



## Newsletter für Betriebsräte

### INHALT

#### Frage des Monats

- » Überstunden: Wann sind wie viele zulässig?

#### Schwerpunktthema

- » Der Betriebsrat und seine Ausschüsse

#### Aktuelle Entscheidungen

- » I. Der Mindestlohn kommt
- » II. Betriebsrätin an Tarifverträge gebunden?
- » III. Nichtverlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse
- » IV. Anspruch auf Bereitstellung eines separaten Telefon- und Internetanschlusses?
- » V. Benachteiligung wegen des Geschlechts
- » VI. Mitteilung der Schwerbehinderung bei Bewerbung nötig?
- » VII. Altersdiskriminierung durch Staffelung der Kündigungsfristen?

#### Wissenswertes

- » Welches „Geheimnis“ haben starke Betriebsrätinnen?

#### Betriebsrats-Lexikon

- » Grundsätzliches zur SBV-Wahl 2014

#### Praxistipp

- » Werkzeugkasten für einen erfolgreichen Wissensaustausch

#### Inhouse-Service

- » Wirksame Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit durch soziale Netzwerke im Internet

#### Aktuelle Seminare

- » Seminare in Kürze
- » Für besondere Zielgruppen
- » Die besonderen Seminartipps

#### Beantwortung der Frage des Monats

- » Zu guter Letzt

### Liebe Leserinnen, Liebe Leser,



Ausschüsse des Betriebsrats.

sind bei Ihnen Überstunden die Regel oder eher die Ausnahme? Laut einer europäischen Vergleichsstudie werden nirgends in Europa so viele Überstunden abgeleistet wie in Deutschland. Wann diese eigentlich rechtlich zulässig sind haben wir deswegen zur Frage des Monats erklärt. Des Weiteren geben wir Ihnen diesmal einen umfassenden Überblick über die

In unserer Rubrik „Aktuelle Entscheidungen“ stellen wir Ihnen u. A. das neue Mindestlohngesetz vor und welche Änderungen sich hierdurch ergeben.

Kennen Sie das „Geheimnis starker Betriebsrätinnen“? Nein? Unsere Trainerin, Beraterin und Coach, Inga-Britt Meyer-Stüve gibt Ihnen einen Einblick in dieses spannende Thema.

Prof. Franz J. Düwell, Vorsitzender Richter am BAG a. D., erklärt in unserem „Betriebsrats-Lexikon“ Grundsätzliches zur SBV-Wahl.

Und zu guter Letzt stellen wir Ihnen noch ein interessantes Tool der Hans Böckler Stiftung vor, einen „Werkzeugkasten für einen erfolgreichen Wissensaustausch in Betriebs- und Personalräten“.

Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre und hoffen, dass auch für Sie wieder der ein oder andere praktische Tipp dabei war!

Freundliche Grüße aus Münster,

Kerstin Heinz, Ass.jur.



P.S.: Das Seminarprogramm 2015 ist da! An über 80 Orten bieten wir Arbeitnehmervertretern wie Ihnen im nächsten Jahr mehr als 1.400 Seminare, 14 interessante Symposien und 2 abwechslungsreiche Kongresse!

**Jetzt kostenlos anfordern.**

### Überstunden: Wann sind wie viele zulässig?

Die Antwort finden Sie am Ende des Newsletters in der Rubrik "Zu guter Letzt".

## Schwerpunktthema

### Der Betriebsrat und seine Ausschüsse

Nach der Wahl steht der neue Betriebsrat vor einer Menge Aufgaben. Je größer der Betriebsrat, umso wichtiger sind gute Arbeitsstrukturen. Bei mehr als neun Mitgliedern werden die laufenden Geschäfte des Betriebsrats durch einen Betriebsausschuss geführt (§ 27 BetrVG). In Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat Ausschüsse bilden und diesen bestimmte Aufgaben übertragen (§ 28 BetrVG), ebenso auf Arbeitsgruppen (§ 28a BetrVG).

#### Betriebsausschuss

Gemäß § 27 Abs. 1 BetrVG muss bei einer Betriebsratsgröße ab 9 Mitgliedern ein Betriebsausschuss gebildet werden. Dieser führt die laufenden Geschäfte des Betriebsrats, er bereitet Sitzungen und Beschlüsse vor, beschafft notwendige Unterlagen und Auskünfte, erledigt den Schriftverkehr, etc. Durch Beschluss des Betriebsrats können dem Betriebsausschuss auch weitere Aufgaben übertragen werden (§ 27 Abs. 2 Satz 2 BetrVG), so z. B. die Wahrnehmung von Beteiligungsrechten des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen – jedoch nicht der Abschluss von Betriebsvereinbarungen. Soll der Betriebsausschuss diese Aufgaben selbstständig entscheiden können, bedarf der Beschluss des Betriebsrats der Mehrheit der Stimmen aller Betriebsratsmitglieder.

#### Zusammensetzung und Größe des Betriebsausschusses

Ständige Mitglieder im Betriebsausschuss sind der Betriebsratsvorsitzende und dessen Stellvertreter. Weitere Mitglieder des Betriebsrats werden durch geheime Wahl entsprechend hinzu gewählt. Gesetzlich vorgegeben ist folgende Personenzahl:

9 bis 15 Betriebsratsmitglieder -> 3 weitere Ausschussmitglieder,  
17 bis 23 Betriebsratsmitglieder -> 5 weitere Ausschussmitglieder,  
25 bis 35 Betriebsratsmitglieder -> 7 weitere Ausschussmitglieder,  
37 oder mehr Betriebsratsmitglieder -> 9 weitere Ausschussmitglieder.

#### Weitere Ausschüsse

Neben dem Betriebsausschuss können im Sinne einer effektiveren Arbeitsteilung weitere Ausschüsse gebildet werden. Diesen können dann unterschiedliche Aufgaben zugeteilt sein (z.B. Fragen der Arbeitssicherheit oder Aus- und Fortbildung). Lediglich der Betriebsausschuss hat eine gesetzlich definierte Aufgabe, nämlich - wie oben bereits erwähnt - das Führen der laufenden Geschäfte. Welche Ausschüsse gebildet werden, welche Aufgaben die einzelnen Ausschüsse haben und welche Mitglieder, bestimmt allein der Betriebsrat. Auch inwieweit Ausschüsse ihre Angelegenheiten selbstständig erledigen und entscheiden, wird vom Betriebsrat festgelegt. Dabei gilt wiederum: Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung kann vom Betriebsrat grundsätzlich nicht übertragen werden.

#### ACHTUNG:

Bei der Übertragung von Aufgaben zur selbstständigen Erledigung muss darauf geachtet werden, dass dem Betriebsrat ein „Kernbereich“ der gesetzlichen Befugnisse verbleibt!

#### Voraussetzung für die Gründung weiterer Ausschüsse – Festlegen der Aufgaben

Da für die Errichtung eines Betriebsausschusses eine Mindestanzahl von 9 Betriebsratsmitgliedern Voraussetzung ist, kommt dies einer Betriebsgröße von mindestens 201 Arbeitnehmern gleich. Darunter kann der Betriebsrat zwar keinen Betriebsausschuss bilden, stattdessen aber z.B. einen geschäftsführenden Ausschuss, der für die laufenden Geschäfte hauptverantwortlich ist. Ein Übertragen von Aufgaben zur selbstständigen Erledigung ist jedoch nicht möglich.

Für die Einrichtung weiterer Ausschüsse ist immer ein vorangegangener Beschluss des Betriebsrats nötig. Darin müssen die Aufgaben des Ausschusses genau aufgezeigt und festgelegt werden. Auch in welchem Rahmen der jeweilige Ausschuss die Aufgaben übernehmen soll (vorbereitend oder selbstständig), muss aus dem Beschluss hervor gehen.

Einer Zustimmung seitens des Arbeitgebers bedarf es bei der Errichtung von Ausschüssen NICHT – die

endgültige Entscheidung über deren Notwendigkeit trifft der Betriebsrat allein.

### Arbeitsgruppen gemäß § 28a BetrVG

Neben Ausschüssen kann der Betriebsrat Aufgaben auf Arbeitsgruppen übertragen. So kann sich der Betriebsrat zum Einen fachliche Unterstützung aus der Belegschaft holen und sie gleichzeitig involvieren. Arbeitsgruppen können die ihnen übertragene Aufgabe dann eigenverantwortlich durchführen. Voraussetzung zur Übertragung von Aufgaben auf Arbeitsgruppen sind mindestens 101 Beschäftigte im Unternehmen. Als Aufgaben bieten sich meist Dinge an, die innerhalb eines gewissen Zeitraums abgeschlossen werden sollen, wie z.B. das Ausgestalten der Arbeitszeit gemeinsam mit dem Arbeitgeber. Hier könnte eine Arbeitsgruppe ggf. selbstständig gute Ergebnisse erzielen und diese dann vereinbaren. Kann innerhalb dieser Verhandlung keine Einigung erzielt werden, geht die Aufgabe wieder an den Betriebsrat zurück.

