



**Intensivfortbildung:
Mediation im Betrieb**
Weiterbildung zum Berater im
systematischen
Konfliktmanagement

Kombination aus Fernstudium
an der FernUniversität Hagen
und Poko-Praxisteilen



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

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

Aktuelle News für Betriebsräte

Liebe Leserin, lieber Leser,

wieder hat ein neues Jahr begonnen und wieder begegnen uns
allen neue Chancen und Herausforderungen in der Lebens- und
Arbeitswelt - wie auch Erich Kästner (1899-1974) über den
Jahreswechsel sagte:

"Wird's besser? Wird's schlimmer?"
fragt man alljährlich.
Seien wir ehrlich:
Leben ist immer
lebensgefährlich.

Wir wünschen Ihnen für 2011 alles Gute und viel Erfolg für Ihre
beruflichen Vorhaben, bei denen wir Sie selbstverständlich
weiterhin gerne mit unserem Seminarangebot unterstützen.

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

PS: Starten Sie mit unserer Modulreihe Mediation in ein
interessantes Seminar-Jahr und verbessern Sie das Arbeitsklima in
Ihrem Unternehmen.

Inhaltsverzeichnis

1. Sparen Sie jetzt noch 100,00 Euro!
2. Neues zur verhaltensbedingten Kündigung wegen
„Diebstahls“ geringwertiger Sachen
3. Aktuelle Rechtsprechung nach der Entscheidung im Fall
„Emmely“:

Mitarbeiters

II. Pfandbon-Missbrauch kann auch bei langjährig Beschäftigten fristlose Kündigung rechtfertigen

III. Verzehr von übrig gebliebenen Patientenessen rechtfertigt ohne vorherige Abmahnung keine fristlose Kündigung

4. Weitere aktuelle Rechtsprechung

I. Personenbedingte Kündigung wegen bestehender Probleme im Umgang mit Vorgesetzten, Kunden und Arbeitskollegen

II. Außerordentliche Kündigung eines Betriebsratsmitglieds - Verletzung von Amtspflicht und Arbeitsvertragspflicht

III. Einsicht in die Personalakte nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

IV. Weihnachtsgratifikation und vertraglich vereinbarter Freiwilligkeitsvorbehalt

V. Die CGZP kann keine Tarifverträge schließen

5. Fit für den Einstieg in die BR-Arbeit

6. Aktuelle Seminare

7. Literaturtipp

Kongress BRV [plus]

20.06.-22.06.2011
Timmendorfer Strand



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

Mehr Informationen, sowie die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.kongress-betriebsratsvorsitz.de.

1. Sparen Sie jetzt noch 100,00 Euro!

Verpassen Sie nicht Ihren Frühbuchervorteil für das Highlight in 2011 – den **Kongress BRV [plus]**:

Bei Buchung bis zum 31.01.2010 sparen Sie 100,00 Euro!

Der Kongress bietet Ihnen vom 20.-22.06.2011 in Timmendorfer Strand/Ostsee u.a. die Möglichkeit, mit **Prof. Dr. Gesine Schwan** zu dem Thema „Zusammenarbeit der Betriebspartner – Gestern, heute und morgen“ zu diskutieren. Eines der vielfältigen Themen, mit denen wir Sie dabei unterstützen, sich den besonderen Herausforderungen als Betriebsratsvorsitzender, Stellvertreter, Freigestellter oder Ausschussvorsitzender zu stellen.

Denn weil Sie in dieser Rolle viele verschiedene Aufgaben und Anforderungen erwarten, ist es wichtig, dass Sie sich schnell einen Überblick über die wichtigsten Themen verschaffen und sich über die aktuelle Rechtsprechung auf dem Laufenden halten.

Nutzen Sie den Kongress BRV [plus], um Ihr anspruchsvolles Amt erfolgreich meistern zu können und zahlen Sie bis zum 31.01.2011 statt 1.095,00 Euro nur 995,00 Euro zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten.

