



Seminartipps:

Der Arbeitsschutzausschuss Aufgaben im modernen Arbeitsschutz

24.05.-26.05.11 Bottrop
25.10.-27.10.11 Bremen

Mehr Informationen, weitere Termine sowie die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0012**.

+++

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

05.10.-06.10.11 Leipzig



Laden Sie aktuelle Infos im PDF-Format herunter!

Aktuelle News für Betriebsräte

Liebe Leserin, lieber Leser,

der Schreibtischstuhl wackelt, der Bildschirm flackert und im Büro herrscht Dauerbeschallung? Das sind schlechte Voraussetzungen für eine gesunde Arbeitsatmosphäre! Doch so drastisch muss es gar nicht sein. Auch unter gewöhnlichen Arbeitsbedingungen klagen nicht wenige Arbeitnehmer über Kopf- und Rückenschmerzen oder Sehstörungen, oft bedingt durch die Arbeit an Bildschirmen.

Sie als Betriebsrat können sich für angenehme und gesunde Arbeitsbedingungen einsetzen – im Arbeitsschutzausschuss. Und das lohnt sich, nicht nur für das Wohl Ihrer Kollegen: Jeder Euro, den ein Unternehmen in Arbeitsschutz investiert, kommt ihm mit 1,60 Euro wieder zugute – weil Krankheiten und Fehlzeiten vermieden werden, so das Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung.

Und ganz nebenbei: Es gibt zahlreiche gesetzliche Vorschriften zum Arbeitsschutz im Unternehmen. Einen Überblick verschaffen Sie sich in unserem Seminar **„Der Arbeitsschutzausschuss – Aufgaben im modernen Arbeitsschutz“**. Wir wünschen ihnen - für die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter - einen diesbezüglichen Erfolg.

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

PS: Schon ein Jahr im Amt?! In der zweiten Maihälfte erscheint bereits die letzte Ausgabe unseres „E-Mail-Infoservices“ für neugewählte Betriebsräte, mit dem wir Sie in Ihrem 1. Amtsjahr begleitet haben. Aber keine Sorge: Auf www.betriebsrats-tipps.de finden Sie im Archiv selbstverständlich alle Ausgaben des Infoservices. Wir wünschen Ihnen weiterhin viel Freude bei der Betriebsratsarbeit!

Inhaltsverzeichnis

1. Es wird knapp!

2. Zur außerordentlichen Kündigung wegen eigenmächtigen Urlaubsantritts

3. Aktuelle Rechtsprechung

I. In der Regel kein Bemessungsdurchgriff bei der Aufstellung eines Sozialplans im Konzern

II. Keine Anwendung der im Entleiherbetrieb geltenden Ausschlussfristen auf „Equal Pay“-Anspruch des Leiharbeitnehmers

III. Widerruf der Bestellung zum Beauftragten für den Datenschutz

IV. Unwirksamkeit einer qualifizierten tariflichen Differenzierungsklausel (hier: sog. „Spannensicherungsklausel“)

V. Erforderlichkeit einer Betriebsratsschulung in der Muttersprache des Betriebsratsmitglieds

VI. Kündigung wegen mehrjähriger Freiheitsstrafe

VII. Haushaltsbefristungen bei der Bundesagentur für Arbeit

4. Betriebsratssitzungen: Leiten Sie noch oder leiden Sie schon?

5. Aktuelle Seminare

6. Literaturtipp



1. Es wird knapp!

Unser Kongress BRV [plus] stößt auf große Resonanz – wir sind begeistert, offensichtlich genau das richtige Programm für Sie entwickelt zu haben. Inzwischen haben sich so viele Betriebsratsvorsitzende, Stellvertreter, Ausschussvorsitzende und Freigestellte angemeldet, dass nur noch wenige Plätze frei sind.

Sie möchten dabei sein, haben bislang jedoch noch nicht gebucht? Dann wird es knapp!

Die letzten Teilnehmerplätze vergeben wir in der Reihenfolge des Buchungseingangs.

Haben Sie übrigens wieder einmal auf unsere [Kongress-Internetseite](#) geschaut?

Monat für Monat finden Sie hier mehr Details, zum Beispiel viel Interessantes „Rund um den Kongress“ und Informationen zu den Fachreferenten, auf die Sie in Timmendorf gespannt sein dürfen.

Dort können Sie die letzten Teilnehmerplätze übrigens auch direkt buchen.

Oder rufen Sie uns einfach an: 0251 1350-0.

Seminartipp:

Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht - Aktuell
 Neue Rechtsprechung und Tendenzen

05.07.-08.07.11 Inzell
 11.10.-14.10.11 Essen
 06.12.-09.12.11 Rostock

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

2. Zur außerordentlichen Kündigung wegen eigenmächtigen Urlaubsantritts

Eine eigenmächtige Selbstbeurlaubung stellt zwar eine schwere Pflichtverletzung dar. Sie rechtfertigt aber nicht in jedem Fall eine fristlose Kündigung.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 26. November 2010 - 10 Sa 1823/10**Der Sachverhalt:**

Die 51 Jahre alte Klägerin war seit über 30 Jahren bei der beklagten Bundesagentur für Arbeit als Beraterin beschäftigt. Nach dem auf dem Arbeitsvertrag anwendbaren Tarifvertrag war sie **ordentlich unkündbar**.