## Seminartipp:

» [Fit im Betriebsausschuss - effektiv durch Arbeitsteilung](#)

21.10.2014 - 24.10.2014 Hamburg  
16.12.2014 - 19.12.2014 München

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

## Aktuelle Entscheidungen

### I. Der Mindestlohn kommt



Das Tarifautonomiestärkungsgesetz ist am 16.08.2014 in Kraft getreten.

Einzelheiten können in dieser [Info-Broschüre](#) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales abgerufen werden.

Bundesgesetzblatt 1348: [Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie \(Tarifautonomiestärkungsgesetz\) als PDF herunterladen.](#)

Was bedeutet das für die Praxis:

Künftig gilt das Mindestlohngesetz (MiLoG); daneben sind bereits bestehende Gesetze geändert worden.

#### Was ändert sich durch das MiLoG:

Ab 01.01.2015 gilt ein zwingender gesetzlicher Mindestlohn von **8,50 Euro pro Zeitstunde** für alle Arbeitnehmer, grundsätzlich einschließlich Praktikanten. Anspruch auf den Mindestlohn haben auch Minijobbern, Rentnern, Taxifahrer, wenn sie in einem Arbeitsverhältnis tätig sind. Der Mindestlohn ist pro Zeitstunde zu zahlen; Stücklohn muss entsprechend umgerechnet werden. Kost und Logis können angerechnet werden, eine Verordnung folgt. Der Mindestlohn wird spätestens zum Ende des folgenden Kalendermonats fällig.

- Für **Arbeitszeitkonten sind erst nach 12 Kalendermonaten** die Guthaben pro Stunde in Höhe von zumindest 8,50€ fällig. Die Regelungen zu Arbeitszeitkonten müssen inhaltlich bestimmte Anforderungen erfüllen, denn sie dürfen nicht zur Umgehung der Bezahlung der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden dienen.
  - Ein solches Arbeitszeitkonto muss vorsehen, dass unabhängig von der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit das vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitsentgelt monatlich gezahlt wird (verstetigtes Entgelt),
  - das Arbeitszeitkonto muss schriftlich vereinbart sein und darf die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit um nicht mehr als 50 Prozent an Stunden durch

tatsächlich geleistete weitere Arbeitsstunden überschreiten. Darüber hinausgehende Arbeitszeiten sind nach § 2 Abs. 1 spätestens am Ende des Kalendermonats fällig, müssen also ausbezahlt und können nicht auf das Guthabenkonto verbucht werden. Langzeitkonten nach §§ 7 b ff SGB IV sind davon aber nicht betroffen.

- Die Mindestlohnkommission aus Vertretern der Tarifparteien prüft erstmals zum 01.01.2017, danach alle zwei Jahre einen Vorschlag zur Anpassung des Mindestlohns, den die Bundesregierung durch Rechtsverordnung übernehmen kann. Der Zoll kontrolliert die Einhaltung des Mindestlohns.
- **Ausnahmen vom bzw. Übergangsregelungen zum Mindestlohn**
  - Allgemeinverbindliche Tarifverträge können noch bis zum 01.01.2017 einen niedrigeren Stundenlohn vorsehen.
  - **Der Mindestlohn gilt nicht für Auszubildende, ehrenamtlich Tätige, Jugendliche unter 18 Jahren, Schüler, Studierende und Auszubildende, die ein Pflichtpraktikum absolvieren, Orientierungspraktika von maximal drei Monaten für die Aufnahme einer Ausbildung oder eines Studiums, ausbildungs- oder studiumsbegleitende Praktika von maximal drei Monaten, Einstiegsqualifikationen (§ 54a SGB III), Berufsbildungsvorbereitungen (§§ 68 - 70 BBiG) und Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten einer neuen Beschäftigung.**
  - **Zeitungszusteller** bekommen ab dem 01.01.2015 75 Prozent und ab dem 01.01.2016 85 Prozent des Mindestlohns; vom 01.01.2017 bis 31.12.2017 beträgt er dann 8,50 Euro.
  - **Saisonarbeiter** sind zwischen dem 01.01.2015 und 31.12.2018 für 70 statt bislang 50 Tage bzw. längstens drei statt bislang zwei Monate von der Sozialversicherungspflicht befreit, wobei Kost und Logis angerechnet werden können.

Es handelt sich um eine Regelung, die - gerade bei den Ausnahmeregelungen - viele Fragen offen lässt und die sicherlich die Gerichte noch mehrere Jahre beschäftigen wird.

#### **Was ändert sich in anderen Gesetzen:**

- **Künftig ist für die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen alleinige Voraussetzung, dass diese „im öffentlichen Interesse geboten erscheint“** (§ 5 Abs. 1 TVG); dies soll der Fall sein, wenn der Tarifvertrag in seinem Geltungsbereich für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen überwiegende Bedeutung erlangt hat oder die Absicherung der Wirksamkeit der tarifvertraglichen Normsetzung gegen die Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklung eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung verlangt. Die bisherige 50 %-Grenze wird aufgehoben. **Folge: Die Zahl der allgemeinverbindlichen Tarifverträge wird sicherlich zunehmen.**
- **Neuregelung zum Arbeitnehmerentsendegesetz (AentG):** Die Erstreckung von Tarifverträgen wird über die bisher aufgeführten Branchen hinaus **auf alle Branchen** erweitert, bei denen die Erstreckung im öffentlichen Interesse geboten erscheint, um insbesondere einem Verdrängungswettbewerb über die Lohnkosten entgegenzuwirken.
- **Arbeitnehmerüberlassung: Lohnuntergrenzen für Leiharbeitnehmer (§ 3a Absatz 1 AÜG) können vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales durch Rechtsverordnung bestimmt werden, wenn dies "im**

öffentlichen Interesse geboten erscheint" (§ 3a Absatz 2 AÜG) und die sonstigen Voraussetzungen des § 3a AÜG vorliegen.

- **Das Mindestarbeitsbedingungengesetz wird aufgehoben.**
- **Im Nachweisgesetz (NachwG) bestimmt § 3a NachwG eine ausdrückliche Pflicht für Arbeitgeber von Praktikanten, die wesentlichen Vertragsbestandteile niederzuschreiben.**

## Seminartipp:

### Neues Arbeits- und Sozialrecht für Betriebsräte 204/2015

03.12.2014 - 03.12.2014 München  
10.12.2014 - 10.12.2014 Hamburg  
13.01.2015 - 13.01.2015 Düsseldorf  
21.01.2015 - 21.01.2015 Berlin  
27.01.2015 - 27.01.2015 Stuttgart  
[mehr Termine ...](#)

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

## II. Betriebserwerber an Tarifverträge gebunden?



**Bei einem Betriebsübergang tritt der Erwerber in Rechte und Pflichten aus zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs geltende Tarifverträge ein. Dazu gehören auch zum Zeitpunkt des Übergangs bereits gekündigte, aber noch nachwirkende Tarifverträge.**

EuGH, Urteil vom 11. September 2014 - C-328/13

### Der Fall:

Ein österreichischer Arbeitgeberverband hatte mit der zuständigen Gewerkschaft für die Muttergesellschaft eines Konzerns einen für die Arbeitnehmer deutlich günstigeren Tarifvertrag geschlossen als für die Tochtergesellschaft.

Aus wirtschaftlichen Gründen beschloss die Muttergesellschaft, ihren Flugbetrieb in Form eines Betriebsübergangs in die Tochtergesellschaft einzubringen. Zuvor kündigte sie den Tarifvertrag für die Muttergesellschaft. Die Tochtergesellschaft wandte sodann auf die vom Betriebsübergang betroffenen Arbeitsverhältnisse einseitig von ihr erlassene – für die Arbeitnehmer schlechtere – „Richtlinien“ an.

Die Gewerkschaft machte vor dem Obersten Gerichtshof (Österreich) geltend, dass der gekündigte Tarifvertrag der Muttergesellschaft weiter gelte, da die Tochtergesellschaft an keinen geltenden Tarifvertrag mehr gebunden sei. Der Oberste Gerichtshof setzte das Verfahren aus und legte dem EuGH die Frage zur Vorabentscheidung vor.

### Die Lösung:

Der EuGH stellte fest, dass die „alten“, bei der Muttergesellschaft bestehenden und nachwirkenden Tarifverträge europarechtlich weiter gelten, bis diese durch neue Tarifverträge oder Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ersetzt werden. Nach dem Wortlaut der europäischen Richtlinie muss der Erwerber nach dem Betriebsübergang die in einem Kollektiv- bzw. Tarifvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen bis zur Kündigung oder zum Ablauf des Kollektivvertrags bzw. bis zum Inkrafttreten oder bis zur Anwendung eines anderen Kollektivvertrags in dem gleichen Maße aufrechterhalten, wie sie in dem Kollektivvertrag für den Veräußerer vorgesehen waren.

## Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung des EuGH entspricht der in Deutschland geltenden Rechtslage. § 613a Absatz 1 Satz 2 BGB bestimmt, dass Rechte und Pflichten, die vor Betriebsübergang tarifvertraglich geregelt sind, zum Bestandteil des Arbeitsverhältnisses werden (sog. schuldrechtliche Transformation) und jedenfalls grundsätzlich einer einjährigen „Veränderungssperre“ unterliegen.

## Vgl. dazu: BAG, Urteil vom 22. April 2009 - 4 AZR 100/08

1. Sind bei einem Betriebsübergang die Arbeitsbedingungen zwischen dem Veräußerer und dem tarifgebundenen Arbeitnehmer vor dem Betriebsübergang in mehreren Tarifverträgen geregelt, **wird der gesamte Bestand der geltenden Tarifnormen in das Arbeitsverhältnis zwischen Erwerber und Arbeitnehmer transformiert.**
2. Der nicht tarifgebundene Betriebserwerber ist in den übergebenen Arbeitsverhältnissen **an die transformierten Normen gebunden. Das bedeutet:**
  - Nach dem Betriebsübergang gelten die bis dahin tarifrechtlich wirkenden Normen zwingend als **Mindestarbeitsbedingungen** weiter (§ 613a Abs. 1 Satz 2 BGB).
  - Eine mögliche **Ablösung dieser Ansprüche durch andere Tarifverträge** ist möglich, sofern neuer Arbeitgeber und Arbeitnehmer (anders) tarifgebunden sind. In diesem Fall gilt das Günstigkeitsprinzip nicht.
  - Die Vertragsparteien können erst nach Ablauf eines Jahres für den Arbeitnehmer ungünstigere Arbeitsbedingungen vereinbaren (§ 613 a Absatz 1 Satz 2 BGB).
  - Aber: Befand sich der Tarifvertrag zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs nur noch im Stadium der Nachwirkung (§ 4 Absatz 5 TVG), so können die Vertragsparteien bereits vor Ablauf eines Jahres anderweitige Regelungen – auch zum Nachteil des Arbeitnehmers vereinbaren.

Tarifnormen, die transformiert werden, entfallen beim Ende des Tarifvertrages, spätestens nach Ablauf der einjährigen Sperrfrist gemäß § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB im Verhältnis zwischen Erwerber und übergebenem Arbeitnehmer ersatzlos.

## Seminartipp:

### **Betriebsübergang [§ 613a BGB]**

Kompetent und schnell reagieren

04.11.2014 - 07.11.2014 Dortmund

09.12.2014 - 12.12.2014 Potsdam

03.03.2015 - 06.03.2015 Heidelberg

19.05.2015 - 22.05.2015 Essen

16.06.2015 - 19.06.2015 Berlin-Köpenick

[mehr Termine ...](#)

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

### III. Nichtverlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse



Eine Schwangerschaft ist als der Hauptgrund für eine „Entlassung“ anzusehen, wenn eine Arbeitnehmerin aufgrund von Fehlzeiten „entlassen“ wird, die sich aus einer schwangerschaftsbedingten Arbeitsunfähigkeit ergeben. Gleiches gilt für Fehlzeiten wegen Krankheit infolge einer künstlichen Befruchtung. Eine solche „Entlassung“ stellt eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts im Sinne des AGG dar, die zur Unwirksamkeit der Nichtverlängerungsmitteilung hinsichtlich des befristeten Arbeitsverhältnisses führen kann.

LAG Köln, Urteil vom 3. Juni 2014 - 12 Sa 911/13

#### Der Fall:

Die Arbeitnehmerin ist als Tänzerin befristet bei der Arbeitgeberin beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis ist der "Normalvertrag Bühne" anwendbar. Danach verlängert sich der Arbeitsvertrag automatisch um eine Spielzeit, wenn der Arbeitgeber nicht rechtzeitig eine Nichtverlängerungsmitteilung ausspricht.

In der vergangenen Spielzeit war die Arbeitnehmerin wegen einer Schwangerschaft, die abgebrochen werden musste, und einer künstlichen Befruchtung mehrmals arbeitsunfähig erkrankt. Die Arbeitgeberin sprach eine Nichtverlängerungsmitteilung aus, weil die Arbeitnehmerin in der vergangenen Spielzeit schwangerschaftsbedingt nur zu 75 Prozent einsetzbar gewesen und in der kommenden Spielzeit sei mit weiteren Ausfällen zu rechnen sei. Zudem bestehe die Befürchtung, dass nach erfolgreicher (Fruchtbarkeits-)Behandlung gegebenenfalls eine weitere Schwangerschaft anstehe. Die Klägerin sah in der Nichtverlängerungsmitteilung eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

#### Die Lösung:

Die Nichtverlängerungsmitteilung ist wegen Verstoßes gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts nach § 134 BGB in Verbindung mit §§ 1, 3, 7 Abs. 1 AGG unwirksam. Es liegt eine unmittelbare Benachteiligung wegen einer (angestrebten) Schwangerschaft und damit wegen des Geschlechts vor. Denn die Arbeitgeberin hat den Arbeitsvertrag nicht verlängert, weil sie eine fortdauernde Beeinträchtigung der Einsatz- und Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmerin gerade aufgrund weiterer Schwangerschaften bzw. Behandlungsversuche befürchtete. Diese Benachteiligung ist nicht gerechtfertigt.

#### Hinweis für die Praxis:

**Allgemeine Diskriminierungsregeln** können auch für die Begründung eines befristeten Arbeitsverhältnisses bedeutsam sein.

- Eine Befristung ist z. B. unzulässig, wenn der Arbeitgeber ein auf neun Monate befristetes Arbeitsverhältnis abschließt, nachdem ihm eine Bewerberin von ihrem alsbaldigen **Kinderwunsch** berichtet hat (vgl. **ArbG Wiesbaden** 12.02.1992 - 6 Ca 2/92).
- Die Vereinbarung der Befristung des Arbeitsverhältnisses auf die Dauer von sechs Monaten kann nach **§ 611 a BGB (heute AGG)** unwirksam sein, wenn zu vermuten ist, dass damit die Unzulässigkeit der Frage nach der Schwangerschaft kompensiert wird (vgl. **LAG Köln** 26.05.1994 - 10 Sa 244/94).
- Das **BAG**, Urteil vom 6. April 2011 - 7 AZR 524/09 – hat entschieden:
  - Eine an das Lebensalter des Arbeitnehmers anknüpfende Vereinbarung über die Dauer eines befristeten Arbeitsverhältnisses benachteiligt diesen im Sinne von § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG, wenn mit

- o einem anderen - jüngeren - Arbeitnehmer in vergleichbarer Situation eine längere Befristungsdauer vereinbart worden wäre.
- o Eine unzulässige Benachteiligung bei der Befristungsdauer führt nach § 7 Abs. 2 AGG zur Unwirksamkeit der Befristungsabrede. § 139 BGB ist auf das Verhältnis zwischen der Befristungsdauer und der Vereinbarung der Befristung nicht anwendbar.

#### **Es gibt keine Befristung ohne bestimmte Dauer.**

Auch wenn der Arbeitgeber grundsätzlich nicht verpflichtet ist, einen wirksam befristeten Arbeitsvertrag zu verlängern bzw. zu „entfristen“, kann die Nichtverlängerung, sofern sie diskriminierend im Sinne des AGG oder anderer Vorschriften ist unwirksam sein.

- Der **EuGH sieht in der Nichterneuerung eines befristeten Arbeitsvertrags wegen der Schwangerschaft** der Arbeitnehmerin eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und einen Verstoß gegen die Art. 2 Abs. 1 und Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 76/207/EWG (EuGH 04.10.2001 - Rs.C - 438/99, NZA 2001, S. 1243). Die Nichterneuerung eines wirksam befristeten Vertrages wegen der zum Zeitpunkt des Ablaufs der Befristung bestehenden Schwangerschaft der Arbeitnehmerin stellt damit eine Einstellungsverweigerung wegen der Schwangerschaft dar.
- Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer deshalb keinen „Folgevertrag“ anbietet, weil dieser Mitglied des Betriebsrats ist (Verstoß gegen § 78 Satz 2 BetrVG).

