



Das familienfreundliche Unternehmen

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

15.11.-17.11.11 Kaiserslautern

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 5289**.

+++

Frauen im Betrieb

Teilzeit – Mutterschutz – Elternzeit – Rente

25.10.2011 - 28.10.2011 Cochem

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 5289**.

Aktuelle News für Betriebsräte

Liebe Leserin, lieber Leser,

Kinder und Karriere – das können viele Arbeitnehmer und vor allem Arbeitnehmerinnen in Deutschland noch immer nicht miteinander vereinbaren. Der Grund: Es fehlen ausreichende Angebote zur Kinderbetreuung und Heimarbeit, zu flexibleren Arbeitszeiten und Teilzeitregelungen. Eine aktuelle Umfrage des Instituts für Marktforschung hat ergeben, dass sich 69% der Befragten aus Angst um ihren Arbeitsplatz gegen Kinder entscheiden. Familienfreundlichere Arbeitszeiten würden laut Umfrage 89% der Befragten die Entscheidung für ein Kind erleichtern. Deutschland hat hier im Vergleich mit anderen europäischen Ländern einen erheblichen Nachholbedarf, bei dem auch der Betriebsrat mitwirken kann.

In unserem Seminar „Das familienfreundliche Unternehmen – Vereinbarkeit von Familie und Beruf“

erhalten Sie wertvolle Hinweise, mit welchen Maßnahmen und Initiativen der Betriebsrat und die Personalabteilung die Familienfreundlichkeit im Betrieb nachhaltig verbessern können.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg!

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

Inhaltsverzeichnis

- 1. Haben Sie Ihren persönlichen 100-Euro-Gutschein schon eingelöst?**
- 2. Poko Regional: BR-Themen im Brennpunkt: schnell – aktuell – präzise**
- 3. Zugang einer Kündigung bei Übergabe des Kündigungsschreibens an den Ehegatten außerhalb der Wohnung**
- 4. Aktuelle Rechtsprechung**
 - CGZP war auch in der Vergangenheit nicht tariffähig
 - Verhaltensbedingte Kündigung wegen rücksichtslosen Verhaltens kann auch nach langer Betriebszugehörigkeit wirksam sein

III. Anhörung des Betriebs-, Personalrats oder der
Mitarbeitervertretung vor Ausspruch einer Verdachtskündigung

IV. Ersatz des Unfallschadens - Einsatz eines Privatfahrzeugs
im Rahmen der Rufbereitschaft


V. Abgelehnte Sprachkursteilnahme - Entschädigung wegen
Diskriminierung aufgrund ethnischer Herkunft?

VI. Verhaltensbedingte Kündigung setzt nicht in jedem Fall
schuldhaftes Fehlverhalten voraus

**5. Rhetorik für Schwerbehindertenvertreter: Selbst-
bewusst auftreten, überzeugend argumentieren**

6. Aktuelle Seminare

7. Literaturtipp



Denken Sie an
Ihren persönlichen
100 Euro Gutschein

1. Haben Sie Ihren persönlichen 100-Euro-Gutschein schon eingelöst?

Sich weiterzubilden ist Ihr gutes Recht, denn der Gesetzgeber
will es so. Nur so können Sie Ihre Arbeit kompetent und
effektiv zum Wohle Ihrer Kollegen gestalten.

Noch in diesem Jahr gibt es zahlreiche Gelegenheiten, Ihr
Wissen für eine erfolgreiche Interessenvertretung in einem
Poko-Seminar weiter auszubauen und zu intensivieren.
Sichern Sie sich noch heute Ihren Seminarplatz durch eine
unverbindliche Reservierung. Und falls Sie den Gutschein, den
Sie zu Beginn des Jahres von uns erhielten, noch nicht
eingelöst haben: Ihren persönlichen **Preisvorteil von 100
Euro** für ein Seminar Ihrer Wahl können Sie noch **bis zum
31.12.2011** nutzen!

Ob Einführungsseminare oder Seminare zu besonderen
Schwerpunkten Ihrer Betriebsratsarbeit – wir schulen Sie
umfassend und passgenau. Neben unseren Empfehlungen in
diesem Newsletter finden Sie die ganze Bandbreite unseres
umfangreichen Seminarangebotes auf
www.poko.de/betriebsrat und in unserem Katalog „Das
Seminarprogramm für Betriebsräte 2011“.

Sie benötigen Hilfe bei Ihrer Seminarwahl oder finden nicht
das richtige Thema?

Sybille Wasmund, Ass. jur., freut sich an unserer
Seminarberatungs-Hotline auf Ihren Anruf unter 0251
1350-1350.

Wir freuen uns darauf, Sie bald zu sehen.

nach oben ▲



Neu!

