



Newsletter für Betriebsräte

INHALT

Exklusiv bei Poko

- » Toller Extra-Vorteil „on top“!

Frage des Monats

- » Welche Besonderheiten gelten für Betriebsräte in Kleinbetrieben?

Schwerpunktthema

- » Kooperation statt Konfrontation

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Haften Arbeitgeber für Urlaubsanspruch?
- » II. Abmahnung wegen unhöflichen Verhaltens
- » III. Sind Arbeitnehmer bei Betriebsausflügen gesetzlich unfallversichert?
- » IV. Verhaltensbedingte Kündigung
- » V. Schadensersatz für Zahngold?
- » VI. Anspruch auf Unterlassung einer Betriebsänderung?

Wissenswertes

- » Mitbestimmungsrechte bei Mitarbeiterkontrollen

Betriebsrats-Lexikon

- » Der Datenschutzbeauftragte

Praxistipp

- » Innerbetriebliche Wirtschaftsmediation

Inhouse-Service

- » Altersabhängige Leistungsfähigkeit und Gesundheit

Aktuelle Seminare

- » Seminare in Kürze
- » Für besondere Zielgruppen
- » Der besondere Seminartipp

Beantwortung der Frage des Monats

- » Zu guter Letzt

Liebe Leserinnen, Liebe Leser,



äußerst hilfreich, nicht nur für die Betriebsratsarbeit!

Konfrontation kann zu guten Handlungsoptionen führen, sofern sie auf der Basis eines ausgeglichenen und kooperativen Verhältnisses erfolgt. Mit Konfrontation und Kooperation setzt sich unser Schwerpunktbeitrag in hoch interessanter Weise auseinander. Auch zum Thema Informationsverhalten werden dort verschiedene Denkansätze, aufgezeigt -

"Dir ist schon klar, dass ich mich dann krankschreiben lasse?"

Rund um diesen Satz finden Sie in diesem Newsletter eine interessante Entscheidung des LAG Köln zum Thema verhaltensbedingte Kündigung.

Zu nicht genommenem Urlaub und entwendetem Zahngold finden Sie außerdem zwei spannende Entscheidungen zu Haftungsfragen im Arbeitsverhältnis.

Datenschutz im Betrieb ist Thema im Betriebsratslexikon und außerdem wichtiger Aspekt, bei der Frage, in welchem Rahmen Mitarbeiterkontrolle rechtlich überhaupt zulässig ist. Dies zeigt der Beitrag unter Wissenswertes, der dabei die Mitbestimmungsrechte des BetrVG, auf die nicht häufig genug verwiesen werden kann, in den Mittelpunkt stellt.

Herbstliche Grüße aus Münster,

Kerstin Heinz, Ass.jur.



Unsere neuen Poko Newsletter können Sie kostenlos und unverbindlich abonnieren:

» [Newsletter für die SBV abonnieren](#)

» [Newsletter für die JAV abonnieren](#)

Toller Extra-Vorteil „on top“!



Allen Betriebsräten, die ihre Einführungsseminare bei Poko machen, winkt seit dieser Amtsperiode eine sensationelle Chance: Nutzen Sie Ihre Schulungen jetzt auch für Ihre persönliche Qualifizierung mit einem Zertifikat der FIRM GmbH, einem An-Institut der FernUniversität Hagen!



Mit Ihrer Teilnahme an den Poko-Seminaren „Einführung BetrVG I - III“ oder „Einführung in das Arbeitsrecht I - III“ im Zeitraum zwischen dem 01.03.2014 und 28.02.2018, haben Sie automatisch die Zulassungsvoraussetzungen erfüllt. Und das Beste: Die Seminare sind für Ihre Betriebsratsarbeit ohnehin erforderlich und Ihr Arbeitgeber übernimmt die Kosten.

Unverbindlich und kostenlos erhalten Sie Zugang zum Onlineportal der FIRM, An-Institut der FernUniversität Hagen, mit weiterführendem Fernunterrichtsmaterial, Hilfestellungen, einem Tutoren-Chat und vielem mehr.

Gehen Sie noch einen Schritt weiter und melden Sie sich für eine Multiple-Choice-Abschlussprüfung an (dafür entstehen Kosten in Höhe von 349,00 Euro inkl. gesetzl. MwSt.)! Nach deren Bestehen erhalten Sie Ihr Zertifikat - und damit die großartige Chance, Ihren Schulungsanspruch auch für Ihre persönliche Qualifizierung und berufliche Perspektive auch in anderen Bereichen (z. B. dem Personalbereich) zu nutzen.



Mehr Wissen - mehr Nutzen - mehr erreichen!

Hier finden Sie mehr Informationen:

- » [Akademische Weiterbildung BetrVG](#)
- » [Akademische Weiterbildung Arbeitsrecht](#)

Seminartipps:

Einführung BetrVG I Ihr Einstieg in das Betriebsverfassungsrecht

18.11.2014 - 21.11.2014 Gelsenkirchen
18.11.2014 - 21.11.2014 Hamburg
25.11.2014 - 28.11.2014 Berlin
25.11.2014 - 28.11.2014 Bremen
02.12.2014 - 05.12.2014 Frankfurt/Main

[mehr Termine in 2014 ...](#)

[mehr Termine in 2015 ...](#)

Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

Einführung in das Arbeitsrecht I Ihr erfolgreicher Einstieg in das Arbeitsrecht

18.11.2014 - 21.11.2014 Münster
25.11.2014 - 28.11.2014 Berlin
02.12.2014 - 05.12.2014 Würzburg
09.12.2014 - 12.12.2014 Bremen
16.12.2014 - 19.12.2014 München

[mehr Termine in 2015 ...](#)

Frage des Monats

Welche Besonderheiten gelten für Betriebsräte in Kleinbetrieben?