### **Seminartipp:**

#### **Diskriminierungsschutz und AGG**

Aktiv gegen Benachteiligung und Schikane

25.11.2014 - 27.11.2014 Heidelberg

16.06.2015 - 18.06.2015 Würzburg

04.11.2015 - 06.11.2015 Berlin

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

## **IV. Anspruch auf Bereitstellung eines separaten Telefon- und Internetanschlusses?**



**Die Überwachung und Kontrolle des Telefon- und Internetverkehrs von Betriebsräten kann durch entsprechende Vereinbarungen verhindert werden und erfordert nicht zwangsläufig separate Telefon- und Internetanschlüsse der Betriebsräte. Ein uneingeschränkter Internetzugang des Betriebsrats scheidet in der Regel an dem Interesse des Arbeitgebers, den Zugriff auf Seiten mit strafbarem und/oder sittenwidrigem Inhalt zu unterbinden.**

LAG Niedersachsen, Beschluss vom 30. Juli 2014 - 16 TaBV 92/13 - nicht rechtskräftig

#### **Der Fall:**

Der konzernangehörige Arbeitgeber betreibt unter Anderem in A. einen Betrieb, in dem 65 Arbeitnehmer beschäftigt werden. Ein Betriebsrat ist dort gewählt. In den Konzerngesellschaften werden Telefonanlagen eines bestimmten Typs eingesetzt, die so eingestellt werden können, dass die Verkehrsdaten mit vollständigen Zielnummern gespeichert und personenbezogen ausgewertet werden können. Die einzelnen Anlagen können gekoppelt sowie zentral konfiguriert und verwaltet



werden.

Das Betriebsratsbüro in A. ist mit einem Nebenstellenanschluss ausgestattet. Der Betriebsrat verfügt über ein Mobiltelefon, einen PC sowie ein Laptop. Der Internetzugang wird konzernweit über einen Proxyserver bei der Konzernzentrale vermittelt. Von dort kann der Zugang verwaltet und überwacht werden. Es ist möglich, User- und zumindest IP-Adressen und alle URLs der Browserzugriffe zu protokollieren und personenbezogen auszuwerten. Die Emailpostspeicher können von Administratoren gelesen werden, aufgrund von Backups auch gelöschte E-Mails. Es werden Emaifilter eingesetzt, deshalb kann der Betriebsrat bisher nicht auf die Seiten von "youtube" und "eRecht24" zugreifen.

Der Betriebsrat meint, er habe Anspruch auf einen separaten Telefon- und Internetzugang. Der Arbeitgeber lehnte dies ab und verwies darauf, dass dem Betriebsrat der gleiche Telefonanschluss und Internetzugang zur Verfügung stehe, wie den Geschäftsführern und allen anderen zugangsberechtigten Arbeitnehmern. Die Telefon- und Internetdaten würden nicht überwacht.

Das ArbG wies die Anträge zurück. Die hiergegen gerichtete Beschwerde des Betriebsrates blieb vor dem LAG erfolglos. Allerdings wurde im Hinblick auf §§ 92a S. 2 in Verbindung mit § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG die Rechtsbeschwerde zugelassen.

### Die Lösung:

Die Anträge des Betriebsrats hatten in beiden Instanzen keinen Erfolg. Der Betriebsrat hat keinen Anspruch auf einen separaten Telefon- und Internetzugang, weil dieser nicht erforderlich im Sinne von § 40 Absatz 2 BetrVG ist.

- Der betriebsübliche **Telefonanschluss** ist für die Erledigung der Aufgaben des Betriebsrates ausreichend. Ein eigener separater Amtsanschluss würde zusätzliche Kosten verursachen. Zwar kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber verlangen, dass sein Telefonanschluss unkontrolliert bleibt, indem Aufzeichnung der Verkehrsdaten des Nebenstellenanschlusses unterdrückt und deren Auswertung verboten sind. Zum Abschluss einer entsprechenden Vereinbarung ist der Arbeitgeber bereit.
- Der Betriebsrat kann auch keinen separaten **Internetzugang** beanspruchen. Bei einer Übermittlung per Email über das Internet an einen separaten also externen Internetanschluss des Betriebsrates entstünde eine **Sicherheitslücke**. Diese braucht der Arbeitgeber nicht hinzunehmen, zumal er dem berechtigten Verlangen des Betriebsrats nach einem **unkontrollierten Emailverkehr** entsprechen möchte. Dem Verlangen des Betriebsrats nach einem uneingeschränkten Internetzugang steht auch das Interesse des Arbeitgebers entgegen, den Zugriff auf Seiten mit strafbarem bzw. sittenwidrigem Inhalt zu unterbinden. Das berechtigte Interesse, sich über betriebsratsrelevante Themen im Internet zu unterrichten, kann der Betriebsrat durch die Beantragung der Freistellung der von ihm benötigten Seiten erreichen.

### Hinweis für die Praxis:

Der Entscheidung ist zuzustimmen. Ein separater Telefon- und Internetanschluss ist nicht erforderlich im Sinne von § 40 Absatz 2 BetrVG, weil der Arbeitgeber sich bereit erklärt hat, von der technischen Überwachungsmöglichkeit im Hinblick auf den Betriebsratsaccount keinen Gebrauch zu machen. Es besteht auch die technische Möglichkeit, bestimmte „gesperrte“ Internetseiten für den Betriebsrat freizuschalten, soweit deren Nutzung für die Betriebsratsarbeit erforderlich ist. Die Notwendigkeit eines eigenen Anschlusses bestand somit nicht. Etwas Anderes könnte allenfalls gelten, wenn der Betriebsrat nachweisen könnte,

- dass der Arbeitgeber in der Vergangenheit trotz entsprechender Zusagen Kontrollen des Telefon- und oder

Internetanschlusses des Betriebsrats vorgenommen hat oder

- das zumindest die begründete Gefahr einer solchen Überwachung besteht.

Der bloße „Generalverdacht“ reicht insoweit nicht aus.

## Seminartipp:

### Fit für den Betriebsratsvorsitz I

20.10.2014 - 24.10.2014 Münster  
27.10.2014 - 31.10.2014 Berlin  
03.11.2014 - 07.11.2014 München  
10.11.2014 - 14.11.2014 Würzburg  
24.11.2014 - 28.11.2014 Dortmund  
[mehr Termine ...](#)

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

## V. Benachteiligung wegen des Geschlechts bei einer Bewerbung



**Bei einer mittelbaren Benachteiligung wegen des Geschlechts kann die besondere Benachteiligung des einen Geschlechts durch ein dem Anschein nach neutrales Kriterium mit einem Verweis auf statistische Erhebungen dargelegt werden, sofern die herangezogene Statistik aussagekräftig ist.**

BAG, Urteil vom 18. September 2014 - 8 AZR 753/13 -

### Der Fall:

Die Beklagte betreibt einen lokalen Radiosender und suchte im Frühjahr 2012 für eine Vollzeitstelle eine Buchhaltungskraft mit abgeschlossener kaufmännischer Ausbildung. Die Klägerin bewarb sich auf diese Stelle. Im beigefügten Lebenslauf wies sie auf ihre Ausbildungen als Verwaltungsfachfrau und zur Bürokauffrau hin. Außerdem gab sie dort an „Familienstand: verheiratet, ein Kind“. Sie erhielt eine Absage, auf dem zurückgesandten Lebenslauf war der Angabe zum Familienstand hinzugefügt „7 Jahre alt!“, dies und die von der Klägerin stammende Angabe „ein Kind“ war unterstrichen. Die Klägerin verlangt Entschädigung und sieht sich als Mutter eines schulpflichtigen Kindes, die eine Vollzeitbeschäftigung anstrebt, benachteiligt. Die Notiz der Beklagten auf ihrem Lebenslauf spreche dafür, dass die Beklagte Vollzeittätigkeit und die Betreuung eines siebenjährigen Kindes nicht oder nur schlecht für vereinbar halte. Die Beklagte hat darauf verwiesen, eine junge verheiratete Frau eingestellt zu haben, die über eine hohe e Qualifikation verfüge.

### Die Lösung:

Das LAG hat der Klage in Höhe von 3.000 € stattgegeben. Das BAG hat das Urteil des LAG aufgehoben und den Rechtsstreit zur weiteren Sachaufklärung zurückverwiesen.

Die vom LAG herangezogene Statistik (Mikrozensus) für den Anteil von Ehefrauen mit Kind an der Gesamtzahl der Vollbeschäftigten lässt nach Auffassung des BAG keine Aussagen für den Fall der Klägerin zu. Das LAG wird aber zu prüfen haben, ob in dem Verhalten der Beklagten nicht eine unmittelbare Benachteiligung der Klägerin als Frau zu sehen ist, was eine Auslegung des Vermerks auf dem zurückgesandten Lebenslauf erfordert.

