



Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter

INHALT

Frage des Monats

- » Bruttoentgeltlisten - anonymisiert oder mit vollem Namen an den Betriebsrat?

Schwerpunktthema

- » Die neue EU-DSGVO

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Teilzeitbeschäftigte und Kürzungen bei Arbeitslosigkeit
- » II. Anspruch auf bestimmte Zeugnisformulierungen?
- » III. Zweite Befristung beim gleichen Job?
- » IV. Informationsverlangen des Wirtschaftsausschusses

Wissenswertes

- » Mein Kollege trinkt - wie spreche ich ihn darauf an?

Der besondere Seminartipp

- » Symposium: Behinderung und Beruf

Praxistipp

- » Wenn zwei sich streiten ...

Aktuelle Seminare

- » Seminarempfehlungen

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » Wann muss ein Arbeitsschutzausschuss in einem Betrieb gebildet werden?

Liebe Leserin, lieber Leser,



„Big Brother is watching you“: durch zahlreiche Softwareanwendungen am Arbeitsplatz wäre dies theoretisch fast lückenlos möglich - ist aber natürlich nicht erlaubt. Im Mai tritt die EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) in Kraft. Zeit also, sich im Vorfeld damit auseinanderzusetzen, wenn es darum geht, personenbezogene Daten von Beschäftigten zu nutzen.

Welche Neuerungen gibt es? Halten alte Betriebsvereinbarungen zum Datenschutz den Neuregelungen der DSGVO stand? Muss zusätzlich von den Beschäftigten eine Einwilligung eingeholt werden? Informieren Sie sich im heutigen Schwerpunktthema.

Sehr persönliche Daten dürften auch in den Bruttoentgeltlisten zu finden sein, die der Arbeitgeber dem Betriebsrat auf Nachfrage aushändigen muss. Oder gilt auch hier der Grundsatz der Datensparsamkeit? Damit beschäftigen wir uns in der heutigen „Frage des Monats“.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre.

Ihr Thomas Ramm

Syndikusrechtsanwalt und Leiter des Bereichs Rechtsreferenten

PS: Gemeinsame Seminare - für Führungskräfte und Betriebsräte

Der Gesetzgeber fordert: Beide Parteien sollen vertrauensvoll zusammenarbeiten (§ 2 BetrVG).

Diesem Auftrag fühlen wir uns verpflichtet und vermitteln ihn auch in unseren Seminaren:

» Seminare für eine gute Betriebspartnerschaft

» [Hier Seminarprogramm kostenlos bestellen.](#)



Frage des Monats

Bruttoentgeltlisten - anonymisiert oder mit vollem Namen an den Betriebsrat?



Immer wieder stellt sich der Arbeitgeber die Frage, ob er dem Betriebsrat seine Bruttoentgeltlisten zur Verfügung stellen muss und wenn ja, ob er auf die Auflistung der Namen verzichten kann. Gibt es Wege, einem möglichen Anspruch des Betriebsrats zu entkommen und dem Geheimhaltungsinteresse des Arbeitgebers Vorrang einzuräumen? Der Betriebsrat hat doch eigentlich nichts davon, wenn er auch die Namen in den Listen sieht, oder etwa doch?

Der Beschluss des LAG Hamm vom 19.09.2017 gibt Antwort auf genau diese Fragen und Anlass dazu, ihn zum Gegenstand der "Frage des

Monats" zu machen.

Der Fall:

Zwar hatte der Arbeitgeber dem Betriebsrat die Bruttogehaltsliste letztlich zur Einsichtnahme zur Verfügung gestellt, allerdings war diese anonymisiert. Der Arbeitgeber war der Ansicht, dass er aus Gründen der Datensparsamkeit nicht verpflichtet sei, dem Betriebsrat die Namen ebenfalls zu überlassen. Auch versuchte er insbesondere, die Grundrechte der betroffenen Arbeitnehmer geltend zu machen, um eine Anonymisierung zu rechtfertigen. Aber greifen diese Erwägungen tatsächlich durch?

Die Entscheidung:

Erst kürzlich hat das LAG Hamm in einem Beschluss vom 19.09.17, in dem er auch die Ansicht des BAG teilte, entschieden, dass der Arbeitgeber nicht darum herumkommt, dem Betriebsrat „DIE EINE“ Bruttoentgeltliste zur Verfügung zu stellen, ohne diese vorher zu anonymisieren.

Der Betriebsrat hat sogar einen Anspruch darauf, was sich - so das LAG - zwar nicht aus dem Gesetz selbst, aber aus dem Sinn und Zweck des § 80 Abs. 2, S. 2, Hs. 2 BetrVG ergebe.

Hintergrund der Entscheidung:

Gemäß § 80 Abs. 2, S. 2, 2. Hs. BetrVG sind dem Betriebsrat auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Ein nach § 28 BetrVG gebildeter Betriebsausschuss bzw. der Betriebsratsvorsitzende kann insoweit die Einsichtnahme in die Bruttogehaltslisten verlangen.

Nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat der Betriebsrat darüber zu wachen, dass der Arbeitgeber die geltenden Gesetze und Tarifverträge einhält, worunter auch die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes gem. § 75 Abs. 1 BetrVG fällt.