Seit September 2009 war die Klägerin wegen diverser Beschwerden arbeitsunfähig krank. Im Januar 2010 teilte sie der Beklagten mit, dass sie voraussichtlich ab dem 22. Februar 2010 wieder arbeitsfähig sei, sie aber auf dringenden Rat ihres Arztes zur besseren Gesundheit zunächst vom 22. Februar bis zum 11. März 2010 in den Urlaub fahren wolle. Außerdem müsse sie sich noch einer Reha-Maßnahme unterziehen. **Die Beklagte verweigerte die Bewilligung des Urlaubs und wies die Klägerin ausdrücklich darauf hin, dass sie am 22. Februar 2010 zur Arbeit erscheinen müsse. Anderenfalls drohten arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung.**

Die Klägerin trat den Urlaub dennoch an. Sie verlängerte ihn außerdem kurzfristig um drei Tage und teilte der Beklagten zugleich mit, dass sie unmittelbar im Anschluss an den Urlaub eine Reha-Maßnahme antreten werde. Am 16. März 2010 kündigte die Beklagte der Klägerin fristlos. Die Klägerin wandte sich gegen die Kündigung.

Die Gründe:

Das LAG war der Auffassung, die Kündigung sei unwirksam.

(1) Zwar bestehe ein **an sich geeigneter Kündigungsgrund**, der mit dem der „beharrlichen Arbeitsverweigerung“ vergleichbar sei. Es habe auch keiner vorherigen Abmahnung bedurft, da die Beklagte bereits zuvor auf die Folgen einer eigenmächtigen Selbstbeurlaubung hingewiesen habe. In der Regel rechtfertige ein solches Fehlverhalten der Klägerin auch eine außerordentliche Kündigung, zumal diese sich bewusst über ihre Verpflichtung hinweggesetzt habe.

(2) Unter Berücksichtigung der **Interessenabwägung** sei jedoch lediglich eine fristgemäße Kündigung gerechtfertigt gewesen. Denn zugunsten der Klägerin spreche die **lange**, beanstandungsfreie **Betriebszugehörigkeit** und der Umstand, dass sie angesichts ihrer allein auf die Tätigkeit bei der Beklagten zugeschnittenen Ausbildung nur sehr **schlechte Chancen auf dem Arbeitsmarkt** habe. Im Übrigen habe sie schlüssig vorgetragen, dass sie zum Zeitpunkt des

eigenmächtigen Urlaubsantritts gemeint habe, noch nicht wieder vollständig genesen zu sein und der Urlaubsreise „in den Süden“ bedurft zu haben. Dies lasse die Beharrlichkeit ihres eigenmächtigen Verhaltens in einem etwas milderem Licht erscheinen.

(3) Da das Arbeitsverhältnis ordentlich unkündbar war, kam auch keine Umdeutung der außerordentlichen Kündigung in eine ordentliche Kündigung in Betracht.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 26. November 2010 - 10 Sa 1823/10

Hinweis für die Praxis: Ein weiteres Beispiel, welches zeigt, wie unberechenbar der Ausgang von Kündigungsschutzprozessen seit „Emmely“ (vgl. BAG, Urteil vom 10. Juni 2010 - 2 AZR 541/09) geworden ist. Mit dem Begriff der Interessenabwägung lässt sich nahezu jedes Ergebnis rechtfertigen. **Rechtssicherheit sieht anders aus.** Es bleibt zu hoffen, dass das BAG auch zur Interessenabwägung - rechtssichere - Kriterien entwickeln wird.

nach oben ▲

3. Aktuelle Rechtsprechung

Lesen Sie ausgesuchte Gerichtsentscheidungen:

nach oben ▲

Seminartipp:

Sozialplan und Interessenausgleich bei Betriebsänderungen

24.05.-27.05.11 München
05.09.-08.09.11 Norderney
25.10.-28.10.11 Köln

Mehr Informationen, weitere Termine sowie die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0034**.

I. In der Regel kein Bemessungsdurchgriff bei der Aufstellung eines Sozialplans im Konzern

Können sich Betriebsparteien nicht auf die Vereinbarung eines Sozialplans verständigen, entscheidet die Einigungsstelle. Bei ihrem Spruch hat sie gemäß § 112 Abs. 5 BetrVG die sozialen Belange der Arbeitnehmer zu berücksichtigen und auf die wirtschaftliche Vertretbarkeit der Sozialplandotierung zu achten. Hierfür ist auf die finanzielle Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers (Unternehmens) abzustellen. Dies gilt grundsätzlich auch für Sozialpläne konzernangehöriger Unternehmen.