## VI. Mitteilung der Schwerbehinderung bei Bewerbung nötig?



Ein schwerbehinderter Mensch, der bei seiner Bewerbung um eine Stelle den besonderen Schutz und die Förderung nach dem SGB IX in Anspruch nehmen will, muss die Eigenschaft, schwerbehindert zu sein, grundsätzlich im Bewerbungsschreiben mitteilen. Eine solche Mitteilung muss bei jeder Bewerbung erfolgen. Auf Erklärungen bei früheren Bewerbungen kommt es nicht an.

BAG, Urteil vom 18. September 2014 - 8 AZR 759/13

### Der Fall:

Der Kläger ist schwerbehindert. Im Juni 2010 bewarb er sich erstmalig bei der Beklagten. Dieses Bewerbungsverfahren blieb erfolglos. Ende Juli 2010 bewarb er sich für eine andere, neu ausgeschriebene Stelle bei der Beklagten. Die Bewerbung wurde bei der Beklagten von einer anderen personalführenden Stelle als die erste Bewerbung bearbeitet. Weder im Bewerbungsanschreiben noch im Lebenslauf wies der Kläger auf seine Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch hin. Allerdings hatte er in 29 Blättern Anlagen auf Seite 24 eine Fotokopie seines Schwerbehindertenausweises beigefügt. Auch diese Bewerbung scheiterte, ohne dass der Kläger von der Beklagten zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden war. Der Kläger verlangt eine Entschädigung, weil er sich wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt sieht. Als Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes habe ihn die Beklagte aufgrund seiner Schwerbehinderung in jedem Fall zu einem Vorstellungsgespräch einladen müssen.

### Die Lösung:

Die Klage hatte beim ArbG und LAG Erfolg. Das BAG wies sie ab. Denn, so das BAG, auf die Schwerbehinderteneigenschaft ist im Bewerbungsanschreiben oder unter deutlicher Hervorhebung im Lebenslauf hinzuweisen. Unauffällige Informationen oder eine in den weiteren Bewerbungsunterlagen befindliche Kopie des Schwerbehindertenausweises sind keine ausreichende Information des angestrebten Arbeitgebers. **Die Mitteilung hat bei jeder einzelnen Bewerbung erneut zu erfolgen.** Entscheidend ist die Schwerbehinderteneigenschaft im Zeitpunkt der Bewerbung, nicht zu einem früheren Zeitpunkt.

## Seminartipp:

### Die Schwerbehindertenvertretung I

18.11.2014 - 21.11.2014 Berlin  
25.11.2014 - 28.11.2014 Bad Tölz  
02.12.2014 - 05.12.2014 Dresden  
09.12.2014 - 12.12.2014 Düsseldorf  
13.01.2015 - 16.01.2015 Hamburg  
[mehr Termine ...](#)

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

## VII. Altersdiskriminierung durch Staffelung der Kündigungsfristen?



Die vom Arbeitgeber einzuhaltende gesetzliche Kündigungsfrist des § 622 Abs. 1 BGB beträgt vier Wochen zum Fünfzehnten oder Ende eines Kalendermonats und verlängert sich gemäß § 622 Abs. 2 Satz 1 BGB bei längerer Betriebszugehörigkeit in mehreren Stufen. Diese Staffelung der Kündigungsfristen verletzt das Verbot der mittelbaren Altersdiskriminierung nicht.

BAG, Urteil vom 18. September 2014 - 6 AZR 636/13

### Der Fall:

Die Beklagte betreibt eine Golfsportanlage und beschäftigt nicht mehr als zehn Arbeitnehmer. Das Kündigungsschutzgesetz fand auf das Arbeitsverhältnis der Parteien keine Anwendung. Die 1983 geborene Klägerin war seit Juli 2008 als Aushilfe bei der Beklagten beschäftigt. Mit Schreiben vom 20. Dezember 2011 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist des § 622 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 BGB zum 31. Januar 2012. Die Klägerin rügt nicht die Wirksamkeit dieser Kündigung, meint jedoch, die Staffelung der Kündigungsfristen unter Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeit begünstige ältere Arbeitnehmer, weil langjährig beschäftigte Arbeitnehmer naturgemäß älter seien. Jüngere Arbeitnehmer wie sie würden dagegen zu Unrecht benachteiligt.

Dies habe zur Folge, dass die in § 622 Abs. 2 Satz 1 Nr. 7 BGB vorgesehene längst mögliche Kündigungsfrist von sieben Monaten zum Ende eines Kalendermonats für alle Arbeitnehmer unabhängig von der tatsächlichen Dauer der Betriebszugehörigkeit gelten müssen. Darum habe das Arbeitsverhältnis erst mit dem 31. Juli 2012 geendet.

### Die Lösung:

Die Klage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg. Zwar führt die Differenzierung der Kündigungsfrist nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit zu einer mittelbaren Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmer. Die Verlängerung der Kündigungsfristen durch § 622 Abs. 2 Satz 1 BGB verfolgt jedoch das rechtmäßige Ziel, länger beschäftigten und damit betriebstreuen, typischerweise älteren Arbeitnehmern durch längere Kündigungsfristen einen verbesserten Kündigungsschutz zu gewähren. Zur Erreichung dieses Ziels ist die Verlängerung auch in ihrer konkreten Staffelung angemessen und erforderlich. Darum liegt keine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters vor.

## Seminartipp:

### Arbeitsrecht III - Beendigung des Arbeitsverhältnisses

21.10.2014 - 24.10.2014 Leipzig  
28.10.2014 - 31.10.2014 Bremen  
11.11.2014 - 14.11.2014 Speyer  
18.11.2014 - 21.11.2014 Potsdam  
25.11.2014 - 28.11.2014 Goslar/Harz  
[mehr Termine ...](#)

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

## Wissenswertes

### Welches „Geheimnis“ haben starke Betriebsrätinnen?



von **Inga-Britt Meyer-Stüve**  
Beraterin, Coach

Ein Geheimnis dieser Frauen ist, dass sie sich ihrer eigenen Stärken und Talente bewusst sind und diese so einsetzen und kommunizieren, dass sie ihre persönliche Kompetenz unterstreichen. Typische weibliche Fähigkeiten sind immer dabei: Vertrauen auf die eigene Intuition, die Kraft des Konsens und das Organisieren mehrerer Dinge gleichzeitig.

Für viele Betriebsrätinnen heißt es, sich in unterschiedlichsten männerdominierten Gremien zu behaupten und sich gehetzt zwischen all den verschiedenen Verpflichtungen und Veranstaltungen hin und her zu bewegen. Immer froh, es terminlich gerade noch so eben geschafft zu haben. Im Job, als Betriebsrätin und privat. Wozu

meistens schon gewaltige Fähigkeiten gehören, das alles überhaupt unter einen Hut zu bekommen. Häufiger Effekt: Es wird als selbstverständlich genommen, ihre Leistung wird nicht wert geschätzt - nicht wahrgenommen - obwohl fleißig wie eine Biene. Die Lorbeeren bekommen andere.

Sie denken sich immer öfter Ihren Teil und damit bleiben höchst wertvolle Aspekte für die Runde in ihrem Kopf und ungesagt. Wenn so etwas länger anhält, schlägt es in der Regel auf die Stimmung. Frust stellt sich ein. Leiser Groll: „Sollen die ihren Kram doch selber machen!“. Gleichzeitig kommt das schlechte Gewissen: „Aber wer macht es dann? - Ich muss doch etwas tun!“. Und schon ist die Falle zugeschnappt – sie machen etwas, zu dem sie sich verpflichtet fühlen, aber es kostet Kraft und Zeit, die für andere Dinge nicht mehr bleibt. Gerade Frauen neigen dazu, diese fehlende Zeit zuerst bei sich selbst zu streichen. Weniger Sport, weniger Zeit für gesunde Ernährung, weniger Zeit für Hobbies ... Erst alle anderen. Und wenn dann noch Zeit bleibt, dann komme ich. Nur bleibt meistens keine Zeit mehr. Natürlich wird die Situation dadurch nicht unbedingt besser.

#### **Und hier kommt ein weiteres „Geheimnis“ starker Frauen:**

- Sie können „Nein-sagen“, an den für sie wichtigen und richtigen Stellen, weil sie wissen, was sie wirklich wollen.
- Sie sorgen für sich selbst, weil sie wissen, dass sie andere Dinge nur gut machen können, wenn es ihnen selber gut geht.
- Sie strahlen es aus und kommunizieren es so, dass andere ihnen gerne zuhören und sich immer schneller überzeugen lassen.

Und spätestens jetzt ist klar, dass jede Frau schon eine starke Persönlichkeit in sich trägt. Sie muss sie nur noch hervor locken. Nutzen Sie die Chance Ihren eigenen Weg als Betriebsrätin und in Ihrem Unternehmen zu gehen. So, wie es Ihrer wahren Persönlichkeit entspricht. Es wird Ihnen gefallen.

