



Symposium:

Symposium:
Mitarbeiterkontrolle im Betrieb
Zwischen berechtigter
Datenerfassung und unzulässiger
Überwachung



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

Aktuelle News für Betriebsräte

Liebe Leserin, lieber Leser,

das war ein kurzer Auftritt in der deutschen Arbeitswelt: **ELENA – der elektronische Einkommensnachweis** – soll weniger als ein Jahr nach der Einführung wieder eingestellt werden. Sämtliche gesammelten Daten sollen gelöscht werden. Bewirkt hat dieses 'Großprojekt', dass das Thema Datenschutz wieder stärker diskutiert wird. Und wo Arbeitnehmer, Arbeitnehmervereine und Arbeitgeber zwischen Mitarbeiterkontrolle und Beschäftigtendatenschutz stehen, wird wohl noch länger Thema sein.

Wir bieten Ihnen zu dieser Thematik aktuelle Seminare wie "**Betriebsvereinbarungen zum Datenschutz im Betrieb**" und "**Brennpunkt Datenschutz am Arbeitsplatz**" sowie das Symposium "**Mitarbeiterkontrolle im Betrieb**" – damit Sie als Arbeitnehmervereine sich sachgerecht informieren, mitbestimmen und sich für ‚Ihre‘ Belegschaft einsetzen können.

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

Inhaltsverzeichnis

1. **Neuer Bereich im Poko-Forum!**
2. **Abmeldepflicht von Betriebsratsmitgliedern**
3. **Aktuelle Rechtsprechung**
 - I. Verhaltensbedingte Kündigung wegen der Manipulation von Zeiterfassungsdaten
 - II. Sozialplanabfindung bei Bezug einer Erwerbsminderungsrente
 - III. Unterlassene Anhörung eines Betriebsrats vor Ausspruch einer Kündigung
 - IV. AGB-Kontrolle einer Arbeitszeitregelung
4. **Erfolgreich als Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen**
5. **Aktuelle Seminare**
6. **Literaturtipps**

1. Neuer Bereich im Poko-Forum!

Sie möchten mit Betriebsräten aus ganz Deutschland in Kontakt treten und sich über aktuelle Themen aus der Welt der Betriebsräte austauschen?

Dann besuchen Sie doch unser Forum! Dort finden Sie neben der Möglichkeit sich mit anderen Betriebsratskollegen zu vernetzen, täglich aktuelle Neuigkeiten, Informationen und Beiträge aus dem Umfeld der Betriebsratsarbeit. Diskutieren Sie hier mit oder stellen Sie Ihre Fragen – Sie werden sicherlich nicht lange auf eine Beantwortung warten müssen.

Und sollten unsere Moderatoren oder andere Teilnehmer nicht weiterhelfen können, so werden auch kompliziertere Sachverhalte schnellstmöglich an unsere Rechtsexperten weitergegeben, die sich der Sache umgehend annehmen.

Wenn Sie kein Interesse haben, sich für Ihre Beteiligung im Forum anzumelden und sich einen Account zu erstellen, schauen Sie doch in unseren neuen Bereich „Offene Diskussion“. Hier haben Sie die Möglichkeit, sich ganz ohne eine vorherige Registrierung unkompliziert zu beteiligen.

Besuchen Sie unser Forum [hier](#) – wir freuen uns auf Sie und Ihre Beteiligung!

nach oben ▲

Seminartipp:

Fit für den Betriebsratsvorsitz I

29.08.-02.09.11 Berlin
26.09.-30.09.11 Münster
24.10.-28.10.11 Friedrichshafen
14.11.-18.11.11 Hamburg

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0201**.

2. Abmeldepflicht von Betriebsratsmitgliedern

Ein Betriebsratsmitglied, das an seinem Arbeitsplatz während seiner Arbeitszeit Betriebsratsaufgaben erledigt, ist **grundsätzlich** verpflichtet, sich beim Arbeitgeber abzumelden und die voraussichtliche Dauer der Betriebsrats Tätigkeit mitzuteilen. **Zweck** der Meldepflicht ist es, dem Arbeitgeber die Überbrückung des Arbeitsausfalls zu ermöglichen.