BAG, Beschluss vom 15. März 2011 - 1 ABR 97/09

Der Fall:

Die K-AG hat sechs Rehakliniken betrieben. Diese gliederte sie Anfang des Jahres 2006 auf sechs Betriebsgesellschaften aus. In fünf Fällen behielt die K-AG das Eigentum an den Klinikgrundstücken. Im sechsten, streitgegenständlichen Fall der O-Klinik GmbH (Arbeitgeberin) war die K-AG nur Pächterin der Klinikimmobilie gewesen. Ende 2006 beschloss die Arbeitgeberin, also die O-Klinik GmbH, ihren hoch defizitären Klinikbetrieb einzustellen. Daraufhin wurde durch Spruch der Einigungsstelle ein Sozialplan mit einem Gesamtvolumen von 1,3 Mio. Euro aufgestellt. Zu dieser Zeit wies die Bilanz der Arbeitgeberin einen durch Eigenkapital nicht gedeckten Fehlbetrag von rund 3 Mio. Euro aus. Die Arbeitgeberin beantragte, festzustellen, dass der Spruch der

Einigungsstelle unwirksam sei.

Die Lösung des BAG:

Das BAG hat dem Antrag der Arbeitgeberin stattgegeben. Die Einigungsstelle hat mit ihrem Spruch das ihr zustehende Ermessen zu weitgehend ausgeübt. **Denn ein Sozialplanvolumen in Höhe von 1,3 Mio. € übersteigt die Leistungsfähigkeit des Unternehmens (vgl. § 112 Absatz 5 Ziffer 3 BetrVG). Sie ist angesichts des nicht gedeckten Fehlbetrages von 3 Mio. € nicht darstellbar.**

Dabei ist irrelevant, ob der Konzern finanziell in der Lage wäre, das Sozialplanvolumen zu übernehmen. Denn grundsätzlich kommt es für die Frage der Leistungsfähigkeit auf den Arbeitgeber, also das Unternehmen selbst an und gerade nicht auf den Konzern.

Etwas Anderes könnte nur dann gelten, wenn

(1) das Unternehmen durch eine Spaltung im Sinne des Umwandlungsgesetzes entstanden wäre und die zur Führung des Betriebs wesentlichen Vermögensteile bei dem übertragenden Unternehmen als Anlagegesellschaft verblieben und dem später sozialplanpflichtigen Unternehmen als Betriebsgesellschaft lediglich zur Nutzung überlassen worden wäre (§ 134 UmwG). Diese Voraussetzungen lagen hier aber nicht vor.

(2) Darüber hinaus kann in solchen Fällen auch immer dann über einen Berechnungsdurchgriff auf den Konzern diskutiert werden, wenn der Konzern in der Vergangenheit die Gewinne bzw. Liquidität des Unternehmens abgeschöpft und dadurch erreicht hat, dass das Unternehmen über keine nennenswerte Kapitaldecke verfügt.

Ansonsten verbleibt es bei dem Grundsatz, dass der Sozialplan entsprechend der Leistungsfähigkeit des Unternehmens, also des Arbeitgebers zu bemessen ist; fehlt es an jedweder Leistungsfähigkeit, kommt auch ein Sozialplan mit Abfindung „0“ in Betracht.

nach oben ▲

Seminartipp:

Leiharbeit und Arbeitnehmerüberlassung

Beteiligungsrechte des Betriebsrats beim Einsatz von Drittpersonal

05.07.-08.07.11 Garmisch
13.09.-16.09.11 Bremen
11.10.-14.10.11 Stuttgart

II. Keine Anwendung der im Entleiherbetrieb geltenden Ausschlussfristen auf „Equal Pay“-Anspruch des Leiharbeitnehmers

Kann der Leiharbeitnehmer von seinem Vertragsarbeitgeber, dem Verleiher, nach § 10 Abs. 4 AÜG die Erfüllung der wesentlichen Arbeitsbedingungen verlangen, wie sie der Entleiher vergleichbaren eigenen Arbeitnehmern gewährt, muss er die im Entleiherbetrieb geltenden Ausschlussfristen nicht einhalten. Im Entleiherbetrieb geltende Ausschlussfristen gehören nicht zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen, die der Verleiher den Leiharbeitnehmern „gewähren“ muss.

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

BAG, Urteil vom 23. März 2011 - 5 AZR 7/10

Hinweis für die Praxis:

Eine Entscheidung, die gerade jetzt erhebliche Auswirkungen haben dürfte. Denn bekanntlich sind die Christlichen Gewerkschaften im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung keine Gewerkschaften im Sinne des TVG, weil es an der Tariffähigkeit fehlt, mit der Folge, dass alle von ihr abgeschlossenen Tarifverträge aus den letzten Jahren unwirksam sind. Haben also Leiharbeitgeber in der Vergangenheit in den Arbeitsverträgen mit den Leiharbeitnehmern diese Tarifverträge in Bezug genommen, so haben die Arbeitnehmer nun gegen den Arbeitgeber Anspruch auf diejenigen Leistungen (Lohn, Gehalt, Zuschläge, Sonderzahlungen etc.), die Stammarbeitnehmer in den Betrieben beanspruchen können, in denen die Leiharbeitnehmer eingesetzt waren. Sind diese Arbeitsbedingungen dort durch Tarifverträge (etwa Chemische Industrie, Metallindustrie etc.) geregelt, gilt der Equal Pay Grundsatz, wobei die Leiharbeitgeber sich nicht auf tarifvertragliche Verfallfristen berufen können. Es gilt lediglich die in der Regel 2-jährige Verjährungsfrist.