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

Schwerpunktthema

Kooperation statt Konfrontation in der Betriebsratsarbeit

Es liegt in der Natur der Betriebsratsrolle, dass sich Konfrontation nicht immer vermeiden lässt. Und es ist in der Regel nicht leicht, die unterschiedlichen Interessenlagen von Belegschaft und Geschäftsleitung unter einen Hut zu bringen. Dennoch ist es ebenso einsichtig, dass das gegenseitige Aufeinander-Angewiesensein kooperatives Verhalten als sehr sinnvoll und notwendig erscheinen lässt. So verständlich im Einzelfall die Konfrontation auch sein mag (z. B. wenn die "Schmerzgrenze" erreicht ist), so sollte sie nie zur Grundhaltung des Umgangs mit der "Gegenseite" werden. Aus der Konfrontation heraus wird es schwer sein, sich auf die Suche zu machen, wo denn die unterschiedlichen Interessenlagen und Ziele ihre Berührungspunkte haben, wo es Annäherung und Übereinstimmung gibt, wo Entgegenkommen und Kompromisse möglich werden. Kooperation setzt Vertrauen voraus und - ganz wichtig! - sie schafft Vertrauen, das auch gelegentliche Konfrontation verträgt.

Konfrontation ohne die Basis eines grundsätzlich kooperativen Verhältnisses ist destruktiv und richtet sich schließlich nicht nur gegen die Ziele der Gegenseite, sondern erschwert, ja verhindert sogar langfristig die Erreichung der eigenen Ziele.

Konfrontation darf sicher nicht generell mit Aggression gleichgesetzt werden. Konfrontation, die auf Aggression beruht, wird beim Gesprächspartner Abwehr, Verteidigung und Gegenangriff auslösen - Reaktionen, die nicht mehr "funktional" auf das Sachziel des Gesprächs ausgerichtet sind, sondern nur noch auf die Klärung der Frage, wer in diesem Kampf die Oberhand behält bzw. gewinnt (Sieger-Verlierer-Strategie).

Dagegen kann Konfrontation sich aber auch förderlich auf das Gespräch auswirken. Dann beispielsweise, wenn ich meinen Gesprächspartner mit meinen Grenzen konfrontiere: "Bis hierher und nicht weiter!" Oder: "Wir können Ihren Erwartungen nur entgegenkommen, wenn Sie Ihrerseits auch unsere Forderungen berücksichtigen." Oder: "Unter diesen (Gesprächs-)Bedingungen sehe ich mich gezwungen, das Gespräch abzubrechen." Ziel dieser Art von Konfrontation ist nicht Kampf und Sieg, sondern Klärung: Klärung der Beziehung, des Verhandlungsspielraums, der Gesprächsregeln, und damit Bewahrung des kooperativen Verhältnisses der beiden Seiten im Umgang miteinander.

Kooperation in der Betriebsratsarbeit setzt den Austausch von Informationen voraus. Wer informiert werden möchte, sollte auch selber informieren. Wer möchte, dass andere mit ihm kommunizieren, sollte selber das Gespräch suchen und weiterführen.

Dies gilt besonders für das Verhältnis von Arbeitgeber und Betriebsrat. Ein Arbeitgeber, der dort, wo er den Betriebsrat beteiligen muss, "einsame" Beschlüsse fasst, Entscheidungen nicht oder nicht ausreichend, vor allem nicht rechtzeitig diskutiert und begründet (d. h. erst dann, wenn bereits alles entschieden oder "eingestellt" ist - womit er eine Forderung des Betriebsverfassungsgesetzes missachtet), erweckt beim Betriebsrat den Eindruck, dass er ihm wichtige Informationen vorenthält, um ihm die Wahrnehmung seiner Mitbestimmungs- und Beratungsrechte zu erschweren. Dieser Arbeitgeber wird auf Dauer auch vom

Betriebsrat nicht mehr ausreichend informiert werden. Aus der unterlassenen Kooperation kann dann schnell eine Konfrontation werden.

Vor dieser Gefahr sind aber auch Betriebsratsgremien intern nicht gefeit. Auch Betriebsratsvorsitzende, Mitglieder von Ausschüssen oder einzelne Betriebsratsmitglieder stehen vor der Entscheidung: Wie viel von meinen Hintergrundinformationen gebe ich an meine Kollegen im Gremium weiter? Was behalte ich lieber für mich? Ähnlich kann es auch zwischen Betriebsratsfraktionen zu einer fragwürdigen Informations-"Politik" kommen, die an Stelle von Offenheit und Vertrauen Kungelei und Misstrauen setzt. Kooperation im gesamten Gremium findet dann nicht statt.

Die Hauptschwierigkeiten, im Betriebsrat zu einem gemeinsamen Vorgehen zu finden, ergeben sich aus den folgenden drei Fragestellungen:

Sind die Mitglieder des Betriebsrates in der Lage, ihre individuellen Interessen dem Gruppenziel unterzuordnen und dieses mitzutragen, auch wenn sie darin ihre eigenen Ziele nicht oder nur teilweise berücksichtigt sehen?

Sind die einzelnen Mitglieder in der Lage, ihre individuellen Interessen, Vorstellungen und Ziele in die Gruppe in einer Art und Weise einzubringen, die von ihr akzeptiert werden kann und die für den internen Klärungs- und Entscheidungsprozess förderlich ist?