Diese Aufgabe kann der Betriebsrat jedoch erst dann effektiv wahrnehmen, wenn auch die Vor- und Nachnamen in der Liste enthalten sind und er so durch Aufstellung eines Vergleichs die Einhaltung der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit überprüfen kann. Zudem kann der Betriebsrat nur so überblicken, ob ihm gem. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht zusteht.

Vieles denkbar, aber nichts an Einwänden hilft:

Insbesondere hat das LAG entschieden, dass sich der Arbeitgeber auch nicht auf den Grundsatz der Datensparsamkeit stützen kann, denn die Einsichtnahme in die Bruttoentgeltliste stellt eine zulässige Form der Datennutzung gem. § 32 Abs. 1 BDSG dar (vgl. künftig § 26 BDSG n.F.).

Auch das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) vom 30.06.2017 hilft dem Arbeitgeber nicht weiter. Aus § 13 Abs. 6 ergibt sich nämlich, dass gesetzliche und sonstige kollektiv-rechtlich geregelte Beteiligungsrechte des Betriebsrats vom EntgTranspG unberührt bleiben.

Schließlich kann der Arbeitgeber dem Anspruch des Betriebsrats auch nicht das Grundrecht der Arbeitnehmer auf informationelle Selbstbestimmung entgegenhalten.

Was ergibt sich daraus:

Es ist also nicht Sache des Betriebsrats, eigens Nachforschungen zur Zuordnung zu den Beschäftigten zu betreiben. Vielmehr ist es Aufgabe des Arbeitgebers, die effektive Kontrolltätigkeit des Betriebsrats durch Namensnennung zu gewährleisten.

Trotz vieler vermeintlicher Einfallstore, bleibt dem Arbeitgeber also letztlich doch keine Möglichkeit, den Anspruch des Betriebsrats aus § 80 Abs. 2 S. 2, 2. Hs. BetrVG und damit insbesondere die namentliche Nennung der Beschäftigten in der Bruttoentgeltliste zu vermeiden.

Kim Kwiatkowski

Ass. jur.

Schwerpunktthema

Die neue EU-Datenschutzgrundverordnung - neue Pflichten für Unternehmen



von **Christian Oberwetter**
Fachanwalt für Arbeits- und IT-Recht

Datenschutz im Unternehmen lief früher unter der Rubrik: „Müssen wir uns mal drum kümmern“. Aber diese Zeiten sind vorbei, moderne Softwareanwendungen am Arbeitsplatz ermöglichen eine beinahe lückenlose Überwachung von Leistung und Verhalten der Beschäftigten, so dass Unternehmer immer mehr darauf achten müssen, die Datensicherheit ihrer Mitarbeiter zu gewährleisten.

Doch damit nicht genug: Am 25.05.2018 tritt die EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) zeitgleich mit dem neu überarbeiteten Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) in Kraft. Durch dieses Gesetz werden sowohl Unternehmen als auch der Betriebsrat gefordert. Es geht nicht lediglich darum, sich auf die neuen Regularien einzustellen. Vielmehr ist aktives Handeln gefragt - und das vor Inkrafttreten der Gesetze.

Was wird sich ändern? Oder bleibt alles gleich?

Wenn ein Unternehmen personenbezogene Daten von Beschäftigten verarbeiten möchte, benötigt es dafür eine rechtliche Grundlage. So wie es in der Buchhaltung heißt „Keine Buchung ohne Beleg“, so heißt es bei der IT-gestützten Verarbeitung personenbezogener Daten: „Keine Beschäftigtendaten ohne gesetzliche Ermächtigung.“ Vordergründig hat sich nicht viel geändert: Entweder das Unternehmen beruft sich auf eine Gesetzesklausel oder es holt die Einwilligung des Beschäftigten zur Verarbeitung seiner Daten ein oder die Geschäftsführung holt den Betriebsrat ins Boot und verhandelt eine Betriebsvereinbarung. Doch wer näher hinschaut, dem kommen Zweifel, ob alles beim Alten bleibt. Es reicht nicht mehr aus, allein in das BDSG zu schauen, jede Verarbeitung personenbezogener Daten muss den Standards der DSGVO genügen.

Sorgenkind Einwilligung

Um ihre Datenverarbeitung rechtmäßig zu gestalten, holen Unternehmen sich von den Beschäftigten häufig eine Einwilligung ein. Viele Betriebsräte haben dies bislang nicht beanstandet, denn das Gesetz sieht eine solche Möglichkeit vor. Ab jetzt kommen Betriebsräte jedoch eventuell vermehrt ihrer Überwachungsfunktion aus § 80 BetrVG nach und prüfen, ob Einwilligungen „freiwillig“ erteilt werden. Dabei ist nach der Neuregelung des § 26 Abs. 2 BDSG das Abhängigkeitsverhältnis des Beschäftigten ebenso zu prüfen wie die Frage, welchen Vorteil die Einwilligung für die Mitarbeiter hat. Bestehen danach Zweifel an der Freiwilligkeit, dürfen die Daten der betroffenen Beschäftigten nicht verarbeitet werden. Hier muss der Betriebsrat seiner Überwachungsfunktion aus § 80 BetrVG nachkommen.

