deutschlands Familienministerin Kristina Schröder ist jung – und erfolgreich. Dies wünscht sie auch für andere Frauen. Ihr Ziel: mehr Frauen in Führungspositionen. Anders als Arbeitsministerin Ursula von der Leyen, die zunächst eine gesetzliche Frauenquote von 25 bis 30 Prozent bei Führungskräften forderte, setzt Schröder auf eine Selbstverpflichtung der Unternehmen. Mitte letzter Woche traf sie sich mit den Personalchefs aller im Deutschen Aktienindex (DAX) vertretenen Konzerne, um diese von ihrem Plan zur Erhöhung der Frauenquote auf 30 Prozent zu überzeugen. So sollen zunächst die Voraussetzungen für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen im Erwerbsleben und in Führungspositionen verbessert werden – unter anderem durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Auch Sie als Betriebsrat können konkret dazu beitragen, die Arbeitsbedingungen für Frauen im Unternehmen zu verbessern. Unsere Seminare „Frauen im Betrieb“, „Der familienfreundliche Betrieb“ und „Frauen - stark im Betriebsrat, kompetent im Unternehmen“ bieten Ihnen Tipps und das entsprechende Know-how. Wir wünschen Ihnen gutes Gelingen. Übrigens: Bei Poko liegt der Anteil an Frauen in Führungspositionen bei weit über 50 Prozent.

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



PS: Der Frühling ist da und Ostern nicht weit. Nehmen Sie an unserem Oster-Gewinnspiel teil und finden Sie auf unseren Internetseiten jetzt schon Ostereier – und das richtige Lösungswort! [Hier](#) geht's los.

## Inhaltsverzeichnis

1. Die vielen „+“ des Kongresses BRV [plus]
2. Kündigung wegen Arbeitsverweigerung aus Glaubensgründen
3. Aktuelle Rechtsprechung
  1. Bei Privatisierungen im Öffentlichen Dienst, die zu einem gesetzlichen Arbeitgeberwechsel führen, haben Arbeitnehmer

Arbeitsverhältnisses zu widersprechen

II. Arbeitnehmer kann bei unzulässiger Dauervideoüberwachung eine Entschädigung in Geld verlangen

III. Tarifliche Altersgrenze von 65 Jahren ist zulässig

IV. Mindestlöhne in der Zeit- und Leiharbeit

V. Zeitarbeitsunternehmen drohen hohe Nachforderungen

**4. Souverän und überzeugend auftreten – wie geht das?**

**5. Aktuelle Seminare**

**6. Literaturtipp**

## Kongress BRV [plus]

20.06.-22.06.2011 Timmendorfer Strand



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

Mehr Informationen, sowie die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf [www.kongress-betriebsratsvorsitz.de](http://www.kongress-betriebsratsvorsitz.de).

### 1. Die vielen „+“ des Kongresses BRV [plus]

Das Interesse ist groß: Sehr viele BRVorsitzende [plus] Stellvertreter, Ausschussvorsitzende und Freigestellte aus ganz Deutschland haben sich bereits angemeldet. Das freut uns natürlich sehr und bestätigt die Vorteile, die Ihnen unser Kongress bietet:

#### + Umfassend

Organisatorische, fachliche und persönliche Fertigkeiten, Wege der in- und externen Zusammenarbeit, rechtliche Neuerungen und aktuelle Herausforderungen: 5 Vorträge und 20 Workshop-Alternativen decken zahlreiche Themen ab.

#### + Kompakt

In 2,5 Tagen verschaffen Sie sich einen umfangreichen Überblick über die für Sie wichtigen Themen.

#### + Versiert

Alle 14 Referenten des Kongresses sind Experten auf ihrem Fachgebiet und kennen sich hervorragend in der Betriebsratsarbeit aus.

#### + Prominent

Als interessante Gastrednerin erwartet Sie Prof. Dr. Gesine Schwan.

#### + Komfortabel

Unser Rundum-sorglos-Paket: Unverbindliche Reservierung, Buchung Ihres Hotelzimmers, herzliche Betreuung durch unser Team vor Ort und umfassende Unterlagen für Sie zum Mitnehmen.