Ist umgekehrt das Gremium Betriebsrat seinerseits tolerant und offen genug, um fair mit abweichenden Meinungen und Erwartungen Einzelner umzugehen?

Sollte Ihre Antwort auf eine oder mehrere dieser Fragen „nein“ lauten: Nicht den Mut verlieren! An einem erfolgreichen Zusammenspiel kann man arbeiten, den Umgang mit Konflikten und ein kooperatives Miteinander quasi erlernen. Am besten mit Anleitung, den Erfahrungen und Tipps erfahrener Profis in speziellen Schulungen.

Seminartipps:

Konstruktive Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber Auch bei kontroversen Standpunkten betriebliche Synergien erzeugen

09.06.2015 - 11.06.2015 Heidelberg/Leimen
03.11.2015 - 05.11.2015 Weimar

Konfliktmanagement im Betrieb I Konflikte erkennen und erfolgreich bewältigen

02.12.2014 - 05.12.2014 Münster
03.03.2015 - 06.03.2015 Nürnberg
05.05.2015 - 08.05.2015 Münster
30.06.2015 - 03.07.2015 Timmendorfer Strand
15.09.2015 - 18.09.2015 Hamburg
20.10.2015 - 23.10.2015 Seebruck/Chiemsee
01.12.2015 - 04.12.2015 Dresden

Erfolg durch Strategie Die richtige Taktik für eine erfolgreiche Betriebsratsarbeit

18.11.2014 - 21.11.2014 Würzburg
21.04.2015 - 24.04.2015 Erfurt
29.09.2015 - 02.10.2015 Berlin

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Aktuelle Entscheidungen

I. Haften Arbeitgeber für Urlaubsanspruch?



Arbeitgeber müssen den Urlaubsanspruch von sich aus erfüllen. Unterlassen sie dies und verfällt der Urlaub deshalb nach BUrlG, kann der Arbeitnehmer Schadensersatz in Form von Ersatzurlaub bzw. einer Abgeltung des Ersatzurlaubs bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangen, selbst wenn er vor Verfall des Urlaubsanspruchs keinen Urlaub beantragt hat.

**LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 12. Juni 2014 - 21 Sa 221/14;
nicht rechtskräftig**

Der Fall:

Der Kläger war bei dem Beklagten beschäftigt. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangte er unter Anderem die Abgeltung seines Urlaubs für das Jahr 2012. Diesen hatte der Beklagte nicht gewährt, der Kläger aber auch zuvor nicht geltend gemacht.

Die Lösung:

Die Klage hatte beim LAG Erfolg. Der Kläger hat gegen den Beklagten einen Anspruch auf Abgeltung des 2012 nicht gewährten Urlaubs.

Arbeitgeber müssen den Urlaubsanspruch nach dem BUrlG ebenso wie den Anspruch auf Ruhepausen und Ruhezeiten nach dem ArbZG von sich aus erfüllen. Kommen sie dieser Verpflichtung nicht nach und verfällt der Urlaubsanspruch deshalb nach Ablauf des Übertragungszeitraums, so haben sie gegebenenfalls Schadensersatz in Form eines Ersatzurlaubs zu leisten bzw. diesen Ersatzurlaub bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugelten. Der Arbeitnehmer muss den Urlaubsanspruch auch nicht rechtzeitig geltend machen, um den Arbeitgeber in Verzug zu setzen. Nach diesen Grundsätzen muss der Beklagte den nicht gewährten Urlaub abgelden, da er seine Verpflichtung, den Urlaub zu erteilen, schuldhaft verletzt hat.

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung widerspricht langjähriger Rechtsprechung des BAG (vgl. statt aller BAG, Urteile vom 15. September 2011 - 8 AZR 846/09, 14. Mai 2013 - 9 AZR 760/11 – und 6. August 2013 - 9 AZR 956/11).

Nach Auffassung des BAG verfällt Urlaub, sofern er nicht spätestens bis zum Ablauf des Übertragungszeitraums genommen worden ist. Schadensersatz, statt des Urlaubs, kann der Arbeitnehmer nur verlangen, wenn er den Arbeitgeber in Verzug gesetzt, also erfolglos um Urlaub für bestimmte Zeiträume gebeten hat.

Übrigens: Will der Arbeitnehmer im bestehenden Arbeitsverhältnis Urlaub nehmen, muss er arbeits- bzw. urlaubsfähig sein. Ist er krank, kann er keinen Urlaub nehmen. Verlangt er gleichwohl Urlaub für einen bestimmten Zeitraum, so kann er damit den Arbeitgeber nicht in Verzug setzen; der Urlaubsanspruch wandelt sich dann also nicht in einen Schadensersatzanspruch um (vgl. BAG, Urteil vom 18. März 2014 - 9 AZR 669/12).

Beachte aber: Ist das Arbeitsverhältnis beendet, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaubsabgeltung in Geld unabhängig davon, ob er arbeitsfähig ist oder nicht. Der Anspruch entsteht mit Ablauf des Arbeitsverhältnisses und kann Verfallfristen unterliegen. Wird der Anspruch in diesen Fällen also nicht rechtzeitig geltend gemacht, so kann er verfallen (vgl. BAG, Urteil vom 8. April 2014 - 9 AZR 550/12).

Seminartipp:

Urlaubsrecht in der Praxis Vom Anspruch bis zur Durchsetzung

16.12.2014 - 18.12.2014 Frankfurt/Main
07.10.2015 - 09.10.2015 Dortmund

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

II. Abmahnung wegen unhöflichen Verhaltens



Verhalten sich Arbeitnehmer unfreundlich gegenüber Kunden des Arbeitgebers, so kann dies eine Abmahnung rechtfertigen.

