



Newsletter für Betriebsräte

INHALT

Poko-Kongress 2017

- » Eine rundum gelungene Veranstaltung!

Frage des Monats

- » Sommer, Sonne, Hitzefrei?

Schwerpunktthema

- » Verdienen Sie Blumentöpfe mit Rhetorik

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Altersgrenzenregelung
- » II. Betriebsrat - Anspruch auf ein Smartphone
- » III. Interessenausgleich - vorzeitige Schließung
- » IV. Zustimmungsverweigerung zur beabsichtigten Einstellung

Wissenswertes

- » Die Alarmglocken läuten: Mitarbeiter am Rande der Belastbarkeit

Der besondere Seminartipp

- » Strategien für eine erfolgreiche Betriebsratswahl 2018

Praxistipp

- » Rhetorik

Inhouse-Service

- » Poko kommt zu Ihnen

Aktuelle Seminare

- » in Kürze
- » für besondere Zielgruppen

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » Das Smartphone - ein heimlicher Helfer beim Personalgespräch?

Liebe Leserin, lieber Leser,



Winston Churchill und Helmut Schmidt galten als begnadete Rhetoriker, von denen man vieles über gelungene Kommunikation lernen kann. Sie werden sich jetzt fragen, was das mit Ihnen als Betriebsrat und Arbeitnehmer zu tun hat? Einiges, denn Rhetorik ist im Arbeitsleben allgegenwärtig.

Wir zeigen Ihnen, wo und wie sie genutzt wird, und wie Sie als Betriebsrat Ihre rhetorischen Fähigkeiten entdecken und ausbauen können. Das Schöne an der Rhetorik ist, dass sie zum großen Teil ein Handwerk ist und damit trainiert werden kann. Wir geben Ihnen ein paar Tipps, damit der Start gelingt.

Mitreißende Redner haben auch die Teilnehmer unseres Betriebsräte Kongresses 2017 in Warnemünde erlebt. In den in diesem Jahr erstmals angebotenen Formaten, wie Branchentreffs oder dem Expertenforum, wurden die Themen besprochen, die Betriebsräte heute und zukünftig bewegen. Das Feedback der Teilnehmer war hervorragend und das Poko-Team freut sich schon auf den nächsten Kongress.

Apropos Zukunft. Alles wird einfacher mit guter und vorausschauender Planung. Das gilt natürlich auch für die Betriebsratswahlen. Unser Seminartipp dreht sich diesen Monat um genau dieses Thema.

Mit besten Grüßen aus Münster!

Ihr Thomas Ramm

Syndikusrechtsanwalt und Leiter des Bereichs Rechtsreferenten

PS: Haben Sie schon entdeckt, dass wir unsere spezielle Website www.betriebsratswahlen.de für Sie neu gestaltet haben? Dort finden Sie jetzt noch mehr Infos und Tipps.

Neu sind auch die vielen praktischen Hilfsmittel für die Wahlwerbung - zum Download oder bestellen!

» **Wahlplakate**

» **Materialien für die Betriebsratswahl**



Besuchen Sie uns auf facebook!

Eine rundum gelungene Veranstaltung!



»Hier passte einfach alles. Besser geht es kaum! Danke!«
»Die Vorträge klasse, die Workshops super. Super Team, Danke für die Betreuung!«

(Aussagen unserer fast 350 Teilnehmer in Warnemünde)

Hervorragende Redner, leidenschaftliche Diskussionen und interessante Workshops und Wahlvorträge:

Wer dabei war, wird die Tage vom 7.- 9. Juni 2017 in Warnemünde so schnell nicht vergessen. Auf große Begeisterung stießen die in diesem Jahr erstmals angebotenen Branchentreffs und das Expertenforum.

Die Mischung war gelungen: Gastredner aus Politik und Gesellschaft, u.a. Dr. Dietmar Bartsch, Fraktionsvorsitzender der LINKEN im Deutschen Bundestag, diskutierten mit Betriebsräten aus ganz Deutschland über die Entwicklungen und Tendenzen für die betriebliche Mitbestimmung.

Die Teilnehmer konnten nicht nur mitreißende Redner erleben. In zahlreichen Workshops mit unseren bewährten Top-Referenten und im Rahmen des unterhaltsamen Abendprogramms gab es jede Menge Gelegenheit, die individuellen Herausforderungen der Betriebsratsarbeit mit Kollegen aus anderen Betrieben zu diskutieren.

Wir danken allen Teilnehmern, die den Kongress auch für uns wieder zu einem besonderen Erlebnis gemacht haben!

» [Bilder vom Betriebsräte Kongress 2017 in Warnemünde](#)

» [Stimmen unserer Kongressteilnehmer](#)

Frage des Monats

Sommer, Sonne, Hitzefrei?



Endlich ist er da, der Sommer 2017! Im Sommer stellt sich für viele Arbeitnehmer die Frage, welche Rechte sie bei hohen Temperaturen geltend machen können. Mit einigen dieser Fragen beschäftigen wir uns in unseren "heißen" Fragen des Monats:

Welche Vorschriften gibt es für die Temperaturen am Arbeitsplatz?

Erst einmal eines vorweg: Gesetzliche Vorschriften, die dem Arbeitgeber zwingend einzuhaltende Vorschriften vorschreiben, gibt es nicht.

Selbst im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) findet man keine klaren Angaben zu den erlaubten Temperaturen am Arbeitsplatz. Vielmehr formuliert § 3 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) relativ offen, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes in Bezug auf die Gesundheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz zu treffen. Genauere Angaben hierzu finden sich in der Arbeitsstättenverordnung (zu finden u.a. unter www.gesetze-im-internet.de): Hiernach soll die Temperatur in Arbeitsräumen grundsätzlich nicht über 26 Grad Celsius liegen. In besonderen Fällen, zu denen auch Sommertage zählen, müssen die Beschäftigten aber auch bei Temperaturen von bis zu 35 Grad und mehr arbeiten. Selbst bei Temperaturen von über 35 Grad Celsius besteht kein automatisches Recht, den Arbeitsplatz zu verlassen. Hitzefrei kann es nur geben, wenn der Arbeitgeber Maßnahmen zur Milderung der Hitze verweigert.

Gibt es ein Recht auf Schutz vor direkter Sonneneinstrahlung?

Ja. Zwar muss der Arbeitgeber nicht generell die gesamte Arbeitsstätte gegen übermäßige Sonneneinstrahlung schützen, um die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der beruflichen Tätigkeit zu gewährleisten, jedoch müssen die entsprechenden Fenster, Oberlichter und Glaswände in den Räumen geeignete Maßnahmen (Abschirmung) gegen übermäßige Sonneneinstrahlung ermöglichen (bspw. durch Jalousien).