#### + Facettenreich

Zahlreiche Betriebsratskollegen unterschiedlichster Branchen freuen sich darauf, mit Ihnen Erfahrungen und Insider-Tipps auszutauschen.

#### + Entspannend

Die Ruhe und Erholungsmöglichkeiten an der holsteinischen Ostseeküste und das Ambiente unseres Kongress-Hotels bieten optimale Voraussetzungen für die Entspannung nach einem intensiven Kongresstag.

#### + Abwechslungsreich

Seien Sie gespannt auf ein attraktives Rahmenprogramm!

#### + **Erforderlich**

Unser Kongress kann erforderliche Kenntnisse im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG vermitteln, soweit dieses Wissen noch nicht durch entsprechenden Seminarbesuch oder anderweitig erworben wurde.

Mehr Infos und die Möglichkeit der Anmeldung bietet Ihnen [www.kongress-betriebsratsvorsitz.de](http://www.kongress-betriebsratsvorsitz.de)

nach oben ▲

## Seminartipps:

### Einführung in das Arbeitsrecht I Ihr erfolgreicher Einstieg in das Arbeitsrecht

**02.05.-06.05.11**

Zinnowitz  
Bad Tölz

**09.05.11-13.05.11**

Goslar/Harz  
Freiburg  
Berlin

**16.05.-20.05.11**

Bernried/Starnberger See  
Boltenhagen  
Münster

Mehr Informationen, weitere Termine sowie die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf [www.poko.de/Betriebsrat](http://www.poko.de/Betriebsrat) mit dem **Webcode 0027**.

+++

### Aktuelle Rechtsprechung am Bundesarbeitsgericht

27.06.-01.07.11 Erfurt

05.09.-09.09.11 Erfurt

17.10.-21.10.11 Erfurt

21.11.-25.11.11 Erfurt

Mehr Informationen, weitere Termine sowie die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf [www.poko.de/Betriebsrat](http://www.poko.de/Betriebsrat) mit dem **Webcode 0029**.

## 2. Kündigung wegen Arbeitsverweigerung aus Glaubensgründen

Weigert sich ein Arbeitnehmer aus religiösen Gründen, eine Arbeitsaufgabe zu erfüllen, zu der er sich vertraglich verpflichtet hat, kann dies eine Kündigung durch den Arbeitgeber rechtfertigen. Voraussetzung ist, dass keine naheliegenden anderen Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen.

#### Der Fall:

Der Kläger ist gläubiger Moslem. Er war seit 1994 als Mitarbeiter eines großen Warenhauses tätig. Seit dem Jahr 2003 wurde er als „Ladenhilfe“ beschäftigt. Im Februar 2008 weigerte er sich, im Getränkebereich zu arbeiten. Er berief sich auf seinen Glauben, der ihm jegliche Mitwirkung bei der Verbreitung von Alkoholika verbiete. Die Beklagte kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis. Das LAG hielt die -ordentliche- Kündigung für wirksam. Dagegen richtete sich die Revision des Klägers.

#### Die Entscheidung des BAG:

Das BAG hat den Rechtsstreit zur weiteren Sachaufklärung an das LAG zurückverwiesen. Dabei sind folgende Erwägungen vom LAG zu berücksichtigen:

- Ein als „Ladenhilfe“ in einem Einzelhandelsmarkt beschäftigter Arbeitnehmer muss mit der Zuweisung von Arbeitsaufgaben rechnen, die den Umgang mit Alkoholika erfordern.
- Macht er geltend, aus religiösen Gründen an der Ausübung vertraglich geschuldeter Tätigkeiten gehindert zu sein, muss er dem Arbeitgeber mitteilen,  
(1) worin genau die religiösen Gründe bestehen und aufzeigen,  
(2) an welchen Tätigkeiten er sich gehindert sieht.  
Besteht für den Arbeitgeber im Rahmen der von ihm zu bestimmenden betrieblichen Organisation die Möglichkeit einer vertragsgemäßen Beschäftigung, die den religionsbedingten Einschränkungen Rechnung trägt, muss er dem Arbeitnehmer diese Tätigkeit zuweisen.