#### **Seminartipp:**

» [Symposium: Betriebsrätinnen und Frauen im Unternehmen](#)

04.11.2014 - 05.11.2014 Münster 8868AA14

» [Nutzen Sie unseren Gremium-Rabatt](#)

## **Betriebsrats-Lexikon**

### **Grundsätzliches zur SBV-Wahl 2014**



von **Franz-Josef Düwell**  
Vorsitzender Richter am BAG a.D.

#### **Warum wählen?**

Ziel inklusive Arbeitsgesellschaft

In § 1 Satz 1 SGB IX ist als Ziel vorgegeben, dass Behinderte und von Behinderung bedrohte Menschen selbstbestimmt und gleichberechtigt am Leben in der Gesellschaft teilhaben können. Der Teil des SGB IX (amtlicher Klammerzusatz: „Schwerbehindertenrecht“) enthält besondere Regelungen für die Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen (1) am Arbeitsleben. Sie sollen gleichberechtigt in Arbeit, Beruf und Gesellschaft „eingegliedert“ (2) werden.

Die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (BRK) vom 13.12.2006 setzt ein Ziel, das weiter geht: Gleichberechtigte Teilhabe in einer inklusiven Gesellschaft. Soziologen erklären den Unterschied

zwischen Integration und Inklusion so: Integration gehe von einer Ordnung aus, in die durch Anpassung des Einzelnen eingegliedert werden kann und soll. Inklusion dagegen erfordere vorab, dass die Verhältnisse, die exkludieren (3), überwunden werden.(4)

Für die Inklusion von Menschen mit Behinderung bedeutet das: Verhältnisse, die Menschen wegen der Auswirkungen ihrer Behinderung an der Entfaltung im Arbeitsleben hindern, müssen durch Änderungen der Verhältnisse in den Betrieben und Dienststellen überwunden werden, sodass auch Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt Zugang zur Beschäftigung haben und entsprechend ihren Fähigkeiten am beruflichen Arbeitsleben teilnehmen. Dieses Ziel der Inklusion muss auch in den Betrieben und Dienststellen verfolgt werden.

Art. 1 der BRK verweist darauf, dass nicht die Behinderung sondern erst deren Wechselwirkung mit Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindert. Deshalb ist nach Art. 2 6. Spiegelstrich Satz 1 BRK ein universelles Design erforderlich, das von allen Menschen „möglichst weitgehend ohne eine Anpassung“ genutzt werden kann. Damit wird jedoch nicht ausgeschlossen, dass für bestimmte Gruppen von Menschen mit Behinderung besondere Hilfsmittel zur Verfügung gestellt werden müssen. Das wird in Art. 2 6. Spiegelstrich Satz 2 BRK klargestellt. Folgerichtig schreibt Art. 27 i) der BRK vor, dass an jedem Arbeitsplatz angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen getroffen werden müssen. Im Lichte der BRK müssen somit alle sozialen und technischen Faktoren, die der vollen Entfaltung der Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen entgegenstehen, als Barrieren angesehen und durch angemessene Vorkehrungen (5) beseitigt werden.

Das Ziel der Inklusion ist nicht von heute auf morgen zu erreichen. Das gilt umso mehr, da noch nicht einmal überall die im Teil 2 des SGB IX enthaltenen Eingliederungsvorschriften beachtet werden. Dennoch beruht das Gebot, in den Betrieben und Dienststellen die strukturellen Voraussetzungen für Inklusion zu schaffen, nicht auf einem bloßen ethischen Appell. Vielmehr ist es Bestandteil des in der Bundesrepublik geltenden Rechts; denn Bundestag und Bundesrat haben ein Zustimmungsgesetz zur BRK beschlossen und nach der Hinterlegung der Ratifikationsurkunde ist die BRK am 26.3.2009 in Deutschland in Kraft getreten.

### **SBV und guter Wille**

Die SBV wird vom Gesetzgeber als Motor für die Verwirklichung gleichberechtigter Teilhabe angesehen; denn ohne ehrenamtliches Engagement einer internen Stelle, die die betrieblichen Verhältnisse kennt und durch Wahl der Betroffenen legitimiert ist, können die externen Stellen nur auf den guten Willen des Arbeitgebers setzen. Zwar hebt § 101 Satz 1 SGB IX die „freie Entschließung“ des Arbeitgebers hervor, wie er das Gesetz ausführt, um die inklusionsorientierte Teilhabe zu organisieren. Dennoch ist der nicht berechtigt, ohne vorherige Beteiligung der SBV seine Entscheidungen zu treffen. Das ergibt sich allgemein aus der Unterrichts- und Anhörungspflicht, die in § 95 Abs. 2 Satz 1 und 2 SGB IX bestimmt ist. Soweit es um die Besetzung offener Stellen geht, enthalten §§ 81, 82 sowie § 95 Abs. 2 Satz 3 SGB IX besondere Regeln für die Beteiligung. Als angemessene Vorkehrung gegen die übereilte Ausgliederung schwerbehinderter Beschäftigter hat der Gesetzgeber in § 84 Abs. 1 und 2 SGB IX besondere dialogisch ausgestaltete Klärungsverfahren vorgeschaltet. Somit setzt der Gesetzgeber durch die zwingende Einschaltung der SBV darauf, dass intern geprüft wird, ob die beabsichtigte Entscheidung vom guten Wille des Arbeitgebers getragen wird.

### **Legitimation durch Wahl**

Der Gesetzgeber hat in § 94 Abs. 1 SGB IX bewusst davon abgesehen, eine Person oder Stelle im Betrieb als Verantwortlichen für die Integration und Inklusion zu beauftragen. (8) Es gilt hier das Prinzip der Selbstorganisation. Dieses spiegelt sich in dem Motto der

Behindertenbewegung „Nichts über uns ohne uns“ wieder, der Eingang in den Koalitionsvertrag vom 16.12.2013 gefunden hat. (9) Folgerichtig hat die Große Koalition in Anwendung dieses Grundsatzes auf das Schwerbehindertenrecht erkannt: „Dazu gehört auch die Anerkennung und Stärkung des ehrenamtlichen Engagements der Schwerbehindertenvertretungen.“ (10)

Damit diese Erkenntnis in der Praxis Früchte tragen kann, sind nicht nur Verbesserungen der rechtlichen Stellung der Schwerbehindertenvertretungen, sondern auch hohe Wahlbeteiligungen bei den anstehenden Wahlen zu den Schwerbehindertenvertretungen erforderlich.

#### **Es muss eine Mobilisierung erfolgen:**

- Eine Höchstzahl an Kandidaturen für die Wahl der Vertrauenspersonen und für die Wahl der stellvertretenden Mitglieder!
- Kein Betrieb ohne Vertrauensperson!
- Ausreichende Anzahl von stellvertretenden Mitgliedern für Verhinderungsfälle und Heranziehungen!

(1) Nach § 68 Abs. 3 SGB IX sind alle Bestimmungen im Teile des SGB IX, die für schwerbehinderte Menschen im Sinne von § Abs. 2 SGB IX gelten, auch auf gleichgestellte behinderte Menschen im Sinne von § 2 Abs. SGB IX anzuwenden. Davon ausgenommen sind Zusatzurlaub und Vergünstigungen bei Inanspruchnahme von Leistungen des Öffentlichen Personenverkehrs.

(2) Lateinisches Lehnwort: „integriert“

(3) Ins Deutsche Übertragen „ausgrenzen“

(4) Martin Kronauer, Inklusion - Exklusion. Eine historische und begriffliche Annäherung an die soziale Frage der Gegenwart: Inklusion und Weiterbildung. Reflexionen zur gesellschaftlichen Teilhabe in der Gegenwart, Bielefeld 2010, S. 24, 56.

(5) Vgl. BAG 19.12.2013 – 6 AZR– 190/12– Rn 58

(8) Barnetwitz, Merkblatt für die Vertrauensmänner der Schwerbeschädigten S. 5; Flatow, Schwerbeschädigtengesetz § 11 Anm. 8; Drucks. Nationalversammlung 1750 S. 1783; Drucks. Nationalversammlung 2422 S. 2615: die ursprünglich vorgesehene zwingende Personalunion zwischen Betriebsratsamt und Vertrauensperson wurde aufgegeben; m.w.N. Sachadei, Die Wahl der SBV, Berlin, 2013 S. 39.