Auch draußen arbeitende Arbeitnehmer müssen vor direkter Sonne geschützt werden. Beispielsweise könnte der Arbeitgeber ein Sonnensegel spannen oder Schutzkleidung wie Mützen bereitstellen. Auch die kostenlose Bereitstellung von Sonnencreme mit einem hohen Lichtschutzfaktor oder Sonnenbrillen können neben der Bereitstellung kostenlosen Wassers geeignete Maßnahmen darstellen.

Können Mitarbeiter mit Gesundheitsproblemen oder Schwangere Ausnahmen erwirken?

Schwangere, stillende Mütter und Mitarbeiter, die per Attest gesundheitliche Probleme nachweisen, können vom Arbeitgeber die Einhaltung bestimmter Raumtemperaturen verlangen. Gelingt es dem Arbeitgeber dennoch nicht für Kühlung am Arbeitsplatz zu sorgen, haben sie ein Recht auf Freistellung an besonders heißen Tagen.

Dürfen Eltern betreuungspflichtiger Kinder nach Hause?

Wenn die betreuungspflichtigen Kinder der Arbeitnehmer plötzlich hitzefrei bekommen, haben ihre Eltern meist ein Problem. Die Kinder werden nach Hause geschickt, aber ihnen fehlt die Betreuung. In einem solchen Falle ist es zunächst einmal die Sache der Eltern, eine Betreuung zu suchen. Gelingt dieses nicht, muss der Arbeitgeber die Eltern im Zweifelsfall bezahlt freistellen. Dies ist allerdings nur die letzte Option.

Können Arbeitszeiten angepasst werden?

Falls die betrieblichen Gegebenheiten es ermöglichen, wäre es auch denkbar, die Arbeits- und Pausenzeiten an die Hitze anzupassen. So können Arbeiten in den kühleren Morgen oder den späten Abend verlegt werden. Eine weitere Möglichkeit wäre auch die Anordnung der Pausenzeiten zu überdenken. So rät die Bundesanstalt für Bauschutz und Arbeitsmedizin zu mehreren kurzen Pausen, die in kühleren Firmenbereichen verbracht werden sollen.

Kann der Betriebsrat bei den "Kühlungsmaßnahmen" mitreden?

Und ob! Gemäß § 87 Abs.1 S.1 Nr.7 BetrVG hat der Betriebsrat bei Regelungen über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften ein zwingendes Mitbestimmungsrecht. Dies umfasst auch die Beteiligung bei der Auswahl der geeigneten Mittel um eine übermäßige Hitze am Arbeitsplatz zu verhindern.

Darüber hinaus ist der Betriebsrat nach § 89 Abs.1 S.1 BetrVG dazu verpflichtet, sich für die Umsetzung der Vorschriften über den Arbeitsschutz einzusetzen. Hierzu gehören auch die Handlungsempfehlungen in der Arbeitsstättenverordnung.

Eva-Maria Bendick

Ass. jur.

Schwerpunktthema

Verdienen Sie Blumentöpfe mit Rhetorik oder: Was haben Donald Trump und Dieter Bohlen gemeinsam?



von **Claudia Orlandini**

M.A. Soziologie/Pädagogik, Fachbereich
Kommunikation/Konfliktmanagement

Rhetorik, was ist das eigentlich und wozu soll das gut sein? Das war doch irgendetwas bei den alten Griechen, Aristoteles, Cicero, halt einfach schon sehr lange her... Oder sind es auch die rüpelhaften, mit Kraftausdrücken oder populistischen Formulierungen gespickten Sprüche verschiedenster Personen in der Öffentlichkeit?

Was haben wir als Arbeitnehmer damit zu tun?

Rhetorik, das brauchen heute doch nur Politiker, Schauspieler und professionelle Sprecher, eben die Leute, deren Beruf Sprechen ist. Sprechen mit einem bestimmten Ziel: Information, Aufforderung, Bitte, Drohgebärde. Selten wirklich objektiv und neutral, oftmals Taktik, Strategie, Absicht. Sei es, uns zu gefallen, zu überzeugen, womöglich auch zu manipulieren. Oder auch viel sprechen und eigentlich nichts sagen. Manches bleibt im Gedächtnis:

"I have a dream!"

"Was kümmert mich mein Geschwätz von gestern."

"Niemand hat die Absicht, eine Mauer zu bauen."

Oder:

"Viel Lärm um nichts".

Dazu brauchen wir auch nur den Fernseher einzuschalten und eine x-beliebige Talk-Show mit Polit- oder ShowBiz-Prominenz der neuen wie alten Garde anzuschauen, dann erleben wir die ganze Vielfalt.

Rhetorik hat ganze Zeitalter geprägt und tut es noch, sei es politischer oder künstlerischer Natur. Sie ist Spiegel des Zeitgeistes und prägt diesen gleichzeitig in höchstem Maße. Warum haben Typen wie Donald Trump oder Dieter Bohlen Erfolg? Weil Werte sterben? Weil Menschen, die diese hochgehalten und geprägt haben, auch nicht mehr da sind und die, denen diese immer noch wichtig sind, immer weniger werden? Weil Anstand, Fairness und Wertschätzung nur noch hohle Floskeln sind? Oder weil die Rhetorik der Gewalt, der Schadenfreude, der vermeintlich "Stärkeren" einfach Trend ist? Weil es salonfähig ist, über andere zu lachen, sie zu demütigen, zu mobben, vor laufenden Smartphone-Kameras zusammenzuschlagen. Dabei kommt es durch das vielgenutzte Social Media sogar zu Wortneuschöpfungen, wie "Cyber-Mobbing".

Auch im Betrieb? Auch in Unternehmen macht es vielerorts offenbar niemandem mehr etwas aus, wenn Kollegen ihre Kollegen hintergehen und denunzieren, Intriganten gefördert werden, wenn Zuträger belohnt und Teamplayer klein gehalten und terrorisiert werden. Wenn Arbeitgeber unbehelligt mit hire and fire Mentalität Menschen ihrer Existenz berauben und sich selbst gleich nochmal eine höhere Prämie genehmigen.

Aber: "We have a dream." Es kann besser werden. Es muss besser werden. Und wir können gerade als Kollegen und Betriebsräte daran mitwirken. Eine wirkungsvolle Rhetorik kann ein wertvoller Beitrag dazu sein.