nach oben ▲

Seminartipps:

Brennpunkt Datenschutz am Arbeitsplatz

Der Mitarbeiter im Visier

11.07.-15.07.11 St. Peter-Ording
19.09.-23.09.11 Hamburg
24.10.-28.10.11 Lenggries
28.11.-02.12.11 Dortmund

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

+++

Symposium: Mitarbeiterkontrolle im Betrieb Zwischen berechtigter Datenerfassung und unzulässiger Überwachung

20.09.-21.09.11 Neuss

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

III. Widerruf der Bestellung zum Beauftragten für den Datenschutz

Nach § 4 f Abs. 3 Satz 4 BDSG kann die Bestellung zum Beauftragten für den Datenschutz in entsprechender Anwendung von § 626 BGB aus wichtigem Grund widerrufen werden. Weder die Entscheidung des Arbeitgebers, zukünftig die Aufgaben eines Beauftragten für den Datenschutz durch einen externen Dritten wahrnehmen zu lassen, noch die Mitgliedschaft im Betriebsrat stellen einen solchen wichtigen Grund für den Widerruf dar.

Der Fall:

Die seit 1981 bei der Arbeitgeberin beschäftigte Klägerin wurde im Jahr 1992 zur Datenschutzbeauftragten berufen. Diese Aufgabe nahm ca. 30 % ihrer Arbeitszeit in Anspruch. Seit 1994 ist die Klägerin auch Mitglied im Betriebsrat. Am 12. August 2008 beschloss die Arbeitgeberin, die Aufgaben des Beauftragten für den Datenschutz zukünftig konzernweit einheitlich durch einen externen Dritten wahrnehmen zu lassen. Sie widerrief deshalb die Bestellung der Klägerin und sprach - vorsorglich - eine Teilkündigung aus.

Dagegen wandte sich die Klägerin.

Die Lösung:

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Die Revision der Arbeitgeberin hatte keinen Erfolg.

- **Die gesetzliche Regelung der §§ 4 f Abs. 3 Satz 4 BDSG, 626 BGB gewährt dem Beauftragten für den Datenschutz einen besonderen Abberufungsschutz.** Damit soll dessen Unabhängigkeit und die weisungsfreie Ausübung des Amtes gestärkt werden.
- **Eine Abberufung ist nur aus wichtigem Grund möglich, wenn eine Fortsetzung des**

Rechtsverhältnisses für den Arbeitgeber unzumutbar ist.

- **Zwar ist der Arbeitgeber bei der erstmaligen Bestellung frei, ob er einen internen oder externen Datenschutzbeauftragten bestellt.** Hat er hingegen einen internen Beauftragten bestellt, kann er nicht dessen Bestellung allein mit der Begründung widerrufen, er wolle nunmehr einen Externen konzernweit mit dieser Aufgabe beauftragen. **Allein in einer solchen Organisationsentscheidung liegt kein wichtiger Grund.** Ebenso wenig rechtfertigt die bloße Mitgliedschaft im Betriebsrat, die Zuverlässigkeit eines Beauftragten für den Datenschutz in Frage zu stellen. Auf konkrete Pflichtenverstöße haben sich die Beklagten nicht berufen.

BAG, Urteil vom 23. März 2011 - 10 AZR 562/09

Hinweis für die Praxis: Datenschutzbeauftragte überwachen auch den Arbeitgeber. Sind sie einmal wirksam bestellt worden, kann der Arbeitgeber nicht mehr ohne weiteres diese Aufgaben entziehen; es muss vielmehr - wie bei einer außerordentlichen Kündigung - ein wichtiger Grund im Sinne von § 626 Absatz 1 BGB vorliegen. Die **unternehmerische Freiheit**, ein bestimmtes Konzept einzuführen und später wieder zu ändern, ist insoweit eingeschränkt.

