



## INHALT

### Frage des Monats

- » Das Smartphone - ein heimlicher Helfer beim Personalgespräch?

### Schwerpunktthema

- » Arbeiten im Alter

### Aktuelle Entscheidungen

- » I. Betriebsvereinbarung zu Personalgesprächen
- » II. Unsachliches Arbeitszeugnis
- » III. Entlassungsverlangen des Betriebsrats
- » IV. Mitbestimmungsrecht Tariferhöhung

### Wissenswertes

- » Bekommen Silver Ager eine verdiente Chance?

### Der besondere Seminartipp

- » JAV Kongress

### Praxistipp

- » Erfolg Betriebsratswahl 2018 - Teil 1

### Endspurt Amtsperiode

- » Die häufigsten Gründe, warum ...

### Aktuelle Seminare

- » in Kürze
- » für besondere Zielgruppen

### Meistgeclickter Artikel des letzten Newsletters

- » I. Ausnutzung des Betriebsratsamtes

## Liebe Leserin, lieber Leser,



sowohl im Privatbereich als auch auf der Arbeit: Das Mobiltelefon ist mittlerweile unser ständiger Begleiter geworden. Ganz nebenbei haben sich unsere Smartphones zu echten Alleskönnern gemauert.

Fotos, Filme oder Sprachaufnahmen - kein Problem selbst für ältere Handy-Modelle. Da ist die Versuchung natürlich groß, das Gerät bei unangenehmen Personalgesprächen einfach mitlaufen zu lassen. Ob das erlaubt ist und was die Gerichte hierzu sagen, können Sie in unserer heutigen Frage des Monats nachlesen.

Neben verschiedenen weiteren Themen widmet sich unser heutiger Newsletter außerdem den speziellen Herausforderungen bereits etwas älterer Kollegen.

Ich wünsche Ihnen eine angenehme Lektüre und einen sonnigen Start in den Frühsommer!

Mit besten Grüßen aus Münster!

### Ihr Thomas Ramm

Syndikusrechtsanwalt und Leiter des Bereichs Rechtsreferenten

PS: Am kommenden Montag brechen wir bereits auf nach Warnemünde, um alles für unsere 350 Kongress-Teilnehmer vorzubereiten.



Sie sind auch dabei? Dann freue ich mich persönlich sehr auf Sie!



Besuchen Sie uns auf facebook!

### Das Smartphone - ein heimlicher Helfer beim Personalgespräch?



Die Idee ist verführerisch - statt eines Zeugen lieber das Smartphone beim Personalgespräch mitlaufen lassen. Kritische Gespräche mit Kollegen geheim dokumentieren, heutzutage kein Problem mit der Aufnahmefunktion des Smartphones. **Aber ist die Idee auch gut?**

Um es vorweg zu nehmen: Die heimliche Aufzeichnung von Personalgesprächen ist kein Kavaliersdelikt. Zum einen wird der Gesprächspartner in seinen allgemeinen Persönlichkeitsrechten verletzt. Zum anderen erfüllt das heimliche Aufzeichnen den Straftatbestand der Verletzung der Vertraulichkeit des Wortes - ein Straftatbestand, der eine Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren vorsieht (vgl. § 201 StGB).

Es versteht sich fast von selbst, dass der Arbeitgeber keine Straftaten in seinem Betrieb dulden muss. Schon gar nicht, wenn er selbst Opfer einer heimlichen Aufzeichnung wurde. Bisher war jedoch umstritten, ob bei einem derartigen Verstoß auch eine außerordentliche fristlose Kündigung in Betracht kommt, oder ob es zuvor einer Abmahnung bedarf.

Nach der aktuellen Rechtsprechung kann bereits eine einmalige heimliche Aufnahme die außerordentliche fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen.

#### Abhören als "wichtiger Grund"

Dabei ist es nicht einmal entscheidend, dass der Arbeitnehmer eine Straftat begeht. Vielmehr reicht es aus, dass der Arbeitnehmer seine vertragliche Pflicht zur Rücksichtnahme auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers verletzt. Der Arbeitgeber muss auf die Vertraulichkeit des Wortes vertrauen können. Bereits 2012 hatte das BAG entschieden, dass nicht öffentlich gesprochene Worte eines anderen - egal ob Arbeitgeber oder Kollege - nicht heimlich mitgeschnitten werden dürfen, vgl. BAG v. 19.07.2012 - 2 AZR 989/11. Das heimliche Abhören oder Mitschneiden von Gesprächen stellt somit einen "wichtigen Grund" für eine außerordentliche Kündigung dar.

#### Interessenabwägung bei einmaligem Verstoß

Die Frage, die nun zu klären bleibt, ist, ob bereits ein einmaliger Verstoß für eine fristlose Kündigung ausreicht oder ob eine solche Maßnahme unverhältnismäßig wäre. Hier ist in den letzten Jahren eine deutliche verschärfte Rechtsprechung der Arbeitsgerichte zu beobachten. Fiel bisher die Abwägung nur bei mehreren Verstößen des Arbeitnehmers zugunsten des Arbeitgebers aus, so kommt nach der aktuellen Rechtsprechung eine außerordentliche Kündigung auch bei einer nur einmaligen heimlichen Aufnahme eines Personalgesprächs mit dem Smartphone in Betracht. Einer vorherigen Abmahnung bedarf es nicht. Hierzu führt das Arbeitsgericht Frankfurt a. M. in einer Entscheidung aus, dass ein Arbeitnehmer erkennen muss, dass der Arbeitgeber auch eine erstmalige heimliche Aufnahme von Personalgesprächen wegen der erheblichen Verletzung des Persönlichkeitsrechts der Beteiligten nicht hinnehmen wird, vgl. ArbG Frankfurt a. M. vom 06.07.2016 - 7 Ca 7116/15. Auch das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz hielt eine fristlose Kündigung bei einer einmaligen heimlichen Aufnahme für gerechtfertigt. Zur Begründung erklärten die Richter, dass Arbeitgeber kaum eine Chance haben, eine missbräuchliche Nutzung von Smartphones zu unterbinden. Entsprechend scharf dürften auch entsprechende Sanktionen sein, vgl. LAG Rheinland-Pfalz v. 03.02.2016 - 7 Sa 220/15.