Selbstverständlich fehlt Rhetorik nicht im Arbeitsleben, in Managementbüros und bei Vorstandssitzungen, ebenso wie in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber, in Monatsgesprächen, Betriebsratssitzungen und auf Betriebsversammlungen. Rhetorisch gut geschulte Arbeitgeber sind nicht immer nur unabsichtlich ablenkend, irritierend, gar verletzend und respektlos. Sie setzen dies vielmehr gezielt ein, um Sie zu verunsichern, Sie zu testen, Sie zu täuschen oder schlicht, um zu gewinnen.

Mit den drei Säulen der Rhetorik, die schon Aristoteles definierte:

- Ethos,
- Logos und
- Pathos

kann man also immer noch Blumentöpfe und sogar Verhandlungen gewinnen. **Hier ein paar Empfehlungen:**

1. Schulen Sie sich darin, mit Inbrunst, mit Gefühl, mit Argumenten und mit den von Ihnen gut vor Ihrem Gewissen zu vertretenden Werten, Ihren Zuhörern und Ihren Gesprächspartnern Ihr Anliegen vorzutragen.
2. Seien Sie selbst und seien Sie überzeugt und begeistert von Ihrer Sache.
3. Wenn Sie dann noch gekonnt und in einem gelungenen Mix die jedem eigenen Instrumente gezielt einsetzen, dann sind auch Sie überzeugend und können begeistern.
4. Ihre Instrumente sind Ihre Stimme, Ihre Mimik, Ihre Gestik, Ihr Körper.
5. Bereiten Sie sich gut auf Ihren Gesprächspartner und Ihre Ansprache vor, auch wenn es nur in einem kleinen Rahmen ist. Üben Sie das vorher und spielen es laut einmal durch.
6. Machen Sie sich Notizen und Stichpunkte, an denen Sie sich langhangeln. Diese bilden Ihren roten Faden.

7. Spielen Sie mit Sprache. Die besten Redner brüsten sich nicht mit tausend Fremdwörtern oder geschwollenen Reden, die einfachen Bilder tun es auch.
8. Lassen Sie sich nicht aus der Ruhe bringen und setzen Sie auf die Kraft Ihrer Präsenz und Ihrer Integrität.

Noch ein Tipp: Auch wenn es manchmal schier unmöglich scheint und äußerst viel Überwindung kostet: Lächeln ist nicht verboten. Unser Humor und das bekannte Augenzwinkern können Vertrauen aufbauen oder wiederherstellen und sollten uns im besten Fall nicht verloren gehen.

Seminartipp:



» Rhetorik I

Die Kunst, wirkungsvoll zu reden und zu überzeugen

18.07.2017 - 21.07.2017 Bansin/Usedom

29.08.2017 - 01.09.2017 Traben-Trarbach/Mosel

26.09.2017 - 29.09.2017 Titisee-Neustadt/Schwarzwald

» [mehr Termine ...](#)

» [Exklusiv in diesem Seminar: Rhetorik-Atelier](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Aktuelle Entscheidungen

I. Altersgrenzenregelung

Ist eine Altersgrenzenregelung durch Betriebsvereinbarung wirksam, wenn sie keine Übergangsregelungen für rentennahe Jahrgänge vorsieht?

BAG, Urteil vom 21. Februar 2017 - 1 AZR 292/15

Seminartipp:

» [Arbeits- u. sozialrechtl. Probleme älterer Arbeitnehmer I](#)

25.09.2017 - 29.09.2017 Warnemünde/Ostsee

23.10.2017 - 27.10.2017 Köln

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Altersgrenzenregelung durch Betriebsvereinbarung muss Übergangsregelungen für rentennahe Jahrgänge vorsehen. Ansonsten ist sie unwirksam.

Der Fall:

Der am 25.10.48 (Regelaltersgrenze 25.12.2013) geborene Kläger war seit Mai 1969 bei der Beklagten auf der Grundlage eines mündlichen Arbeitsverhältnisses (AV) beschäftigt. Am 27.8.13 trat bei der Arbeitgeberin erstmals eine "Betriebsvereinbarung (BV) über die Beendigung bzw. das Ruhen von AV ... in Kraft. Diese lautet auszugsweise:

"§ 2 Beendigung bzw. Ruhen von Arbeitsverhältnissen

1. Das AV endet ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer (AN) die Altersgrenze für eine Regelaltersrente in der gesetzlichen Rentenversicherung (derzeit §§ 35, 235 SGB VI) ohne Abschläge erreicht hat und diese auch durch einen ihm zustehenden Anspruch beziehen kann, unabhängig davon, ob ein entsprechender Rentenanspruch bereits gestellt wurde. ...

6. Ausgenommen ... sind AN, deren Weiterbeschäftigung über das Datum der Rentenbezugsberechtigung hinaus, bereits vor Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung vertraglich vereinbart ist.

7. In den Fällen, in denen die Voraussetzungen in § 2 Ziff. 1 zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der BV bereits

erfüllt sind und die Ausnahmeregelung in Ziff. 6 nicht zutrifft, endet das AV zum Ende des Folgemonats nach dem der AN vom AG über diese BV und die Altersgrenze schriftlich informiert worden ist und aufgefordert worden ist, einen Rentenantrag zu stellen."

Die Beklagte teilte dem Kläger Anfang September 2013 mit, dass sein Arbeitsverhältnis aufgrund der Betriebsvereinbarung mit Ablauf des 31.12.13 enden werde. Der Kläger erhob u.a. Entfristungsklage.

Die Lösung:

Das ArbG hat die Klage abgewiesen. LAG und BAG gaben ihr statt.