Vgl. insoweit auch BAG, Urteil vom 29. September 2010 - 10 AZR 588/09:

Datenschutzbeauftragter - Beschäftigungsanspruch

1. Die Übertragung des Amtes eines Beauftragten für den Datenschutz und der damit verbundenen Aufgaben bedarf der Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien.
2. Soll ein Arbeitnehmer im bestehenden Arbeitsverhältnis zum Beauftragten für den Datenschutz bestellt werden, liegt darin regelmäßig das Angebot des Arbeitgebers, den Arbeitsvertrag nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen um die mit dem Amt verbundenen Aufgaben zu erweitern.
3. Nimmt der Arbeitnehmer dieses Angebot durch sein Einverständnis mit der Bestellung an, wird der Arbeitsvertrag für die Zeitspanne der Übertragung des Amtes geändert.
4. Wird bei einer solchen Vertragslage die Bestellung nach § 4f Abs. 3 Satz 4 BDSG widerrufen oder entfällt das Amt auf andere Weise, ist die Tätigkeit nicht mehr Bestandteil der vertraglich geschuldeten Leistung. Es bedarf dann keiner Änderungs- oder Teilkündigung.

nach oben ▲

Seminartipp:

[Aktuelle Rechtsprechung am](#)

IV. Unwirksamkeit einer qualifizierten tariflichen Differenzierungsklausel (hier: sog. „Spannensicherungsklausel“)

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 mit dem **Webcode 0029**.

1. Eine tarifvertragliche Klausel, in der eine Sonderleistung für Arbeitnehmer vereinbart ist, die Mitglieder der tarifschließenden Gewerkschaft sind (*sog. einfache Differenzierungsklausel*), ist wirksam (vgl. bereits BAG, Urteil vom 18.03.2009 - 4 AZR 64/08).

2. Wird die Exklusivität dieses Anspruchs für Gewerkschaftsmitglieder tariflich durch eine sog. **Spannensicherungsklausel oder Abstandsklausel** abgesichert, wonach etwaige Kompensationsleistungen des Arbeitgebers an nicht oder anders organisierte Arbeitnehmer jeweils zwingend und unmittelbar einen entsprechenden - zusätzlichen - Zahlungsanspruch auch für Gewerkschaftsmitglieder begründen, so dass der „Vorsprung“ der Gewerkschaftsmitglieder nicht ausgleichbar ist, überschreitet diese Klausel die Tarifmacht der Koalitionen und ist unwirksam.

BAG, Urteil vom 23. März 2011 - 4 AZR 366/09

nach oben ▲

Seminartipp:

Einführung BetrVG I
Ihr Einstieg in das
Betriebsverfassungsrecht

24.05.2011 - 27.05.2011
Berlin (0150BV11)
Stuttgart (0150BW11)

07.06.2011 - 10.06.2011
Timmendorfer Strand (0150BX11)
Seebruck/Chiemsee (0150BY11)
Münster (0150BZ11)

21.06.2011 - 24.06.2011
Travemünde/Ostsee (0150CA11)

28.06.2011 - 01.07.2011
Boppard/Rhein (0150CB11)
Cuxhaven (0150CC11)

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

V. Erforderlichkeit einer Betriebsratsschulung in der Muttersprache des Betriebsratsmitglieds

Arbeitgeber können verpflichtet sein, die Kosten einer in der Muttersprache des Betriebsratsmitglieds durchgeführten Schulung zu tragen. Das gilt jedenfalls dann, wenn das Betriebsratsmitglied nicht über ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache verfügt und die Teilnahme an der Schulung für die ordnungsgemäße Durchführung der Betriebsratstätigkeit erforderlich ist.

ArbG Berlin, Beschluss vom 03.03.2011 - 24 BV 15046/10 - nicht rechtskräftig

Hinweis für die Praxis:

§§ 37 Absatz 6, 40 BetrVG bestimmen, dass der Arbeitgeber die anfallenden Kosten zu erstatten hat, soweit der Betriebsrat ein Mitglied zu einem erforderlichen Seminar entsendet. Bei der Beschlussfassung hat der Betriebsrat - auch - die berechtigten (Kosten-) Interessen des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Ist aber ein gewähltes Betriebsratsmitglied nicht in der Lage, einem an sich erforderlichen Seminar in deutscher Sprache zu folgen, kann es zulässig sein, wenn das Mitglied zu einem Seminar entsandt wird, das in einer anderen Sprache abgehalten wird, selbst wenn dies mit höheren Kosten verbunden ist. Denn anderenfalls wäre das Betriebsratsmitglied - dauerhaft - nicht in der Lage, seine betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben zu erledigen. Irgendwelche Verschuldensfragen stellen sich nicht. Es kommt allein darauf an, dass gewählte Betriebsratsmitglieder in der Lage sein sollen, ihr Ehrenamt sinnvoll ausüben zu können. **Deshalb wird man auch nicht verlangen können,**

(1) dass das Betriebsratsmitglied sich bei fehlenden Deutschkenntnissen nicht zur Wahl stellt oder

(2) dass es vorrangig Deutsch lernen muss.

Außerdem dürften die Kosten für die Teilnahme an einem Seminar, welches in einer anderen Sprache stattfindet, nicht deutlich höher sein als die für Seminare in deutscher Sprache.

nach oben ▲

Seminartipp:

Arbeitsrecht III - Beendigung des Arbeitsverhältnisses

23.05.-27.05.11 Bernkastel-Kues
06.06.-10.06.11 Cuxhaven
27.06.-01.07.11 Grainau
11.07.-15.07.11 Goslar
15.08.-19.08.11 Hamburg
05.09.-09.09.11 Boppard/Rhein
19.09.-23.09.11 Konstanz
26.09.-30.09.11
TimmendorferStrand

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

VI. Kündigung wegen mehrjähriger Freiheitsstrafe

Die Verbüßung einer mehrjährigen Freiheitsstrafe ist grundsätzlich geeignet, die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu rechtfertigen.