Betriebsvereinbarungen müssen überprüft werden

Nach Art. 88 DSGVO können Betriebsvereinbarungen Rechtsgrundlage für eine Datenverarbeitung sein, sie dürfen jedoch den Datenschutzstandard der DSGVO nicht unterschreiten. Wichtig ist Transparenz, das heißt, die Betriebsvereinbarung muss in verständlicher Weise darüber aufklären, welche Beschäftigtendaten zu welchen Zwecken verwandt werden.

Dreh- und Angelpunkt sind dabei alle Betriebsvereinbarungen, die mit Informationstechnologie zu tun haben. Ein klassischer Fall ist die Rahmenbetriebsvereinbarung IT, aber auch viele spezielle Regelungen wie z. B. Betriebsvereinbarungen zur Videoüberwachung, zur Internet- und E-Mail-Nutzung und zu Personalinformationssystemen. Formal müssen in diesen Vereinbarungen erst einmal die Paragraphen ersetzt werden. Was früher § 32 BDSG war, ist heute § 26 BDSG. Das mag einfach sein, doch dann wird es schon schwieriger: In Art. 4 DSGVO wird eine Vielzahl von Begriffen definiert. Hier muss geprüft werden, ob die Betriebsvereinbarungen das wiedergeben, was im Gesetz gemeint ist. Ferner tauchen als Anlage zu Betriebsvereinbarungen gelegentlich Einwilligungen der Beschäftigten auf. Hier muss deren Wirksamkeit geprüft werden. Schließlich hat eine inhaltliche Prüfung zu erfolgen: Sind in der Betriebsvereinbarung Datenverarbeitungen erlaubt, die nach den neuen Regelungen gar nicht mehr zulässig sind?

Hohe Bußgelder drohen!

Wenn es um den Abschluss oder die Überarbeitung von Betriebsvereinbarungen geht, sind in der Regel Betriebsräte die treibende Kraft. Bezüglich der DSGVO benötigen die Unternehmen jedoch wirksame Vereinbarungen für die Datenverarbeitung. Andernfalls drohen - im Vergleich zu den noch geltenden Regelungen - exorbitante Bußgelder. So sehen die Haftungsregelungen in Art. 82, 83 DSGVO Geldbußen von bis zu 20 Millionen Euro oder von bis zu 4 % des weltweit erzielten Jahresumsatzes eines Unternehmens vor, je nachdem, welcher Betrag höher ist. Machen Sie sich dieser Gefahren bewusst und setzen Sie sich zum Wohle der Firma und der Beschäftigten mit der anstehenden Thematik auseinander. Dabei sollte der betriebliche Datenschutzbeauftragte an Bord geholt werden. Bei der komplexen Materie kommt zudem die Einschaltung externer Berater in Betracht. Unternehmen, die gar keine Anstalten machen,

ihre Datenschutzstandards an den Vorgaben der DSGVO zu messen, könnten ansonsten ernste Probleme bekommen.

Seminartipp:

NEU!

[Die neue Europäische Datenschutzgrundverordnung](#)

[Was die EU-DSGVO und das BDSG-Neu für deutsche Betriebe bedeutet](#)

Aktuelle Entscheidungen

I. Teilzeitbeschäftigte mit vertikaler Arbeitszeitvereinbarung: keine Benachteiligung bei Arbeitslosigkeit

Bei Teilzeitbeschäftigten, die nur an einzelnen Werktagen arbeiten (= vertikale Teilzeitarbeit), darf die Bezugsdauer von Leistungen bei Arbeitslosigkeit nicht wegen der Tage, an denen sie nicht gearbeitet haben, verkürzt werden. Das gilt jedenfalls dann, wenn eine solche Regelung (hier: in Spanien) mehr Frauen als Männer betrifft.

EuGH, Urteil vom 09.11.2017 - C-98/15

Der Fall:

Die Klägerin gehört zur Gruppe der Teilzeitbeschäftigten mit vertikaler Arbeitszeitvereinbarung. Sie war langjährig als Reinigungskraft beschäftigt. Nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses beantragte sie Leistungen bei Arbeitslosigkeit. Der Staatliche Beschäftigungsdienst (SPEE) gewährte daraufhin Leistungen für 420 Bezugstage, anstelle von 720 Tage (bei Vollzeitbeschäftigung oder Teilzeitbeschäftigung mit horizontaler Arbeitszeitvereinbarung). Rechtsgrundlage ist eine nationale spanische Regelung, die vorsieht, dass sich bei Teilzeitarbeit die Bezugsdauer von Leistungen aufgrund Arbeitslosigkeit nach der Anzahl der - gearbeiteten - Beitragstage in den vorangegangenen sechs Jahren richtet.

Das spanische Gericht stellte fest, dass durch die Regelung mehr Frauen als Männer betroffen seien. Teilzeitkräfte würden zudem doppelt benachteiligt, da sie aufgrund ihres niedrigeren Gehalts nicht nur monatlich niedrigere Leistungen als Vollzeitbeschäftigte beziehen würden, sondern auch für weniger Monate Leistungen erhielten.