2. Poko Regional: BR-Themen im Brennpunkt: schnell – aktuell – präzise

Das Arbeitsrecht entwickelt sich von Jahr zu Jahr dynamischer
und fordert auch in der Betriebsratsarbeit immer mehr
Expertenwissen. Ganz gleich ob neue Entscheidungen,

bemerkenswerte Rechtsprechungsänderungen oder neue Aktivitäten des Gesetzgebers: Nur wer sich laufend informiert, bleibt am Ball und kann die Auswirkungen auf seinen Betrieb präzise einschätzen.

Deshalb bietet Poko ab Herbst 2011 »Poko Regional – BR-Themen im Brennpunkt«. Mit brandaktuellen Informationen aus Rechtsprechung und Gesetzgebung im Arbeitsrecht und weiteren Schwerpunkten aus der Betriebsratsarbeit.

Ihre Vorteile

- Schnell und einfach erreichbar durch Veranstaltungsorte in verschiedenen Ballungszentren
- Erleben Sie Top-Referenten aus der Praxis – immer zu aktuellen Brennpunkt-Themen
- Tauschen Sie sich aus und bestimmen Sie mit bei den Vortragsthemen der nächsten Treffen *
- Und darüber hinaus: Netzwerke mit Kollegen aus Ihrer Region: Treffen Sie sich 3 – 4 mal im Jahr auf den Folgeveranstaltungen

»Poko Regional« – damit Sie wissen, was läuft.

* Die Themenplanung finden Sie aus Aktualitätsgründen auf www.poko.de/betriebsrat/poko-regional etwa 8 Wochen vor der jeweiligen Veranstaltung

nach oben ▲

Seminartipp:

Neues Arbeits- und Sozialrecht für Betriebsräte 2011/2012

06.12.-06.12.11 Köln
13.12.-13.12.11 Hamburg
10.01.-10.01.12 Düsseldorf
18.01.-18.01.12 Stuttgart
24.01.-24.01.12 Münster

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 3322**.

3. Zugang einer Kündigung bei Übergabe des Kündigungsschreibens an den Ehegatten außerhalb der Wohnung

1. Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wird als Willenserklärung unter Abwesenden erst wirksam, wenn sie dem Kündigungsgegner zugegangen ist.
2. Der Kündigende trägt das Risiko der Übermittlung und des Zugangs der Kündigungserklärung. Diese ist erst dann zugegangen, wenn sie so in den Machtbereich des Arbeitnehmers gelangt ist, dass dieser unter gewöhnlichen Umständen unter Berücksichtigung der Verkehrsauffassung von ihrem Inhalt Kenntnis nehmen kann.
3. Wird das Kündigungsschreiben einer Person übergeben, die mit dem Arbeitnehmer in einer Wohnung lebt und die aufgrund ihrer Reife und Fähigkeiten geeignet erscheint, das Schreiben an den Arbeitnehmer weiterzuleiten, ist diese als Empfangsbote des Arbeitnehmers anzusehen. **Dies ist in der Regel bei Ehegatten der Fall.** Die Kündigungserklärung des Arbeitgebers geht dem Arbeitnehmer allerdings nicht bereits mit der Übermittlung an den Empfangsboten zu, sondern **erst dann, wenn mit der Weitergabe der Erklärung unter gewöhnlichen Verhältnissen zu rechnen ist.**

Der Fall:

Die Klägerin war bei der Beklagten seit 2003 als Assistentin der Geschäftsleitung beschäftigt. Nach einem Konflikt verließ die Klägerin am 31. Januar 2008 ihren Arbeitsplatz. Mit einem Schreiben vom selben Tag kündigte die Beklagte das

Arbeitsverhältnis ordentlich zum 29. Februar 2008. Das Kündigungsschreiben ließ sie durch einen Boten dem **Ehemann** der Klägerin überbringen, dem das Schreiben am Nachmittag des 31. Januar **2008 an seinem Arbeitsplatz in einem Baumarkt** übergeben wurde. Der Ehemann der Klägerin ließ das Schreiben zunächst an seinem Arbeitsplatz liegen und reichte es erst am 1. Februar 2008 an die Klägerin weiter. Mit ihrer Klage wollte die Klägerin festgestellt wissen, dass ihr Arbeitsverhältnis nicht mit dem 29. Februar 2008, sondern erst nach Ablauf der Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende mit dem 31. März 2008 beendet worden ist.