Ob die Weigerung des Klägers, in der Getränkeabteilung zu arbeiten, der Beklagten einen Grund zur Kündigung gab, steht noch nicht fest und bedarf der weiteren Sachaufklärung. Denn den Darlegungen des Klägers lässt sich nicht hinreichend

deutlich entnehmen, welche Tätigkeiten ihm seine religiöse Überzeugung verbietet. Dementsprechend kann auch nicht abschließend beurteilt werden, ob es der Beklagten möglich war, dem Kläger eine andere Arbeit zu übertragen.

### **Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24. Februar 2011 - 2 AZR 636/09**

#### **Hinweis für die Praxis:**

Bereits in der Vergangenheit -auch vor Inkrafttreten des AGG- mussten sich die Gerichte mit Fällen beschäftigen, wo -in der Regel Arbeitnehmer muslimischen Glaubens- bestimmte ihnen übertragene Arbeiten mit Hinweis auf ihren Glauben nicht ausführten und deshalb eine Abmahnung oder Kündigung erhielten.

#### **Beispiele:**

(1) Ein muslimischer Arbeitnehmer beruft sich darauf, nach seinem Glauben verpflichtet zu sein, auch während der Arbeitszeit bestimmte **Gebetspausen** einzuhalten. Wegen der „Verletzung der Arbeitspflicht“ bzw. wegen der „eigenmächtigen Pausennahme“ mahnte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer ab. Gegen diese Abmahnung klagte der Arbeitnehmer. Das LAG Hamm hat daraufhin ein Gutachten eines Glaubensgelehrten eingeholt, aus dem sich ergab, dass Menschen muslimischen Glaubens keineswegs unter allen Umständen verpflichtet sind, zu bestimmten Zeiten zu beten. Daraufhin wurde die Klage auf Entfernung der Abmahnung abgewiesen.

(2) Ein muslimischer Arbeitnehmer in einem Schlachthof weigerte sich mit Hinweis auf seinen Glauben, **Schweinehälften** zu zerlegen und forderte den Arbeitgeber auf, ihn im Bereich der Rinderzerlegung einzusetzen. Dieser sprach nach Abmahnung eine verhaltensbedingte Kündigung aus.

(3) 2002 entschied das BAG, dass das Tragen eines - islamischen- **Kopftuchs** regelmäßig noch nicht die ordentliche Kündigung einer Verkäuferin in einem Kaufhaus rechtfertigt (BAG, Urt. v. 10.10.2002 – 2 AZR 472/01), sofern keine „Nachteile im Geschäftsleben“ nachgewiesen sind.

(4) Wegen der **Neutralitätspflicht des Staates** kann ein Arbeitgeber Lehrerinnen oder Kindergärtnerinnen aber sehr wohl untersagen, während der Arbeitszeit ein **Kopftuch** zu tragen (BAG, Urteile vom 20.8.2009 – 2 AZR 499/08, 10.12.2009 – 2 AZR 55/09 und 12.8.2010 – 2 AZR 593/09).

#### **In all diesen Fällen hatten die Gerichte zu beachten,**

- dass der Arbeitnehmer grundsätzlich verpflichtet ist, die Arbeit, für die er eingestellt worden ist, auf Verlangen des Arbeitgebers zu erledigen. Andererseits ist der Arbeitgeber berechtigt, die konkrete Arbeitszeit, die Art der zu erbringenden Tätigkeit und den Arbeitsort zu bestimmen (Direktionsrecht - §106 GewO), soweit dies „billigem Ermessen“ entspricht.

- Bei der Frage, ob es billigem Ermessen entspricht, wenn ein Arbeitgeber bestimmte Arbeiten zuweist, ist auch die verfassungs- und europarechtlich geschützte Glaubensfreiheit zu berücksichtigen.