Der EuGH sollte daher auf Antrag des nationalen Gerichts vorab darüber entscheiden, ob der spanischen Regelung die Richtlinie über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Bereich der sozialen Sicherheit entgegensteht.

Die Lösung:

Die Richtlinie steht einer Regelung entgegen, die in Fällen von Teilzeitarbeit mit vertikaler Arbeitszeitvereinbarung bei der Berechnung der Tage, für die Beiträge geleistet wurden, die Tage, an denen nicht gearbeitet wurde, außer Acht lässt und so die Bezugsdauer der Leistungen bei Arbeitslosigkeit verkürzt, wenn die Mehrheit der nachteilig Betroffenen weiblich ist.

Hinweis für die Praxis:

Im deutschen Sozialversicherungsrecht besteht aufgrund dieser Entscheidung des EuGH kein Handlungsbedarf. Auch bei vertikaler Teilzeit (mit freien Tagen) erhält in Deutschland jeder Berechtigte Arbeitslosengeld für einen gesetzlich genau bezeichneten Zeitraum, wobei als Bemessungsgrundlagen das monatliche Arbeitsentgelt bzw. die darauf gezahlten Beiträge in die Arbeitslosenversicherung gelten.

Aber im Ergebnis wird ein arbeitsloser Arbeitnehmer, der zuvor in Teilzeit tätig war, selbstverständlich gegenüber einer Vollzeitkraft „benachteiligt“, weil er weniger Arbeitslosengeld erhält. Ursache dafür ist aber der geringere Bruttoverdienst aufgrund der Teilzeitbeschäftigung, weshalb auch weniger Beiträge an die Arbeitslosenversicherung abgeführt worden sind. Dies verstößt weder gegen deutsches noch gegen europäisches Recht.

Seminartipp:

» [Personal Aktuell 2018](#)
[Rechtliche Neuerungen im Arbeits- und Sozialrecht](#)

07.02.2018 - 07.02.2018 Stuttgart

13.02.2018 - 13.02.2018 Berlin

21.02.2018 - 21.02.2018 Frankfurt/Main

28.02.2018 - 28.02.2018 Münster

05.03.2018 - 05.03.2018 Hamburg

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!

II. Hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine bestimmte Zeugnisformulierung?

Schließen Arbeitnehmer und Arbeitgeber im arbeitsgerichtlichen Verfahren einen Vergleich über die Erteilung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses mit genau festgelegtem Wortlaut, ist der Anspruch daraus erst erfüllt, wenn ein Arbeitszeugnis mit genau dem vereinbarten Wortlaut erteilt worden ist.

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 25.07.2017 - 1 Ta 78/17

Der Fall:

Der Kläger war bei der Beklagten beschäftigt. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses stritten die Parteien über die Erteilung eines Arbeitszeugnisses.

- Das Arbeitsgericht stellte im Mai 2015 durch Beschluss fest, dass die Parteien einen Vergleich geschlossen haben, wonach die Beklagte dem Kläger ein wohlwollendes, qualifiziertes Zeugnis erteilt, welches mindestens die Gesamtnote "gut" enthält.
- In der Folgezeit stritten die Parteien über den konkreten Inhalt des Arbeitszeugnisses. Der Kläger erhob erneut Klage. In dem Verfahren schlossen die Parteien im Mai 2016 erneut einen Vergleich dahingehend, dass die Beklagte dem Kläger ein qualifiziertes Arbeitszeugnis mit einem bestimmten inhaltlich und wörtlich vorgegeben Text erteilen werde.
- Im November 2016 und im Januar 2017 erhielt der Kläger jeweils ein Arbeitszeugnis. Beide Zeugnisse wichen vom vereinbarten Inhalt ab. Daraufhin beantragte der Kläger zur Erzwingung der Verpflichtung der Beklagten die Festsetzung eines Zwangsgeld, ersatzweise Ordnungshaft gegen die Beklagte.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht wies den Zwangsgeldantrag zurück, das LAG gab ihm statt.

Der Anspruch des Klägers aus dem letzten Vergleich ist von der Beklagten bisher nicht erfüllt worden. Die Beklagte ist vom wörtlich vereinbarten Text abgewichen, in dem sie im Arbeitszeugnis teilweise die Zeitform vom Präsens ins Imperfekt geändert hat.

Hinweis für die Praxis:

Wenn eine Partei sich durch einen Vergleich (oder Vertrag) verpflichtet, ein Zeugnis mit einem bestimmten Inhalt zu erteilen, erfüllt sie diese Verpflichtung nicht, wenn sie vom Wortlaut des zu erteilenden Zeugnisses abweicht. Dabei spielt die Motivation der Partei keine Rolle. Denn es gilt der alte Grundsatz, wonach Verträge einzuhalten sind.

Beide Gerichtsverfahren haben viel Zeit und Geld gekostet. Das Zeugnis ist viel zu spät und dann noch falsch erteilt worden. Gute Arbeitsrechtsberater empfehlen ihren (Arbeitgeber-)Mandanten in der Regel, sich über den Inhalt eines Zeugnisses nicht zu streiten. Es lohnt sich einfach nicht, zumal der Wert guter Zeugnisse im Bewerbungsverfahren von Arbeitnehmern regelmäßig überschätzt wird!