Die Lösung:

Das BAG bestätigt die klageabweisende Entscheidung des LAG. Da das Kündigungsschreiben der Beklagten vom 31. Januar 2008 der Klägerin noch am selben Tag zugegangen ist, ist das Arbeitsverhältnis der Parteien nach Ablauf der Kündigungsfrist von einem Monat zum 29. Februar 2008 beendet worden. Nach der Verkehrsanschauung war der Ehemann der Klägerin bei der Übergabe des Kündigungsschreibens am Nachmittag des 31. Januar 2008 Empfangsbote. Dem steht nicht entgegen, dass das Schreiben dem Ehemann an seinem Arbeitsplatz in einem Baumarkt und damit außerhalb der Wohnung übergeben wurde. Entscheidend ist, dass unter normalen Umständen nach der Rückkehr des Ehemanns in die gemeinsame Wohnung mit einer Weiterleitung des Kündigungsschreibens an die Klägerin noch am 31. Januar 2008 zu rechnen war.

BAG, Urteil vom 9. Juni 2011 - 6 AZR 687/09

nach oben ▲

4. Aktuelle Rechtsprechung

Lesen Sie ausgesuchte Gerichtsentscheidungen:

nach oben ▲

I. CGZP war auch in der Vergangenheit nicht tariffähig

Die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personal-Service-Agenturen (CGZP) war auch in der Vergangenheit nicht tariffähig und konnte keine (wirksamen) Tarifverträge abschließen. Leiharbeitnehmer, die nach Maßgabe dieser Tarifverträge entlohnt wurden, können daher unter Umständen rückwirkend eine Gleichstellung mit vergleichbaren Arbeitnehmern der Entleiher (equal pay Grundsatz - § 3 Absatz 1 Nr. 3 AÜG und §9 Nr. 2 AÜG) verlangen.

Der Fall:

Das BAG hatte durch Beschluss vom 14.12.2010 (Az.: 1 ABR 19/10) festgestellt, dass die CGZP im Zeitpunkt der Entscheidung nicht tariffähig war. Nun hatte das Arbeitsgericht Berlin zu entscheiden, ob der Gewerkschaft auch schon zuvor – konkret 2004, 2006 und 2008 – die Tariffähigkeit fehlte mit der Folge, dass die von ihr abgeschlossenen Tarifverträge

unwirksam sind und das "Equal-pay-Gebot" greift.

Die Entscheidung des ArbG Berlin:

Die CGZP sei auch in der Vergangenheit nicht tariffähig gewesen und habe daher keine wirksamen Tarifverträge abschließen können. Die fehlende Tariffähigkeit der CGZP ergebe sich aus den vom BAG in seinem Beschluss vom 14.12.2010 genannten Gründen. Danach sei die CGZP keine Spitzenorganisation i.S.v. § 2 Abs. 3 TVG, weil sich ihre Mitgliedsgewerkschaften nicht im Umfang ihrer Tariffähigkeit zusammengeschlossen hätten. Außerdem gehe der in der Satzung der CGZP festgelegte Organisationsbereich für die gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung über den ihrer Mitgliedsgewerkschaften hinaus. Diese Grundsätze seien auch auf zurückliegende Zeitpunkte übertragbar.

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung des ArbG Berlin ist „mutig“, schafft aber leider immer noch keine Rechtssicherheit. Denn

- sie ist nicht rechtskräftig.
- Ggf. müssen die Arbeits- und sonstigen Gerichte in konkreten Zahlungsklagen von Leiharbeitnehmern (oder Sozialversicherungsträgern) immer noch prüfen, welche Folgen die Rechtsprechung im konkreten Fall für die Frage der Anwendbarkeit oder Unwendbarkeit der Tarifverträge haben.
- Außerdem sagt die Rechtsprechung nichts aus über die nach 2009 geschlossenen Tarifverträge.
- Sollten die Arbeitsvertragsparteien in ihren Arbeitsverträgen „eigene“ Verfall- oder Ausschlussfristen vereinbart haben, so stellt sich die Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen Ansprüche auf „equal-pay“ verfallen können.

ArbG Berlin, Beschluss vom 30.5.2011 - 29 BV 13947/10 – nicht rechtskräftig

nach oben ▲

Seminartipp:

Aktuelle Rechtsprechung am Landesarbeitsgericht

26.09.-30.09.2011 Hamburg
28.11.-02.12.2011 München

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

II. Verhaltensbedingte Kündigung wegen rücksichtslosen Verhaltens kann auch nach langer Betriebszugehörigkeit wirksam sein

Wer bei einem Streit mit einem Kollegen vor Kunden ohne hinreichenden Anlass die Polizei ruft und zugleich seinen Arbeitgeber beschimpft, muss auch bei langer Beschäftigungsdauer mit einer außerordentlichen Kündigung rechnen.