Im Ergebnis ist also genau zu prüfen, ob ein Arbeitnehmer, der bestimmte Arbeiten ablehnt, sich wirklich auf seinen Glauben berufen kann, ob es ihm also tatsächlich „verboten“ ist, bestimmte Arbeiten zu erbringen. Nur wenn dies der Fall ist, muss der Arbeitgeber versuchen, durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass der Arbeitnehmer entsprechend seines Glaubens beschäftigt wird. **Ist eine solche Beschäftigung aber nicht möglich oder dem Arbeitgeber unzumutbar, kann der Arbeitgeber abmahnen bzw. verhaltensbedingt kündigen oder - wegen fehlender Eignung und Einsetzbarkeit des Arbeitnehmers - personenbedingt kündigen.** Im vom BAG zu entscheidenden Fall wird es also darauf ankommen, ob nach muslimischem Glauben tatsächlich das Auf- oder Abpacken von alkoholischen Getränken für einen Gläubigen „verboten ist“ oder nicht. Wird diese Frage bejaht, muss das Gericht prüfen, ob der Arbeitnehmer vertragsgemäß beschäftigt werden kann ohne diese ihm aus Glaubensgründen verbotene Teilleistung.

---

nach oben ▲

### 3. Aktuelle Rechtsprechung

Lesen Sie ausgesuchte Gerichtsentscheidungen:

---

nach oben ▲

#### **I. Bei Privatisierungen im Öffentlichen Dienst, die zu einem gesetzlichen Arbeitgeberwechsel führen, haben Arbeitnehmer unter Umständen das Recht, dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses zu widersprechen**

Kommt es kraft Gesetzes zu einem Wechsel von einem öffentlichen zu einem privaten Arbeitgeber, so kann hierin eine Verletzung des Grundrechts der Arbeitnehmer auf freie Wahl des Arbeitsplatzes liegen. Das gilt jedenfalls dann, wenn die Arbeitnehmer dem Arbeitgeberwechsel weder analog gemäß § 613a Abs. 6 BGB widersprechen können, noch eine sonstige Möglichkeit haben, den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zum öffentlichen Arbeitgeber geltend zu machen.

#### **Der Fall:**

Die Arbeitnehmerin war als Krankenschwester eines Klinikums zunächst beim Land Hessen beschäftigt. Wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten der Universitätskliniken entschied das Land Hessen, zwei Kliniken zunächst zusammenzufassen und dann zu privatisieren. Es erließ dazu ein Gesetz, das die Fusion und die Privatisierung regelte. Dieses Gesetz sah unter anderem vor, dass die Arbeitsverhältnisse der bislang beim Land beschäftigten Klinikmitarbeiter auf die neu errichtete Anstalt des öffentlichen Rechts übergehen, ohne dass ihnen ein Widerspruchsrecht oder Ähnliches gegen den Arbeitgeberwechsel zusteht. Daneben

enthielt das Gesetz eine Ermächtigung zur Privatisierung der neuen Anstalt, wovon Gebrauch gemacht und die Anstalt des öffentlichen Rechts in eine GmbH umgewandelt wurde. Das Land verkaufte sodann 95 % seiner Geschäftsanteile an der GmbH an einen privaten Krankenhausbetreiber. Die Arbeitnehmerin widersprach dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf die neue Anstalt des öffentlichen Rechts und später auf die GmbH. Ihre Klage gegen das Land Hessen auf Feststellung, dass ihr Arbeitsverhältnis mit dem Land fortbesteht, hatte vor dem BAG keinen Erfolg. Mit ihrer daraufhin erhobenen Verfassungsbeschwerde rügte die Arbeitnehmerin unter Anderem eine Verletzung ihres Grundrechts aus Art. 12 Abs. 1 GG.

#### **Die Lösung:**

Die Verfassungsbeschwerde hatte Erfolg. Der gesetzlich angeordnete Arbeitgeberwechsel ist verfassungswidrig; der Landesgesetzgeber muss bis zum 31.12.2011 eine Neuregelung schaffen.

Die angegriffenen Entscheidungen verletzen die Arbeitnehmerin in ihrem verfassungsrechtlich geschützten Grundrecht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes. Durch die gesetzliche Regelung wurde der Arbeitnehmerin ein neuer, von ihr nicht frei gewählter Arbeitgeber aufgedrängt und zugleich der von ihr gewählte Arbeitgeber entzogen. Zudem führte das Gesetz dazu, dass die Arbeitnehmerin letztendlich nicht nur aus dem Landesdienst, sondern auch aus dem öffentlichen Dienst entfernt wurde. Ein Widerspruchsrecht wurde der Arbeitnehmerin nicht eingeräumt mit der Folge, dass sie keine -rechtliche- Möglichkeit haben sollte, den Arbeitgeberwechsel und das Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst zu verhindern. Dies, so das BVerfG, sei unverhältnismäßig und verfassungswidrig.