#### Fazit

Selbst bei einmaligen heimlichen Aufnahmen von Personalgesprächen droht eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Eine vorherige Abmahnung ist nicht notwendig. Hier reagieren die Gerichte auf die fortschreitende Technisierung und die damit verbundenen Schwierigkeiten des Arbeitgebers, sich und seine Mitarbeiter vor heimlichen Aufnahmen zu schützen. Allerdings steht eine abschließende Entscheidung des BAG zu diesem Thema noch aus.

**Thomas Ramm**  
Rechtsanwalt

### Arbeiten im Alter - Wunsch und Wirklichkeit



von **B. Albrecht**  
Juristin, Mediatorin, Trainerin

Für die einen ist es Wunschziel, für die anderen Horrorszenario - Arbeiten im Alter.

Hat der Arbeitnehmer unter den heutigen Bedingungen die Möglichkeit eine freie Wahl zu treffen, oder ist er getrieben von Notwendigkeiten? Sei es die Notwendigkeit weiter arbeiten zu müssen, um in der Rentenphase nicht in die Altersarmut zu fallen, sei es die Notwendigkeit aufzuhören, um nicht in schwere Krankheit zu fallen. Gibt es Alternativen zu Aufhebungs- und Kündigungswellen unter dem Gesichtspunkt der Verjüngung der Belegschaft und des Kostenmanagements?

Was können Betriebsräte und Personalverantwortliche dazu beitragen, für älter werdende Belegschaften attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen?

#### Symposium:

» **Arbeiten im Alter (von 55 bis 75)**  
04.07.2017 - 05.07.2017 Dresden

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!



» [Inhalte & Vorträge](#)

» [Unsere Referenten](#)

» [Reservieren & Anmelden](#)



Tauschen Sie sich dazu in unserem Forum aus:  
» [Arbeiten im Alter](#)

Es gibt Studien, die belegen, dass ältere Arbeitnehmer ihre eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten ganz realistisch einschätzen können. Sie haben Sinn für das Machbare und zeigen anderen gegenüber eine große Toleranz. Ältere sind oft zuverlässiger, arbeiten mit höherer Genauigkeit und haben eine größere Verbundenheit zum Unternehmen. Sie verfügen über Erfahrungsschatz - nicht nur fachlich, sondern auch die Zusammenarbeit betreffend.

Warum diese kristalline Intelligenz (Intelligenz durch Erfahrung) nicht nutzen, indem z.B. gezielt **Nachfolgemangement** stattfindet. Wie oft wird aus Kostenaspekten erst dann eine Stelle neu besetzt, wenn es nicht anders geht und der Kollege, der in den Ruhestand gegangen ist, bereits das Unternehmen verlassen hat? Der Verlust des Know-hows ist dann oft nur mit zusätzlichem Kostenaufwand aufzufangen, was das ursprüngliche Ansinnen konterkariert.

So sind z.B. folgende **Gestaltungsmöglichkeiten** realistisch machbar für alle Arbeitnehmer - jung wie alt: Belastungswechsel, Erweiterung der Handlungsspielräume, Arbeitszeitgestaltung eventuell inkl. Teilzeit oder Telearbeit, altersgemischte Teams, attraktive Laufbahngestaltungen (auch für ältere Arbeitnehmer) und vieles mehr. So kann auch im Sinne des Unternehmens fachlich versiertes und motiviertes Personal gewonnen und gebunden werden.

Wichtig ist folglich das Miteinander und Füreinander von Alt und Jung. Hier können Personalverantwortliche und Betriebsräte unter Beachtung der rechtlichen und finanziellen Möglichkeiten im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit Wege finden, eine optimale Personalstruktur sicher zu stellen.

So wird das Arbeiten im Alter nicht zum Muss, sondern zur Aufgabe, die Sinnhaftigkeit stiften kann.

Im Rahmen diverser Poko-Veranstaltungen können Sie sich neben fundiertem Expertenwissen zu arbeits- und sozialrechtlichen Aspekten auch über gesundheitspolitische oder zwischenmenschliche Themen austauschen und Ideen erhalten, um entsprechende Impulse auch im eigenen Betrieb zu setzen.

Eine Investition in dieses Thema lohnt sich auf jeden Fall - und dass es machbar ist, zeigen zahlreiche Beispiele im In- und Ausland.

## Aktuelle Entscheidungen

### I. Betriebsvereinbarung zu Personalgesprächen

Eine Rahmenbetriebsvereinbarung (RBV) beinhaltet, dass der Arbeitgeber bei Personalgesprächen den Betriebsrat einladen muss. Ist diese Vereinbarung in der RBV wirksam?

#### Seminartipp:

» [Betriebsvereinbarungen I](#)  
[Gesetzliche Regeln kennen und nutzen](#)  
24.10.2017 - 27.10.2017 Timmendorfer Strand

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!

### Betriebsvereinbarung zu Personalgesprächen

LAG, Beschluss vom 25.10.2016 - 8 TaBV 62/16 - nicht rechtskräftig

In einer Betriebsvereinbarung kann vereinbart werden, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat zu jedem Personalgespräch, in dem es um disziplinarische Maßnahmen gegenüber Arbeitnehmern gehen soll, einzuladen hat, sofern der Betroffene der Teilnahme widersprechen kann.

#### Der Fall:

Der Arbeitgeber schloss 2002 eine Rahmenbetriebsvereinbarung (RBV) mit dem Betriebsrat, in der es unter anderem heißt: "Zu Gesprächen, die im Rahmen des Prozesses zur Unternehmens-, Organisations- und Personalentwicklung zwischen Geschäftsleitung, Abteilungsleitung und den Arbeitnehmern stattfinden, in denen es sich um disziplinarische ... Maßnahmen handelt, wird der Betriebsrat gleichzeitig zu Gesprächen eingeladen." Die RBV berechtigt den Arbeitnehmer, der Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds zu widersprechen.

Im Oktober 2015 erklärte der Arbeitgeber, die RBV verstoße gegen das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer, insbesondere gegen das Recht auf informationelle Selbstbestimmung. Er werde deshalb weitere Einladungen des Betriebsrats unterlassen. Der Betriebsrat machte beim Arbeitsgericht geltend, die Einladungspflicht aus der RBV sei rechtmäßig, so dass der Arbeitgeber ihr weiter nachkommen müsse.