Mehr Informationen zum Kongress finden Sie auf www.kongress-betriebsratsvorsitz.de

nach oben ▲

Seminartipp:

Neues Arbeits- und Sozialrecht für Betriebsräte

2. Neues zur verhaltensbedingten Kündigung wegen „Diebstahls“ geringwertiger Sachen

Eine verhaltensbedingte Kündigung wegen eines Fehlverhaltens des

2010/2011

19.01.2011 Stuttgart
25.01.2011 Münster
02.02.2011 Frankfurt
08.02.2011 Berlin
16.02.2011 München
22.02.2011 Köln

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

Arbeitnehmers wird nach ganz gefestigter Rechtsprechung des BAG immer in 2 Stufen geprüft:

1. Es muss ein an sich geeigneter Kündigungsgrund bestehen und
2. die vorzunehmende Interessenabwägung muss zu Lasten des Arbeitnehmers ausgehen,

damit die Kündigung gerechtfertigt ist.

1.) zum an sich geeigneten Kündigungsgrund (1. Stufe)

Bereits seit vielen Jahren verlangt die Rechtsprechung des BAG für das Vorliegen eines an sich geeigneten Kündigungsgrundes (**1. Stufe**) in der Regel ein wiederholtes - gleichartiges - Fehlverhalten nach vorheriger „einschlägiger“ Abmahnung.

[Lesen Sie hier weiter](#)

nach oben ▲

3. Aktuelle Rechtsprechung nach der Entscheidung im Fall „Emmely“:

Es hat sich einiges geändert, wie die nachfolgenden Entscheidungen zeigen:

nach oben ▲

Seminartipp:

[Aktuelle Rechtsprechung am Landesarbeitsgericht](#)

23.05.-27.05.11 Düsseldorf
26.09.-30.09.11 Hamburg

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

I. Keine außerordentliche und fristlose Kündigung eines Kantinen-Mitarbeiters

Einem Kantinen-Mitarbeiter kann nicht ohne vorherige Abmahnung außerordentlich und fristlos gekündigt werden, wenn er weisungswidrig in der Kantine hergestellte Speisen (hier: **Pommes frites und Frikadellen**) verzehrt hat, ohne diese zu bezahlen. Das gilt jedenfalls dann, wenn der Arbeitnehmer nicht heimlich vorgegangen ist und eine langjährige Betriebszugehörigkeit aufweist. In diesem Fall muss regelmäßig - als letzte Warnung - zunächst eine Abmahnung ausgesprochen werden, bevor eine Kündigung in Betracht kommt.

Der Sachverhalt:

Der Kläger ist seit 19 Jahren bei der Beklagten als Mitarbeiter der Campus-Gastronomie der Universität beschäftigt und **tariflich nur noch außerordentlich kündbar**.

LAG Hamm, Urteil vom 4.11.2010 - 8 Sa 711/10

[Lesen Sie hier den weiteren Text zum Urteil](#)

nach oben ▲

Seminartipp:

[Einführung in das](#)

II. Pfandbon-Missbrauch kann auch bei langjährig Beschäftigten fristlose Kündigung rechtfertigen

Arbeitsrecht II

31.01.-04.02.2011 München
14.02.-18.02.2011 Düsseldorf
21.02.-25.02.2011 Dresden
28.02.-04.03.2011 Berlin

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

Der Verdacht eines Pfandbon-Missbrauchs durch einen Verkäufer mit Kassentätigkeit kann auch bei verhältnismäßig geringem Schaden (hier: 6,06 €) und langjähriger Betriebszugehörigkeit eine fristlose Kündigung rechtfertigen, sofern der originäre Kernbereich der Tätigkeit des Arbeitnehmers betroffen ist.

Der Fall:

Der Kläger war seit 17 Jahren als Verkäufer mit Kassentätigkeit bei dem Beklagten beschäftigt. Er geriet in Verdacht, in zwei Fällen **manuell Pfandbons erstellt zu haben**, ohne dass dem ein tatsächlicher Kassiervorgang gegenüber gestanden hätte, und das entsprechende Geld an sich genommen zu haben.

ArbG Berlin, Urteil vom 28.9.2010 - 1 Ca 5421/10

[Lesen Sie hier den weiteren Text zum Urteil](#)

nach oben ▲

III. Verzehr von übrig gebliebenen Patientenessen rechtfertigt ohne vorherige Abmahnung keine fristlose Kündigung

Verzehrt ein in einem Krankenhaus langjährig beanstandungslos beschäftigter Arbeitnehmer ein Stück einer Patientenpizza sowie einen **nicht verbrauchten** Rest einer Portion Gulasch, so rechtfertigt dies ohne vorherige Abmahnung keine fristlose Kündigung.