(9) Koalitionsvertrag vom 16.12.2013 unter Kapitel 4. Zusammenhalt der Gesellschaft, Abschnitt 4.1. Miteinander stärken und Chancengleichheit verbessern, Unterabschnitt Menschen mit und ohne Behinderung S. 110

(10) Koalitionsvertrag vom 16.12.2013 unter Kapitel 4. Zusammenhalt der Gesellschaft, Abschnitt 4.1. Miteinander stärken und Chancengleichheit verbessern, Unterabschnitt Menschen mit und ohne Behinderung S. 110

Quelle: „Wahl zu den betrieblichen Schwerbehindertenvertretungen“, Prof. FranzJosef Düwell, Rieder Verlag 2014

### Werkzeugkasten für einen erfolgreichen Wissensaustausch



#### Eine Handreichung für die Praxis

Jeder Haushalt sollte ihn haben, jeder Handwerker hat ihn und jeder Betriebsrat sollte ihn nutzen, den Werkzeugkasten. Der spezielle "Werkzeugkasten" im Wissenstransfer, ist eine praktische Hilfe im Betriebsratsalltag von neu gewählten oder erfahrenen Betriebsräten. Er garantiert einen schnellen Austausch von Erfahrung zwischen den Mitgliedern und verhindert zwei Mal dieselbe „Erfindung“ zu tätigen und ermöglicht rechtliche Hilfe bei Problemstellungen und -lösungen. Das vorhandene Wissen effektiv und gezielt zu steuern, es mit neuem Wissen zu kombinieren und in seinen künftigen Entscheidungen einfließen zu lassen.

#### Argumente für Wissensmanagement auf einen Blick:

- es hilft herauszufinden, über welches Wissen das Gremium verfügt,
- es fördert den Erwerb und die Entwicklung von neuem Wissen und erhöht den Wissensstand im Gremium,
- es schont die engen Zeitressourcen jeden Mitglieds,
- es erleichtert die Suche nach Informationen und eventuellen Lösungshilfen.

Dieser Werkzeugkasten ist deshalb als eine Art Starthilfe zu verstehen. Jedes Gremium muss seine eigenen Erfahrungen damit machen, die Werkzeuge erproben und sie an die individuellen Erfordernisse anpassen und für sich weiter entwickeln.

Herausgeber:

Technische Universität Dortmund  
Forschungsgemeinschaft für Gerontologie e.V.  
Gefördert von der Hans Böckler Stiftung

» [Werkzeugkasten - PDF herunterladen](#)

## Inhouse-Service

### Wirksame Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit durch soziale Netzwerke im Internet



von **Tom Urig**

beratender Betriebswirt & systemischer Organisationsberater

Wer in den Sechziger Jahren geboren ist, wird sie den größten Teil seines Lebens kein bisschen vermisst haben: die sozialen Netzwerke im Internet, wie beispielsweise Facebook, Twitter oder Google+. Es genügte Radio, Fernsehen, Telefon, Fax und vielleicht ein 386er PC, um unsere Welt halbwegs zu verstehen und zu organisieren...

Doch dann schlug die digitale Revolution zu. Innerhalb weniger Jahre erreichte das Internet mit seinen Möglichkeiten einen ganz selbstverständlichen und bedeutenden Platz in unserem Leben und bietet nun schnelle weltweite Kommunikation mit einer unermesslichen Fülle an Informationen, Texten, Bildern und Videos. Für Unternehmen, Institutionen und auch Privatpersonen war es noch nie so einfach und kostengünstig ihre Botschaften mitzuteilen. Egal ob großes Dax-Unternehmen in Hamburg oder der Kleintierzuchtverein im Alpenvorland: innerhalb von Sekunden können sie Nachrichten an Internetnutzerinnen und -nutzer in aller Welt versenden.



Binnen weniger Jahre haben die Kommunikationsmöglichkeiten des World-Wide-Web alle Altersschichten erreicht. Längst vernetzen sich nicht nur jüngere Menschen im Netz. Kontakte werden über Generationen und Ländergrenzen hinweg geknüpft und genutzt: Schüler helfen sich via Messenger bei den Hausaufgaben, Enkel sind auf Facebook mit den Großeltern befreundet, der örtliche Fußballverein informiert via twitter seine Jugendspieler über Änderungen im Trainingsplan; Arbeitskollegen an verschiedenen Standorten tauschen sich aus, Unternehmen in der tiefsten Provinz erreichen Kunden auf allen Kontinenten.

Nicht nur bei der Werbung, Öffentlichkeitsarbeit und Kundenpflege, auch in weiteren Feldern der Arbeitswelt spielen Web 2.0 Anwendungen eine immer größere Rolle: besonders zeigt sich dies bei der Gewinnung von Mitarbeitenden und dem Wissensmanagement.

Noch sind es aber relativ wenige Betriebsräte, die die Möglichkeiten der sozialen Netzwerke für sich entdeckt haben. Wenn es im Betriebsrat um das Internet geht, dominieren die Probleme des Daten- und Persönlichkeitsschutzes die Diskussionen. Diese „Schattenseiten“ der rasanten technischen Entwicklung müssen natürlich gerade von Betriebsräten gut in den Blick genommen werden.

Dies soll aber nicht dazu führen, dass eigene Chancen vertan werden.

### **Kommunikation innerhalb des BR**

Geschlossene Gruppen etwa bei Facebook oder auch in unternehmensinternen Netzen (Funktionen und Nutzeroberfläche unterscheiden sich wenig) bieten eine einfache und kostenlose Möglichkeit mit den Mitglieder des Gremiums zu kommunizieren. Wie beim klassischen Schwarzen Brett können Informationen eingestellt werden; Mitglieder können diese nun aber in Kommentaren diskutieren und ergänzen und es kann auch gemeinsam an Textdokumenten gearbeitet werden. Soziale Netzwerke schaffen hier Plattformen für eine unkomplizierte, dynamische, transparente und hierarchiearme Zusammenarbeit. Die zunehmende Verbreitung mobiler Endgeräte sorgt für eine besonders schnelle Kommunikation.

### **Unternehmensinterne Öffentlichkeitsarbeit**

Offenheit, schnelle Information und transparente Prozesse erwarten die Kollegen nicht nur von ihrer Geschäftsführung sondern gerade auch vom Betriebsrat. Wirksame Interessenvertretung braucht Vertrauen und Akzeptanz - und diese schaffen insbesondere regelmäßige Mitteilungen über die Arbeit des BR. Die Mitarbeiter wollen Bescheid wissen und sie wollen einbezogen - besser noch - beteiligt sein, wenn der BR Verhandlungen führt und seine Politik im Unternehmen umsetzt. Die sozialen Netzwerke des Internets bieten hier Möglichkeiten in einen wirklichen Dialog zu treten, während es bei einem Aushang, einem Flugblatt oder einer Zeitschrift des BR immer um eine recht „einseitige“ Verkündigung geht.

Viel besser, zuverlässiger und schneller als der traditionelle „Flurfunk“ sorgen die Kommentarmöglichkeiten in den sozialen Netzen dafür, dass aktuelle Positionen des BR ein schnelles Feedback aus der Belegschaft bekommen. Plattformen wie Facebook und Google+ bieten gerade dann Vorteile, wenn nicht alle Kollegen von ihrem Arbeitsplatz Zugriff auf das unternehmensinterne Netz haben oder Außendienst und Schichtarbeit zu sehr unterschiedlichen Präsenzzeiten im Betrieb führen. Auch wenn es geschlossene Gruppen bei den kommerziellen Anbietern sind, ist hier noch mehr Zurückhaltung bei kritischen Äußerungen geboten – und wirkliche Firmeninterna haben bei Facebook und Co nichts zu suchen. Auch eine Öffentlichkeitsarbeit, die über das Unternehmen hinaus wirkt, kann über die großen sozialen Netzwerke stattfinden. Zu beobachten ist dies zum Beispiel bei drohenden Standortschließungen.

### **Mit weiteren Betriebsräten Netzwerke bilden**

Erfahrungen austauschen, Wissen weitergeben, auf aktuelle Rechtsprechung hinweisen und neue Kontakte knüpfen: einfach, unkompliziert und innerhalb kürzester Zeit können sich Betriebsräte über soziale Medien vernetzen. Betriebsräte lernen so die BR-Arbeit in anderen Unternehmen kennen, sie können vergleichen, neue Möglichkeiten entdecken und Ideen entwickeln. Netzwerke bieten geschützte Räume für Beratung und Unterstützung; wer aus einem Netzwerk heraus agieren kann, wird sich als Interessenvertreter nicht alleine gelassen fühlen.

### Fazit

Die schnellen Kommunikationsmöglichkeiten und die sozialen Netzwerke im Internet rationalisieren Arbeitsprozesse, lassen Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen, schaffen Probleme der Datensicherheit und bringen so neue Belastungen für Arbeitnehmer.

Aber: sie machen Arbeit auch vielfach einfacher und schaffen nie gekannte Beteiligungs- und Vernetzungsmöglichkeiten!