Ein solches Verhalten begründet die Gefahr, dass der Arbeitnehmer bei nächster Gelegenheit erneut rücksichtslos seine vermeintlich berechtigten Interessen öffentlichkeitswirksam verfolgt.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 6.5.2011 - 6 Sa 2558/10

nach oben ▲

Seminartipp:

Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht - Aktuell
Neue Rechtsprechung und Tendenzen

11.10.-14.10.11 Essen
06.12.-09.12.11 Rostock

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

III. Anhörung des Betriebs-, Personalrats oder der Mitarbeitervertretung vor Ausspruch einer Verdachtskündigung

Arbeitgeber dürfen der Mitarbeitervertretung im Rahmen der Anhörung zu einer beabsichtigten Verdachtskündigung mildernde und damit den Arbeitnehmer entlastende Umstände nicht verschweigen. Hierzu gehört auch der Umstand, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nach Kenntnis eines Teils der zur Kündigung führenden Umstände zunächst fortgesetzt hat. Dies ist bei einer späteren Kündigung zumindest im Rahmen der Interessenabwägung zu berücksichtigen und gehört somit zum Kündigungsgrund, über den die Mitarbeitervertretung zu informieren ist.

Der Fall:

Der Kläger war Chefarzt einer Therapieklinik in katholischer Trägerschaft. Im Rahmen eines Steuerermittlungsverfahrens entstand der Verdacht, dass er Zahlungen rechtswidrig vereinnahmt hatte. Dennoch setzte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zunächst fort. Erst nachdem die Staatsanwaltschaft gegen den Kläger Anklage wegen Bestechlichkeit erhoben hatte, kündigte die Beklagte ihm nach Anhörung der Mitarbeitervertretung fristlos und hilfsweise fristgerecht.

Die Entscheidung des Arbeitsgerichts:

- Die Kündigungen waren unwirksam, weil die Beklagte die Mitarbeitervertretung nicht ordnungsgemäß angehört hat.
- Nach der MAVO ist die Anhörung nicht ordnungsgemäß, wenn der Mitarbeitervertretung mildernde und damit den Arbeitnehmer entlastende Umstände verschwiegen werden.
- Ein solcher Fall liege hier vor, da die Beklagte der Mitarbeitervertretung nicht mitgeteilt habe, dass sie das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zunächst fortgesetzt habe, obwohl sie im Rahmen eines Steuerermittlungsverfahrens Kenntnis von einem Teil der nunmehr zur Kündigung führenden Vorgänge bereits erhalten habe. Dieser Umstand sei zumindest im Rahmen der Interessenabwägung zu berücksichtigen und deshalb auch der Mitarbeitervertretung mitzuteilen.
- Der Kläger habe allerdings keinen Anspruch auf vorläufige Weiterbeschäftigung bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die Kündigungsschutzklage. Denn einer solchen Weiterbeschäftigung stünden überwiegende Interessen der Beklagten entgegen. Es sei ihr angesichts des Verdachts der Begehung schwerer Straftaten zu ihren Lasten und wegen des laufenden Strafverfahrens nicht zuzumuten, den als Chefarzt tätigen Kläger vorläufig weiterzubeschäftigen.

Hinweis für die Praxis:

Gem. § 102 Absatz 1 Sätze 1 und 2 BetrVG ist der Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören; ihm sind die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Eine ohne oder ohne ausreichende

Anhörung ausgesprochene Kündigung ist unwirksam (§ 102 Absatz 1 Satz 3 BetrVG). Ähnliche Vorschriften finden sich in den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder, aber auch in der MAVO. **Die Frage lautet, was die Gründe für die Kündigung sind und in welchem Umfang der Betriebsrat zu informieren ist?** Das Arbeitsgericht Düsseldorf meint, dass der gesamte Sachverhalt mitzuteilen sei, um den Betriebsrat in die Lage zu versetzen, über den Kündigungsentschluss des Arbeitgebers ohne weitere Nachfragen sachangemessen entscheiden zu können. Dazu gehörten auch entlastende Umstände wie der, dass der Arbeitnehmer trotz des bereits bestehenden Verdachts vom Arbeitgeber weiter beschäftigt worden sei.

ArbG Düsseldorf, Urteil vom 11.5.2011 - 14 Ca 8029/10

nach oben ▲

Seminartipp:

Außendienst I
Grundlagen für eine erfolgreiche
Interessenvertretung

18.10.-21.10.11 Baden-Baden

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0018**.

IV. Ersatz des Unfallschadens - Einsatz eines Privatfahrzeugs im Rahmen der Rufbereitschaft

Ein Arbeitnehmer, der im Rahmen seiner Rufbereitschaft bei der Fahrt von seinem Wohnort zur Arbeitsstätte mit seinem Privatwagen verunglückt, hat unter Umständen Anspruch gegen seinen Arbeitgeber auf Ersatz des an seinem Pkw entstandenen Schadens.