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 29.9.2010 - 3 Sa 233/10

[Lesen Sie hier den weiteren Text zum Urteil](#)

nach oben ▲

4. Weitere aktuelle Rechtsprechung

Lesen Sie ausgesuchte Gerichtsentscheidungen:

nach oben ▲

I. Personenbedingte Kündigung wegen bestehender Probleme im Umgang mit Vorgesetzten, Kunden und Arbeitskollegen

Hat ein Arbeitnehmer Probleme im Umgang mit Vorgesetzten, Mitarbeitern und Kunden, so rechtfertigt dies in aller Regel keine personenbedingte Kündigung oder Änderungskündigung. Denn der Kern derartiger Vorwürfe liegt zumeist im Verhalten des Arbeitnehmers, so dass nur eine verhaltensbedingte Kündigung in Betracht kommt, die aber in der Regel eine Abmahnung voraussetzt.

Hessisches LAG, Urteil vom 29.10.2010 - 19 Sa 275/10

[Lesen Sie hier den weiteren Text zum Urteil](#)

Seminartipp:

Arbeitsrecht III - Beendigung des Arbeitsverhältnisses

24.01.-28.01.2011 Münster
07.02.-11.02.2011 Stuttgart
21.02. 25.02.2011 Berlin
14.03.-18.03.2011
Sebruck/Chiemsee

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

II. Außerordentliche Kündigung eines Betriebsratsmitglieds - Verletzung von Amtspflicht und Arbeitsvertragspflicht

1. Die außerordentliche Kündigung eines Betriebsratsmitglieds wegen Pflichtverletzungen, die mit der Betriebsrats Tätigkeit in Zusammenhang stehen, **kommt nur in Betracht, wenn in dem fraglichen Verhalten jedenfalls auch eine Vertragspflichtverletzung liegt.**

2. Der dringende **Verdacht** einer erheblichen arbeitsvertraglichen Pflichtverletzung kann ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung sein. Voraussetzung ist,

- dass gewichtige, auf objektive Tatsachen gestützte Verdachtsmomente vorliegen
- und diese geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen bei einem verständigen und gerecht abwägenden Arbeitgeber zu zerstören.
- Ein dringender, zur Kündigung berechtigender Verdacht liegt nur vor, wenn bei kritischer Prüfung eine auf Indizien gestützte große Wahrscheinlichkeit für eine erhebliche Pflichtverletzung gerade des gekündigten Arbeitnehmers besteht.

BAG, Urteil vom 12.5.2010 - 2 AZR 587/0

[Lesen Sie hier den weiteren Text zum Urteil](#)

Seminartipps:

Personelle Einzelmaßnahmen (§§ 99- 102 BetrVG) Beteiligung bei Einstellung, Eingruppierung, Versetzung und Kündigung

22.03.-25.03.2011 Hamburg
28.06.-01.07.2011 Bernried
26.09.-29.09.2011 Norderney

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

III. Einsicht in die Personalakte nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Der Arbeitnehmer hat auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein berechtigtes Interesse daran, den Inhalt seiner **fortgeführten** Personalakte auf ihren Wahrheitsgehalt zu überprüfen. Der Anspruch folgt aus der vertraglichen Rücksichtnahmepflicht, wonach der Arbeitgeber das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers sowie dessen Recht auf informationelle Selbstbestimmung zu beachten hat.

Der Fall:

Der Kläger war bei der Beklagten vom 1. Januar 2006 bis zum 30. Juni 2007 als Schadensbüroleiter beschäftigt. Die Beklagte führt die Personalakte des Klägers weiter. Nach Vertragsende teilte ihm eine Personalbearbeiterin im Rahmen einer Zeugnisausweinandersetzung mit, dass Gründe vorhanden seien, die auf seine mangelnde Loyalität schließen ließen.

BAG, Urteil vom 16.11.2010 - 9 AZR 573/09

[Lesen Sie hier den weiteren Text zum Urteil sowie den Hinweis für die Praxis](#)

IV. Weihnachtsgratifikation und vertraglich vereinbarter Freiwilligkeitsvorbehalt

Leistet ein Arbeitgeber mehrere Jahre lang ein Weihnachtsgeld an einen Arbeitnehmer, ohne bei der Zahlung deutlich eine Bindung für die Zukunft auszuschließen, kann der Arbeitnehmer aus diesem regelmäßigen Verhalten grundsätzlich schließen, der Arbeitgeber wolle sich dauerhaft verpflichten. Eine unklare oder intransparente allgemeine Klausel im Arbeitsvertrag kann das Entstehen eines zukünftigen Rechtsanspruchs nicht hindern.