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 20. Mai 2014 - 2 Sa 17/14

Der Fall:

Der Kläger ist seit 2001 bei der Beklagten als Berufs- und Ausbildungsberater beschäftigt. Ein angehender Handwerksmeister erkundigte sich bei ihm in einer Mail, wie, wo und bei wem er sich zu einer mündlichen Ergänzungsprüfung anmelden könne. Der Kläger antwortete wie folgt: "Hallo Herr S., es dürfte eigentlich selbstverständlich sein, dass man sich dort anmeldet wo man sich auch zur schriftlichen Prüfung angemeldet hat. Das Anmeldungen nicht auf Zuruf erfolgen können, sollte ebenfalls klar sein. (...)"

Der Kunde beschwerte sich daraufhin über den unfreundlichen Ton der E-Mail. Daraufhin schrieb der Kläger an den Kunden: "vielleicht sollten Sie sich einmal hier an meinen Platz setzen und die nervigen Anrufe der angehenden Meister beantworten. Selbst wenn die I... den Hinweis auf den Formularen verwenden würde, die meisten von Ihnen lesen es ja leider nicht einmal. (...) Nach heute mittlerweile ca. 20 Anrufen von angehenden Meistern bleibt die Freundlichkeit einfach aus. (...)"

Aufgrund der negativen Bewertung des Kunden forschte die Beklagte nach und erteilte dem Kläger wegen des unfreundlichen Verhaltens eine Abmahnung. Der Kläger verlangt die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte.

Die Lösung:

Die Klage hatte in beiden Instanzen keinen Erfolg. Die Abmahnung erfolgte zu Recht.

Das LAG weist darauf hin, dass Arbeitnehmer die Entfernung einer Abmahnung verlangen, können, wenn

- diese inhaltlich unbestimmt ist (vgl. BAG, Urteile vom 19. April 2012 - 2 AZR 258/11 und 9. August 1984 - 2 AZR 400/83),
- unrichtige Tatsachenbehauptungen enthält,
- auf einer unzutreffenden rechtlichen Bewertung des Verhaltens des Arbeitnehmers beruht (vgl. LAG Köln, Urteil vom 17.1.2007 - 7 Sa 526/06),
- den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verletzt (Abmahnung wegen "Kleinigkeiten", wo auch eine Ermahnung oder ein Kritikgespräch ausreichend gewesen wäre) oder
- das schutzwürdige Interesse des Arbeitgebers am Verbleib der Abmahnung in der Personalakte entfallen ist (vgl. BAG, Urteil vom 19. Juli 2012 - 2 AZR 782/11).

Alle diese Voraussetzungen sind hier nicht erfüllt.

Der Kläger hat sich mit den unfreundlichen E-Mails arbeitsvertragswidrig verhalten. Zu seinen Aufgaben gehört unter Anderem die Beratung von Auszubildenden und Betrieben. Um diese Aufgabe ordnungsgemäß erledigen zu können, muss er mit Dritten kommunizieren. Unfreundliches Verhalten gegenüber Kunden entspricht nicht den Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag und kann auch das Ansehen der Beklagten in der Öffentlichkeit beeinflussen. Die Abmahnung ist auch nicht unverhältnismäßig, zumal es sich bei dem Fehlverhalten des Klägers nicht um einen einmaligen "Ausrutscher" handelt und die E-Mail - anders als bei Telefonaten - nicht spontan verfasst worden ist. Der Kläger hatte also genügend Zeit, sich eine Antwort zu überlegen, Formulierungen zu überprüfen und gegebenenfalls zu berichtigen.

Hinweis für die Praxis:

Der Entscheidung ist vollinhaltlich zuzustimmen. Wer als Arbeitnehmer mit Kunden arbeitet, hat sich service- und dienstleistungsorientiert zu verhalten. Ohne Kunden steht die Existenz des Arbeitgebers und letztendlich auch der Arbeitsplatz des Klägers auf dem Spiel. "Der Kunde ist grundsätzlich König". Dies gilt bzw. sollte auch für den öffentlichen Dienst gelten. Das Verhalten des Klägers zeigt, dass er diese Verpflichtung (noch) nicht verinnerlicht hat. Im Wiederholungsfall droht dem Kläger zu Recht die Kündigung.

Seminartipp:

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

16.12.2014 - 19.12.2014 Bonn-Bad Godesberg
10.03.2015 - 13.03.2015 Augsburg
30.06.2015 - 03.07.2015 Berlin
29.09.2015 - 02.10.2015 Lindau/Bodensee
08.12.2015 - 11.12.2015 Köln

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

III. Sind Arbeitnehmer bei Betriebsausflügen gesetzlich unfallversichert?



Betriebsausflüge und andere betriebliche Gemeinschaftsveranstaltungen sind nur dann vom Unfallversicherungsschutz umfasst, wenn sie allen Beschäftigten des Unternehmens offenstehen. Ein betrieblicher Ausflug einer kleinen Gruppe von Mitarbeitern ist hingegen nicht versichert.