Daher besteht keine vorherige Meldepflicht in Fällen, in denen eine vorübergehende Umorganisation der Arbeitseinteilung nicht ernsthaft in Betracht kommt.

Maßgeblich sind die Umstände des Einzelfalls. Dazu gehören insbesondere

- die Art der Arbeitsaufgabe des Betriebsratsmitglieds und
- die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunterbrechung.

In Fällen, in denen sich das Betriebsratsmitglied nicht vorher abmeldet, ist es verpflichtet, dem Arbeitgeber auf dessen Verlangen **nachträglich** die Gesamtdauer der in einem bestimmten Zeitraum geleisteten Betriebsrats Tätigkeit mitzuteilen.

Der Fall:

Der Betriebsrat wollte gerichtlich festgestellt wissen, dass seine Mitglieder nicht verpflichtet sind, sich bei Ausführung von Betriebsrats Tätigkeit, die sie am Arbeitsplatz erbringen, zuvor

beim Arbeitgeber abzumelden.

Die Lösung:

Der Antrag hatte in allen Instanzen keinen Erfolg. Denn der uneingeschränkt gestellte Antrag erfasst auch Fallgestaltungen, in denen er unbegründet ist; somit handelt es sich um einen unzulässigen Globalantrag. Die umstrittene Pflicht lässt sich weder generell verneinen noch bejahen. Sie hängt von den Umständen des Einzelfalls ab.

BAG, Beschluss vom 29. Juni 2011 - 7 ABR 135/09

Hinweis für die Praxis:

Unabhängig von dem prozessualen Problem (unzulässiger Globalantrag) stellt das BAG aber klar,

- dass grundsätzlich eine Abmeldepflicht des Betriebsratsmitglieds besteht, selbst wenn es am dienstlichen Arbeitsplatz während der Arbeitszeit Betriebsratsarbeit leistet.
- Nur ausnahmsweise besteht die Pflicht zur vorherigen Abmeldung nicht, etwa wenn die Unterbrechung der Arbeitstätigkeit nur zeitlich gering ist und dadurch keine wichtige Arbeit „liegen bleibt“.
- Aber selbst dann, wenn es einer vorherigen Abmeldung nicht bedurfte, ist das Betriebsratsmitglied verpflichtet, jedenfalls **nachträglich** dem Arbeitgeber mitzuteilen, welche Arbeitszeiten es für Betriebsratsarbeit verwendet hat. **Denn anderenfalls wäre eine Kontrolle der Arbeitstätigkeit von Betriebsratsmitgliedern und deren Auslastung für den Arbeitgeber nicht mehr möglich.**
- Verstößt ein Betriebsratsmitglied gegen diese Verpflichtungen, kann dies ggf. **arbeitsrechtliche** (Abmahnung bzw. Kündigung) **oder betriebsverfassungsrechtliche** (Antrag auf Ausschluss aus dem Betriebsrat - § 23 Absatz 1 BetrVG) **Folgen** haben.

nach oben ▲

3. Aktuelle Rechtsprechung

Lesen Sie ausgesuchte Gerichtsentscheidungen:

nach oben ▲

Seminartipp:

Arbeitsrecht III
Beendigung des
Arbeitsverhältnisses

05.09.-09.09.11 Boppard/Rhein
19.09.-23.09.11 Konstanz
26.09.-30.09.11 Timmendorfer
Strand

I. Verhaltensbedingte Kündigung wegen der Manipulation von Zeiterfassungsdaten

Die systematische Manipulation von Zeiterfassungsdaten ist grundsätzlich geeignet, eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Eine verhältnismäßig geringfügige Verletzung (Bagatelle) kann aber regelmäßig nicht mit einer Kündigung geahndet werden.

Der Fall:

10.10.-14.10.11 Berlin
24.10.-28.10.11 Essen

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

Der Arbeitnehmer ist seit 1978 in der Autowerkstatt der Arbeitgeberin als Monteur beschäftigt. Er arbeitet im Leistungslohn, der nach folgenden festgelegten Arbeitswerten (AW) pro Stunde abgerechnet wird. Für diese Arbeiten müssen sich die Arbeitnehmer jeweils in ein Zeiterfassungssystem einstempeln.