BAG, Urteil vom 8.12.2010 - 10 AZR 671/09

[Lesen Sie hier unseren Hinweis für die Praxis](#)

Symposium: Gespaltene Belegschaften

Zwischen Stammpersonal,
Leiharbeit und Befristung

22.02.-23.02.2011 Duisburg



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

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

V. Die CGZP kann keine Tarifverträge schließen

Die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) ist keine Spitzenorganisation, die in eigenem Namen Tarifverträge abschließen kann. Sie erfüllt die hierfür erforderlichen tarifrechtlichen Voraussetzungen nicht.

Hinweis für die Praxis:

Eine möglicherweise für Zeitarbeitsfirmen „dramatische“ Entscheidung.

Das BAG hat zwar hier nur entschieden, dass die im Dezember 2002 gegründete CGZP **zukünftig** keine Tarifverträge mehr abschließen kann.

Sollte jedoch auch in der Vergangenheit keine Tariffähigkeit gegeben sein, wären alle geschlossenen Tarifverträge unwirksam. Dies hätte **erhebliche Auswirkungen** auf alle Arbeitsverhältnisse mit Leiharbeitnehmern, in denen diese Tarifverträge in Bezug genommen worden sind.

Denn nach **§ 9 Nr. 2 AÜG** haben Leiharbeitnehmer während der Zeit ihrer Überlassung an einen Entleiher Anspruch auf die dort geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen (sog. **equal pay Grundsatz**). **Von diesem Gleichbehandlungsgebot kann zu Lasten der Leiharbeitnehmer nur durch einen - wirksamen - Tarifvertrag oder aufgrund vertraglicher Bezugnahme auf einen - ebenfalls wirksamen - Tarifvertrag abgewichen werden.**

BAG, Beschluss vom 14.12.2010 - 1 ABR 19/10

[Lesen Sie hier weiter](#)

Seminartipp:

Fit für den Einstieg – Kommunikation für neu gewählte BR Klar Stellung beziehen – professionell Gespräche führen

15.02.-17.02.2011 Heidelberg
03.05.-05.05.2011 Münster
19.07.-21.07.2011 München

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0306**.

5. Fit für den Einstieg in die BR-Arbeit

Sie sind „neu“ im Betriebsrat und sind nun Ansprechpartner für die Belegschaft und die Geschäftsleitung. Sie müssen Stellung beziehen, Gespräche führen und sicher gegenüber der Geschäftsleitung und den leitenden Angestellten auftreten. Damit sie den vielfältigen Aufgaben und Erwartungen an eine qualifizierte Betriebsratsarbeit gerecht werden, brauchen Sie neben einer guten Fachkenntnis, eine gute kommunikative Kompetenz. Sie müssen in der Lage sein, ihre Sachkompetenz zum richtigen Zeitpunkt und in richtiger Form einzusetzen. Daher ist die Aneignung von Sachkompetenz die eine wichtige Seite. Die andere Seite heißt: Wie wende ich meine Sachkompetenz so an, dass ich den meisten Nutzen für meine Betriebsratsstätigkeit erziele? Das funktioniert in der Regel nur mit einer guten kommunikativen Kompetenz.

Diese Kompetenz ist allerdings nicht selbstverständlich. „Reden kann jeder“ sagt der Volksmund. Die Kunst der erfolgreichem Kommunikation allerdings muss in jedem Gespräch, in jeder Verhandlung, in jeder Diskussion neu unter Beweis gestellt werden, und somit immer wieder mit „Leben gefüllt werden“.