Seminartipp:

- » [Arbeitszeugnisse verfassen und beurteilen](#)
- » [Inhalte, Kontakt und Angebot](#)

III. Keine zweite Befristung beim gleichen Job

Ein Arbeitsverhältnis kann nicht sachgrundlos befristet werden, wenn zuvor bereits ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis mit demselben Vertragsarbeitgeber bestanden hat. Dieses Vorbeschäftigungsverbot gilt entgegen der Rechtsprechung des BAG zeitlich unbeschränkt und nicht etwa nur für die letzten drei Jahre. Das Vertrauen des Arbeitgebers in den Fortbestand der BAG-Rechtsprechung aus 2011 ist nicht schutzwürdig.

LAG Niedersachsen, Urteil vom 20. Juli 2017 - 6

Seminartipp:

- » [Das Teilzeit- und Befristungsrecht
Rechtliche Grundlagen und
Handlungsmöglichkeiten](#)
- » [Inhalte, Kontakt und Angebot](#)

Der Fall:

Die Beklagte betreibt Supermärkte. Die Klägerin war bei der Beklagten zunächst in deren Betrieb in A befristet bis zum 31.12.2008 tätig. Danach war die Klägerin ab dem 2.5.2014 bis zum 30.4.2016 im Rahmen eines befristeten Arbeitsvertrags und mehrerer Verlängerungen für die Beklagte im Betrieb B tätig. Die Klägerin meint, die Befristungsabrede sei unwirksam, da sie bereits für dieselbe Arbeitgeberin bis zum 31.12.2008 tätig gewesen sei.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das LAG gab ihr mit der Begründung statt, die Befristung ohne Sachgrund sei wegen der Vorbeschäftigung bis 2008 bei derselben Arbeitgeberin unwirksam. Dabei sei es irrelevant, ob die Klägerin im gleichen Betrieb eingesetzt gewesen sei. Denn Arbeitgeber im Sinne von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG sei der Vertragsarbeitgeber, hier also in beiden Fällen die Beklagte. Auch der Umstand, dass zwischen der Beendigung des zunächst bestehenden Arbeitsverhältnisses und dem Neuabschluss des Arbeitsvertrags mehr als drei Jahre gelegen haben, stehe dem nicht entgegen. Der Entscheidung des BAG vom 6.4.2011 (7 AZR 716/09) könne nicht gefolgt werden.

Hinweis für die Praxis:

Mittlerweile entscheiden mehrere LAGs gegen die oben genannte Rechtsprechung des BAG aus dem Jahre 2011. Dieser Zustand der Rechtsunsicherheit sollte schnellstmöglich beendet werden, zumal für die Parteien erhebliche Kostenrisiken entstehen und sie "gezwungen" werden, den Instanzenzug auszuschöpfen. Es bleibt nur zu hoffen, dass das BAG anlässlich der Vielzahl von Revisionsverfahren zu dieser Rechtsfrage "neu nachdenkt" und gegebenenfalls seine Ausnahmerechtsprechung wieder aufhebt.

Jedenfalls kann Arbeitgebern nur dringend empfohlen werden, sich nicht auf das - beschränkte - Vorbeschäftigungsverbot nach der Rechtsprechung des BAG zu verlassen.

**IV. Informationsverlangen des
Wirtschaftsausschusses ist
Zuständigkeit der Einigungsstelle!**

Ein Antrag des Betriebsrats auf Überlassung wirtschaftlicher Daten in elektronischer Form an den Wirtschaftsausschuss ist unbegründet, weil für ein solches Informationsverlangen primär die Einigungsstelle nach § 109 BetrVG zuständig ist.

**LAG Köln, Beschluss vom 10. März 2017 - 9
TaBV 17/16**

Der Fall:

Der Antragsteller ist der bei der Arbeitgeberin zuständige Gesamtbetriebsrat. Die Antragsgegnerin übermittelt dem Wirtschaftsausschuss vor den Sitzungen den sogenannten WA-Report in Form einer passwortgeschützten Excel-Datei sowie als Hardcopies Mitteilungen über

- Eintritte und Austritte im Unternehmen,
- Umsatzzahlen,
- Kundenforderungen wegen beschädigter Sendungen, Verlust oder Falschzustellungen von Sendungen und
- Anzahl der Kundenbeschwerden.

Kostenstellenberichte werden dem Wirtschaftsausschuss vor der jeweiligen Sitzung im Excel-Format auf drei nach der Sitzung zurückzugebenden Laptops zur Verfügung gestellt. Ein Kopieren der Dateien ist nicht möglich.

Der Gesamtbetriebsrat verlangt unter anderem die Überlassung aller Reports an die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses als bearbeitungsfähige elektronische Dateien mit der Begründung, die Überlassung sei erforderlich für eine sachgerechte Arbeit des Wirtschaftsausschusses.