- Zwölf Arbeitswerte pro Stunde entsprechen 100 %.
- Sofern an den Auftragsarbeiten ein Auszubildender mitarbeitet, entsprechen 14 bzw. 16 AW je Stunde 100%.

Im März 2010 nahm der Arbeitnehmer einen Ölwechsel an einem Fahrzeug mit neun AW, entsprechend 45 Minuten vor. Um die Verkleidung des Autos abschrauben zu können, rief er einen Auszubildenden hinzu, der die Verkleidung während des Schraubens (Dauer 1 Minute) halten sollte und wies ihn an, sich für diese kurze Zeit nicht in das Zeiterfassungssystem einzustempeln. Daraufhin kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise fristgerecht.

Die Entscheidung des LAG:

Die Kündigung ist sowohl als außerordentliche als auch als ordentliche Kündigung unwirksam und das Arbeitsverhältnis besteht fort.

- Zwar hat der Arbeitnehmer Zeiterfassungsdaten manipuliert, indem er den Auszubildenden angewiesen hat, für die einminütige Tätigkeit nicht einzustempeln.
- Ein systematischer Missbrauch der Zeiterfassung kann auch grundsätzlich einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darstellen.
- Das Fehlverhalten des Arbeitnehmers stellt aber eine verhältnismäßig geringfügige Verletzung dar, die keine Kündigung rechtfertigt.

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 29. März 2011 -2 Sa 533/10

nach oben ▲

Seminartipp:

Sozialplan und Interessenausgleich bei Betriebsänderungen

25.10.11-28.10.11 Köln

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0034**.

II. Sozialplanabfindung bei Bezug einer Erwerbsminderungsrente

Arbeitgeber und Betriebsrat können in einem Sozialplan vereinbaren, dass solche Arbeitnehmer keine Abfindung erhalten, die wegen des Bezugs einer befristeten vollen Erwerbsminderungsrente nicht beschäftigt sind und bei denen damit zu rechnen ist, dass ihre Arbeitsunfähigkeit auf nicht absehbare Zeit fortbesteht.

Der Fall:

Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbarten in einem Sozialplan, dass Arbeitnehmer von Leistungen ausgeschlossen sind, die

- wegen des Bezugs einer **befristeten vollen Erwerbsminderungsrente** nicht beschäftigt sind und
- bei denen damit zu rechnen ist, dass die

Arbeitsunfähigkeit auf Dauer fortbesteht oder zumindest in absehbarer Zeit nicht behoben werden kann.

- Dies soll nach Sozialplan dann der Fall sein, wenn eine den Rentenbezug begleitende Arbeitsunfähigkeit von **mehr als drei Jahren oder eine Bewilligung von voller Erwerbsminderungsrente für mehr als drei Jahre** vorliegt.

Der betriebsbedingt gekündigte Kläger war seit Dezember 2001 infolge eines Wegeunfalls ununterbrochen arbeitsunfähig erkrankt. Seit dem 1. April 2003 bezog er eine zunächst bis zum 30. Juni 2007 befristete Erwerbsminderungsrente. Diese wurde ohne Unterbrechung bis zum 30. Juni 2009 verlängert. Seitdem bezieht der Kläger eine unbefristete Rente. Der Kläger verlangte die Zahlung einer Sozialplanabfindung von rund 220.000,00 Euro.

Die Lösung:

Die Klage wurde abgewiesen.

Denn ein Anspruch ergebe sich nicht aus dem Sozialplan. Der Sozialplan sei auch wirksam.

- Denn in dem Anspruchsausschluss liege keine unmittelbare Benachteiligung des erwerbsgeminderten Arbeitnehmers wegen seiner Behinderung.
- Dieser erfahre durch die Sozialplanregelung auch keine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Lage.
- **Sozialplanleistungen dienen dazu, die wirtschaftlichen Nachteile der Arbeitnehmer auszugleichen, die infolge der Betriebsänderung ihren Arbeitsplatz und damit ihren Anspruch auf Arbeitsentgelt verlieren.** Bereits längere Zeit erwerbsgeminderte Arbeitnehmer, die ihre Arbeitsfähigkeit in absehbarer Zeit nicht wiedererlangen werden, erlitten durch die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses keine vergleichbaren Nachteile. Die Betriebsparteien seien berechtigt, typisierend davon ausgehen, dass solche Arbeitnehmer auch zukünftig nicht in der Lage sein werden, durch den Einsatz ihrer Arbeitskraft Arbeitsentgelt zu erzielen.