Hessisches LSG, Urteil vom 29. April 2014 - L 3 U 125/13

Der Fall:

Die Parteien streiten darüber, ob die Klägerin einen "Arbeitsunfall" erlitten hat, für den die beklagte Berufsgenossenschaft eintrittspflichtig ist. Die Klägerin ist Angestellte der Deutschen Rentenversicherung Hessen, die etwa 2.350 Mitarbeiter beschäftigt. Zusätzlich zum Weihnachtsumtrunk der Dienststelle der Klägerin (ca. 230 beschäftigte Mitarbeiter) war es den Unterabteilungen gestattet, eigene Weihnachtsfeiern während der Dienstzeit zu organisieren. Die Abteilung der Klägerin (dort sind 13 Mitarbeiter beschäftigt) führte eine Wanderung durch, an der 10 Mitarbeiter teilnahmen. Bei diesem Ausflug stürzte die Klägerin und verletzte sich an Ellenbogen und Handgelenk.

Die Lösung:

Die Klage hatte beim LSG keinen Erfolg. Die Berufsgenossenschaft musste den Sturz der Klägerin auf dem Wanderausflug nicht als Arbeitsunfall anerkennen.

Arbeitsunfälle sind nach § 8 SGB VII Unfälle von Beschäftigten infolge der versicherten Tätigkeit.

- Hiernach sind Arbeitnehmer auf jeden Fall während ihrer Arbeit gesetzlich unfallversichert.
- Der Unfallversicherungsschutz kann auch bei betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen bestehen, selbst wenn die Teilnahme daran freiwillig ist. Denn solche Veranstaltungen können der versicherten Tätigkeit zugerechnet werden, auch weil sie den Zusammenhalt in der Belegschaft und mit der Unternehmensführung fördern können.

- Diese Ausweitung des Versicherungsschutzes ist aber auf die Fälle zu begrenzen, wo die Veranstaltung von der Unternehmensleitung als betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung angesehen wird und allen Beschäftigten offensteht. Bei großen Betrieben kann an die Stelle des Gesamtbetriebs auch eine einzelne Abteilung treten.
- Eine Veranstaltung der Unterabteilung der Dienststelle (13 von 230 Mitarbeitern) genügt diesen Voraussetzungen nicht.

IV. Verhaltensbedingte Kündigung



Arbeitnehmer dürfen eine Krankheit grundsätzlich nicht als "Druckmittel" einsetzen, um den Arbeitgeber zu einem von ihnen gewünschten Verhalten zu veranlassen. Nicht immer rechtfertigt ein solches Verhalten aber eine Kündigung.

LAG Köln, Urteil vom 29. Januar 2014 - 5 Sa 631/13

Der Fall:

Die Klägerin war 2012 wegen eines sogenannten Tennisarms arbeitsunfähig erkrankt. Ende Oktober 2012 nahm sie ihre Arbeit wieder auf und erhielt die Anweisung, etwa 4 Wochen später in der Registratur als Krankenvertretung zu arbeiten. Daraufhin erklärte sie, dass sie Schmerzen im Arm habe und deshalb in der Registratur nicht arbeiten könne. Sie soll in einem Personalgespräch gegenüber ihrem Vorgesetzten erklärt haben: "Dir ist schon klar, dass ich mich dann krankschreiben lasse?" Die Arbeitgeberin blieb bei der Weisung. Nach zwei Arbeitstagen in der Registratur legte die Klägerin eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für den Zeitraum vom 27.11. bis zum 14.12.2012 vor. Daraufhin kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos.

Die Lösung:

Die Kündigungsschutzklage hatte in beiden Instanzen Erfolg. Die Kündigung ist unwirksam; das Arbeitsverhältnis besteht fort.

- Zwar ist bereits die Ankündigung einer zukünftigen, im Zeitpunkt der Ankündigung nicht bestehenden Erkrankung durch den Arbeitnehmer für den Fall, dass der Arbeitgeber einem Verlangen des Arbeitnehmers nicht entsprechen sollte, ohne Rücksicht auf eine später tatsächlich auftretende Krankheit an sich geeignet, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung abzugeben.
- Auch wenn ein objektiv erkrankter Arbeitnehmer den Arbeitgeber nach Ablehnung eines kurzfristig gestellten Urlaubsgesuchs darauf hinweist, "dann sei er eben krank", schließt dies eine Pflichtverletzung nicht aus. Denn auch bei tatsächlich bestehender Erkrankung ist es dem Arbeitnehmer nicht erlaubt, die Krankheit und ein sich daraus ergebendes Recht, der Arbeit fern zu bleiben, gegenüber dem Arbeitgeber quasi als "Druckmittel" einzusetzen.
- Etwas anderes gilt aber, wenn der objektiv erkrankte Arbeitnehmer davon ausgeht, dass sich die schon bestehende Krankheit im Fall der Ablehnung seines Begehrens verschlimmert. In einem solchen Fall kann nicht ohne weiteres fehlender Arbeitswille unterstellt werden.
- Die behauptete Äußerung der Klägerin mag daher "unglücklich" und "ungeschickt" gewesen sein, war aber nicht pflichtwidrig, rechtfertigt jedenfalls nicht ohne vorherige Abmahnung eine außerordentliche Kündigung.

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung des LAG entspricht der Rechtsprechung des BAG. Das BAG (vgl. Urteil vom 12. März 2009 - 2 AZR 251/07) hat festgestellt,

- dass die Ankündigung einer zukünftigen, im Zeitpunkt der Ankündigung nicht bestehenden Erkrankung durch den Arbeitnehmer für den Fall, dass der Arbeitgeber einem unberechtigten Verlangen auf Gewährung von Urlaub nicht entsprechen sollte, regelmäßig ohne Rücksicht auf eine später tatsächlich auftretende Krankheit an sich geeignet ist, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung abzugeben.
- War der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Ankündigung bereits objektiv erkrankt, ohne dies dem Arbeitgeber zu offenbaren, scheidet eine Pflichtverletzung des Arbeitnehmers zwar nicht von vorneherein aus. Eine mit der Erklärung und dem damit auf den Arbeitgeber ausgeübten Druck verbundene Störung des Vertrauensverhältnisses wiegt dann aber regelmäßig weniger schwer. In einem solchen Fall kann nicht ohne Weiteres von einer erheblichen, eine außerordentliche Kündigung rechtfertigenden Pflichtverletzung ausgegangen werden.