Seminartipp:

» **Betriebsverfassungsrecht für Führungskräfte I**

» **Inhalte, Kontakt und Angebot**

Die Lösung:

Der Antrag hatte in beiden Instanzen keinen Erfolg.

Denn es besteht eine Primärzuständigkeit der Einigungsstelle gemäß § 109 BetrVG für das Informationsverlangen.

Wird eine Auskunft über wirtschaftliche Angelegenheiten des Unternehmens (§ 106 BetrVG) entgegen dem Verlangen des Wirtschaftsausschusses nicht, nicht rechtzeitig oder nur ungenügend erteilt, entscheidet die Einigungsstelle (§ 109 Satz 1 BetrVG). Das Einigungsstellenverfahren dient dazu, Informationsansprüche gegen das Unternehmen gemäß § 106 BetrVG durchzusetzen. Ob die von der Antragsgegnerin dem Wirtschaftsausschuss zur Verfügung gestellten Unterlagen ausreichend sind oder ob weitere bzw. andere Informationen gegebenenfalls in welcher Form erforderlich sind, hat die Einigungsstelle zu prüfen und gegebenenfalls zu entscheiden. Dafür sind die Arbeitsgerichte nicht zuständig.

Hinweis für die Praxis:

Welche Unterlagen dem Wirtschaftsausschuss in welcher Form zur Verfügung zu stellen sind, ist Gegenstand des Einigungsstellenverfahrens. Der in diesem Verfahren ergangene Spruch mag dann von der jeweils unterlegenen Partei angefochten und damit einer gerichtlichen Überprüfung unterzogen werden. § 109 BetrVG ist eine Spezialregelung, die die gerichtliche Zuständigkeit zur Streitentscheidung zunächst nicht ermöglicht.

Wissenswertes

Mein Kollege trinkt - wie spreche ich ihn darauf an?



Sie bemerken im Büro, dass Ihr Kollege von gegenüber regelmäßig mit Alkoholfahne im Büro eintrifft und möglicherweise ein **Alkoholproblem** hat? Vieles spricht dafür, dass Sie als Kollege und nicht Vorgesetzter das Gespräch mit dem Betroffenen suchen sollten. Der Arbeitgeber ist dazu im Rahmen seiner Fürsorgepflicht angehalten, die Probleme unmittelbar anzusprechen, das sind Sie als Kollege natürlich nicht. Trotzdem ist es keine einfache Aufgabe, aber ratsam - auch im eigenen Interesse - das **Gespräch zu suchen**.

Je eher desto besser, bevor sich das Problem möglicherweise verfestigt hat und solange der alkoholranke Kollege selbst noch die Möglichkeit hat, Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Sie tun dem Betroffenen also keinen Gefallen, die Probleme zu "übersehen" und nicht zu benennen. Ganz abgesehen davon, dass **Spannungen und Belastungen innerhalb des Teams** sich auf die Zusammenarbeit, das **Klima** und somit auch die **Produktivität** auswirken. Und je größer die Alkoholprobleme eines Beschäftigten sind, desto höher werden die **Belastungen** auch für die Mitbetroffenen, die **Kollegen**. Das **Unfallrisiko** vergrößert sich und damit auch das **Risiko für Außenstehende**, Schaden zu erleiden.

Ein solches **Gespräch** muss **gut vorbereitet** sein, denn ein Alkoholkranker verhält sich plötzlich anders: Er leidet unter Stimmungsschwankungen, ist oft gereizt oder zieht sich zurück oder vernachlässigt seine Arbeit. Daher erfordert dieses Gespräch unter Kollegen **viel Fingerspitzengefühl** und ein **klares Rollenbewusstsein**. Wie stehen Sie zu dem Betroffenen: Haben Sie ein freundschaftliches oder lediglich berufliches Verhältnis? Dies sind wichtige Fragen, die Ihnen helfen sollen, den Schwerpunkt Ihres Gesprächs und die Gesprächsziele zu definieren.

In einem geschützten Raum, ohne Störungen von außen, sorgen Sie für eine gute Gesprächsatmosphäre, kommen schnell zum Punkt und versuchen, sachlich und neutral zu bleiben. Sie sollten im Verlauf des Gesprächs klarstellen, dass Sie nicht bereit sind, die Folgen des Alkoholproblems auszubaden oder gar zu decken. Die Betroffenen reagieren in der Regel sehr unterschiedlich, wenn sie auf ihr Problem angesprochen werden. Sie sollten daher realistisch bleiben beim Festlegen Ihrer Gesprächsziele. Ob die Betroffenen ihre Einstellung oder das eigene Verhalten aufgrund der Ansprache ändern, liegt nicht in Ihren Händen. Das heißt, eine Verhaltens- oder Einstellungsänderung sollten Sie somit keinesfalls zum Gesprächsziel machen. Es empfiehlt sich, **Ziele nur in Bezug auf Ihr eigenes Handeln festzulegen** und den Erfolg im Anschluss auch konkret zu überprüfen.

Detaillierte Hilfestellung mit **vielen Praxis- und Formulierungstipps** für die Vorbereitung und Durchführung solcher Gespräche finden Sie hier www.sucht-am-arbeitsplatz.de. Darüber hinaus haben Sie hier die Möglichkeit, sich die Broschüre [Das Gespräch unter Kolleginnen und Kollegen \(PDF\)](#) herunterzuladen.