#### Die Lösung:

Das LAG hat dem Antrag des Betriebsrats, den Arbeitgeber zu verpflichten, ihn auch weiterhin zu Personalgesprächen entsprechend der RBV einzuladen, entsprochen.

Die RBV ist wirksam. Das Recht der Arbeitnehmer auf informationelle Selbstbestimmung wird durch sie nicht in unrechtmäßiger Weise verletzt. Zwar wird der Betriebsrat über ein anstehendes Personalgespräch mit entsprechenden möglichen Disziplinarmaßnahmen informiert. Dieser Eingriff ist aber verhältnismäßig, da die Betriebsratsmitglieder der Schweigepflicht unterliegen und der Arbeitnehmer nach der Betriebsvereinbarung berechtigt ist, der Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds zu widersprechen. Zudem dient die Teilnahme - auch - dem Arbeitnehmer, um ihm gegebenenfalls Schutz und Hilfe im Personalgespräch zu bieten.

Da die RBV wirksam ist, hat der Arbeitgeber sie auch zu beachten (§ 77 Abs. 1 BetrVG), so lange sie besteht.

#### Hinweis für die Praxis:

Der Entscheidung dürfte zuzustimmen sein. Bei der RBV handelt es sich um eine freiwillige Betriebsvereinbarung, die nicht gegen Gesetze verstößt (Prüfungsmaßstab ist § 75 BetrVG). Solange diese RBV nicht gekündigt ist, hat der Arbeitgeber sie weiter zu beachten und umzusetzen. Das BAG hat bereits mit Beschluss vom 22.3.2016 (1 ABR 14/14) entschieden, dass auch die durch Betriebsvereinbarung geregelte Teilnahme des Betriebsrats oder eines Betriebsratsmitglieds am BEM-Verfahren möglich ist, soweit der betroffene Arbeitnehmer dem zuvor widersprechen kann. Auch datenschutzrechtliche Bedenken bestehen nicht.

## II. Unsachliches Arbeitszeugnis

Wann erfüllt ein Arbeitszeugnis den Zeugniserteilungsanspruch im Sinne von § 109 GewO nicht?



### Ein polemisches Arbeitszeugnis erfüllt nicht den Zeugniserteilungsanspruch

LAG, Beschluss vom 14.02.2017 - 12 Ta 17/17

Ein polemisches Arbeitszeugnis erfüllt nicht den Zeugniserteilungsanspruch und kann zu Zwangsgeld und Zwangshaft führen.

Im Zwangsvollstreckungsverfahren ist zwar nur zu prüfen, ob die Mindestanforderungen an ein Arbeitszeugnis erfüllt sind. Dies ist aber nicht der Fall, wenn ein Zeugnis so polemisch und ironisch formuliert ist, dass sich der Arbeitnehmer bei dessen Vorlage der Lächerlichkeit preisgeben würde.

#### Der Fall:

Die Parteien schlossen in einem Kündigungsrechtsstreit einen Vergleich, wonach der beklagte Arbeitgeber der Arbeitnehmerin ein wohlwollendes qualifiziertes Zeugnis zu erteilen hatte. Nachdem der Arbeitgeber dem nicht nachgekommen war, setzte das Arbeitsgericht gegen ihn auf Antrag der Arbeitnehmerin ein Zwangsgeld in Höhe von 500 Euro und ersatzweise Zwangshaft fest. Hiergegen legte der Arbeitgeber Beschwerde zum LAG mit der Begründung ein, das Zeugnis sei der Arbeitnehmerin nicht zustellbar gewesen. Während des Beschwerdeverfahrens erteilte er folgendes Zeugnis:

#### **"Aktenzeichen 7 Ca 2005/16 oder 413/15T der Kanzlei L Zeugnis**

*Fr. H war bei uns als Gebäudereinigungskraft, speziell im Objekt A Arkaden, eingesetzt. Geschlechter bezogen war Frau H sehr beliebt. Ihre Aufgaben hat Frau H nach Anweisungen sehr bemüht erledigt. Die Anstrengungen Ihrer Tätigkeit hat Fr. H sehr regelmäßig mit Schöpferpausen bedacht und Ihre Arbeitszeiten nach Ihren Anforderungen ausgeführt. Wir wünschen Fr. H für die Zukunft alles Gute."*

#### Die Lösung:

Die Beschwerde ist unbegründet. Der Arbeitgeber hat seine Verpflichtung zur Zeugniserteilung bislang nicht erfüllt, weshalb das Arbeitsgericht zu Recht ein Zwangsgeld gegen ihn festgesetzt hat.

Zwar ist im Rahmen der Zwangsvollstreckung aus einem titulierten Zeugnisanspruch nur zu prüfen, ob überhaupt ein Zeugnis erteilt wurde, das den formalen und inhaltlichen Mindestanforderungen genügt.

Ein polemisches, grob unsachliches und ironisch formuliertes Zeugnis, bei dessen Vorlage sich der Arbeitnehmer der Lächerlichkeit preisgeben würde, erfüllt allerdings nicht die Mindestanforderungen an die Erteilung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses. Das erteilte Zeugnis verletzt die Arbeitnehmerin in ihrem Persönlichkeitsrecht, beleidigt sie, weist eine Vielzahl von Rechtschreibfehlern auf und gibt durch die Angabe von Aktenzeichen einen - unzulässigen - Hinweis darauf, dass die Parteien einen Rechtsstreit geführt haben. Ein solches "Zeugnis" ist keine Erfüllung des Zeugniserteilungsanspruchs.

#### Hinweis für die Praxis:

Gemäß § 109 GewO hat der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines schriftlichen Zeugnisses. Bei einem qualifizierten Zeugnis sind Angaben zur Leistung und Führung zu machen. Das Zeugnis muss "wohlwollend", aber auch "richtig" sein. Erfüllt der Arbeitgeber den rechtskräftig titulierten Zeugniserteilungsanspruch nicht, kann der Arbeitnehmer im Zwangsvollstreckungsverfahren den Arbeitgeber durch Zwangsgeld bzw. Zwangshaft dazu anhalten lassen, das Zeugnis zu erteilen.