Der Fall:

Der Kläger war als Oberarzt im Klinikum beschäftigt. Er wohnte einige Kilometer von seinem Arbeitsort entfernt. An einem Sonntag im Januar 2008 war er zum Rufbereitschaftsdienst eingeteilt und hielt sich in seiner Wohnung auf. Als er gegen 09:00 Uhr zur Dienstaufnahme ins Klinikum gerufen wurde, fuhr er mit seinem Privatfahrzeug von seinem Wohnort zur Klinik. Bei Straßenglätte kam er von der Straße ab und rutschte in den Straßengraben. Er verlangte vom Arbeitgeber die Erstattung des am Pkw entstandenen Schadens in Höhe von 5.727,52 Euro.

Die Lösung:

Die Klage hatte vor dem BAG Erfolg. Der Rechtsstreit wurde aber zur weiteren Sachaufklärung an das LAG zurückverwiesen. Das BAG hat seine Entscheidung wie folgt begründet:

- Grundsätzlich hat jeder Arbeitnehmer - soweit keine abweichenden Vereinbarungen vorliegen - seine Aufwendungen für Fahrten zwischen seiner Wohnung und seiner Arbeitsstätte selbst zu tragen. Dazu gehören auch Schäden an seinem Fahrzeug.
- Eine Ausnahme davon ist dann zu machen, wenn der Arbeitnehmer während seiner Rufbereitschaft vom Arbeitgeber aufgefordert wird, seine Arbeit anzutreten und er die Benutzung seines Privatfahrzeugs für erforderlich halten durfte, um rechtzeitig am Arbeitsort zu erscheinen.

Das LAG wird die Höhe des Unfallschadens ebenso aufzuklären haben wie die Frage, ob und ggf. mit welchem

Verschuldensgrad der Kläger den Unfall verursacht hat.

BAG, Urteil vom 22. Juni 2011 - 8 AZR 102/10

nach oben ▲

Seminartipp:

Berufs- und Weiterbildung im Betrieb

Besser qualifiziert-zufriedener
Arbeiten-Zukunft sichern

08.11.-10.11.11 Berlin

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

V. Abgelehnte Sprachkursteilnahme - Entschädigung wegen Diskriminierung aufgrund ethnischer Herkunft?

Die Aufforderung durch den Arbeitgeber, an einem Deutschkurs teilzunehmen, um arbeitsnotwendige Sprachkenntnisse zu erwerben, stellt als solche keinen Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz dar.

Der Fall:

Die Klägerin ist - mit einer Unterbrechung - seit 1985 in dem von der Beklagten bewirtschafteten Schwimmbad beschäftigt. Ihre Muttersprache ist kroatisch. Sie wurde zunächst als Reinigungskraft eingesetzt. Vor über 14 Jahren wurde ihr zusätzlich Kassenbefugnis erteilt und sie arbeitete ab da auch als Vertretung der Kassenkräfte im Schwimmbad. Im Frühjahr 2006 forderte der Betriebsleiter die Klägerin auf, zur Verbesserung ihrer Deutschkenntnisse auf eigene Kosten und außerhalb der Arbeitszeit einen Deutschkurs zu absolvieren. Die von der Klägerin verlangte Kostenübernahme lehnte die Beklagte ab. Die Klägerin nahm nicht an einem Deutschkurs teil, was nach zwischenzeitlichen Phasen der Arbeitsunfähigkeit schließlich im Oktober 2007 zu einer Abmahnung durch die Beklagte führte.

Die Klägerin verlangte daraufhin wegen Diskriminierung aufgrund ihrer ethnischen Herkunft eine Entschädigung in Höhe von 15.000,00 Euro.

Die Lösung:

Die Klage war in allen Instanzen erfolglos.

- Der Arbeitgeber kann das Absolvieren von Sprachkursen verlangen, wenn die Arbeitsaufgabe die Beherrschung der deutschen (oder einer fremden) Sprache erfordert.
- Die Aufforderung, dies auf eigene Kosten und außerhalb der Arbeitszeit zu tun, kann im Einzelfall gegen den Arbeitsvertrag oder Regeln eines Tarifvertrages verstoßen. Ggf. hat der Arbeitnehmer in diesen Fällen Anspruch auf Übernahme der Schulungskosten und/oder Arbeitsvergütung für Schulungszeiten.
- Ein solcher möglicher Verstoß stellt aber keine unzulässige Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft dar, der Entschädigungsansprüche auslöst.

BAG, Urteil vom 22. Juni 2011 - 8 AZR 48/10

nach oben ▲

Seminartipp:

Arbeitsrecht III Beendigung des Arbeitsverhältnisses

26.09.-30.09.11 Timmendorfer
Strand
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.