[Lesen Sie hier weiter](#)

nach oben ▲

6. Aktuelle Seminare

Einführung BetrVG I Ihr Einstieg in das Betriebsverfassungsrecht

18.01.2011 - 21.01.2011

Berlin (0150AD11)
Münster (0150AE11)

25.01.2011 - 28.01.2011

Freiburg (0150AF11)
Hamburg (0150AG11)
Dresden (0150AH11)

01.02.2011 - 04.02.2011

Stuttgart (0150AI11)
Westerland/Sylt (0150AK11)

08.02.2011 - 11.02.2011

Köln (0150AL11)
Inzell (0150AM11)
Berlin (0150AN11)

15.02.2011 - 18.02.2011

Bremen (0150AO11)
München (0150AP11)

22.02.2011 - 25.02.2011

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

01.03.2011 - 04.03.2011

Leipzig (0150AS11)
Konstanz (0150AT11)

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

+++

Einführung in das Arbeitsrecht I

Ihr erfolgreicher Einstieg in das Arbeitsrecht

17.01.2011 - 21.01.2011, Berlin (0027AB11)
24.01.2011 - 28.01.2011, München (0027AC11)
31.01.2011 - 04.02.2011, Hamburg (0027AD11)
07.02.2011 - 11.02.2011, Freiburg (0027AF11)
07.02.2011 - 11.02.2011, Münster (0027AG11)
07.02.2011 - 11.02.2011, Goslar/Harz (0027AH11)
14.02.2011 - 18.02.2011, Inzell (0027AI11)
14.02.2011 - 18.02.2011, Berlin (0027AJ11)
21.02.2011 - 25.02.2011, Frankfurt/Main (0027AK11)
21.02.2011 - 25.02.2011, Hamburg (0027AL11)
28.02.2011 - 04.03.2011, Stuttgart (0027AM11)
28.02.2011 - 04.03.2011, Weimar (0027AN11)

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

+++

Wirtschaftliche Grundlagen für Betriebsräte I

17.01.2011 - 21.01.2011, Düsseldorf (0095AA11)
31.01.2011 - 04.02.2011, Berlin (0095AB11)
21.02.2011 - 25.02.2011, München (0095AC11)
21.03.2011 - 25.03.2011, Lübeck (0095AD11)

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

+++

Wiedergewählt in den Betriebsrat

Seminar für erfahrene Betriebsräte

24.01.2011 - 28.01.2011, Stuttgart (0307AA11)
04.04.2011 - 08.04.2011, Berlin (0307AB11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0307**.

+++

Das Recht des Betriebsrats auf Information

Vom Anspruch bis zur Durchsetzung

01.02.2011 - 03.02.2011, München (0070AA11)
17.05.2011 - 19.05.2011, Hamburg (0070AB11)

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

+++

Verhandlungsführung in der Betriebsratsarbeit

07.02.2011 - 11.02.2011, Hamburg (0058AA11)
02.05.2011 - 06.05.2011, Traben-Trarbach/Mosel (0058AB11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0058**.

+++

Neu im Wirtschaftsausschuss

Ihr erfolgreicher Start in die Ausschussarbeit

07.02.2011, Köln (3344AA11)
21.02.2011, Berlin (3344AB11)
14.03.2011, Nürnberg (3344AC11)

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

nach oben ▲

Seminartipps:

Soziale Angelegenheiten (§ 87 BetrVG)

Das wichtigste
Mitbestimmungsrecht des
Betriebsrats

14.03.-18.03.2011 Hamburg
06.06.-10.06.2011
Friedrichshafen/Bodensee

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0057**.

7. Literaturtipp

Neuaufgabe

Beseler / Bopp / Stevens-Bartol
Betriebsrat und Soziale Angelegenheiten

3. Auflage November 2010
230 Seiten, 35,00 EUR
Rieder Verlag
ISBN 978-3-939018-23-0

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten ist das "Zentrum" des Betriebsverfassungsgesetzes. Im **ersten Teil** des Buches wird ein Überblick über Inhalt, Reichweite und Durchsetzung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten gegeben.

Im **zweiten Teil** wird die Praxis der Mitbestimmung anhand des Katalogs der Mitbestimmungstatbestände des § 87 Abs. 1 Nr. 1 bis

13 des Betriebsverfassungsgesetzes mit Fallbeispielen dargestellt.

Im **dritten Teil** wird auf die Besonderheiten der Mitbestimmung des Betriebsrats im Bereich der betrieblichen Altersversorgung eingegangen.

Das Buch wurde aus der Praxis für die Praxis geschrieben – Ziel der Autoren, ehemalige Richter aus der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit, ist es dazu beizutragen, dass die Mitbestimmung des Betriebsrats zum Wohle des Betriebes und der Beschäftigten gelingt.

Die veröffentlichte Rechtsprechung ist bis 15.10.2010 berücksichtigt.

Der direkte Link zum Buch:

<http://www.riederverlag.de/65+M5f598d627cb.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](#)