Offensichtlich hat der Arbeitgeber hier aus niederen Beweggründen wie etwa Rachsucht ein "Zeugnis" erteilt, welches kein Zeugnis im Sinne von § 109 GewO ist. Dies wird er nachzuholen haben, um weitere Kosten (und gegebenenfalls Zwangshaft) zu vermeiden.

### III. Entlassungsverlangen des Betriebsrats

Kann ein Betriebsrat von seinem Arbeitgeber verlangen, in einem Verfahren nach § 104 Satz 2 BetrVG einen Arbeitnehmer zu entlassen?

#### Seminartipp:

##### » [Arbeitsrecht III - Beendigung des Arbeitsverhältnisses](#)

13.06.2017 - 16.06.2017 Warnemünde/Ostsee

20.06.2017 - 23.06.2017 Nürnberg

27.06.2017 - 30.06.2017 Köln

04.07.2017 - 07.07.2017 Konstanz/Bodensee

11.07.2017 - 14.07.2017 Hamburg

» [mehr Termine ...](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!

#### Entlassungsverlangen des Betriebsrats

BAG, Urteil vom 28.03.2017 - 2 AZR 551/16

Ist einem Arbeitgeber auf Antrag des Betriebsrats in einem Verfahren nach § 104 Satz 2 BetrVG rechtskräftig aufgegeben worden, einen Arbeitnehmer zu entlassen, liegt für eine ordentliche Kündigung dieses Arbeitnehmers ein dringendes betriebliches Erfordernis im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG vor.

#### Der Fall:

Die Klägerin war bei dem beklagten Versicherungsunternehmen langjährig als Sachbearbeiterin beschäftigt. Ende April 2015 forderte der Betriebsrat die Beklagte auf, die Klägerin zu entlassen, hilfsweise sie zu versetzen. Zur Begründung verwies er auf Vorfälle, die sich zwischen der Klägerin und ihren Arbeitskollegen im Oktober 2014 und Januar 2015 ereignet haben. Die Beklagte kam dem Verlangen zunächst nicht nach. In dem daraufhin vom Betriebsrat eingeleiteten Beschlussverfahren gemäß § 104 Satz 2 BetrVG gab das Arbeitsgericht der Beklagten antragsgemäß auf, die Klägerin "zu entlassen". Die Klägerin war in dem Beschlussverfahren nach § 83 Abs. 3 ArbGG angehört worden. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis der Klägerin außerordentlich, hilfsweise ordentlich zum 30. Juni 2016.

Dagegen hat sich die Klägerin mit der vorliegenden Klage gewandt. Sie hat gemeint, es liege weder ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB für die außerordentliche Kündigung vor, noch sei die ordentliche Kündigung sozial gerechtfertigt im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG.

#### Die Lösung:

Alle Instanzen haben festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis zwar nicht durch die fristlose Kündigung aufgelöst worden ist, wohl aber durch die ordentliche Kündigung. Das BAG hat festgestellt, dass aufgrund der - auch im Verhältnis zur Klägerin – rechtskräftigen Entscheidung des Arbeitsgerichts, wonach die Beklagte die Klägerin zu entlassen hatte, ein dringendes betriebliches Erfordernis im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG für die ordentliche Kündigung gegeben war. Dagegen war der Beklagten durch den Beschluss nicht die fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgegeben worden.

#### Hinweis für die Praxis:

Einer der wenigen Fälle, die bis zum Schluss "durchgezogen" worden sind.

- Gemäß § 104 BetrVG kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber verlangen, einen "betriebsstörenden" Arbeitnehmer zu entlassen oder zu versetzen, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen. In dem arbeitsgerichtlichen Verfahren ist der betroffene Arbeitnehmer Beteiligter, kann also alle Einwendungen vorbringen, die seiner Entlassung oder Versetzung entgegenstehen.
- Ist dieses Verfahren zugunsten des Betriebsrats rechtskräftig abgeschlossen, ist der Arbeitgeber gegenüber dem Betriebsrat verpflichtet, den Arbeitnehmer zu "entlassen", also nicht weiter zu beschäftigen, will er nicht riskieren, durch Zwangsgeld dazu angehalten zu werden.
- "Entlassung" im Sinne von § 104 BetrVG ist die Nichtweiterbeschäftigung im Betrieb. Also könnte der Arbeitgeber auch den Arbeitnehmer freistellen (bei Fortzahlung der Arbeitsvergütung), ohne eine Kündigung auszusprechen. Wegen der erheblichen finanziellen Belastung wird der Arbeitgeber aber diesen Weg nicht gehen, sondern das Arbeitsverhältnis kündigen.
- Eine solche Kündigung - so das BAG - ist als ordentliche betriebsbedingte Kündigung sozial gerechtfertigt, nicht aber als außerordentliche und fristlose. Denn der Arbeitgeber hat wegen der

rechtskräftigen "Entlassungsverpflichtung" aus § 104 BetrVG keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr für den "betriebsstörenden Arbeitnehmer".

## IV. Mitbestimmungsrecht Tariferhöhung

Hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Anrechnung einer zweistufigen Tariferhöhung auf übertarifliche Zulagen?

### Seminartipp:

#### » **BetrVG - Kompakt II Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte in der Praxis**

13.06.2017 - 16.06.2017 Timmendorfer Strand  
18.07.2017 - 21.07.2017 Friedrichsh./Bodensee  
29.08.2017 - 01.09.2017 Timmendorfer Strand  
26.09.2017 - 29.09.2017 Erfurt  
24.10.2017 - 27.10.2017 Bernried/Starnberger See  
» **mehr Termine ...**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den  
Seminartitel anklicken!

### Mitbestimmungsrecht Tariferhöhung

BAG, Beschluss vom 24.01.2017 - 1 ABR 6/15

Zum Mitbestimmungsrecht bei der Anrechnung einer zweistufigen Tariferhöhung auf übertarifliche Zulagen.

#### Der Fall:

Die Beteiligten streiten über ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Anrechnung einer Tarifentgelterhöhung. Die Arbeitgeberin gehört zur Mediengruppe der S GmbH, in deren Unternehmen insgesamt zehn unterschiedliche Entgelttarifverträge Anwendung finden. Die Geschäftsführung der S GmbH entschied vor dem Monat September 2010, die aufgrund bevorstehender oder bereits laufender Tarifverhandlungen zu erwartende Erhöhung der Tarifentgelte in den einzelnen Unternehmen der Mediengruppe auf die übertariflichen Zulagen der Arbeitnehmer voll anzurechnen. Nach dem neuen Entgelttarifvertrag für die Arbeitnehmer des Buchhandels und der Verlage in Bayern erhöht sich das Tarifentgelt in allen Entgeltgruppen zum 1.10.2010 um 50,00 Euro und zum 1.7.2011 um 2 %.