Unter Berücksichtigung dessen mag das Verhalten der Klägerin pflichtwidrig gewesen sein; ohne vorherige einschlägige Abmahnung rechtfertigt es jedoch nicht die außerordentliche bzw. ordentliche Kündigung. Denn die Klägerin hat die vermeintliche Äußerung nicht getan, um Druck auf den Arbeitgeber auszuüben, die "Versetzung" rückgängig zu machen, sondern allenfalls bekundet, in der Registratur könne sie wegen des nicht ausgeheilten Tennisarms nicht arbeiten.

Seminartipp:

Aktuelle Rechtsprechung am Landesarbeitsgericht

18.11.2014 - 21.11.2014 Düsseldorf
05.05.2015 - 08.05.2015 Düsseldorf
15.09.2015 - 18.09.2015 Berlin
17.11.2015 - 20.11.2015 München

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

V. Schadensersatz für Zahngold?



Nehmen Beschäftigte Edelmetallrückstände aus der Kremationsasche an sich, kann der Arbeitgeber die Herausgabe, oder, wenn diese wegen Verkaufs unmöglich ist, Schadensersatz verlangen. In entsprechender Anwendung des Auftragsrechts sind die Arbeitnehmer nach § 667 BGB dazu verpflichtet.

BAG, Urteil vom 21. August 2014 - 8 AZR 655/13

Der Fall:

Die Klägerin betrieb bis Ende 2009 ein Krematorium. Seit 2010 wird dieses von einer Tochtergesellschaft betrieben. Der Beklagte war von 1995 bis Oktober 2010 in dem Krematorium beschäftigt; jedenfalls bis Mai 2005 bediente er die Einäscherungsanlage.

Arbeitnehmer, die mit Einäscherungen betraut waren, mussten die Aschereste im Anschluss an die Einäscherung auf Edelmetalle und Implantate untersuchen sowie Zahngold und sonstiges Gold in ein dafür vorgesehenes Tresorbehältnis legen. Der Beklagte war unter Anderem für die Entleerung des Tresorbehältnisses zuständig. Er verwahrte den Schlüssel des Behältnisses sowie das Entnahme-Aufzeichnungsbuch. Die Klägerin wies den Beklagten schriftlich darauf hin, dass Wertgegenstände wie Schmuck, Gold und sonstige wertvolle

Materialien den Einäscherungsrückständen nicht entnommen werden dürften. Komme es zu einschlägigen Vorfällen, an denen der Beklagte beteiligt sei, werde das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt und Strafanzeige erstattet.

Im Zuge eines strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens wegen schweren Bandendiebstahls, Störung der Totenruhe und Verwahrungsbruch zeigten Videoaufnahmen, dass Beschäftigte die Asche der Verstorbenen gezielt nach Gegenständen durchsuchten. Bei Hausdurchsuchungen wurden Zahngold aus Kremierungsrückständen und erhebliche Geldbeträge gefunden, sowie in der gemeinsamen Wohnung des Beklagten und seiner Lebensgefährtin Unterlagen über Verkäufe von Edelmetall. Die Arbeitgeberin kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis des Beklagten fristlos. Eine hiergegen erhobene Klage blieb erfolglos. Nun verlangte die Arbeitgeberin im Wege des Schadensersatzes den Erlös für den Zeitraum von 2003 bis 2009.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das LAG hat ihr in Höhe von 255.610,41 Euro stattgegeben. Auf die Revision des Beklagten hat das BAG den Rechtsstreit zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Dieses wird nun zu prüfen haben, ob der neue oder der alte Betreiber des Krematoriums Anspruch auf Schadensersatz hat.

Jedenfalls, so das BAG, steht dem Arbeitgeber grundsätzlich ein Schadensersatzanspruch zu. Dieser Anspruch ergibt sich in entsprechender Anwendung des § 667 BGB. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber nicht Eigentümer des Zahngoldes geworden ist.

Hinweis für die Praxis:

In § 667 BGB heißt es wie folgt: "Der Beauftragte ist verpflichtet, dem Auftraggeber alles, was er zur Ausführung des Auftrags erhält und was er aus der Geschäftsbesorgung erlangt, herauszugeben."

In entsprechender Anwendung dieser Vorschrift muss ein Arbeitnehmer, der im Rahmen seiner Tätigkeit etwas erlangt, dieses auf Verlangen des Arbeitgebers herausgeben. Ob Berechtigter der bisherige oder der neue Betreiber des Krematoriums ist (§ 613 a BGB - Betriebsübergang), wird das LAG zu klären haben. Jedenfalls sind die Herausgabeansprüche alle bis 2009, also bis zum Betriebsübergang entstanden. Ob der Schadensersatzanspruch auf den Betriebserwerber übergegangen ist, könnte auch von der Gestaltung des Übernahmevertrages abhängen. Insoweit bleibt die Begründung des BAG abzuwarten.