- § 2 Nr. 1 BV 2013 verstößt gegen den nach § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG auch für die Betriebsparteien geltenden Grundsatz des Vertrauensschutzes und ist deshalb unwirksam. Führen die Betriebsparteien für die im Betrieb beschäftigten AN erstmals eine Altersgrenze ein, gebietet es der rechtsstaatliche Vertrauensschutz, auf die Interessen der bei Inkrafttreten der BV bereits rentennahen Arbeitnehmer Rücksicht zu nehmen. Aufgrund ihrer Rentennähe profitiert diese Personengruppe von den mit der Einführung einer betrieblichen Altersgrenze üblicherweise verbundenen Vorteilen - Verbesserung der Aufstiegschancen durch das altersbedingte Ausscheiden anderer Arbeitnehmer - nur eingeschränkt. Andererseits haben diese Arbeitnehmer typischerweise ein schutzwürdiges Bedürfnis, über eine angemessene Zeit zu verfügen, um sich auf eine veränderte rechtliche Lage einzustellen und ihre Lebensführung oder -planung gegebenenfalls an diese anzupassen. Diese besondere Situation erfordert für rentennahe Jahrgänge grundsätzlich Übergangsregelungen. Deren nähere Ausgestaltung unterliegt dem Gestaltungsspielraum der Betriebsparteien.
- Der Verstoß gegen den Grundsatz des Vertrauensschutzes führt zur Unwirksamkeit der **gesamten** Altersgrenzenregelung des § 2 Nr. 1 BV 2013. Selbst wenn diese Rechtsfolge auf rentennahe AN beschränkt wäre, käme eine Lückenfüllung im Wege einer ergänzenden Auslegung der BV 2013 nicht in Betracht.
- Den Betriebsparteien hätten verschiedene rechtlich zulässige und interessengerechte Möglichkeiten zur Verfügung gestanden, den Kreis der rentennahen Jahrgänge zu bestimmen und hierfür Übergangsregelungen - etwa in Form individueller Verlängerungsmöglichkeiten, finanzieller Kompensationen oder dem Hinausschieben oder Absehen von der Einführung einer Altersgrenze für diese Personengruppe - vorzusehen.

Hinweis für die Praxis:

Altersgrenzen, die auf das Erreichen des Regelalters zum Bezug einer ungekürzten Rente bezogen sind, sind grundsätzlich wirksam und können in Arbeitsverträgen, Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen geregelt werden. Sie führen zu einer quasi automatischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum fraglichen Zeitpunkt.

Selbst wenn im Arbeitsvertrag eine Regelaltersgrenze nicht vereinbart ist, nimmt die Rechtsprechung an, dass die Arbeitsvertragsparteien dadurch eine betriebliche Regelung nicht ausschließen wollten, dass also die Betriebsparteien später eine Altersgrenze noch durch Betriebsvereinbarung - auch zum Nachteil des Arbeitnehmers - regeln können (vgl. etwa BAG, Urteil vom 13.10.2015 - 1 AZR 853/13).

Aber: Treffen die Betriebsparteien keine angemessenen Sonderregelungen für "rentennahe" Jahrgänge, ist **die Betriebsvereinbarung insgesamt** - also auch für die nicht rentennahen Jahrgänge - **unwirksam** mit der Folge, dass für kein betroffenes Arbeitsverhältnis eine wirksame Altersgrenze gilt. Dies sollte bei den Verhandlungen über den Abschluss einer Betriebsvereinbarung beachtet werden.

II. Betriebsrat - Anspruch auf ein Smartphone

Ist der Arbeitgeber verpflichtet dem Betriebsrat ein Smartphone zur Verfügung zu stellen?

LAG Hessen, Beschluss vom 13. März 2017 - 16 TaBV 212/16

Seminartipp:

» **Aktuelle Rechtsprechung am Bundesarbeitsgericht**

18.09.2017 - 22.09.2017 Erfurt
16.10.2017 - 20.10.2017 Erfurt
13.11.2017 - 17.11.2017 Erfurt
04.12.2017 - 08.12.2017 Erfurt

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!

Im Einzelfall kann der Arbeitgeber nach § 40 Abs. 2 BetrVG dazu verpflichtet sein, dem Betriebsrat ein Smartphone als erforderliches Informations- und Kommunikationsmittel zur Verfügung zu stellen. Das kommt etwa dann in Betracht, wenn ein Betrieb mehrere Außenstellen hat und viele Nacht- und Schichtdienstarbeiter beschäftigt.

Der Fall:

Der Betriebsrat beehrte von seinem Arbeitgeber die Zurverfügungstellung eines Smartphones nebst Schutzhülle, Nummer, Netzverbindung und Internetzugang. Der Arbeitgeber betreibt neben seinem Krankenhaus am Hauptsitz, in dem der Betriebsrat sein Büro hat, mehrere bis zu 20 km entfernte Außenstellen. Der Betriebsrat meint, er benötige ein Smartphone, um eine ständige Erreichbarkeit - insbesondere auch für die Schichtdienstarbeiter in den Abend- und Wochenendstunden - gewährleisten zu können.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat den Antrag des Betriebsrats zurückgewiesen, das LAG gab ihm statt.

Nach § 40 Abs. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat für die laufende Geschäftsführung Informations- und Kommunikationsmittel in erforderlichem Umfang zur Verfügung zu stellen. Dazu gehört grundsätzlich auch ein Smartphone. Ob ein solches Mittel zur Erledigung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist oder nicht, liegt dabei im Beurteilungsspielraum des Betriebsrats. Er muss die betrieblichen Verhältnisse, seine gesetzlichen Aufgabenbereiche und das (Kosten-) Interesse des Arbeitgebers berücksichtigen.

Die Entscheidung des Betriebsrats über die Erforderlichkeit hält der arbeitsgerichtlichen Kontrolle stand. Der Betriebsrat hat seinen Beurteilungsspielraum nicht überschritten. Er hat insbesondere die betrieblichen Verhältnisse berücksichtigt:

- Der Betriebsrat betreut mehrere Außenstellen, die von ihm in regelmäßigen Abständen besucht werden. Zu diesen Zeiten ist er in seinem Betriebsratsbüro nicht zu erreichen.
- Zudem werden Arbeitnehmer im Schichtdienst betreut, mit denen der Betriebsrat auch an Wochenenden und zu Abendstunden kommunizieren können muss.
- Auch die ständige Abrufbarkeit von Dienstplänen und Terminplänen ist wichtig, um Termine koordinieren zu können und zu sehen, wer gerade im Dienst ist.
- Das Kosteninteresse des Arbeitgebers steht dem nicht entgegen, da es sich um einen verhältnismäßig geringen Kostenfaktor handelt.

Hinweis für die Praxis:

Angesichts der heute nur noch geringen Kosten für ein Smartphone und eine Telefonkarte, aber auch deshalb, weil die Nutzung dieser Sachmittel in der breiten Öffentlichkeit "üblich" ist, kann der Betriebsrat in der Regel jedenfalls dann die Zurverfügungstellung dieser Sachmittel verlangen, wenn er seine Arbeit nicht nur am Standort, sondern auch außerhalb dessen erbringt. Selbstverständlich ist der Betriebsrat verpflichtet, diese Sachmittel nur "dienstlich", also für Betriebsratsarbeit zu nutzen. Eine private Nutzung kann unter Umständen eine Abmahnung, eine Kündigung oder einen Ausschluss aus dem Betriebsrat rechtfertigen.