BAG, Urteil vom 7. Juni 2011 - 1 AZR 34/10

Hinweis für die Praxis:

Eine weitere Entscheidung, die zeigt, wie weit das Beurteilungsermessen der Betriebsparteien bei der Ausgestaltung des Sozialplans geht. Sozialplan bedeutet Nachteilsausgleich i. d. R. für den Verlust des Arbeitsplatzes; alle Nachteile können bereits deshalb nicht ausgeglichen werden, da dazu die Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers i. d. R. nicht ausreicht. Deshalb müssen die Betriebsparteien den zur Verteilung anstehenden „Topf“ sinnvoll verwenden, um denjenigen Arbeitnehmern, die die größten Nachteile erleiden, den wesentlichen Teil der Sozialplanmittel zur Verfügung zu stellen. Auch wenn es aus „politischen Gründen“ häufig opportun erscheint, nach dem „Gießkannenprinzip“ alle Arbeitnehmer irgendwie zu bedenken, entspricht dies gerade nicht dem Sinn und Zweck von § 112 BetrVG. Der Entscheidung

des BAG ist vollinhaltlich zuzustimmen; der Verlust des Arbeitsplatzes bedeutet in diesen Fällen nämlich gerade keinen Verlust von Entgeltansprüchen, die im Wege des Nachteilsausgleichs (Sozialplans) zu berücksichtigen wären.

nach oben ▲

Seminartipp:

Personelle Einzelmaßnahmen (§§ 99-102 BetrVG)

Beteiligung bei Einstellung, Eingruppierung, Versetzung und Kündigung

26.09.-29.09.11 Norderney

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

III. Unterlassene Anhörung eines Betriebsrats vor Ausspruch einer Kündigung

Gemäß § 102 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist der Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören. Die Nichtbeachtung des Mitwirkungsrechts des Betriebsrats führt zur Unwirksamkeit der Kündigung (§ 102 Absatz 1 Satz 3 BetrVG).

Dies gilt auch dann, wenn die Wahl des Betriebsrats beim Arbeitsgericht angefochten wurde und nach dem Zugang der Kündigung rechtskräftig für ungültig erklärt wird, die Wahl aber nicht von Anfang an nichtig war.

BAG, Urteil vom 9. Juni 2011 - 6 AZR 132/10

Hinweis für die Praxis:

Bei erstmals gewählten Betriebsräten hat der Arbeitgeber die Mitbestimmungsrechte ab dem Zeitpunkt der konstituierenden Sitzung (§ 29 Absatz 1 BetrVG) zu beachten. Wird die Wahl „angefochten“, so sind drei Varianten denkbar:

- **Anfechtungsgründe bestehen nicht oder die Wahlanfechtung war aus anderen Gründen erfolglos** (vgl. § 19 BetrVG).

Folge: die Wahl war wirksam; der Betriebsrat ist „im Amt“ und der Arbeitgeber musste alle Mitbestimmungsrechte beachten. Hat er - etwa während des Anfechtungsverfahrens - Kündigungen ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochen, so sind diese unwirksam, sofern der Arbeitnehmer rechtzeitig innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung Klage erhoben (§§ 4, 7 KSchG) und sich auf diesen Unwirksamkeitsgrund berufen hat.

- **Die Wahlanfechtung ist erfolgreich.** Es wird rechtskräftig festgestellt, dass ein neuer Betriebsrat zu wählen ist.

Folge: Es ist zwar ein neuer Betriebsrat zu wählen; da die Wahl aber nur anfechtbar war, wirkt die Anfechtung nur für die Zukunft; für die Vergangenheit war der Betriebsrat „im Amt“; Mitbestimmungsrechte waren vom Arbeitgeber zu beachten.

- **Die Wahl war „nichtig“**, weil im Wahlverfahren gegen Wahlvorschriften in so erheblichem Maß verstoßen worden ist, dass nicht einmal dem Anschein nach von einer Betriebsratswahl ausgegangen werden kann.