Wichtig könnte diese Entscheidung in den Fällen sein, wo Arbeitnehmer von Kunden ein "Trinkgeld" erhalten (Bsp.: Toilettenreinigungskräfte, Kellner im Gastronomiegewerbe, Frieseure). Würde man auch auf diese Fälle § 667 BGB analog anwenden, müssten die Arbeitnehmer die Trinkgelder auf Verlangen des Arbeitgebers herausgeben. Es könnte gute Gründe geben, hier § 667 BGB nicht anzuwenden. Denn der Kunde gibt ein "Trinkgeld" nicht etwa, um den Arbeitgeber zu "belohnen", sondern allein deshalb, weil der Arbeitnehmer offensichtlich eine besonders gute Dienstleistung erbracht hat. Rechtsprechung des BAG zu diesen Fällen existiert aber noch nicht.

VI. Anspruch auf Unterlassung einer Betriebsänderung?



Ein möglicher Anspruch des Betriebsrats auf Unterlassung einer Betriebsänderung bis zum Versuch eines Interessenausgleichs dient nur der Sicherung seines Anspruchs aus den §§ 111, 112 BetrVG auf Verhandlungen über einen Interessenausgleich, rechtfertigt aber nicht unbedingt die Untersagung der weiteren Durchführung der Betriebsänderung. Durch den Erlass einer einstweiligen Verfügung können deshalb nur solche Maßnahmen des Arbeitgebers untersagt werden, die den Verhandlungsanspruch des Betriebsrats rechtlich oder faktisch

beeinträchtigen können.

LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 19. Juni 2014 - 7 TaBVGa 1219/14

Der Fall:

Der Betriebsrat verlangt mit dem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung die Unterlassung des Einsatzes von 20 der insgesamt 323 Arbeitnehmer des Unternehmens an einem neuen Standort. Grund für die Umsetzung war eine vom Arbeitgeber beabsichtigte Zusammenlegung von zwei bisherigen Standorten.

Die Lösung:

Der Antrag des Betriebsrats hatte in beiden Instanzen keinen Erfolg.

- Der Betriebsrat hat zwar grundsätzlich aus §§ 111, 112 BetrVG einen Anspruch auf Verhandlungen über einen Interessenausgleich, wenn zwei Betriebsteile zusammengelegt werden sollen und dies eine Betriebsänderung darstellt. Diese Verhandlungen müssen notfalls noch in der Einigungsstelle geführt werden.
- Ein Unterlassungsanspruch des Betriebsrats kommt jedoch nur hinsichtlich solcher Maßnahmen in Betracht, die rechtlich oder faktisch nicht mehr umkehrbar sind und damit den Verhandlungsanspruch des Betriebsrats gefährden.

Hinweis für die Praxis:

Da für einstweilige Verfügungsverfahren das BAG nicht zuständig ist, entscheiden letztendlich die Landesarbeitsgerichte.

- Mittlerweile sind die meisten Landesarbeitsgerichte der Auffassung, dass ein grundsätzlicher Unterlassungsanspruch des Betriebsrats gerichtet auf Unterlassung der Durchführung der geplanten Betriebsänderung besteht, um den Verhandlungsanspruch des Betriebsrats nicht faktisch wertlos werden zu lassen.
- Der Arbeitgeber kann in Fällen der Betriebsänderung zwar nicht verpflichtet werden, einen Interessenausgleich abzuschließen (dieser ist nämlich im Gegensatz zum Sozialplan weder erzwingbar noch nachholbar); er ist aber verpflichtet, einen Interessenausgleich durch Verhandlungen mit dem Betriebsrat zu versuchen und zwar bis hin zur Anrufung der Einigungsstelle.
- Allerdings kann nur ein Verhalten des Arbeitgebers vorläufig untersagt werden, welches diesen Verhandlungsanspruch des Betriebsrats entwerten würde. Dies ist bei einer - rückgängig zu machenden - Versetzung von wenigen Arbeitnehmern an eine andere Betriebsstätte nicht der Fall.
- Hätte der Arbeitgeber begonnen, Maschinen abzubauen und in das andere Werk zu verlagern und hätte er alle von der beabsichtigten Zusammenlegung betroffenen Arbeitnehmer an den anderen Standort versetzt, hätte das LAG voraussichtlich anders entschieden. Gleiches wird etwa im Fall der beabsichtigten Betriebsschließung gelten, wenn der Arbeitgeber bereits Kündigungen plant (etwa Anhörungsverfahren im Sinne von § 102 BetrVG eingeleitet hat).

Seminartipp:

Sozialplan und Interessenausgleich bei Betriebsänderungen

25.11.2014 - 28.11.2014 München
10.02.2015 - 13.02.2015 Hamburg
16.06.2015 - 19.06.2015 München
22.09.2015 - 25.09.2015 Dortmund
03.11.2015 - 06.11.2015 Berlin

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Wissenswertes

Mitbestimmungsrechte bei Mitarbeiterkontrollen

In den letzten zehn Jahren haben sich die technischen Möglichkeiten im Bereich der Überwachungstechnik in erheblichem Maße ausgeweitet. Die Allgegenwärtigkeit des Internets, die enorme Verbreitung von Smartphones mit winzigen, zugleich aber leistungsstarken Kameras, die umfassende Vernetzung sowie die permanente Verfügbarkeit aller gewünschten Informationen in der Cloud seien hier lediglich stichpunktartig genannt. In Anbetracht dessen ist es keine Überraschung, dass die damit in Zusammenhang stehenden Themen auch in der Öffentlichkeit immer stärker diskutiert werden. Hier sei nicht nur an den sogenannten NSA-Skandal erinnert, sondern auch an die zahlreichen, teilweise spektakulären Fälle von Überwachungsmaßnahmen im Arbeitsleben, beispielsweise im Einzelhandel, über die in den Medien intensiv berichtet worden ist.