VI. Verhaltensbedingte Kündigung setzt nicht in jedem Fall schuldhaftes Fehlverhalten voraus

Eine verhaltensbedingte fristlose Kündigung setzt zwar in der Regel ein schuldhaftes Verhalten des Arbeitnehmers voraus. Ausnahmsweise kommt eine fristlose Kündigung aber auch bei Schuldunfähigkeit des Arbeitnehmers in Betracht. Dies ist etwa der Fall, wenn ein manisch-depressiver Arbeitnehmer durch wiederholte sexuell gefärbte grobe Beleidigungen eine erhebliche Störung des Betriebsfriedens verursacht.

Hinweis für die Praxis:

Eine verhaltensbedingte Kündigung setzt in der Regel ein schuldhaftes, also dem Arbeitnehmer vorwerfbares Verhalten voraus. Trotzdem, dies zeigt auch die Entscheidung des LAG Schleswig-Holstein, sind Fälle denkbar, in denen auch die Kündigung gegenüber einem Arbeitnehmer trotz des ihm persönlich nicht vorwerfbaren Fehlverhaltens gerechtfertigt sein kann (vgl. BAG Urteil vom 21.01.1999 - 2 AZR 665/98 und LAG Hamm Beschluss vom 07.08.2009 - 10 TaBV 31/09). **Denn ein objektives Fehlverhalten des Arbeitnehmers kann die betriebliche Ordnung bzw. die im Betrieb einzuhaltenden Sicherheitsvorschriften derart nachhaltig stören, dass dem Arbeitgeber eine Aufrechterhaltung dieses Zustandes selbst dann nicht zumutbar ist, wenn dem Arbeitnehmer seine Vertragspflichtverletzung subjektiv nicht vorwerfbar ist.**

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 9.6.2011 - 5 Sa 509/10

nach oben ▲

Seminartipp:

Schwerbehindertenvertretung - Mit Rhetorik zum Erfolg Training von Überzeugungskraft und Verhandlungsgeschick

24.10.-28.10.11 Augsburg

Mehr Informationen und die
Möglichkeit der unverbindlichen
Reservierung oder verbindlichen
Anmeldung finden Sie unter
www.poko.de/Betriebsrat mit dem
Webcode 0255.

5. Rhetorik für Schwerbehindertenvertreter: Selbstbewusst auftreten, überzeugend argumentieren

Stellen Sie sich vor, der Betriebsratsvorsitzende spricht Sie an mit der Bitte, bei der nächsten Betriebsversammlung einen kleinen Beitrag („Muss wirklich nicht lang sein!“) zu liefern. Thema: „Wie Dauerstress am Arbeitsplatz zu gesundheitlicher Schädigung und sogar Schwerbehinderung führen kann“. Und schon Ihren Widerspruch ahnend, legt er eins nach: „Du kennst dich in solchen Themen besser aus als ich. Außerdem halte ich es für wichtig, dass dich mal alle sehen und erfahren, was du als Schwerbehindertenvertreter so treibst.“ Rhetorisch gar nicht schlecht, denken Sie und retten sich in eine Bedenkzeit.

Seit der Novellierung des Schwerbehindertenrechts im SGB IX tritt die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen immer mehr ins Rampenlicht der Betriebsöffentlichkeit. Das Ziel „Prävention“ – Erkrankungen vorbeugen – spielt eine zunehmend wichtige Rolle in der betrieblichen Gesundheitspolitik, nicht zuletzt aus finanziellen Gründen. Vorsorgemaßnahmen lohnen sich für das Unternehmen. Die fortschreitende Alterung unserer Belegschaften trägt das Ihre dazu bei, dass das Thema Prävention und ganz generell die Notwendigkeit eines so genannten Gesundheitsmanagements immer dringlicher auf die Tagesordnungen von Geschäftsleitungen und Arbeitnehmervertretungen gesetzt

wird.

In dieser allgemeinen Entwicklung kann die Schwerbehindertenvertretung nicht abseits stehen. Wenn sie auch, wie schon der Name sagt, in erster Linie für die anerkannt schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die ihnen Gleichgestellten mit einem niedrigeren Grad der Behinderung zuständig ist, so muss sie doch als Institution und als Person von **allen** im Betrieb wahr- und ernstgenommen werden. Also muss sie sich zeigen und muss etwas zu sagen haben, das alle angeht und gleichzeitig ihre spezielle Kompetenz in dem Spannungsfeld „Arbeit und Gesundheit“ erkennen lässt.

Eben erwähnter BR-Vorsitzende trägt also dem wachsenden Gesundheitsbewusstsein völlig zu Recht Rechnung, wenn er den Schwerbehindertenvertreter aufs Podium holen will. Und dem ersten Auftritt werden weitere folgen, sobald dieser die Erfahrung macht, dass das Öffentlichkeitsprofil ihm nicht schadet, im Gegenteil, nützt – auch im Kerngeschäft der SBV, dem Einsatz für die Belange der schwerbehinderten Menschen.