Betriebsräte sind gefordert diese Entwicklung kritisch mitzugestalten. Dabei und bei ihren „klassischen“ Aufgaben können und sollten sie selber die Möglichkeiten des Internets klug für ihre Interessenvertretung nutzen! Unterstützung hierbei bietet ein Inhouse-Workshop durch das Poko-Institut: Möglichkeiten aber auch Risiken und Grenzen der sozialen Netzwerke werden aufgezeigt und gemeinsam können wirksame Kommunikations- und Informationsplattformen - spezifisch für die jeweilige Betriebsratsarbeit - gestaltet werden.

### Bitte beachten Sie unser firmeninternes Seminarangebot:

#### » [Facebook, Twitter, Xing – wie funktionieren soziale Netzwerke im Internet?](#)

Das Poko-Institut bietet Ihnen professionelle Unterstützung für Inhouse-Veranstaltungen. Genaue Ziele und Inhalte der Veranstaltung entwickeln wir in enger Abstimmung mit Ihnen.

### Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!

Ihre Ansprechpartnerinnen:

Heike Holtmann, Ass. Jur.  
Gerlinde Rau, Diplom Pädagogin

Telefon 0251 1350-6666  
Telefax 0251 1350-6999  
[inhouse@poko.de](mailto:inhouse@poko.de)

## Aktuelle Seminare

### Seminare in Kürze

#### **Außendienst I**

Grundlagen für eine erfolgreiche Interessenvertretung

14.10.2014 - 17.10.2014 Würzburg  
02.12.2014 - 05.12.2014 Leipzig  
03.03.2015 - 06.03.2015 Hamburg  
09.06.2015 - 12.06.2015 Köln  
20.10.2015 - 23.10.2015 Mainz

#### **Brennpunkt Datenschutz am Arbeitsplatz**

21.10.2014 - 24.10.2014 Konstanz/Bodensee  
18.11.2014 - 21.11.2014 Dresden  
09.12.2014 - 12.12.2014 Hamburg  
27.01.2015 - 30.01.2015 Berlin  
24.02.2015 - 27.02.2015 Garmisch-Partenkirchen  
[mehr Termine ...](#)

## Mobbing I - Diskriminierung am Arbeitsplatz

14.10.2014 - 17.10.2014 St. Peter-Ording/Nordsee  
04.11.2014 - 07.11.2014 Köln  
02.12.2014 - 05.12.2014 Berlin  
24.02.2015 - 27.02.2015 München  
21.04.2015 - 24.04.2015 Berlin  
[mehr Termine ...](#)

### Die Betriebsversammlung

Die Professionell vorbereiten - kreativ und spannend gestalten

14.10.2014 - 17.10.2014 Heidelberg/Leimen  
04.11.2014 - 07.11.2014 Berlin  
14.04.2015 - 17.04.2015 Travemünde/Ostsee  
30.06.2015 - 03.07.2015 Sonthofen/Allgäu  
22.09.2015 - 25.09.2015 Bad Kreuznach a. d. Nahe  
24.11.2015 - 27.11.2015 Berlin

## Psychische Belastungen und Erkrankungen im Betrieb I

21.10.2014 - 24.10.2014 Nürnberg  
09.12.2014 - 12.12.2014 Düsseldorf  
27.01.2015 - 30.01.2015 Berlin  
24.02.2015 - 27.02.2015 Heidelberg/Leimen  
21.04.2015 - 24.04.2015 Münster  
[mehr Termine ...](#)

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken.

## Seminartipps für besondere Zielgruppen

### Einführung BetrVG I

Ihr Einstieg in das Betriebsverfassungsrecht

21.10.2014 - 24.10.2014 Freiburg  
21.10.2014 - 24.10.2014 Garmisch-Partenkirchen  
21.10.2014 - 24.10.2014 Hamburg  
21.10.2014 - 24.10.2014 Münster  
21.10.2014 - 24.10.2014 Würzburg  
[mehr Termine ...](#)

### Einführung in das Arbeitsrecht I

Ihr erfolgreicher Einstieg in das Arbeitsrecht

21.10.2014 - 24.10.2014 Berchtesgaden  
21.10.2014 - 24.10.2014 Bremen  
21.10.2014 - 24.10.2014 Sellin/Rügen  
28.10.2014 - 31.10.2014 Berlin-Köpenick  
28.10.2014 - 31.10.2014 Frankfurt/Main  
[mehr Termine ...](#)

### BR, GBR, KBR - wer ist zuständig?

14.10.2014 - 17.10.2014 Stuttgart/Bad Cannstatt  
18.11.2014 - 21.11.2014 Hamburg  
24.03.2015 - 27.03.2015 Münster  
06.10.2015 - 09.10.2015 Leipzig

### Investitions- und Rentabilitätsrechnung für WA, BR, AufsR

Rentabilitätsanalysen verstehen und richtig interpretieren

14.10.2014 - 17.10.2014 Augsburg  
25.11.2014 - 28.11.2014 Hamburg  
16.06.2015 - 19.06.2015 Darmstadt  
01.12.2015 - 04.12.2015 Erfurt

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

## Die besonderen Seminartipps

### Wirtschaftliche Grundlagen für Betriebsräte I

Wirtschaftliche Zusammenhänge verstehen

21.10.2014 - 24.10.2014 Dortmund  
04.11.2014 - 07.11.2014 Freiburg  
18.11.2014 - 21.11.2014 Berlin  
25.11.2014 - 28.11.2014 Düsseldorf  
09.12.2014 - 12.12.2014 Augsburg  
[mehr Termine ...](#)

Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

### Zu guter Letzt

#### Überstunden: Wann sind wie viele zulässig?

**Frage:** Arbeitgeber und Arbeitnehmer kennen sie, die einen ordnen sie nicht gern an, die anderen mögen sie nicht - und doch kommen sie vor: Überstunden. Im Schnitt leistet jeder Arbeitnehmer in Deutschland zwölf Überstunden pro Monat. Doch wo liegen die Grenzen, wie viele Überstunden sind zulässig?

**Antwort:** Regelungen über die Arbeitszeit von Arbeitnehmern trifft das Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Grundsätzlich ist eine Arbeitszeit von acht Stunden pro Werktag zulässig (§ 3 S. 1 ArbZG). Überstunden dürfen allerdings dann vom Arbeitgeber angeordnet werden, wenn der betriebliche Ablauf dies erfordert und die Mehrarbeit für den Arbeitnehmer zumutbar ist. Allerdings setzt das ArbZG hier Grenzen. Die werktägliche Arbeitszeit darf auf bis zu zehn Stunden erhöht werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden (§ 3 S. 2 ArbZG). Zu Werktagen gehört übrigens auch der Samstag, sodass grundsätzlich eine Wochenarbeitszeit von max. 60 Stunden möglich ist. Diese muss aber - wie zuvor festgestellt - innerhalb von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen ausgeglichen werden - ob durch Freizeit- oder Lohnausgleich wird in der Regel im Arbeitsvertrag geregelt.

Ausnahmen von den Arbeitszeitgrenzen nach § 3 ArbZG können in einem Tarifvertrag sowie auf Unternehmensebene in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt werden (§ 7 ArbZG) - allerdings auch hier nur eingeschränkt. So ist es etwa möglich, die Arbeitszeit werktäglich über zehn Stunden zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt (§ 7 Abs. 1 Ziff. 1 ArbZG). Außerdem darf der Zeitraum, in dem die Mehrarbeit ausgeglichen werden muss, per Tarifvertrag bzw. Betriebs-/Dienstvereinbarung verändert werden.

An Sonn- bzw. Feiertagen dürfen Arbeitnehmer übrigens nur in explizit im Gesetz genannten Ausnahmen zur Arbeit herangezogen werden (§§ 9, 10 ArbZG). Derartige Ausnahmen sind in § 10 ArbZG abschließend für verschiedene Berufsgruppen bzw. Tätigkeitsbereiche geregelt - z. B. ist eine Sonn- und Feiertagsbeschäftigung in Gaststätten, Nachrichtenagenturen, Not- und Rettungsdiensten u.v.m. zulässig. Allerdings müssen auch in diesen Berufsgruppen mindestens 15 Sonntage im Jahr beschäftigungsfrei bleiben.

In außergewöhnlichen Fällen und Notfällen darf unter gewissen Voraussetzungen von den genannten Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden. Dies gilt allerdings nur für vorübergehende Arbeiten, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eingetreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind. Diese Ausnahmen gelten nur für Einzelfälle und mit der Einschränkung, dass dem Arbeitgeber andere Vorkehrungen nicht zugemutet werden können, die Arbeiten keinen Aufschub dulden und 48 Arbeitsstunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten nicht überschritten werden.

## Kontakt & Impressum

### Haben Sie noch Fragen?

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

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

[Hier anmelden für diesen Newsletter](#)



### 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)

### Redaktionsteam Poko Newsletter für Betriebsräte:

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

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

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](#)