Der Fall:

Der Kläger war bei der Beklagten seit 1992 als Industriemechaniker beschäftigt. Im **November 2006** wurde er in Untersuchungshaft genommen. Im **Mai 2007** wurde er - bei fortbestehender Inhaftierung - zu einer Freiheitsstrafe von vier Jahren und sieben Monaten verurteilt. Gleichzeitig wurde die zur Bewährung erfolgte Aussetzung einer Freiheitsstrafe von einem Jahr und zehn Monaten widerrufen.

Die Beklagte besetzte den Arbeitsplatz des Klägers dauerhaft mit einem anderen Arbeitnehmer und kündigte das Arbeitsverhältnis im **Februar 2008** ordentlich.

Die Lösung:

Die Kündigung ist aus einem in der Person des Klägers liegenden Grund gerechtfertigt. Der Beklagten war es unter Berücksichtigung der Dauer der Freiheitsstrafe nicht zumutbar, an dem Arbeitsverhältnis festzuhalten.

- Zwar hatten die der strafgerichtlichen Verurteilung zugrunde liegenden Taten keinen Bezug zum Arbeitsverhältnis, weshalb eine **verhaltensbedingte Kündigung** nicht in Betracht kam.

Hingegen war die **personenbedingte Kündigung** wirksam. Denn der Arbeitnehmer wird wegen der Inhaftierung für geraume Zeit nicht in der Lage sein, die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Sowohl bei den Anforderungen an den **Kündigungsgrund**, als auch bei der einzelfallbezogenen **Interessenabwägung**, ist zu berücksichtigen, dass der Arbeitnehmer seine Leistungsunmöglichkeit und die damit einhergehende Störung des Arbeitsverhältnisses selbst zu vertreten hat. **Dem Arbeitgeber sind deshalb zur Überbrückung der Fehlzeit typischerweise geringere Anstrengungen und Belastungen zuzumuten als bei einer Verhinderung des Arbeitnehmers etwa wegen Krankheit.** Zudem ist die voraussichtliche Dauer der Leistungsunmöglichkeit zu berücksichtigen. Jedenfalls dann, wenn gegen den Arbeitnehmer rechtskräftig eine Freiheitsstrafe von mehr als zwei Jahren verhängt worden ist, kann der Arbeitgeber den Arbeitsplatz in der Regel dauerhaft neu besetzen.

BAG, Urteil vom 24. März 2011 - 2 AZR 790/09

Hinweis für die Praxis: Häufig sind die Fälle, in denen

- ein LKW Fahrer wegen Alkohols im Straßenverkehr außerhalb der Arbeitszeit seinen Führerschein verliert,
- ein ausländischer Arbeitnehmer keine gültige Arbeits- oder Aufenthaltserlaubnis (mehr) besitzt oder
- ein Arbeitnehmer wegen vermeintlicher Straftaten in Untersuchungshaft sitzt.

Wann der Arbeitgeber in diesen Fällen berechtigt sein kann, eine personenbedingte Kündigung auszusprechen, hängt von den Umständen des Einzelfalles ab. Dabei sind insbesondere folgende Fragen relevant:

- Welche betrieblichen Störungen gibt es?
- Besteht die Möglichkeit, eine Ersatzkraft -befristet- einzustellen?
- Wie lange bestand das Arbeitsverhältnis?
- Wie lange wird es voraussichtlich dauern, bis der Arbeitnehmer wieder in der Lage sein wird, die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen?

Andererseits: der Arbeitgeber ist in diesen Fällen nicht verpflichtet, die Arbeitsvergütung weiter zu zahlen, da dem Arbeitnehmer die Erbringung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung - jedenfalls vorübergehend - unmöglich ist.

nach oben ▲

VII. Haushaltsbefristungen bei der Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit kann die Befristung von Arbeitsverhältnissen nicht damit rechtfertigen, ein von ihr aufgestellter Haushaltsplan sehe Haushaltsmittel für befristete Arbeitsverträge vor.

Sie kann sich nicht auf § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) berufen, da bei der Bundesagentur für Arbeit - anders als beim Bund und den Ländern - der Arbeitgeber und das den Haushaltsplan aufstellende Organ identisch sind.

BAG, Urteil vom 9. März 2011 - 7 AZR 728/09

nach oben ▲

Seminartipp:

[Die Betriebsratssitzung](#)
Effektiv beraten und rechtssicher

4. Betriebsratssitzungen: Leiten Sie noch oder leiden Sie schon?

Betriebsratsvorsitzende können einen schweren Job haben. Einerseits sind sie „Gleiche unter Gleichen“ – andererseits sind

Beschlüsse fassen

06.06.-10.06.11 Wismar

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0194**.

sie u.a. verantwortlich für einen guten und rechtssicheren Verlauf der Sitzungen. Ideal wäre natürlich, wenn nach den Sitzungen alle zufrieden sind – sowohl inhaltlich als auch vom Ablauf her – dann können Sie als Vorsitzende/r davon ausgehen, dass Sie erfolgreich geleitet haben! Und Sie können davon ausgehen, dass fast jedes Mitglied sich bereitwillig einbringt.