Wenn Sie sich in dieser Beschreibung Ihres erweiterten Aktionsfeldes wiederfinden, werden Sie zugeben, dass Ihnen dabei rhetorische Fähigkeiten durchaus von Vorteil sind. Sie müssen dennoch kein rhetorisches Naturtalent sein, um das, was Ihnen wichtig ist, so vorzutragen, dass es auch gehört, verstanden und ernst genommen wird. Vieles lässt sich durch gezieltes Üben erlernen.

Wahrscheinlich geht es Ihnen wie vielen: Sie hören „Podium“, „Publikum“ und „eine Rede halten“; sie sehen vor Ihrem geistigen Auge einen Saal voller Leute, deren Blicke auf Sie gerichtet sind; denken nicht auch Sie da unwillkürlich an Lampenfieber, an Angst zu versagen, Versprecher, Verhaspeln, gar völligen Blackout, an die hartnäckigen Mängel: von undeutlicher Aussprache über die lästigen Ähs und die nicht zu verleugnende Dialektfärbung, die Ihre regionale Herkunft verrät, bis hin zu einer Körpersprache, die Sie selbst entweder als zu unkontrolliert zappelig oder als zu steif oder ungelentk empfinden. In diesem Moment lassen Sie an sich kein gutes Haar.

Vielleicht ahnen Sie im Hinterkopf, dass dieses vernichtende Selbsturteil doch nicht die ganze Wahrheit sein kann. Wären Sie sonst zur Vertrauensperson oder auch in den Betriebsrat gewählt worden? Es lohnt sich, dem verborgenen Stück positiver Wahrheit über sich selbst auf die Spur zu kommen. Erfahrungsgemäß gelingt das leichter in einer Gruppe Gleichgesinnter. Sie unterstützen Sie, die vorhandenen Fähigkeiten zu entdecken, sich gegenseitig zu „spiegeln“ und zu ermutigen. Dann fürchtet man sich auch nicht mehr vor dem Blick auf die Scharten, die es gewiss auch gibt, um an ihnen zu feilen und zu schleifen.

Weder beim Vortragen vor Publikum noch im Gespräch, sei es mit dem Arbeitgeber, einer Führungskraft, dem Betriebsrat oder mit einem Kollegen in der Beratung, geht es allein um ein selbstsicheres Auftreten und eine smarte Körpersprache, sondern nicht weniger um die Argumentation. Also um die

Frage, wie kann ich meine Message so darstellen, dass sie für die Zuhörer meines Vortrags, ebenso für mein Gegenüber in Gesprächen schlüssig und auch aus ihrer Sicht der Dinge bedenkenswert erscheint. Was nützt mir die schönste Argumentation, wenn sie auf taube Ohren stößt? Ich werde meine Zuhörer und Gesprächspartner nur erreichen, wenn sie sich persönlich angesprochen und nicht bloß „zugetextet“ fühlen. Was ist demnach gute Rhetorik? Ein Sprichwort bringt es auf den Punkt: „Der Wurm muss dem Fisch schmecken, nicht dem Angler.“

Gute Rhetorik setzt den Blick für die „Denke“, die Interessen und Bedürfnisse der Zuhörer und Gesprächspartner voraus. Hier stellt sich die Frage nach der Verbindung von Sachinhalt und Beziehung zu den Menschen, denen ich diesen vermitteln will. An diesem Schnittpunkt eröffnet Ihnen Rhetorik die Chance zum Erfolg.

Auch Schwerbehindertenvertreter erleichtern sich ihre Arbeit mit professioneller Rhetorik: Sie erklären einem schwer erkrankten Kollegen auf verständliche Weise, was ihm ein Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderung in *seiner* Situation bringen kann und was nicht. Sie reden mit seinem Vorgesetzten und wollen ihn für das BEM-Verfahren, dem er ablehnend gegenübersteht, gewinnen. Sie haben dem Arbeitgeber die Beschwerde eines schwerbehinderten Mitarbeiters über seinen Abteilungsleiter vorzutragen, der nicht akzeptieren will, dass er ihn nicht zu Mehrarbeit zwingen kann. Sie haben sich nach der Bedenkzeit schließlich dazu durchgerungen, der Bitte des BR-Vorsitzenden nachzukommen, zum Thema „Dauerstress macht krank“ auf der Betriebsversammlung zu sprechen.

Und da bis dahin noch einige Zeit ist, entschließen Sie sich, ihrer rhetorischen Kompetenz davor einen kräftigen Schub zu verpassen und das Rhetorik-Seminar für SchwerbehindertenvertreterInnen zu besuchen, in dem sie praxisnah auf Ihre speziellen kommunikativen Situationen vorbereitet werden.