Die Arbeitgeberin rechnete die zum 1.10.2010 vorgesehene Tariferhöhung in voller Höhe auf übertarifliche Zulagen an. Im November 2010 gab die Arbeitgeberin bekannt, die zweite Stufe der Tariferhöhung zum 1.7.2011 nicht auf übertarifliche Zulagen anzurechnen.

Der Betriebsrat meint, die Anrechnung der Tariferhöhung sei nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Der Arbeitgeberin sei ein Regelungsspielraum bei der Anrechnung verblieben. Die Anrechnung der ersten Stufe und die Nichtanrechnung der zweiten Stufe der Tarifentgelterhöhung beruhen auf einem einheitlichen Gesamtkonzept. Durch die Anrechnung hätten sich die Verteilungsgrundsätze geändert.

#### Die Lösung:

Der Antrag des Betriebsrats hatte in allen Instanzen keinen Erfolg.

Dem Betriebsrat steht bei der Entscheidung über die Anrechnung der Tariferhöhung kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zu.

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat der Betriebsrat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei der Anrechnung einer Tarifentgelterhöhung auf übertarifliche Zulagen mitzubestimmen, wenn eine generelle Maßnahme vorliegt, sich durch die Anrechnung die bisher bestehenden Verteilungsrelationen ändern und für die Neuregelung innerhalb des vom Arbeitgeber mitbestimmungsfrei vorgegebenen Dotierungsrahmens ein Gestaltungsspielraum besteht.

Eine Anrechnung unterliegt daher nicht der Mitbestimmung,

- wenn sie das Zulagenvolumen völlig aufzehrt oder
- wenn die Tarifentgelterhöhung im Rahmen des rechtlich und tatsächlich Möglichen vollständig und gleichmäßig auf die übertarifliche Zulage angerechnet wird.
- Rechnet der Arbeitgeber dagegen eine Erhöhung des Tarifentgelts nur teilweise auf die freiwilligen übertariflichen Zulagen an, hat er den Betriebsrat zu beteiligen, da in diesem Fall Raum für eine andere

Verteilungsentscheidung verbleibt.

2. Bei Tarifentgelterhöhungen, die zeitlich versetzt in mehreren Abschnitten oder in aufeinander aufbauenden Stufen erfolgen, kann es darauf ankommen, ob mehrere voneinander unabhängige Entscheidungen des Arbeitgebers über eine mögliche Anrechnung vorliegen oder ob den Entscheidungen eine einheitliche Konzeption des Arbeitgebers zugrunde liegt.

Dann bestehen gegebenenfalls Gestaltungsmöglichkeiten, wenn der Arbeitgeber im Rahmen eines Gesamtkonzepts beabsichtigt, auf mehrere Schritte oder Stufen einer Tarifgehaltserhöhung unterschiedlich zu reagieren. Ein konzeptioneller Zusammenhang setzt voraus, dass der Arbeitgeber bei der Entscheidung über die Anrechnung oder Nichtanrechnung der ersten Stufe oder des zeitlich ersten Schritts einer Tarifierhöhung bereits sein Verhalten bei der zweiten Stufe oder dem zweiten Schritt plant. Ob eine einheitliche Konzeption des Arbeitgebers vorliegt, richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls.

3. Danach besteht kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.

a) Bei der Anrechnung der Tarifentgelterhöhung zum 1. Oktober 2010 bestand für sich betrachtet kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, da die Arbeitgeberin die sich ergebenden Steigerungsbeträge im Rahmen des Möglichen auf die übertariflichen Zulagen der Arbeitnehmer angerechnet hat. Damit verblieb insoweit kein Spielraum für eine andere Verteilung, die der Betriebsrat hätte mitgestalten können.

b) Ein Mitbestimmungsrecht folgt auch nicht daraus, dass die Anrechnung der ersten Stufe der Tarifentgelterhöhung zum 1. Oktober 2010 und die Nichtanrechnung der zweiten Stufe zum 1. Juli 2011 auf einer einheitlichen Konzeption der Arbeitgeberin beruhen. Denn es fehlt an einem entsprechenden Gesamtkonzept des Arbeitgebers, zumal zum Zeitpunkt der Entscheidung des Arbeitgebers nicht absehbar war, dass der ETV in 2 Stufen modifiziert werden würde.

#### **Hinweis für die Praxis:**

Die Entscheidung des BAG belegt deutlich, dass Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats wegen der vollen oder teilweisen Anrechnung von Tarifentgelterhöhungen auf übertarifliche Leistungen nur bestehen können, wenn ein Gestaltungsspielraum verbleibt.

Dies wäre hier höchstens der Fall gewesen, wenn die Anrechnungsentscheidungen des Arbeitgebers auf der 1. und 2. Stufe, die jeweils für sich betrachtet kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats eröffnet, durch eine einheitliche unternehmerische Entscheidung quasi wie eine Klammer getroffen worden sind. Dies war nach den Sachverhaltsfeststellungen des LAG aber gerade nicht der Fall.

## **Wissenswertes**

### **Bekommen Silver Ager eine verdiente Chance?**



Sie sind Betriebsrat in einem mittelständischen, erfolgreichen Unternehmen und Ihr Unternehmen sucht händierend Fachkräfte. Aufgrund einer aktuellen Stellenausschreibung bekommt Ihr Unternehmen zwar zahlreiche Bewerbungen, aber nicht alle entsprechen dem gewünschten Profil. Einer der Bewerber passt eigentlich perfekt, ist allerdings schon Mitte 50.

Mal ehrlich, würde Ihr Arbeitgeber den älteren Mitarbeiter zum Vorstellungsgespräch einladen, geschweige denn einstellen?