Wenn Sie feststellen, dass Ihr Einfluss als Kollege begrenzt ist oder auch Sie an Ihre eigenen Belastungsgrenzen stoßen, sollten Sie sich an den Ansprechpartner für Suchtfragen in und außerhalb ihres Betriebs wenden. Externe Beratungsstellen vor Ort finden Sie auf www.suchthilfeverzeichnis.de

Seminartipp:

Sucht und Alkohol im Betrieb
Interventionsmöglichkeiten für Führungskräfte



Inhouse-Beratungs-Hotline
0251 1350-6555

[Inhouse - individuelle firmeninterne Veranstaltungen](#)

Der Weg zu Ihrer firmeninternen Fortbildung. Rufen Sie uns einfach an: 0251 -1350-6555

Der besondere Seminartipp

Symposium: Behinderung und Beruf



Inklusionsbeauftragte und Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen tragen eine große Verantwortung für die tatsächliche Inklusion behinderter Menschen in ihrem Unternehmen. Sie fungieren als Schnittstelle zwischen Kollegen, Arbeitgeber und Behörden - mit dem Ziel, möglichst optimale Arbeitsbedingungen und Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen zu erwirken. Ob Feststellungsverfahren, behinderungsgerechte Arbeits(platz)gestaltung oder Konfliktberatung - ihre Aufgaben sind umfangreich und erfordern umfassende Kenntnisse.

In diesem Symposium vermitteln wir ihnen umfangreiches Know-how zur Bewältigung dieser Aufgabe. Sie lernen die verschiedenen Facetten ihrer verantwortungsvollen Arbeit kennen und erhalten einen Einblick in die rechtlichen Rahmenbedingungen und ihre strategische Umsetzung.

» **Symposium: Behinderung und Beruf**
Geballtes Wissen für SBV und Beauftragte des Arbeitgebers
10.04.2018 - 11.04.2018 , Bremen

Praxistipp

Wenn zwei sich streiten ...



... bedeutet das nicht automatisch Freude für den Dritten - zumindest nicht, wenn er der Chef ist.

Denn Konflikte zwischen Mitarbeitern können schnell sehr teuer werden. Nach einer Studie der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft KPMG gehen 20 % der wöchentlichen Arbeitszeit wegen Streitigkeiten der Belegschaft verloren.

Aber nicht nur die eigentliche Auseinandersetzung kostet Geld. Schwelt der Unfrieden weiter, kann er die Beteiligten krankmachen. Hinzu kommen weitere Kosten: verlorene Aufträge, nicht adäquat betreute Kunden, Einsatz von Ersatzpersonal, ggf. Kündigung eines wertvollen Mitarbeiters, Personalsuche, Einarbeitung - die Liste ist lang.

Ein adäquater Umgang mit Konflikten ist also dringend geboten. Und Sie als Führungskraft haben maßgeblich Einfluss darauf, wie die Streitkultur in Ihrem Unternehmen aussehen soll. Konflikte unter den Teppich zu kehren oder einfach ein Machtwort zu sprechen sind da die schlechtesten Lösungen. In vielen Unternehmen werden Konflikte zudem nur nach dem "Verursacherprinzip" bearbeitet: Ein Schuldiger wird gefunden und entsprechend sanktioniert. Dabei sind Konfliktursachen fast immer sehr komplex und häufig auch eine Folge unzureichender Kommunikation.

Wenn aber Konflikte offen angesprochen und analysiert werden, lässt sich die Arbeitsfähigkeit von Mitarbeitern oder Abteilungen dauerhaft wiederherstellen. Doch ein offener Umgang mit Konflikten ist nicht nur elementar für ein gutes Betriebsklima. Er birgt auch die Chance für die Betroffenen und das Unternehmen sich weiterzuentwickeln, Änderungsbedarfe festzustellen und Fehlentwicklungen zu stoppen. Da wo der Schuh gedrückt hat wird deutlich, wo es im Unternehmen hakt und hängt.

Als wirksames Instrument zur dauerhaften Konfliktlösung hat sich die Mediation erwiesen: Hierbei vermittelt eine dritte Person zwischen zwei Konfliktparteien. Sie unterstützt die verfeindeten Kollegen dabei, die Ursachen des Konflikts aufzudecken und eigenständig zu einer Lösung zu kommen, mit der beide Seiten leben können. Ein Mediator ist weder Richter noch Anwalt. Er hat keine Entscheidungsbefugnis und vertritt auch nicht die Interessen einer bestimmten Seite.

Zahlreiche Unternehmen haben wegen der positiven Erfahrungen mit dem Instrument Mediation bereits erfolgreich eigene Mitarbeiter zu Mediatoren ausbilden lassen und eigene Konfliktmanagementsysteme installiert. Kleine und mittlere Unternehmen, denen dafür häufig die Ressourcen fehlen, können auf externe Mediatoren zurückgreifen. Diese kommen allerdings häufig erst zum Einsatz, wenn das Kind in den Brunnen gefallen und der Konflikt bereits extrem eskaliert ist.