Dr. Peter Waltner

nach oben ▲

Symposium: Mitarbeiterkontrolle im Betrieb

Zwischen berechtigter Datenerfassung und unzulässiger Überwachung

6. Aktuelle Seminare

Symposium: Mitarbeiterkontrolle im Betrieb
Zwischen berechtigter Datenerfassung und unzulässiger Überwachung

20.09.2011 - 21.09.2011, Neuss (8819AB11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 8819**.

+++



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

Betriebsrat und Arbeits- und Gesundheitsschutz

12.09.2011 - 16.09.2011, Lübeck (0171AG11)
26.09.2011 - 30.09.2011, Bernried (0171AH11)
17.10.2011 - 21.10.2011, Boppard/Rhein (0171AI11)
14.11.2011 - 18.11.2011, Berlin (0171AJ11)
05.12.2011 - 09.12.2011, Augsburg (0171AK11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0171**.

+++

Gesundheitsförderung statt Krankheit

07.11.2011 - 11.11.2011, Hamburg (0081AD11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0081**.

+++

Jugend- und Auszubildendenvertretung II Auszubildende professionell unterstützen

10.10.2011 - 14.10.2011, Bad Tölz (0090AH11)
24.10.2011 - 28.10.2011, Düsseldorf (0090AI11)
21.11.2011 - 25.11.2011, Hamburg (0090AJ11)
05.12.2011 - 09.12.2011, Stuttgart (0090AK11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0090**.

+++

Brennpunkt Datenschutz am Arbeitsplatz Der Mitarbeiter im Visier

24.10.2011 - 28.10.2011, Lenggries (0178AF11)
28.11.2011 - 02.12.2011, Dortmund (0178AG11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0178**.

+++

Psychisch kranke Menschen im Betrieb I

25.10.2011 - 28.10.2011, Heidelberg/Leimen (0276AF11)

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

+++

Personalplanung und Personalentwicklung

26.09.2011 - 30.09.2011, Warnemünde/Ostsee (0114AB11)
14.11.2011 - 18.11.2011, Bamberg (0114AC11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0114**.

+++

Einführung BetrVG II Betriebsverfassungsrecht sicher anwenden

26.09.2011 - 30.09.2011
Bansin/Usedom (0151DV11)
Essen (0151DW11)
Konstanz (0151DX11)
Hamburg (0151DY11)

10.10.2011 - 14.10.2011
Timmendorfer Strand (0151EA11)
Berlin (0151EB11)
Frankfurt/Main (0151EC11)
Bad Wiessee (0151ED11)

17.10.2011 - 21.10.2011
Bremen (0151EE11)
München (0151EF11)

24.10.2011 - 28.10.2011
Warnemünde/Ostsee (0151EG11)
Neustadt/Weinstraße (0151EH11)
Münster (0151EI11)
Pfronten/Allgäu (0151EJ11)

31.10.2011 - 04.11.2011
Hamburg (0151EK11)

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

+++

Führungskompetenz I

Das Gremium kompetent und erfolgreich leiten

26.09.2011 - 30.09.2011, Traben-Trarbach (0227AC11)
21.11.2011 - 25.11.2011, Hamburg (0227AD11)

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

+++

Changemanagement

Betriebliche Veränderungsprozesse erfolgreich mitgestalten

26.09.2011 - 30.09.2011, Seebruck/Chiemsee (0312AB11)
28.11.2011 - 02.12.2011, Münster (0312AC11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0312**.

nach oben ▲

Seminartipps:

Umstrukturierungen auf Unternehmensebene
Umwandlung, Betriebsänderung, Betriebsübergang & Co.

17.10.-21.10.11 Freiburg

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0177**.

+++

Sozialplan und Interessenausgleich bei Betriebsänderungen

25.10.-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**.

7. Literaturtipp

Neu und topaktuell:

Beseler/Düwell/Göttling

Arbeitsrechtliche Probleme bei Betriebsübergang, Betriebsänderung, Unternehmensumwandlung

Auflage: 4. Auflage August/September 2011 - wir merken Ihre Bestellung gerne vor Seitenzahl: ca. 520 Ausgabe: kartoniert Verlag: Rieder ISBN: 978-3-939018-53-7 Preis: € 39,00 Aufgrund der gegenwärtigen wirtschaftlichen Lage in der Bundesrepublik stehen in der betrieblichen Praxis täglich Betriebsübergänge, -änderungen und Unternehmensumwandlungen zur Debatte. Erfahrene Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit setzen sich mit der neuesten Rechtsentwicklung auseinander und entwickeln Lösungsvorschläge, um die in diesem Zusammenhang entstehenden Fragen praxisnah und sachgerecht zu beantworten.

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+M5f6a4a3d5fc.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](#)