#### **BVerfG, Urteil vom 25. Januar 2011 - 1 BvR 1741/09**

---

nach oben ▲

### **Symposium:**

#### **Mitarbeiterkontrolle im Betrieb**

Zwischen berechtigter Datenerfassung und unzulässiger Überwachung

20.09.-21.09.11 Neuss

Mehr Informationen, weitere Termine sowie die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf [www.poko.de/Betriebsrat](http://www.poko.de/Betriebsrat) mit dem **Webcode 8819**.

### **II. Arbeitnehmer kann bei unzulässiger Dauervideoüberwachung eine Entschädigung in Geld verlangen**

Ist ein Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz einer unzulässigen permanenten Videoüberwachung ausgesetzt, so stellt dies regelmäßig einen unverhältnismäßigen Eingriff in sein allgemeines Persönlichkeitsrecht dar.

Dieser rechtfertigt eine Verpflichtung des Arbeitgebers zu einer Entschädigung (hier: i. H. v. 7.000 €), da die Persönlichkeitsrechtsverletzung andernfalls ohne Sanktion bliebe und der Rechtsschutz der Persönlichkeit verkümmern würde.

#### **Hessisches LAG, Urteil vom 25. Oktober 2010 - 7 Sa 1586/09**

---

nach oben ▲

### **Seminartipp:**

### **III. Tarifliche Altersgrenze von 65 Jahren ist zulässig**

## Arbeits- u. sozialrechtliche Probleme älterer Arbeitnehmer

16.05.-20.05.11 Barsinghausen  
12.09.-16.09.11 Münster  
24.10.-28.10.11 Lindau

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

Eine tarifliche Altersgrenze, wonach das Arbeitsverhältnis endet, wenn der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet hat, ist wirksam.

Die hierin liegende Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze ist gem. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG gerechtfertigt. Die Regelung verstößt auch nicht gegen § 10 AGG oder europarechtliche Vorgaben.

### LAG Hamburg, Urteil vom 22. Februar 2011 - 4 Sa 76/1

nach oben ▲

## Seminartipp:

### Leiharbeit und Arbeitnehmerüberlassung Beteiligungsrechte des Betriebsrats effektiv nutzen

17.05.-20.05.11 Berlin  
05.07.-08.07.11 Garmisch  
13.09.-16.09.11 Bremen  
11.10.-14.10.11 Stuttgart

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

## IV. Mindestlöhne in der Zeit- und Leiharbeit

Bund und Länder haben sich auf die Einführung von **Mindestlöhnen** in der **Zeit- und Leiharbeit** geeinigt. Des Weiteren sollen **Lohnuntergrenzen für das Wach- und Sicherheitsgewerbe sowie für die Aus- und Weiterbildungsbranche** eingeführt werden.

### Das bedeutet in der Praxis:

- Der Mindestlohn für die Zeit- und Leiharbeit wird im AÜG geregelt, wobei der jeweilige tarifliche Mindestlohn (derzeit 7,59 Euro im Westen und 6,65 Euro im Osten) als Lohnuntergrenze festgesetzt wird. Er gilt nicht nur für die Einsatzzeit, sondern auch für die verleihsfreie Zeit. Liegt in einem Entleihbetrieb -was unwahrscheinlich ist- die dort an Stammmitarbeiter zu zahlende Vergütung (Equal-Pay) unter der Lohnuntergrenze in der Leih- und Zeitarbeit, so ist für die Entlohnung des Leiharbeitnehmers der Mindestlohn in der Leiharbeit maßgebend.