III. Interessenausgleich - vorzeitige Schließung

Ist der Betriebsrat verpflichtet, mit dem Arbeitgeber Interessenausgleichsverhandlungen in der Einigungsstelle zu verhandeln, wenn es sich dabei um eine vorzeitige Schließung handelt?

LAG Köln, Beschluss vom 11. Mai 2017 - 8 TaBV 32/17

Seminartipp:

» [Sozialplan und Interessenausgleich bei Betriebsänderungen](#)

26.09.2017 - 29.09.2017 Lübeck

28.11.2017 - 01.12.2017 Köln

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Ein Betriebsrat muss mit dem Arbeitgeber nicht über eine vorzeitige Schließung im Rahmen von Interessenausgleichsverhandlungen in der Einigungsstelle verhandeln.

Der Fall:

Die Arbeitgeberin plante, ihren Betrieb am Standort X (180 Arbeitnehmer) noch im Jahr 2017 zu schließen und wollte darüber mit dem Betriebsrat über einen Interessenausgleich verhandeln. Der Betriebsrat lehnte Verhandlungen jedoch im Hinblick auf eine Standortsicherungsvereinbarung aus 2014 ab, wo sich die Arbeitgeberin verpflichtet hat, den Standort bis zum 31.12.2019 aufrechtzuerhalten. Daraufhin beantragte die Arbeitgeberin die Einsetzung einer Einigungsstelle über den Versuch eines Interessenausgleichs.

Die Lösung:

Der Antrag hatte beim LAG keinen Erfolg, da die in 2014 abgeschlossene Betriebsvereinbarung zur Standortsicherung eine Betriebsstilllegung vor Ablauf dieser Frist ausschließt. Die Einigungsstelle ist deshalb für Verhandlungen über eine frühere Stilllegung offensichtlich unzuständig (§ 100 ArbGG).

Hinweis für die Praxis:

Das in § 100 ArbGG geregelte Einigungsstellenbesetzungsverfahren dient dazu, eine Einigungsstelle schnell einzusetzen, um eine betriebliche Konfliktlösung zu ermöglichen. Deshalb darf das Arbeitsgericht nur dann keine Einigungsstelle einsetzen, wenn diese offensichtlich unzuständig ist, was nur in Ausnahmefällen anzunehmen ist. Bei bloßen Zweifeln über die Zuständigkeit der Einigungsstelle ist diese vom Gericht einzusetzen. Gegebenenfalls muss dann die Einigungsstelle selbst ihre Zuständigkeit als Vorfrage klären.

Unter Berücksichtigung dessen erscheint die Entscheidung des LAG zutreffend. Denn die Standortsicherungsvereinbarung "verbietet" eine Schließung bis 2019. Zwar können die Betriebsparteien betriebliche Regelungen einvernehmlich aufheben. Auch kann gegebenenfalls eine Seite eine Betriebsvereinbarung kündigen. Wirkt die Standortsicherungsvereinbarung aber bis 2019 fort, ist kein Raum für eine vom Arbeitgeber gewünschte Betriebsänderung in Form der Betriebsstilllegung bereits in 2017. Die Unzuständigkeit der Einigungsstelle über den Versuch eines Interessenausgleichs ist offensichtlich.

IV. Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats zur beabsichtigten Einstellung

Ist der Arbeitgeber verpflichtet, bei einer Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats zur beabsichtigten Einstellung das gerichtliche Zustimmungsersetzungsverfahren (§ 99 Absatz 4 BetrVG) zu betreiben?

BAG, Urteil vom 21. Februar 2017 - 1 AZR 367/15

Seminartipp:

» [Personelle Einzelmaßnahmen \(§§ 99 - 102 BetrVG\)](#)

[Beteiligung bei Einstellung, Eingruppierung, Versetzung und Kündigung](#)

10.10.2017 - 13.10.2017 Friedrichshafen/Bodensee

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!

Der Fall:

Der Kläger ist bei der Beklagten, die mehrere Spielbanken betreibt, seit Januar 2009 angestellt. Zunächst leitete er den Bereich "Klassisches Spiel" in der Spielbank B. Zum 1.9.2008 versetzte ihn die Beklagte mit seinem Einverständnis ohne vorherige Beteiligung des Betriebsrats in die Spielbank D. Der Betriebsrat der Spielbank D leitete daraufhin im Mai 2009 erfolgreich ein Beschlussverfahren gemäß § 101 BetrVG ein, um die Einstellung des Klägers aufzuheben. Ab März 2011 stellte die Beklagte den Kläger von seiner Arbeitsverpflichtung frei. Im Folgenden erhob der Kläger erfolgreich Kündigungsschutzklagen gegen mehrere Kündigungen und verlangte sodann seine Beschäftigung als Bereichsleiter in der Spielbank D. Die Beklagte stellte mit Schreiben vom 20.11.2013 beim Betriebsrat einen Antrag auf Zustimmung zur Einstellung des Klägers, den der Betriebsrat unter Hinweis auf § 99 Abs. 2 Nr. 6 BetrVG ablehnte. Der Kläger beantragte daraufhin vor dem ArbG, die Beklagte zu verurteilen, das Zustimmungsersetzungsverfahren (§ 99 Absatz 4 BetrVG) durchzuführen.

Die Lösung:

Das ArbG wies die Klage ab. Das LAG gab ihr statt. Die Revision der Beklagten hatte Erfolg.

- Die Beklagte ist nicht verpflichtet, ein Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG durchzuführen. Der Kläger hat hierauf keinen Anspruch - auch nicht aus der Rücksichtnahmepflicht nach § 241 Abs. 2 BGB. Gemäß § 241 Abs. 2 BGB ist zwar jede Arbeitsvertragspartei zur Rücksichtnahme auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen der anderen Partei zum Schutz und zur Förderung des Vertragszwecks verpflichtet. Aber resultiert hieraus kein Anspruch auf Durchführung des Ersetzungsverfahrens.
- Die Rücksichtnahmepflicht kann zwar ausnahmsweise soweit gehen, dass die eine Partei dazu verpflichtet ist, die Interessen der anderen Partei aktiv gegenüber Dritten wahrzunehmen. Jedoch fordert § 241 Abs. 2 BGB vom AG nicht, dass er seine eigenen schutzwürdigen Interessen hinter denen des Arbeitnehmers zurückstellt. Der Arbeitgeber ist daher grundsätzlich nicht dazu verpflichtet, das ihm zustehende Recht im Interesse des Arbeitnehmers einzufordern, **wenn dies für ihn eine Gefahr durch ein gerichtliches Verfahren mit Verfahrens- und Kostenrisiken sowie nachfolgend etwaiger betrieblicher Konflikte begründet. Der Arbeitgeber hat die alleinige Entscheidungsfreiheit, ob er von seinem Antragsrecht nach § 99 Abs. 4 BetrVG Gebrauch machen und sich diesen Risiken aussetzen möchte oder nicht.**