Aufgrund des demografischen Wandels und der Tatsache, dass sich das Renteneintrittsalter immer weiter nach hinten verschiebt, steigt die Anzahl der älteren Arbeitnehmer. Suchen diese einen neuen Job, haben sie es vergleichsweise schwer. Es kursieren zahlreiche Vorurteile: Ältere sind nicht mehr so leistungsfähig, arbeiten langsamer, sind häufiger krank und tun sich schwer, sich in neue Arbeitsabläufe und Programme einzuarbeiten.

Wissenschaftler des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung haben 2014 und 2015 in einer Studie Betriebe zu ihren Erfahrungen mit Neueinstellungen älterer Arbeitnehmer befragt. Und siehe da, die meisten Unternehmen machten gute Erfahrungen. 97 % der Betriebe gaben an, dass die Generation 50+ motiviert sei. Sie attestieren ihnen sorgfältige Arbeit, dass sie sich gut ins Team integriert haben und sie ihre Erfahrungen einbringen konnten. Lediglich 14 % berichteten von häufigen Fehlzeiten und nur ein Viertel der älteren Menschen musste länger als gedacht eingearbeitet werden.

Die Vorurteile haben sich also nicht bestätigt. Im Gegenteil, es kann sich durchaus lohnen, ältere Menschen einzustellen. Sie bringen sehr viel Berufserfahrung und Fachkenntnisse mit. Und heute 50-Jährige haben



schließlich noch 17 Jahre zu arbeiten. Um ihr Potenzial voll ausnutzen zu können, sind sensible Führungskräfte gefragt, die individuell auf sie eingehen, wenn Sie sich z.B. technisch abgehängt fühlen.

Nach § 80 Abs. 1 Ziff. 6 BetrVG ist es eine Aufgabe des Betriebsrats, die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zu fördern. Sprechen Sie mit Ihrem Arbeitgeber, damit auch ältere Bewerber die Chance erhalten, ihre Kompetenz unter Beweis zu stellen.

#### Seminartipp:

» **Demografie - Arbeit generationengerecht gestalten**

27.06.2017 - 30.06.2017 Feldafing/Starnberg. See

10.10.2017 - 13.10.2017 Timmendorfer Strand

» **Reservieren & Anmelden**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

## Der besondere Seminartipp

### JAV Kongress - jetzt oder nie!



Erinnern Sie sich noch an Ihren Start als neugewähltes Betriebsratsmitglied? Durch die niemals enden wollenden Fachfragen und -themen fühlten Sie sich möglicherweise das ein oder andere Mal überfordert.

Die im vergangenen Herbst neu gewählte Jugend- und Auszubildendenvertretung hat i.d.R. **völliges Neuland** betreten: Welche Aufgaben, Rechte und Pflichten kommen auf mich zu - und wie sind all diese Rechtsvorschriften zu verstehen?

Da es gleichzeitig noch **an betrieblicher Erfahrung fehlt**, ist es zunächst sicherlich gut, dass die Wahrnehmung der JAV-Aufgaben auch von Ihnen als Betriebsrat unterstützt wird.

**Gut informierte JAV'ler erleichtern Ihnen die Arbeit dabei ganz erheblich!** Und dankbar für die Möglichkeit, die wichtigsten Informationen so früh wie möglich zu erhalten, sind sie Ihnen allemal. Sie wissen, wie hilfreich gute Schulungen sind. Greifen Sie Ihren jungen Kollegen daher unter die Arme und ermöglichen Sie ihnen, ihren » **Schulungsanspruch** effektiv zu nutzen.

#### Warum unser JAV-Kongress eine perfekter Gelegenheit ist?

Weil Lernen mit Bewegung leichter fällt, geht's u.a. raus aus dem Hotel und rein ins Grüne! Beim Outdoor-Teamtraining erlebt die JAV selbst, was Teamarbeit auszeichnet und was sie für ihre JAV-Arbeit bedeutet!

Außerdem kann sie aus 3 Workshops und 3 Vorträgen die Themen auswählen, die für ihre JAV-Arbeit wichtig sind - das entscheiden sie selbst. Die JAV-Mitglieder erwarten 2 spannende und informative Tage!

» **Video: JAV Kongress 2015**

» **Deine Vorteile**

» **Referenten**

» **Ablauf, Workshop & Vorträge**

» **Kongresshotel**

» **Reservieren & Anmelden**

## Praxistipp

### Erfolg Betriebsratswahl 2018 - Zufall oder gut organisiert? - Teil 1



#### Neue Chancen durch neue Wege

**Wie zufrieden sind Sie mit der Arbeit Ihres Gremiums in der letzten Wahlperiode und der Wahlbeteiligung 2014?**

- Hätten es eine höhere Wahlbeteiligung sein können?
- Sind für Sie die richtigen Kandidaten/Liste gewählt worden?
- Sind die Ziele der letzten Wahl umgesetzt - bzw. gab es konkrete Ziele?
- Sind alle rechtlichen Mittel- und Möglichkeiten zum Wahlversprechen ausgeschöpft worden?

- Hätte Ihr Gremium sich aus Ihrer Sicht besser aufstellen und organisieren können?

In der **Seminarreihe » Strategien für eine erfolgreiche Betriebsratswahl 2018 gehen wir neue Wege**. Durch ein gemischtes Trainerteam haben wir nun alle Facetten von methodischer Erfahrung aus dem Kommunikationstraining bis hin zur Erfahrung aus der Betriebsratspraxis miteinander vereint.

Nicole Reckmann (Kommunikationstrainerin) und Michael Guder (Betriebsratsnavigator und Coach) machen als gemischtes Doppel in zwei Tagen für alle Teilnehmer aus Theorie umsetzbare Praxis.

#### Die Referenten:



**Nicole Reckmann**

Heilpraktikerin im Bereich Psychotherapie.

Ausgebildet bei Prof. Dr. Friedemann Schulz von Thun zur Kommunikationsberaterin und zum Coach. Zusatzqualifikation als zertifizierte Yogalehrerin mit mehr als 10jähriger Praxiserfahrung. Theaterpädagogische Ausbildung mit ebenfalls mehr als 10 Jahren aktiver Bühnenerfahrung.