### Der Hintergrund:

Der neue Mindestlohn für Leiharbeitnehmer wird zunächst kaum praktische Auswirkungen haben, da die Zeitarbeitsbranche zur Vermeidung von „Equal Pay“ nahezu komplett tarifgebunden ist und die künftigen Mindestlöhne schon jetzt zahlt. Wegen der ab dem 01.05.2011 geltenden Arbeitnehmerfreizügigkeit für Ost- und Mitteleuropäer, schützt die Regelung aber vor ausländischen Dumping-Tarifverträgen.

nach oben ▲

## Seminartipp:

### Arbeitsrecht in Zeitarbeitsunternehmen

10.05.-12.05.11 Bottrop

## V. Zeitarbeitsunternehmen drohen hohe Nachforderungen

Die Entscheidung des BAG vom 14.12.2010 (1 ABR 19/10), wonach die Tarifgemeinschaft Christlicher Zeitarbeitsgewerkschaften (CGZP) nicht tariffähig ist, liegt nun vor. Aus den Entscheidungsgründen (abrufbar unter [www.bundesarbeitsgericht.de](http://www.bundesarbeitsgericht.de)) ergibt sich, **dass alle von der CGZP seit 2003 abgeschlossenen Tarifverträge unwirksam**

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf [www.poko.de/Betriebsrat](http://www.poko.de/Betriebsrat) mit dem **Webcode 0067**.

sind.

#### **Der Hintergrund:**

Das BAG hatte am 14.12.2010 entschieden, dass die CGZP keine Spitzenorganisation ist, die im eigenen Namen Tarifverträge abschließen kann.

Nun ergibt sich aus den Entscheidungsgründen des Beschlusses, dass die fehlende Tariffähigkeit auch für die Vergangenheit angenommen wurde, was für Zeitarbeitgeber, die solche Tarifverträge im Arbeitsvertrag in Bezug genommen haben, unter Umständen existenzbedrohend sein könnte.

- Wenn Tarifverträge auf das Arbeitsverhältnis keine Anwendung fanden bzw. finden, gilt das Equal Pay Gebot mit der Folge, dass -je nach Einsatzort bzw. Einsatzbetrieb- die Vergütung geschuldet ist, die im Entleiherbetrieb an die Stammmitarbeiter gezahlt wird.
- Da die Leiharbeitnehmer in der Regel keinen Einblick in das Lohn- und Gehaltsgefüge der Entleiher haben, werden sie nun verstärkt „Auskunftsklagen“ gegen ihre Arbeitgeber erheben, verbunden mit Zahlungsklagen gerichtet auf den sich aus der Auskunft ergebenden Betrag. Da auch die Verleiher in der Regel keine Kenntnis vom Vergütungssystem der Entleiher haben, werden sie ihrerseits von ihnen Auskunft verlangen.
- Die Sozialversicherungsträger werden im Zweifel - höhere- Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeitrag) entsprechend der Equal Pay Grenze einfordern.
- Da -tarifvertragliche- Verfallfristen in diesen Fällen nicht gelten, verbleibt es bei den gesetzlichen Verjährungsfristen.

**All das kann zu erheblichen Nachforderungen führen und unter Umständen auch zur Insolvenz einiger Verleiher.**

nach oben ▲

## **Seminartipp:**

**Souveränes Auftreten als Betriebsrat und Kollege**  
Training von Selbstsicherheit und Überzeugungskraft

02.05.-06.05.11 Boltenhagen  
24.10.-28.10.11 Inzell

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter [www.poko.de/Betriebsrat](http://www.poko.de/Betriebsrat) mit dem **Webcode 0183**.

## **4. Souverän und überzeugend auftreten – wie geht das?**

Konflikte, schwierige Verhandlungen und eine öffentliche Meinungsvertretung gehören zum täglichen Brot des Betriebsrates. In jeder Situation wird von Ihnen erwartet, dass Sie souverän und überzeugend wirken. Wenn Ihnen das gelingt, sitzen Sie fest im Sattel und genießen das Vertrauen Ihrer Kollegen und zusätzlich noch den Respekt Ihres Verhandlungspartners, der Geschäftsleitung. Erfolge in beruflichen Situationen machen stark und nicht selten sind sie auch auf den privaten Lebensbereich übertragbar.