Nach wie vor ist die Führungskraft im Streitfall erster Ansprechpartner für ihre Mitarbeiter und hat auch hier Vorbildfunktion. Wertschätzende Kommunikation und die Bereitschaft, sich konstruktiv mit Konflikten auseinanderzusetzen, sind die Basis für eine erfolgreiche Vermittlung zwischen den Streithähnen. Dabei gilt es, nicht vorschnell Partei zu ergreifen. Das verhindert eine Klärung des Sachverhalts und macht - aus Sicht des "Sündenbocks" - eine Vermittlung unmöglich.

Selbst wenn ein klassisches Mediationsverfahren im eigenen Unternehmen nicht in Betracht kommen sollte: Führungskräfte profitieren außerordentlich von der Anwendung unterschiedlicher Methoden und Gesprächstechniken, die in der Mediation verwendet werden.

Was aber, wenn alle Mühen, die Streitigkeiten zu schlichten, vergeblich sind und weiterhin die Fetzen fliegen? Wenn das Verhalten eines Mitarbeiters den Betriebsfrieden nachhaltig gestört oder das Vertrauensverhältnis zum Arbeitgeber zerstört hat? Manchmal gibt es trotz aller Bemühungen einfach keine einvernehmliche Lösung. In solchen Fällen kann die letzte Konsequenz auch eine Trennung von dem Mitarbeiter bedeuten.

Seminartipp:

[Konflikte kompetent lösen](#)

Erfolgreiches Konfliktmanagement durch konstruktive Gesprächsführung

Aktuelle Seminare

» **Erfolgreiche Kooperation von Betriebsrat und Arbeitgeber**
Auch bei kontroversen Standpunkten betriebliche Synergien erzeugen
26.06.2018 - 28.06.2018 Heidelberg/Leimen

» **Demografie - Altern ist Zukunft!**
10.07.2018 - 13.07.2018 Dresden
16.10.2018 - 19.10.2018 Rantum/Sylt
27.11.2018 - 30.11.2018 Münster

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken!

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

Wann muss ein Arbeitsschutzausschuss in einem Betrieb gebildet werden?



Der § 11 des Arbeitssicherheitsgesetzes begründet in Satz 1 die Pflicht des Arbeitgebers, in Betrieben mit mehr als zwanzig Beschäftigten einen Arbeitsschutzausschuss zu gründen bzw. einzurichten.

Bei der Feststellung der Beschäftigtenzahl werden Teilzeitbeschäftigte nur entsprechend dem Anteil der Arbeitszeit an der Gesamtarbeitszeit berücksichtigt, d. h. bis 20 Stunden pro Woche mit 0,5 und bis 30 Stunden pro Woche mit 0,75.

Bestehen in einem Unternehmen mehrere Betriebe, muss für jeden von ihnen ein eigener Arbeitsschutzausschuss gebildet werden.

Als selbstständiger Betrieb im Sinne des BetrVG gilt ein Betriebsteil, der eine für die Wahl eines eigenen Betriebsrats ausreichende Zahl von Arbeitnehmern beschäftigt und räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt oder durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig ist.

Nicht jede räumlich oder organisatorisch abgrenzbare Arbeitsstätte ist aber ein Betriebsteil im Sinne des BetrVG. Erforderlich ist zumindest das Bestehen einer eigenen Leitung, die Weisungsrecht des Arbeitgebers ausübt.

Es ist in jeder selbstständigen Einheit (z. B. GmbH) mit mehr als 20 Arbeitnehmern ein Arbeitsschutzausschuss einzurichten. Durch einen einzigen Arbeitsschutzausschuss für z. B. eine Holding werden die Anforderungen des § 11 ASiG nicht erfüllt. Es kann sinnvoll sein, dass zusätzlich ein sogenannter "Gesamtarbeitsschutzausschuss" gebildet wird.

Es ist zulässig, dass Arbeitsschutzausschüsse mehrerer Betriebe ihre Sitzungen gemeinsam durchführen. Dies kann sinnvoll sein, wenn diese Betriebe durch dieselben (formal externen) Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte betreut werden.

Die folgende Aussage stammt aus einer Entscheidung des Bundessozialgerichts (BSG, Urteil vom 12. Juni 1989 - 2 RU 10/88):

"Der Begriff des Betriebes im Sinne des ASiG ist weitgehend gleichbedeutend mit dem Betriebsbegriff des BetrVG (BSGE 50, 171, 173). Nach § 4 Satz 1 BetrVG gelten Betriebsteile dann als selbstständige Betriebe, wenn sie die Voraussetzungen des § 1 BetrVG erfüllen und räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt oder durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig sind."

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

Impressum

Poko Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter
Poko-Institut
Heidrun und Hans Dieter Rieder
Kaiser-Wilhelm-Ring 3a
48145 Münster

» info@personal.poko.de
» www.personal.poko.de

Redaktionsteam Poko Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter:

» redaktion@poko.de

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



Erscheinungstag: 01.02.2018
Nächste Ausgabe: 01.03.2018

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](#)