- Das berechnigte Interesse des Arbeitnehmers an seiner tatsächlichen Beschäftigung ist zudem nicht schutzlos, sondern es stehen andere Möglichkeiten zur Verwirklichung zur Verfügung, da ein bereits abgeschlossener Arbeitsvertrag auch ohne Zustimmung des Betriebsrats wirksam ist. Darüber hinaus kann der Arbeitgeber aufgrund seiner vertraglichen Rücksichtnahmepflicht gehalten sein, ein ihm vertraglich zustehendes Weisungsrecht (neu) auszuüben und dem Arbeitnehmer eine andere Tätigkeit zuzuweisen. Denkbar ist in einer solchen Situation auch ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Vertragsanpassung, wenn damit eine anderweitige mitbestimmungsgemäße Beschäftigungsmöglichkeit eröffnet wird.

Hinweis für die Praxis:

Schließt ein Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag, ist und bleibt dieser wirksam, selbst wenn der Betriebsrat anlässlich der Beteiligung zur geplanten Einstellung (= Beschäftigung im Betrieb) die Zustimmung verweigert. Dann darf der Arbeitnehmer zwar nicht im Betrieb beschäftigt werden, der Arbeitnehmer hat gleichwohl Anspruch auf die vertraglich geschuldete Arbeitsvergütung. Der Arbeitgeber ist in diesen Fällen nicht verpflichtet, sich die Zustimmung des Betriebsrats beim Arbeitsgericht ersetzen zu lassen (§ 99 Absatz 4 BetrVG). Eine solche Verpflichtung auf Antrag des Arbeitnehmers kann sich allenfalls ausnahmsweise in folgenden Fallgruppen ergeben:

- **Liegt eine Selbstbindung** (= übernommene Verpflichtung) des Arbeitgebers vor, die ihn verpflichtet, das Verfahren gemäß § 99 Absatz 4 BetrVG zu betreiben? Für die Annahme einer solchen Selbstbindung müssen allerdings besondere Anhaltspunkte gegeben sein (BAG, Urteil vom 16.3.10 - 3 AZR 31/09).
- **Arbeiten die Betriebsparteien kollusiv zusammen**, um eine Beschäftigung des Arbeitnehmers zu verhindern, kann der Arbeitgeber verpflichtet sein, das Verfahren gemäß § 99 Absatz 4 BetrVG zu betreiben (vgl. BAG 16.3.10 - 3 AZR 31/09, 22.9.05 - 2 AZR 519/04). Dies ist aber vom Arbeitnehmer im Prozess nachzuweisen.
- Der gesetzlich verankerte Beschäftigungsanspruch schwerbehinderter Menschen (**§ 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX**) kann den Arbeitgeber verpflichten, das Ersetzungsverfahren durchzuführen, wenn er erkennt, dass die geltend gemachten Zustimmungsverweigerungsgründe tatsächlich nicht vorliegen (vgl. BAG 3.12.02 - 9 AZR 481/01).

In allen anderen Fällen ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, das Zustimmungsersetzungsverfahren zu betreiben und kann gegebenenfalls später eine personen- oder betriebsbedingte Kündigung aussprechen, da er zwar Arbeitsentgelt zahlen muss, den Arbeitnehmer aber nicht beschäftigen darf. Dies wird er nicht auf Dauer hinnehmen müssen.

Wissenswertes

Die Alarmglocken läuten: Mitarbeiter am Rande der Belastbarkeit



Wo auch immer man hinhört: Alle sind gestresst - im privaten Umfeld, aber auch viele der Kollegen. Dass dies auch tatsächlich der Fall ist und keineswegs Panikmache, untermauert Elke Ahlers » **WSI-Betriebsrätebefragung 2015**. Dabei sind es oft nicht einmal die körperlichen Anforderungen im Unternehmen, die belasten, sondern die psychischen "Strapazen" wie Arbeitsverdichtung, Leistungsdruck und Angst vor Jobverlust.

60 % der befragten Betriebsräte gaben an, dass die Arbeitnehmer unter Zeitdruck und hoher Arbeitsintensität leiden. Problematisch seien auch hoher Verantwortungsdruck, regelmäßige störende Unterbrechungen der Arbeit sowie mangelnde Planbarkeit der Arbeitszeiten. In 20 % der befragten Firmen grassiere sogar Angst den Arbeitsplatz zu verlieren.

Das trägt natürlich nicht dazu bei, dass die Arbeitnehmer entspannt ihrer täglichen Arbeit nachgehen und es verwundert nicht, dass in 77 % dieser Betriebe die gesundheitlichen Probleme in der Vergangenheit zugenommen haben. Auch die Anzahl der Überstunden steige, vermeldet die Hälfte der Befragten. In vier von fünf Betrieben sei Stress sogar Thema auf Betriebsversammlungen oder Gegenstand von Verhandlungen zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretung.

Laut WSI-Befragung hänge die Zunahme des Arbeitsdrucks oft mit Umstrukturierungen zusammen. Über ein Viertel der Firmen sei von Personalabbau betroffen. Drei Viertel der Betriebsräte haben mit dem Problem einer zu geringen Personaldecke zu kämpfen. Häufig treffe das Erziehungs- und Gesundheitsberufe oder andere öffentliche Dienstleistungen. Die geringe Personalversorgung hänge aber in der Regel nicht mit zu wenigen

geeigneten Bewerbern zusammen, sondern eher mit der Tatsache, dass viele Unternehmen die Personaldecke aus Kostengründen gering halten wollen - wenn auch ein Fachkräftemangel in einigen Unternehmen nicht von der Hand zu weisen sei.

Der Druck auf Beschäftigte werde zusätzlich durch neue Techniken der "Leistungssteuerung" erhöht: Zielvereinbarungen und Vertrauensarbeitszeit gehen einher mit höheren Anforderungen und folglich mehr Stress.

Was also tun?