Die Nichtigkeit der Wahl ist im BetrVG nicht geregelt. Sie kann

auch noch längere Zeit nach der Wahl zum Gegenstand eines gerichtlichen Verfahrens gemacht werden.

Folge der Nichtigkeit der Wahl: Der Betriebsrat war nie im Amt; alle unter Umständen abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen sind unwirksam; die Betriebsratsmitglieder haben als solche keinen besonderen Kündigungsschutz gem. § 15 KSchG. Mitbestimmungsrechte waren vom Arbeitgeber nicht zu beachten. In diesem Fall bedarf es vor Kündigungen somit auch keiner Anhörung des Betriebsrats gem. § 102 BetrVG.

nach oben ▲

Seminartipp:

Einführung in das Arbeitsrecht I Ihr erfolgreicher Einstieg in das Arbeitsrecht

29.08.-02.09.11 Cuxhaven
05.09.-09.09.11 Bernried
05.09.-09.09.11 Hamburg
12.09.-16.09.11 Köln
12.09.-16.09.11 Timmendorfer
Strand
19.09.-23.09.11 Bayreuth
19.09.-23.09.11 Münster
26.09.-30.09.11 Garmisch-
Partenkirchen
26.09.-30.09.11 Travemünde
26.09.-30.09.11 Neustadt

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

IV. AGB-Kontrolle einer Arbeitszeitregelung

Der Fall:

Die Arbeitgeberin, ein Unternehmen des Wach- und Sicherheitsgewerbes, beschäftigt den Arbeitnehmer als Flugsicherungskraft am Flughafen Köln/Bonn. Der Formulararbeitsvertrag der Parteien sieht u. a. folgende Regelung vor:

„Der Angestellte ist verpflichtet, im monatlichen Durchschnitt 150 Stunden zu arbeiten ...“

Der allgemeinverbindliche Manteltarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in NRW sieht für Vollzeitbeschäftigte eine Mindestarbeitszeit von 160 Stunden im Monat vor. Der Arbeitnehmer, der in der Vergangenheit durchschnittlich 188 Stunden im Monat arbeitete, begehrt

1. die Feststellung, dass seine monatliche Regelarbeitszeit dem tatsächlichen Beschäftigungsumfang entspricht,
2. hilfsweise verlangt er von der Arbeitgeberin, seine regelmäßige Arbeitszeit zu erhöhen

Die Lösung:

Das BAG hat festgestellt, dass die arbeitsvertragliche Arbeitszeitregelung wegen Intransparenz unwirksam sei. Dem Arbeitsvertrag sei nicht zu entnehmen, innerhalb welchen Zeitraums der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit durchschnittlich 150 Stunden im Monat beschäftigen muss. Deshalb bleibe der Arbeitnehmer über den Umfang seiner Beschäftigung im Unklaren. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung trete die manteltarifvertragliche Regelung über die Mindestarbeitszeit von Vollzeitangestellten. Diese betrage 160 Stunden im Monat. Eine weitere Erhöhung der Arbeitszeit kann der Kläger nicht verlangen. Denn er ist nicht, wie § 9 TzBfG verlangt, teilzeitbeschäftigt.

BAG, Urteil vom 21. Juni 2011 - 9 AZR 236/10

Hinweis für die Praxis:

Offensichtlich wollten die Parteien ein Teilzeitverhältnis begründen. Dies ist auch bei Anwendbarkeit eines

allgemeinverbindlichen Tarifvertrages nicht „verboten“.

- Jedoch hat der Arbeitgeber „vergessen“, im Arbeitsvertrag zu regeln, innerhalb welches Betrachtungszeitraums die 150 Arbeitsstunden pro Monat durchschnittlich erreicht sein müssen.
- Damit war die Klausel im Arbeitsvertrag intransparent und somit unwirksam; eine geltungserhaltende Reduktion kam nicht in Betracht.
- Das BAG hatte nur festzustellen, was an die Stelle der „unwirksamen“ Klausel treten sollte und kam zu dem - sicherlich überraschenden - Ergebnis, dass dann die tarifvertraglich geregelte Mindestarbeitszeit für Vollzeitkräfte gelte.