Aber wie Sie wissen, kann es auch anders laufen: Die Sitzungen sind an einem toten Punkt angekommen, Diskussionen drehen sich im Kreis, einzelne Mitglieder stellen wieder und wieder alles in Frage, es machen immer die gleichen die Arbeit – alle anderen schweigen, es wird gefühlt so viel „geschwafelt“, dass einigen die Lust an den Sitzungen vergeht. Mögliches Ergebnis: Beim Auseinandergehen sind sich viele einig: Das hätten wir schneller haben können – so wird das nie was... Passiert das öfter, ist es wahrscheinlich eine Frage der Zeit, bis die Bereitschaft sinkt, sich mit viel Engagement einzubringen. Und spätestens, wenn dieser Effekt einsetzt, beginnt für Betriebsratsvorsitzende die „Leidenszeit“. Es geht immer öfter im Gremium um Schuldzuweisungen, darum wer Recht hat oder besser Bescheid weiß – aus einem Miteinander wird ein zähes Gegeneinander, Fronten bilden sich, Frust macht sich breit.

Natürlich ist das exzellente Leiten einer Sitzung durch Betriebsratsvorsitzende allein kein Garant für gute Ergebnisse - schließlich ist jedes Mitglied für sich selbst verantwortlich. Aber sie haben die Möglichkeit, mit relativ wenig Aufwand und etwas Übung Sitzungen und Kommunikationsstrukturen methodisch so einzubringen, dass enorme Chancen auf ein gesundes Arbeitsklima im Gremium entstehen, die es allen erleichtern, sich konstruktiv einzubringen und die Arbeit auf viele Schultern zu verteilen.

So wird z.B. die Bedeutung von Zielformulierungen für einzelne Tagesordnungspunkte und das Nachdenken über passende Methoden, dieses Ziel zügig zu erreichen, völlig unterschätzt – um nicht zu sagen „belächelt“. Frei nach dem Motto: Das haben wir noch nie gebraucht...

Dabei hat es echten Charme, z.B. einen TOP für eine Sitzung nur mit 30 Minuten anzusetzen und folgendes Ziel festzulegen „Wir haben uns geeinigt, wie wir methodisch vorgehen.“ oder „Es steht fest, welches Ziel wir bei diesem Thema erreichen wollen“ oder „Alle offenen Fragen zu diesem Thema sind formuliert“. Durch dieses Aufteilen von Themen in kleine Pakete auf mehrere Sitzungen und mit der Klarheit, was nach dem TOP erreicht ist, entsteht ein wunderbarer Effekt. Meist sind diese Ziele in relativ kurzer Zeit tatsächlich erreicht. Die Konzentrationsfähigkeit ist häufig bei allen auf den Punkt da. Ein kurzer Zeitblock mit einem kleinen Ziel ist leichter zu moderieren und das Erfolgsgefühl motiviert die Gruppe, weil alle sehen, dass sie das Ziel gemeinsam erreicht haben. Natürlich könnten Sie jetzt sagen „dann werden wir ja nie fertig...“. Ich habe damit eine andere Erfahrung gemacht: Dieses Vorgehen geschickt bei den passenden TOP eingesetzt, kann Gremiumsarbeit sehr beleben. Probieren Sie es einfach mal aus: Denn so macht das Leiten von Sitzungen allen Spaß!

Wollen Sie mehr erfahren über die effektive und rechtssichere

Gestaltung von Betriebsratssitzungen empfehlen wir Ihnen den Besuch unseres Seminars „ [Die Betriebsratssitzung](#) “ (0194AB11)

Inga-Britt Meyer-Stüve

nach oben ▲

5. Aktuelle Seminare

[Leistungsorientierte Entlohnungssysteme](#)

[Grundlagen u Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrats](#)

09.05.2011 - 13.05.2011, Lenggries/Oberbayern (0133AA11)
21.11.2011 - 25.11.2011, Hannover (0133AB11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0133**.

+++

[Umstrukturierungen auf Unternehmensebene](#)

[Umwandlung, Betriebsänderung, Betriebsübergang & Co.](#)

09.05.2011 - 13.05.2011, Zinnowitz (0177AB11)
17.10.2011 - 21.10.2011, Freiburg (0177AC11)

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

+++

[Langzeit- und Dauererkrankungen](#)

[Folgen und Perspektiven bei gesundheitl. Beeinträchtigung](#)

10.05.2011 - 12.05.2011, Heidelberg (0149AA11)
18.10.2011 - 20.10.2011, Wuppertal (0149AB11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0149**.