**Michael Guder**

Mediator, ehemaliger BR-Vorsitzender

Jahrgang 1962, ehemaliger freigestellter Betriebsratsvorsitzender für 18 Jahre. Zertifizierter Mediator seit 1.5.2013 Uni/Hagen. 2005 Berufung zum ehrenamtlichen Arbeitsrichter in Münster. Seit 2013 Referent und Betriebsratsnavigator. Schwerpunktthemen sind: Strategieentwicklung für Betriebsratsgremien, Betriebsversammlungen organisieren und leiten, Öffentlichkeitsarbeit und Marketing für Betriebsräte, Coaching für Betriebsräte unter dem Motto Betriebsräte beraten Betriebsräte.

#### Wir versprechen Ihnen:

- Nur so viel Theorie, wie unbedingt notwendig, für eine erfolgreiche Vorbereitung auf die BR-Wahl 2018
- Bewährte und erfolgreiche Beispiele aus der Praxis
- Individueller Ideenpool für die einzelnen Betriebe der Teilnehmer
- Anregungen, wie die Teilnehmer das Interesse ihrer Gremiumsmitglieder wecken können
- Unterstützung bei der Entwicklung tragfähiger, eigener Wahlkonzepte

#### Auf unsere Fragen haben Nicole Reckmann und Michael Guder so geantwortet:

##### Poko: Warum können Sie das?

**Nicole:** " Betriebsratswahlen und die Tätigkeit als BR hängen deutlich mit der Präsentation der eigenen Person zusammen. Wie spreche ich Kollegen an, wie stelle ich meine Meinung im Gremium dar? Meine Erfahrungen als Kommunikationstrainerin und meine Bühnenerfahrung geben mir da einen breiten Erfahrungshorizont und ich mag es kleine aber wertvolle Tipps zu vermitteln, die direkt helfen, die eigene Persönlichkeit angemessen zu präsentieren. "

**Michael:** " Ich kann aus 26 Jahren Betriebsratserfahrung und 4 Jahren Coaching vor Ort sprechen - mit all

seinen Risiken und Nebenwirkungen. Ich verstehe den Betriebsrat als Partner der Mitarbeiter und gestalte seit 20 Jahren ungewöhnliche Kommunikationskampagnen mit enormen Erfolgen - sowohl intern als auch extern. Ein Ergebnis war, dass unsere Betriebsversammlungen eine Beteiligungsquote von über 85 % hatten. Ich habe ein Leitbild im Rahmen von Mitarbeiterorientierung und Qualitätsmanagement in der Betriebsratsarbeit entwickelt. Dadurch konnten wir einen hohen Organisationsgrad in unserem Gremium erreichen und effizienter und zufriedener unsere Betriebsratsarbeit gestalten. "

**Poko: Welches Motto haben Sie?**

**Nicole:** " Überlege dir was du sagst, weil das richtige Wort zur richtigen Zeit Goldwert ist. "

**Michael:** " Agieren statt reagieren - heißt für mich: "Sag was Du tust - tu was Du sagst und beweise, dass Du tust, was Du sagst." "

**Poko: Was macht Ihnen am meisten Spaß?**

**Nicole:** " Einen Austausch zu finden, der am Ende tragfähige Lösungen beinhaltet. "

**Michael:** " Menschen zu begeistern und zusammen zu führen. "

**Poko: Wofür stehen Sie gemeinsam?**

" Wie es sich aus unseren Motti ableitet, ist Umsetzung unser Weg und wir haben Freude daran, mit Teilnehmer Anregungen zu einer erfolgreichen Betriebsratswahl und -arbeit gemeinsam zu entwickeln.

Das A und O einer Beteiligung an der Wahl ist, dass die Beschäftigten zum einen Wissen, wann der Wahltermin ist und zusätzlich noch einen Grund haben, dass ihnen die Abgabe ihrer Stimme wichtig ist. Das erreichen Sie nur durch Aufmerksamkeit. Welche Ansprache könnte in Ihrem Betrieb 2018 passen? Genau das zeigen wir Ihnen im Seminar. "

**Seminartipp:**

» **Strategien für eine erfolgreiche Betriebsratswahl 2018**  
**Kandidaten gewinnen, Wahlbeteiligung erhöhen, Mitbestimmung sichern**

11.07.2017 - 12.07.2017 Berlin  
15.08.2017 - 16.08.2017 Düsseldorf  
30.08.2017 - 31.08.2017 Hamburg  
20.09.2017 - 21.09.2017 Berlin  
11.10.2017 - 12.10.2017 Augsburg

» **mehr Termine ...**

» **Ihr Vorteil: Gremium-Rabatt und ein Buch gratis.**

## Endspurt Amtsperiode

### Die häufigsten Gründe, warum Ziele des Betriebsrats nicht erreicht werden



Visionen und Ziele umzusetzen, erfordert eine gute Organisation des Betriebsrats. Dabei helfen Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz und eine optimale Arbeitsverteilung im BR-Gremium. Mehr erfahren Sie von unseren Referenten im Video (Teil 5).

» **Video ansehen**



Fordern Sie jetzt  
Ihr individuelles  
Angebot an!

Wir unterstützen Sie gerne dabei, wenn Sie Ihre Zusammenarbeit im Betriebsratsteam verbessern möchten. Zum Beispiel mit diesen maßgeschneiderten Inhouse-Workshops:

» **Klausurtagung des Betriebsrats**  
**Aktives Gestalten als Basis einer erfolgreichen Betriebsratsarbeit**

» **Teamtraining und Teamentwicklung für Ihr Betriebsratsgremium**  
**So optimieren Sie Ihren Erfolg und die Teamkultur**

» **Schreiben Sie uns! Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!**

» **Der Weg zu Ihrem (ersten) Inhouse-Seminar ...**

## Aktuelle Seminare

### Seminare in Kürze

» **Die Betriebsversammlung**  
**Professionell vorbereiten - kreativ und spannend gestalten**

20.06.2017 - 23.06.2017 Timmendorfer Strand  
17.10.2017 - 20.10.2017 Sonthofen/Allgäu

» **Öffentlichkeitsarbeit BR-Wahl 2018**  
**Einführung in Strategie und Organisation der Öffentlichkeitsarbeit**

20.06.2017 - 23.06.2017 Bonn-Bad Godesberg  
26.09.2017 - 29.09.2017 Heidelberg/Leimen  
21.11.2017 - 24.11.2017 Berlin

» **Fit für den Betriebsratsvorsitz IV - Coaching**  
**Kompetenzen erweitern - mehr Klarheit schaffen**

20.06.2017 - 22.06.2017 Wernigerode/Harz  
10.10.2017 - 12.10.2017 Münster

» **Schwierige Mitmenschen im Unternehmen und im Betriebsrat**

**Der Umgang mit schwierigen Persönlichkeiten**

20.06.2017 - 23.06.2017 Düsseldorf  
11.07.2017 - 14.07.2017 Berlin  
05.09.2017 - 08.09.2017 Travemünde/Ostsee  
10.10.2017 - 13.10.2017 Bernried/Starnberger See  
14.11.2017 - 17.11.2017 Münster

» **mehr Termine ...**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!