Dies zeigt wieder einmal, wie gefährlich es für Arbeitgeber sein kann, unzulässige und einer AGB Kontrolle widersprechende Klauseln im Arbeitsvertrag zu verwenden; denn so wird aus einer Teilzeitkraft eine Vollzeitkraft und zwar gegen den Willen des Arbeitgebers.

Übrigens:

- Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer haben allenfalls gem. § 9 TzBfG Anspruch auf Abänderung des Arbeitsvertrages „in Richtung Vollzeit“.
- Die bloße Ableistung von „Mehrarbeit“ über den Vertrag hinaus, und sei dies auch über einen längeren Zeitraum, führt weder zur einer Vertragsänderung „in Richtung Vollzeit“ noch hat der Arbeitnehmer einen – einklagbaren - Anspruch auf Vertragsänderung.

nach oben ▲

Seminartipp:

Erfolgreich als Vertrauensperson

Die eigene Position rechtssicher und selbstbewusst vertreten

13.09.-16.09.11 Celle
15.11.-18.11.11 Bad Tölz

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem Webcode 0282.

4. Erfolgreich als Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen

Längst ist die Schwerbehindertenvertretung als eigenständige betriebliche Institution aus dem Schatten des „großen Bruders“ Betriebsrat herausgetreten. Der Gesetzgeber hat ihre Rolle gestärkt und damit haben sich auch Aufgabenfeld und Wirkungsgrad der SBV erweitert.

Anders als beim Betriebsrat kann man bei der Schwerbehindertenvertretung in der Regel nicht von einer Einrichtung sprechen, die von einem Gremium getragen wird. Noch trägt die Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen im Betrieb, so ihr offizieller Titel, das Amt allein auf ihren beiden Schultern. Gewiss, es gibt daneben noch ihren Stellvertreter, der in einem Extra-Wahlgang gewählt wird (und ggf. noch weitere Stellvertreter des Stellvertreters). Aber bis jetzt ist in der betrieblichen Praxis erst in Ansätzen eine Entwicklung zum „SBV-Team“ erkennbar, so nahe liegend diese Erweiterung angesichts der wachsenden Aufgaben auch ist.

In den letzten Jahren hat sich der Anspruch behinderter Menschen, am gesellschaftlichen Leben auf allen Ebenen, also auch am wirtschaftlichen, selbstbestimmt teilhaben zu können,

in Politik und Gesellschaft mehr und mehr Gehör verschafft. Internationale UN- und EU-Regelwerke haben diesen Prozess ebenso befördert wie das selbstbewusste Auftreten von Verbänden und medienwirksame Veranstaltungen wie die Paralympischen Spiele.

Die verbesserte Rechtslage der behinderten Menschen hat deren Selbstbewusstsein nachhaltig gestärkt. Die Institutionen, die ihre Interessen vertreten, haben an Profil gewonnen; sie haben sich längst auf die Fahne geschrieben, das Bewusstsein der Gesellschaft zu verändern, denn: Nur durch einen Abbau der „Barrieren in den Köpfen“ könne Integration gelingen.

Ein besonders kritisches Testfeld für diesen Veränderungsprozess bietet uns die Arbeitswelt. Die Barrieren in den Köpfen wirken hier besonders massiv: auf dem Arbeitsmarkt, in der Aus- und beruflichen Weiterbildung, in den Aufstiegschancen, in Teamprozessen. Die bloße Betreuung von schwerbehinderten KollegInnen ist nur noch die halbe Miete. Soll die Integration gelingen, greift die Frage nach der Funktion der Schwerbehindertenvertrauensperson heute wesentlich weiter: Wie kann ich als Vertrauensperson auch das betriebliche Umfeld: Betriebsrat, Arbeitgeber, Führungskräfte und Belegschaft, auf Integration behinderter und allgemein gesundheitlich weniger belastbarer Menschen ansprechen, sie dafür sensibilisieren? Ihr Interesse wecken, ohne Vorwurf und moralische Keule? Mit Themen, die alle angehen, und dem Mut, auch vor Tabus nicht zurückzusehen? Wie kann ich meine Kompetenz im Bereich „Arbeit und Gesundheit“ updaten und in den verschiedenen Aktionsfeldern des Betriebs einbringen?