Der traditionelle Arbeitsschutz z. B. in Form von Sonntagsarbeits-Verbot, Sicherheitsbestimmungen oder Pausenregelungen ist schon seit längerem nicht mehr ausreichend. Parallel müssen neuere Programme zur betrieblichen Gesundheitsförderung, zum Eingliederungsmanagement nach längerer Krankheit und Gefährdungsbeurteilungen etabliert werden. In größeren Betrieben sind diese Instrumente schon verbreitet, gerade in kleineren Unternehmen besteht hier allerdings häufig ein großer Nachholbedarf. Dass solche Programme existieren, bedeute zudem nicht, dass diese zwangsläufig auch effektiv sind. Oftmals arbeiten Unternehmen nämlich nicht an den Ursachen der Überlastung, sondern bieten nur individuelle Bewältigungsstrategien an. Fitness-, Ernährungs- und Entspannungsprogramme sind also nicht der Weisheit letzter Schluss.

Der Gesetzgeber fordert seit langem Gefährdungsbeurteilungen, die auch psychische Belastungen mit einbeziehen. Leider - so die Befragung - sei dies bisher nur bei einem Viertel der befragten Unternehmen auch tatsächlich der Fall. Empfehlenswert sei es also, hierzu eine Betriebsvereinbarung auf die Beine zu stellen - eine wichtige Voraussetzung für ein umfassendes Gesundheitsmanagement, in dem Stress wirklich ernst genommen wird.

Nutzen Sie Ihre Mitwirkungsrechte und werden Sie aktiv - für eine effektive Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz.

Unsere Seminare:

» [Gesundheitsschutz - Psychische Belastungen](#)

Der besondere Seminartipp

Strategien für eine erfolgreiche Betriebsratswahl 2018



Kandidaten gewinnen, Wahlbeteiligung erhöhen, Mitbestimmung sichern

Überzeugende Kandidaten, starke Ideen und ein guter Rückhalt in der Belegschaft - das ist das Erfolgsrezept für die BR-Wahl 2018 und eine nachhaltige Mitbestimmung. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen Sie die Wahl rechtzeitig und gut planen, aber auch strategisch vorbereiten.

Wie Sie es schaffen, die Zeit vor der Wahl strategisch zu nutzen, Ihre Wahlchancen und die Wahlbeteiligung zu erhöhen, erfahren Sie in unserem Seminar:

» [Strategien für eine erfolgreiche Betriebsratswahl 2018.](#)

Sie lernen hilfreiche Instrumente zur Planung und zur Öffentlichkeitsarbeit kennen. Sie erarbeiten Strategien und entwickeln Ideen, wie Sie das Interesse der Belegschaft für die Wahl wecken können. Lernen Sie, die Arbeit und die Ziele des Betriebsrats überzeugend zu präsentieren und Arbeitnehmer für das verantwortungsvolle Betriebsratsamt zu begeistern. Sie erhalten wertvolle Tipps, um eine möglichst hohe Wahlbeteiligung zu erreichen und die Mitbestimmung in Ihrem Betrieb nachhaltig zu sichern.

» [Termine, reservieren und anmelden](#)

Von Betriebsrat zu Betriebsrat:

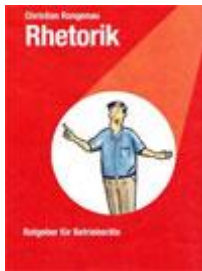
Was tun Sie, um Rückhalt aus der Belegschaft zu bekommen » [Jetzt Video anschauen](#)



Gratis im Seminar

Ihr Vorteil: Im Seminar erhalten Sie 10 x das Buch "Soll ich Betriebsrat werden? - Antworten auf die häufigsten Fragen", Rieder/Grundmann, 48 Seiten - zum Verschenken an mögliche Wahlkandidaten.

Rhetorik - Ratgeber für Betriebsräte mit CD



Rangenau, Christian

Auflage: 3. Auflage, März 2016

Verlag: Rieder Verlag

ISBN: 978-3-939018-87-2

Preis: € 19,50

In diesem Rhetorikratgeber für Betriebsräte stellt der Autor Christian Rangenau die Besonderheiten der Betriebsrats-Rhetorik vor. Merkmale und Unterschiede zwischen der Betriebsrats- und Geschäftsführungsrhetorik werden hier ausführlich erklärt. In dem vom Autor entwickelten Fünf-Säulen-Modell der Rhetorik© bekommt der Leser eine detaillierte Beschreibung der fünf rhetorischen Basis-Kompetenzen: Stimme, Körpersprache, Emotionalität, Redestil, Zuhörer-Kontakt.

Die Kapitel sind unabhängig voneinander aufgebaut, sind farblich deutlich abgesetzt und ermöglichen so ein individuelles und themenspezifisches Arbeiten an den rhetorischen Problemen des Lesers.

Viele Tipps, praktische Übungen - mit ausdrucksfähigen Arbeitsbögen - helfen dem Leser, seine nächste Rede in der Betriebsversammlung oder das nächste Verhandlungsgespräch sicher und erfolgreich "über die Bühne" zu bringen. Geeignet für Betriebsräte, die ihre rhetorischen Fähigkeiten und ihren authentischen und überzeugenden Ausdruck weiterentwickeln möchten.

» [Der direkte Link zum Buch.](#)

Mehr Informationen und Online-Bestellmöglichkeiten finden Sie auf den Webseiten des » [Rieder Verlages.](#)

Inhouse-Service

Poko kommt zu Ihnen - auch zu Ihrer Betriebsräteversammlung!



Sie planen eine größere Veranstaltung? Dies könnte eine Konferenz, eine Klausurtagung oder sonstige Zusammenkunft von Betriebsratsmitgliedern sein. Und falls die Voraussetzungen erfüllt sind, auch eine **Betriebsräteversammlung nach § 53 Abs. 1 Satz 1 BetrVG**.

Letztere bietet Gelegenheit nicht nur zum persönlichen Gedankenaustausch, sondern auch zur inhaltlichen Auseinandersetzung mit aktuellen Fragestellungen im Unternehmen.

Derzeit bietet sich ein Thema ganz besonders an, nämlich mögliche **Strategien für eine erfolgreiche Betriebsratswahl 2018**.

Wir beraten Sie gerne, welche Veranstaltungsform mit welchen Inhalten für Sie passend ist.

» [Schreiben Sie uns! Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!](#)

» [Der Weg zu Ihrem \(ersten\) Inhouse-Seminar ...](#)

Denn Sie brauchen überzeugende Kandidaten, starke Ideen und einen guten Rückhalt in der Belegschaft - dann haben Sie Ihr Erfolgsrezept für die BR-Wahl 2018 und eine nachhaltige Mitbestimmung. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen Sie die Wahl rechtzeitig und gut planen, aber auch strategisch vorbereiten.