Foto: Poko-Institut

» **Alle Seminare in dieser Stadt: Timmendorfer Strand**

» **Europäisches Arbeitsrecht für Betriebsräte**

26.06.2017 - 30.06.2017 Trier  
09.10.2017 - 13.10.2017 Trier

» **Erfolgsfaktor Führungskultur**  
**Was tun bei schlechter Mitarbeiterführung?**

27.06.2017 - 30.06.2017 St. Peter-Ording/Nordsee  
26.09.2017 - 29.09.2017 Bonn

» **Pause vom Job: Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit**

**Auszeiten professionell begleiten - den Wiedereinstieg erleichtern**

27.06.2017 - 30.06.2017 Bernried/Starnberger See  
17.10.2017 - 20.10.2017 Cochem/Mosel

### Seminare für besondere Zielgruppen

» **Einführung BetrVG III  
Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte in der  
Praxis**

12.06.2017 - 16.06.2017 Timmendorfer Strand  
19.06.2017 - 23.06.2017 Münster  
03.07.2017 - 07.07.2017 Bremerhaven  
10.07.2017 - 14.07.2017 Köln  
24.07.2017 - 28.07.2017 Timmendorfer Strand  
» **mehr Termine ...**

» **Einführung in das Arbeitsrecht I  
Ihr erfolgreicher Einstieg in das Arbeitsrecht**

13.06.2017 - 16.06.2017 Berlin  
20.06.2017 - 23.06.2017 Würzburg  
20.06.2017 - 23.06.2017 Hamburg  
27.06.2017 - 30.06.2017 Timmendorfer Strand  
27.06.2017 - 30.06.2017 Münster  
» **mehr Termine ...**

» **Einführung in das Arbeitsrecht II  
Arbeitsrecht in der betrieblichen Praxis**

13.06.2017 - 16.06.2017 Hamburg  
20.06.2017 - 23.06.2017 Konstanz/Bodensee  
20.06.2017 - 23.06.2017 Düsseldorf  
27.06.2017 - 30.06.2017 Lübeck  
04.07.2017 - 07.07.2017 Berlin  
» **mehr Termine ...**

» **Arbeit im Wirtschaftsausschuss I**

19.06.2017 - 23.06.2017 Münster  
10.07.2017 - 14.07.2017 Konstanz/Bodensee  
11.09.2017 - 15.09.2017 Berlin  
16.10.2017 - 20.10.2017 Bernried/Starnberger See  
27.11.2017 - 01.12.2017 Düsseldorf

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den  
Seminartitel anklicken!



Foto: [www.mediaserver.hamburg.de/](http://www.mediaserver.hamburg.de/) Christian Spahrblieb

» **Alle Seminare in dieser Stadt: Hamburg**

» **Einführung BetrVG I  
Ihr Einstieg in das Betriebsverfassungsrecht**

13.06.2017 - 16.06.2017 Hamburg  
20.06.2017 - 23.06.2017 Köln  
04.07.2017 - 07.07.2017 Karlsruhe  
04.07.2017 - 07.07.2017 Bremen  
11.07.2017 - 14.07.2017 Berlin  
» **mehr Termine ...**

» **Jugend- und Auszubildendenvertretung I  
Rechtssicher und überzeugend Interessen  
vertreten**

27.06.2017 - 30.06.2017 Hamburg  
27.06.2017 - 30.06.2017 Düsseldorf  
04.07.2017 - 07.07.2017 Berlin  
11.07.2017 - 14.07.2017 München  
18.07.2017 - 21.07.2017 Hamburg  
» **mehr Termine ...**

» **Der Gesamtbetriebsrat I  
Grundlagen der Zusammenarbeit auf  
Unternehmensebene**

27.06.2017 - 29.06.2017 Nürnberg  
18.10.2017 - 20.10.2017 Timmendorfer Strand

## Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

### I. Ausnutzung des Betriebsratsamtes

Ein Betriebsratsmitglied droht an, erst dann über eine Betriebsvereinbarung verhandeln zu wollen, wenn seine privaten Angelegenheiten (hier: Forderung gegenüber dem Arbeitgeber auf Zahlung einer Zulage) erledigt sind. Kann es deshalb aus dem Betriebsrat ausgeschlossen werden?

**LAG München, Beschluss vom 17.Januar 2017 - 6 TaBV 97/16 - nicht rechtskräftig**

» **Lesen Sie weiter ...**

## Kontakt & Impressum

### Haben Sie noch Fragen?

Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail:  
[admin@poko.de](mailto:admin@poko.de)

**Hat Ihnen unser Newsletter gefallen?** Dann  
empfehlen Sie ihn weiter.

[Hier anmelden für diesen Newsletter](#)

Im [Newsletter-Archiv](#) finden Sie die aktuelle und

### Impressum

Poko Newsletter für Betriebsräte

Poko-Institut  
Heidrun und Hans Dieter Rieder  
Kaiser-Wilhelm-Ring 3a  
48145 Münster

» [info@poko.de](mailto:info@poko.de)  
» [www.poko.de](http://www.poko.de)

ältere Ausgaben im PDF-Format.

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.



**Redaktionsteam Poko Newsletter für Betriebsräte:**

» [redaktion@poko.de](mailto:redaktion@poko.de)

Tel. 0251 1350-1414

Fax. 0251 1350-500

Erscheinungstag: 01.06.2017

Nächste Ausgabe: 03.07.2017

Um die Bilder unseres Newsletters direkt angezeigt zu bekommen, fügen Sie die Absender-Adresse zu Ihren Kontakten hinzu.

Sollten Sie kein Interesse an weiteren Newslettern haben, können Sie sich » [hier abmelden](#)