+++

[Der Betriebsrat im internationalen Konzern](#)

10.05.2011 - 13.05.2011, Hamburg (0265AA11)
11.10.2011 - 14.10.2011, Heidelberg/Leimen (0265AB11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der

unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0265**.

+++

Einführung BetrVG II Betriebsverfassungsrecht sicher anwenden

16.05.2011 - 20.05.2011

Köln (0151CI11)
Cuxhaven (0151CJ11)
Bayreuth (0151CL11)

23.05.2011 - 27.05.2011

Hannover (0151CM11)
Freiburg (0151CN11)
Timmendorfer Strand (0151CO11)
Münster (0151CP11)
Lenggries/Oberbayern (0151CQ11)

06.06.2011 - 10.06.2011

Hamburg (0151CR11)
Dresden (0151CS11)
Neustadt/Weinstraße (0151CT11)
Grainau/Zugspitze (0151CU11)
Essen (0151CV11)

20.06.2011 - 24.06.2011

Berlin (0151CX11)
Timmendorfer Strand (0151CY11)

27.06.2011 - 01.07.2011

Travemünde/Ostsee (0151CZ11)
Waldeck/Edersee (0151DA11)
Inzell (0151DB11)

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

+++

Neu im Wirtschaftsausschuss Ihr erfolgreicher Start in die Ausschussarbeit

16.05.2011 - 16.05.2011, Dortmund (3344AD11)
10.10.2011 - 10.10.2011, Hannover (3344AE11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 3344**.

+++

Das Recht des Betriebsrats auf Information

Vom Anspruch bis zur Durchsetzung

17.05.2011 - 19.05.2011, Hamburg (0070AB11)
25.10.2011 - 27.10.2011, Frankfurt/Main (0070AC11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0070**.

+++

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

23.05.2011 - 27.05.2011

Bernried/Starnberger See (0020AV11)
Frankfurt/Main (0020AW11)
Hamburg (0020AX11)

09.05.2011 - 13.05.2011

Köln (0020AS11)

06.06.2011 - 10.06.2011

Travemünde/Ostsee (0020AY11)
Berlin (0020AZ11)
München (0020BA11)

27.06.2011 - 01.07.2011

Bottrop (0020BB11)
Timmendorfer Strand (0020BC11)

22.08.2011 - 26.08.2011

Hamburg (0020BD11)

26.09.2011 - 30.09.2011

Köln (0020BF11)

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

+++

EDV-Einsatz im Betrieb - Grundlagen Mitbestimmung und Arbeitnehmerschutz

06.06.2011 - 10.06.2011, München (0065AB11)
17.10.2011 - 21.10.2011, Köln (0065AC11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0065**.

+++

Die Betriebsversammlung

Professionell vorbereiten – kreativ und spannend gestalten

23.05.2011 - 27.05.2011, Seebruck/Chiemsee (0176AB11)
05.09.2011 - 09.09.2011, Travemünde/Ostsee (0176AC11)
07.11.2011 - 11.11.2011, Mainz (0176AD11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0176**.

+++

Ideenmanagement und betriebliches Vorschlagswesen

Kreativität macht sich bezahlt

23.05.2011 - 26.05.2011, Travemünde/Ostsee (0174AA11)
14.11.2011 - 17.11.2011, Münster (0174AB11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0174**.

+++

Wirtschaftsausschuss - Rechnungslegung und Bilanzanalyse

Beurteilung der wirtschaftlichen Lage

24.05.2011 - 27.05.2011, Timmendorfer Strand (0185AA11)
15.11.2011 - 18.11.2011, Erfurt (0185AB11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0185**.

+++

Suchtkrankheiten im Betrieb I – Alkohol, Drogen, Medikamente

Der richtige Umgang mit Sucht am Arbeitsplatz

06.06.2011 - 10.06.2011, Baden-Baden (0051AB11)
17.10.2011 - 21.10.2011, Weimar (0051AC11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0051**.

nach oben ▲

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 mit dem **Webcode 0015**.

Neuaufgabe

Marcus Schwarzbach

Betriebsrat und JAV

2. Auflage April 2011

122 Seiten, 18,50 EUR

Rieder Verlag

ISBN 978-3-939018-62-9

In diesem Buch wird zunächst auf den grundsätzlichen Rahmen der Zusammenarbeit zwischen JAV und Betriebsrat gemäß Betriebsverfassungsgesetz eingegangen. Ausführlich werden dann praxisnah betriebliche Handlungsfelder beschrieben, vor allem die Möglichkeiten zur Gestaltung der betrieblichen Ausbildung, eine bedeutsame Aufgabe von JAV und Betriebsrat. Im Einzelnen geht es hier in jeweils einem Kapitel um Auswahl und Übernahme der Auszubildenden, Beurteilungssysteme und Ausbildungszeugnisse. Ausführlich werden auch z. B. die JAV-Wahl und die der JAV-Versammlung beschrieben.

Mehr Informationen und Online-Bestellmöglichkeiten finden Sie auf den Webseiten des Rieder Verlages:

<http://www.riederverlag.de/65+M5d8b14dd041.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](#)