Um von allen Seiten ernst genommen zu werden, muss ich allen Seiten etwas zu bieten haben. Was könnte das sein in der Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat, mit dem Arbeitgeber, als Gesprächspartner und Berater für die Führungskräfte in den Abteilungen und Teams wie auch für die KollegInnen an ihren Arbeitsplätzen? Deren Gesundheit gilt es ebenso zu erhalten wie die der schwerbehinderten KollegInnen, die einer besonderen Betreuung bedürfen. Gesundheit – eine kostbare und auch für die Wirtschaft nicht unbegrenzt verfügbare Ressource – bedarf des Schutzes und zwar frühzeitig. Das Stichwort heißt „Prävention“. Sie setzt nicht erst ein beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), sondern gehört zu einer vorausschauenden Firmenphilosophie, für die Ressourcenschonung und Nachhaltigkeit keine Fremdwörter sind.

Im Fokus dieses Blicks auf die betriebliche Zukunft findet sich die Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen wieder. In diesem Fokus eröffnen sich vielfältige nützliche Gestaltungsmöglichkeiten für ihr Amt. Steht sie damit allein? Nein, wenn es ihr gelingt, ihren Auftrag zum Anliegen möglichst vieler zu machen. Natürlich zunächst der institutionellen Partner: Betriebsrat und Arbeitgeberbeauftragter für die Angelegenheit schwerbehinderter Menschen, ggf. Gesamt- und Konzern-SBV.

„Erfolgreich als Vertrauensperson“, so der Titel unseres Seminars, gelingt ihr umso überzeugender (und für sie selber befriedigender), als sie sich dieses Wertewandels bewusst ist

und darin den gesellschaftspolitischen Stellenwert ihrer Rolle im Wirkungskreis ihres Betriebes erkennt.

In dem Seminar werden wir neben dem rechtlichen Rahmen für die Gestaltung der Rolle vor allem nach den kommunikativen Kompetenzen fragen, die sie von den Vertrauenspersonen fordert, die sie aber im „learning by doing“ auch fördert. Dazu gehören Selbstdarstellung und ein attraktives thematisches Profil ebenso wie Information und die Fähigkeit, sich zu vernetzen, Beraterqualitäten wie Nähe und Distanz, rationaler Umgang mit Widerstand und Konflikten und nicht zuletzt viel Geduld sowie ein Engagement mit langem Atem.

Dr. Peter Waltner

nach oben ▲

Symposium: Gesundheitsmanagement im Betrieb

Aktiv gegen Belastung, Burn-out
und Stress



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

5. Aktuelle Seminare

Symposium: Gesundheitsmanagement im Betrieb Aktiv gegen Belastung, Burn-out und Stress

05.10.2011 - 06.10.2011, Leipzig (8807AA11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 8807**.

+++

Einführung in das Arbeitsrecht II Arbeitsrecht in der betrieblichen Praxis

29.08.2011 - 02.09.2011, Berlin (0039BG11)
05.09.2011 - 09.09.2011, Düsseldorf (0039BH11)
12.09.2011 - 16.09.2011, Warnemünde/Ostsee (0039BI11)
12.09.2011 - 16.09.2011, Garmisch-Partenkirchen (0039BJ11)
19.09.2011 - 23.09.2011, Trier (0039BK11)
19.09.2011 - 23.09.2011, Dresden (0039BL11)
26.09.2011 - 30.09.2011, Bremen (0039BM11)
26.09.2011 - 30.09.2011, Stuttgart (0039BN11)
10.10.2011 - 14.10.2011, Travemünde/Ostsee (0039BO11)
10.10.2011 - 14.10.2011, München (0039BP11)

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

+++

Wirksames Argumentieren

22.08.2011 - 26.08.2011, Timmendorfer Strand (0113AD11)
10.10.2011 - 14.10.2011, Cochem/Mosel (0113AE11)
21.11.2011 - 25.11.2011, Inzell (0113AF11)

22.08.2011 - 26.08.2011, Timmendorfer Strand (0113AG11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0113**.