### **Idealfall – sagen Sie?**

Mag schon sein, aber mit einigen wenigen Anstrengungen durchaus für jeden erreichbar.

Betrachten wir mal die alltäglichen Situationen, die so vielen Betriebsräten bei ihrem intensiven Einsatz für die Belegschaft



Probleme machen:

- Sie können Argumente in BR-Sitzungen nicht überzeugend kommunizieren, weil andere Ihnen das Wort abschneiden;
- Sie können sich in Verhandlungen mit der Geschäftsleitung nicht gut positionieren, weil Sie glauben, dass Ihr Gegenüber einfach am längeren Hebel sitzt – und eigentlich auch die besseren Argumente hat;
- Sie spüren, wie Ihre Stimme mitten in der inhaltlich gut vorbereiteten Rede während einer Betriebsversammlung anfängt zu zittern....

... als Resultat solcher Erlebnisse stellen sich dann oft Fragen:

Warum tue ich mir das an? Warum mache ich diesen „Job“, wenn ich mich nicht durchsetzen kann und so überzeugend auf andere wirken kann, dass man mich hört und ernst nimmt? Diese Erkenntnis wird bei demjenigen noch schmerzhafter, der schon das ein oder andere Rhetorik- oder Argumentationsseminar besucht hat. Er hat vielleicht bereits viele wichtige kommunikative und rhetorische Methoden kennengelernt und stellt fest, dass er (und andere) trotzdem noch immer mit seiner Wirkung und Ausstrahlung unzufrieden sind!

Kommt Ihnen diese Situation bekannt vor? Wenn ja, so sind auch Sie inzwischen an dem Punkt angekommen, bei dem nur noch der Blick nach innen helfen kann. Das heißt die eigene Situation ausführlich zu analysieren und über diesen Weg den Ursachen auf den Grund zu gehen. Dabei können z.B. Fragen helfen wie:

- Was hindert mich daran, mein rechtliches Wissen und meine Argumente in Sitzungen, Verhandlungen und Redebeiträgen zu nutzen?
- Warum versagt meine Stimme und warum fällt mir ausgerechnet in diesen wichtigen Momenten nichts Gescheites ein?
- Glaube ich, dass ich mein - über viele Jahre erlerntes - Verhaltensmuster nicht mehr ändern kann?
- Mache ich mir mehr Sorgen um meine Authentizität als um meine überzeugende Wirkung?
- Ist es für mich nicht auch viel bequemer, wenn ich mich zurück ziehe und den anderen den Vortritt lasse?

Wenn Sie offen und neugierig sind, die für Sie typischen und störenden Verhaltensmechanismen zu entdecken und bewusst zu machen, dann ist dies der erste Schritt für eine dauerhafte Verbesserung Ihrer Situation.

Sie werden in unserem Seminar „ [Souveränes Auftreten als Betriebsrat und Kollege](#) “ unter anderem Antworten auf Fragen finden wie:

Was macht mich wütend?

Was lässt mich resignieren oder unsicher fühlen?

Warum kann ich nicht sachlich bleiben und meine Gefühle kontrollieren?

In diesem Praxis-Seminar lernen Sie, in schwierigen Situationen selbstbewusster und erfolgreicher zu argumentieren, zu verhandeln und aufzutreten. Souveränes und überzeugendes Auftreten entsteht dann (fast) von selbst.

*Christian Rangenau*

---

nach oben ▲

## 5. Aktuelle Seminare

### Einführung BetrVG I

Ihr Einstieg in das Betriebsverfassungsrecht

#### **03.05.2011 - 06.05.2011**

Bernried/Starnberger See (0150BL11)

Heidelberg/Leimen (0150BM11)

Bansin/Usedom (0150BN11)

Willingen/Sauerland (0150BO11)

#### **10.05.2011 - 13.05.2011**

Cochem/Mosel (0150BP11)

St. Peter-Ording/Nordsee (0150BQ11)

Leipzig (0150BR11)

#### **17.05.2011 - 20.05.2011**

Lindau (0150BS11)

Hamburg (0150BT11)

Bottrop (0150BU11)

#### **24.05.2011 - 27.05.2011**

Berlin (0150BV11)

Stuttgart (0150BW11)

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

+++

### Arbeitsorganisation und Betriebsratsmanagement

Effizientes Wissens- und Informationsmanagement

02.05.2011 - 06.05.2011, Bad Aibling (0243AA11)

17.10.2011 - 21.10.2011, Münster (0243AB11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf [www.poko.de/Betriebsrat](http://www.poko.de/Betriebsrat) mit dem **Webcode 0243**.