Hierbei unterstützen wir Sie gerne, z. B. mit einem zwei- bis dreistündigen **Vortrag**, bei dem Sie Hinweise und Anregungen erhalten, wie Sie es schaffen, die Zeit vor der Wahl strategisch zu nutzen und Ihre Wahlchancen

und die Wahlbeteiligung zu erhöhen - abgestimmt auf Ihre Situation und Ihre Fragestellungen!

Oder Sie gehen "Ihr Thema" mit einem **Workshop** im Rahmen Ihrer Versammlung oder Konferenz an. Dabei können Sie gemeinsam mit unseren praxiserfahrenen Moderatoren Ihre Strategien und konkrete Maßnahmenpakete erarbeiten. Ihre Themen bestimmen die Inhalte.

Wir beraten Sie gerne, welche Veranstaltungsform mit welchen Inhalten für Sie passend ist.

Denn: Ob groß - ob klein - wir lassen Sie nicht allein!

Nutzen Sie unseren Inhouse-Service oder wenden Sie sich einfach an unseren Betriebsratsnavigator.



Heike Holtmann
Ass.jur. & Mediatorin
Firmeninterne Seminare
Tel.: 0251 - 1350 6666
inhouse@poko.de



Michael Guder
Trainer/Berater/Mediator
Betriebsratsnavigator
Tel.: 0171 - 2 91 28 52
betriebsratsnavigator@poko.de

Wir beraten Sie gerne, welche Veranstaltungsform mit welchen Inhalten für Sie passend ist.

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

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

Aktuelle Seminare

Seminare in Kürze

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

25.07.2017 - 28.07.2017 Travemünde/Ostsee
15.08.2017 - 18.08.2017 Hamburg
22.08.2017 - 25.08.2017 Münster
29.08.2017 - 01.09.2017 Berlin
05.09.2017 - 08.09.2017 München

» **mehr Termine ...**

» **Mobbing I - Wenn der Arbeitsplatz zum**
Albtraum wird

Als Betriebsrat aktiv eingreifen
18.07.2017 - 21.07.2017 Köln
05.09.2017 - 08.09.2017 Feldafing/Starnb. See
24.10.2017 - 27.10.2017 Weissenh. Strand/Ostsee
28.11.2017 - 01.12.2017 Dresden

» **Arbeits- und Gesundheitsschutz I**

17.07.2017 - 21.07.2017 Hamburg
28.08.2017 - 01.09.2017 Warnemünde/Ostsee
25.09.2017 - 29.09.2017 Köln
16.10.2017 - 20.10.2017 Garmisch-Partenkirchen
06.11.2017 - 10.11.2017 Berlin

» **mehr Termine ...**



Foto: Travemünde Passat Museumsschiff

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

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

25.07.2017 - 28.07.2017 Friedrichsh./Bodensee
01.08.2017 - 04.08.2017 Travemünde/Ostsee
08.08.2017 - 11.08.2017 München
15.08.2017 - 18.08.2017 Berlin
22.08.2017 - 25.08.2017 Köln

» **mehr Termine ...**

» **Arbeits- und Gesundheitsschutz II: Gefährdungsbeurteilung**
Arbeitsbedingungen analysieren, Gefährdungen frühzeitig erkennen

18.07.2017 - 21.07.2017 Münster
12.09.2017 - 15.09.2017 Timmendorfer Strand
10.10.2017 - 13.10.2017 Leipzig
14.11.2017 - 17.11.2017 Augsburg
12.12.2017 - 15.12.2017 Köln

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

» **Abmahnung - verhaltensbedingte Kündigung - Aufhebungsvertrag**
Drohende Konsequenzen bei Fehlverhalten von Arbeitnehmern

18.07.2017 - 21.07.2017 Köln
24.10.2017 - 27.10.2017 Titisee-Neustadt

Seminare für besondere Zielgruppen

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

18.07.2017 - 21.07.2017 Travemünde/Ostsee
18.07.2017 - 21.07.2017 Düsseldorf
25.07.2017 - 28.07.2017 München
08.08.2017 - 11.08.2017 Timmendorfer Strand
15.08.2017 - 18.08.2017 Köln

» **mehr Termine ...**

» **BR, GBR, KBR - wer ist zuständig?**

11.07.2017 - 14.07.2017 München

» **Arbeitsrecht und BetrVG für die Assistenz des Betriebsrats**

Praktisches Rechtswissen auf den Punkt gebracht

11.07.2017 - 13.07.2017 Lüneburg

» **Fit für den Betriebsratsvorsitz I**

17.07.2017 - 21.07.2017 Köln
28.08.2017 - 01.09.2017 Hamburg
25.09.2017 - 29.09.2017 Konstanz/Bodensee
23.10.2017 - 27.10.2017 Warnemünde/Ostsee
27.11.2017 - 01.12.2017 Heidelberg/Leimen

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!



Foto: © thorabetl - fotolia.com

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

» **Jugend- und Auszubildendenvertretung II**
Auszubildende professionell unterstützen

25.07.2017 - 28.07.2017 Düsseldorf
15.08.2017 - 18.08.2017 Berlin
29.08.2017 - 01.09.2017 München
12.09.2017 - 15.09.2017 Hamburg
26.09.2017 - 29.09.2017 Münster

» **mehr Termine ...**

» **Jugend- und Auszubildendenvertretung III**
Das Ausbildungsverhältnis in der Praxis

25.07.2017 - 28.07.2017 Hamburg
19.09.2017 - 22.09.2017 Düsseldorf
17.10.2017 - 20.10.2017 München
28.11.2017 - 01.12.2017 Berlin

» **Mit Gerichtsbesuch!**

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

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

Kontakt & Impressum

Haben Sie noch Fragen?

Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail:
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 ältere Ausgaben im PDF-Format.

Alle Angaben sind ohne Gewähr. Nachdruck und Weiterverbreitung nur für den persönlichen

Impressum

Poko Newsletter für Betriebsräte

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

» info@poko.de
» www.poko.de

Redaktionsteam Poko Newsletter für Betriebsräte:

» redaktion@poko.de

Gebrauch. Dieser Newsletter darf an Kollegen und Bekannte weitergeleitet werden, aber nicht nachgedruckt, auf CD-ROMs oder in Online-Angebote übernommen werden.



Tel. 0251 1350-1414
Fax. 0251 1350-500

Erscheinungstag: 03.07.2017
Nächste Ausgabe: 01.08.2017

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](#)