+++

Der Konzernbetriebsrat

30.08.2011 - 01.09.2011, Berlin (0311AB11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0311**.

+++

Protokoll- und Schriftführung des Betriebsrats I

05.09.2011 - 09.09.2011, Timmendorfer Strand (0022AF11)
17.10.2011 - 21.10.2011, Münster (0022AG11)
28.11.2011 - 02.12.2011, Freiburg (0022AH11)

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

+++

Arbeit im Wirtschaftsausschuss I

05.09.2011 - 09.09.2011, Berlin (0054AK11)
26.09.2011 - 30.09.2011, Frankfurt/Main (0054AL11)
17.10.2011 - 21.10.2011, Garmisch-Partenkirchen (0054AM11)
14.11.2011 - 18.11.2011, Hamburg (0054AN11)
28.11.2011 - 02.12.2011, Leipzig (0054AO11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0054**.

nach oben ▲

Seminartipp:

Jugend- und Auszubildendenvertretung I
Mit einem starken JAV-Team für die Auszubildenden

6. Literaturtipp

Neuerscheinung
Holger Perschke

JAV Rechtsprechungsübersicht - Teil 2 - Rechte und

22.08.-26.08.11 Hamburg
26.09.-30.09.11 Köln
10.10.-14.10.11 Konstanz
24.10.-28.10.11 Berlin
28.11.-02.12.11 Stuttgart

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

+ + +

Fit für den JAV-Vorsitz Gut im Team – stark in den Themen

18.10.-20.10.11 Hamburg

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0301**.

+ + +

Download JAV-Infos



[Alle Seminare und nützliche Infos für die JAV](#)

Pflichten der Jugend- und Auszubildendenvertretung

1. Auflage August 2011
136 Seiten Seiten, 24,00 EUR
Rieder Verlag
978-3-939018-52-0

Der nun vorliegende 2. Teil der Rechtsprechungsübersicht JAV soll sowohl der Jugend- und Auszubildendenvertretung als auch dem Betriebsrat einen Überblick über die Rechte und Pflichten und auch Aufgaben sowohl der JAV als auch des Betriebsrats im Verhältnis zur JAV verschaffen. Das vorliegende Werk ist ebenso wie die Rechtsprechungsübersicht JAV 1 als schnelle Hilfe für die tägliche Arbeit dieser beiden Gremien konzipiert. Die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen sind jedem Kapitel vorangestellt, so daß ein „Parallelesen“ im Gesetz entbehrlich ist. Leitsätze und Kernaussagen der bisherigen Rechtsprechung sind wieder zusammengefaßt dargestellt, wodurch die Suche nach Antworten in der Praxis und der „passenden“ gerichtlichen Entscheidung erleichtert wird.

Diese Rechtsprechungsübersicht soll vor allem den durchweg entweder noch im Ausbildungsverhältnis oder am Anfang ihrer beruflichen Laufbahn stehenden Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung den Einstieg in die „Arbeit mit dem Gesetz“ erleichtern und ihnen eine Orientierung für ihre anstehenden Aufgaben geben. Gleichzeitig ermöglicht sie natürlich auch dem Betriebsrat und seinen Mitgliedern, sich schnell und zuverlässig über die gegenüber der Jugend- und Auszubildendenvertretung zu beachtenden Rechte und Pflichten zu informieren. Denn nur eine vertrauensvolle und die gesetzlichen Vorgaben wahrende Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung garantiert die bestmögliche Wahrung und Wahrnehmung der von der JAV zu vertretenden Interessen der jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden.

Mehr Informationen und Online-Bestellmöglichkeiten finden Sie auf den Webseiten des Rieder Verlages:
<http://www.riederverlag.de/>

Der direkte Link zum Buch:
<http://www.riederverlag.de/65+M5ccf5705922.html>

Impressum:

Poko Newsletter für Betriebsräte
Poko-Institut
Heidrun und Hans Dieter Rieder
Erphostrasse 40
48145 Münster
info@poko.de

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-

<http://www.poko.de/>

Redaktionsteam Poko Newsletter
für Betriebsräte

redaktion@poko.de

Tel. 0251 1350-1414

Fax. 0251 1350-500

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](#)