+++

### Intensivfortbildung für Betriebsratsvorsitzende

## Modulreihe

### **Modulreihe B 0297AB11**

02.05.2011 - 06.05.2011 Berlin

04.07.2011 - 08.07.2011 Berlin

10.10.2011 - 14.10.2011 Berlin

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf [www.poko.de/Betriebsrat](http://www.poko.de/Betriebsrat) mit dem **Webcode 0297**.

+++

### **Feedbackkultur im Betrieb - Motivationsverlust bekämpfen**

Chancen einer motivierenden Zusammenarbeit

03.05.2011 - 06.05.2011, Boppard/Rhein (0075AA11)

19.09.2011 - 22.09.2011, Norderney (0075AB11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf [www.poko.de/Betriebsrat](http://www.poko.de/Betriebsrat) mit dem **Webcode 0075**.

+++

### **Betriebsübergang [§ 613a BGB]**

Kompetent und schnell reagieren

03.05.2011 - 06.05.2011, Duisburg (0172AB11)

28.06.2011 - 01.07.2011, Berlin (0172AC11)

27.09.2011 - 30.09.2011, Bad Aibling (0172AD11)

22.11.2011 - 25.11.2011, Essen (0172AE11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf [www.poko.de/Betriebsrat](http://www.poko.de/Betriebsrat) mit dem **Webcode 0172**.

+++

### **Kündigungsschutz – Spezial**

Aktuelle Entwicklungen – wichtige Tendenzen

03.05.2011 - 05.05.2011, Hamburg (0287AA11)

18.10.2011 - 20.10.2011, Stuttgart (0287AB11)

29.11.2011 - 01.12.2011, Düsseldorf (0287AC11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf [www.poko.de/Betriebsrat](http://www.poko.de/Betriebsrat) mit dem **Webcode 0287**.

+++

## Überstunden – Mitbestimmung des Betriebsrats

03.05.2011 - 05.05.2011, Berlin (0313AB11)  
25.10.2011 - 27.10.2011, München (0313AC11)  
29.11.2011 - 01.12.2011, Hannover (0313AD11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf [www.poko.de/Betriebsrat](http://www.poko.de/Betriebsrat) mit dem **Webcode 0313**.

nach oben ▲

### Seminartipp:

#### Rhetorik für Betriebsräte I Im Gespräch überzeugen – sicher auftreten

16.05.-20.05.11 Bernkastel-Kues  
27.06.-01.07.11 Timmendorfer Strand  
22.08.-26.08.11 Celle  
19.09.-23.09.11 Traben-Trarbach

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter [www.poko.de/Betriebsrat](http://www.poko.de/Betriebsrat) mit dem **Webcode 0015**.

### 6. Literaturtipp

#### Neuerscheinung

Christian Rangenau  
**Rhetorik**

1. Auflage März 2010  
110 Seiten, 19,50 EUR  
Rieder Verlag  
ISBN 978-3-939018-49-0

In dem vom Autor entwickelten Fünf-Säulen-Modell der Rhetorik© bekommt der Leser eine detaillierte Beschreibung der fünf rhetorischen Basis-Kompetenzen:

- Stimme
- Körpersprache
- Emotionalität
- Redestil
- Zuhörer-Kontakt

Die Kapitel sind unabhängig voneinander aufgebaut. Sie ermöglichen so ein individuelles und themenspezifisches Arbeiten an den rhetorischen Problemen des Lesers, wobei der Autor hier speziell auf die Anforderungen von Betriebsratsmitgliedern eingeht.

Der direkte Link zum Buch:

<http://www.riederverlag.de/65+M55bb7ba6f6a.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](mailto: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](mailto: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](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](#)