Es liegt in der Natur der Sache, dass mit dem teilweise enormen Fortschritt der technischen Möglichkeiten - leider - auch Missbrauch einhergeht. Ungeachtet dessen bieten die technischen Errungenschaften Arbeitgebern natürlich auch zahlreiche Möglichkeiten, die neuen Techniken legal und gewinnbringend einsetzen zu können. Denn naturgemäß haben Arbeitgeber regelmäßig unter anderem ein erhebliches Interesse daran kontrollieren bzw. überwachen zu können, was in ihren Unternehmen vorgeht und ob, wie, wie lange und/oder wie gut die Mitarbeiter arbeiten.

An dieser Stelle soll es ausschließlich um die legalen Möglichkeiten des Einsatzes von Überwachungstechnik gehen. Vor diesem Hintergrund stellt sich daher regelmäßig die Frage, welche Rechte Betriebsräte bei der Einführung bzw. Durchführung von - jedenfalls grundsätzlich rechtlich zulässigen - Überwachungsmaßnahmen haben.

Als Betriebsrat verfügen Sie nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) über keine speziellen Mitbestimmungsrechte bei Maßnahmen des Arbeitgebers im Rahmen der Mitarbeiterkontrolle.

Allerdings sind vom Arbeitgeber die allgemeinen Vorschriften des Betriebsverfassungsrechts und Ihre sich daraus ergebenden Mitbestimmungsrechte zu beachten, die auch bei der Kontrolle von Arbeitnehmern Anwendung finden.

In diesem Zusammenhang sind insbesondere vier Vorschriften zu nennen, die solche Mitbestimmungsrechte enthalten:

Allgemeiner Auskunftsanspruch gemäß § 80 Abs. 2 BetrVG

Der Betriebsrat verfügt über den sog. allgemeinen Auskunftsanspruch gemäß § 80 Abs. 2 BetrVG. Plant Ihr Arbeitgeber, im Betrieb eine Maßnahme zur Mitarbeiterkontrolle einzuführen, ist er verpflichtet, Ihnen rechtzeitig und umfassend Auskunft über die Maßnahme zu erteilen. Außerdem ist der Arbeitgeber verpflichtet, Ihnen auf Verlangen die dafür erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Als Beispiel für eine solche Kontrollmaßnahme sei hier die Speicherung von Krankheitsdaten der Mitarbeiter durch den Arbeitgeber genannt.

Im Rahmen des § 80 Abs. 2 BetrVG geht es also nur um die Frage des Auskunftsanspruchs des Betriebsrats, nicht aber darum, dass Sie auf die Kontrollmaßnahme unmittelbaren Einfluss nehmen können.

Allgemeines Kontrollrecht gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG

Gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG wachen Sie als Betriebsrat unter anderem über die Durchführung der zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. In diesem Rahmen stehen Ihnen eigene Kontrollrechte zu.

Beispiel: Der Betriebsrat erhält von einem Arbeitnehmer den Hinweis, im Umkleideraum befinde sich plötzlich eine winzige Kamera in der Deckenverkleidung. Der Betriebsrat ist berechtigt, einem solchen Hinweis nachzugehen und den Umkleideraum auf das

Vorhandensein einer Kamera zu kontrollieren.

Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (Arbeitnehmerverhalten und betriebliche Ordnung)

Als Betriebsrat steht Ihnen im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht bei Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb zu.

Beispiel: Der Arbeitgeber möchte Torkontrollen einschließlich Taschenkontrollen einführen, um Diebstähle von Arbeitsmaterialien aufzudecken bzw. zu verhindern. In einem solchen Fall kann der Arbeitgeber die Kontrollmaßnahme nicht einfach selbständig einführen, sondern muss entweder mit Ihnen eine Einigung über das Thema erzielen oder – sofern eine Einigung nicht zu Stande kommt – die Einigungsstelle anrufen §§ 76 Abs. 5, 87 Abs. 2 BetrVG.

Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (Technische Überwachung)

Das entsprechende Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats muss der Arbeitgeber auch bei der Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen beachten, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG). Das Gesetz bezieht sich dem Wortlaut nach zwar „nur“ auf solche technischen Einrichtungen, die zur Überwachung bestimmt sind. Die Rechtsprechung hat den Anwendungsbereich der Vorschrift aber insoweit deutlich ausgeweitet, dass die bloße – auch nur theoretische – Geeignetheit einer Maßnahme zur Überwachung bereits das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 87 BetrVG auslöst.

Beispiel: Der Arbeitgeber möchte den Betriebsparkplatz mit einer Kamera überwachen, um Vandalismus an den Dienstfahrzeugen zu vermeiden bzw. aufzuklären. In dem vorgenannten Beispiel erfasst eine solche Kamera auf dem Parkplatz regelmäßig auch die Ankunft auf dem Betriebsgelände sowie dessen Verlassen seitens der Mitarbeiter, so dass der Arbeitgeber – als Nebeneffekt der Kameraüberwachung – zugleich Rückschlüsse auf die Arbeitszeiten der Mitarbeiter ziehen kann. Obwohl dies nicht die eigentliche Intention des Arbeitgebers beim Anbringen der Parkplatzkamera ist, benötigt dieser dafür eine Einigung mit dem Betriebsrat oder – soweit eine Einigung nicht gelingt – einen entsprechenden Spruch der Einigungsstelle.

Detaillierte Informationen darüber, welche Ihrer Mitbestimmungsrechte der Arbeitgeber bei Kontrollmaßnahmen zu beachten hat, sowie zu vielen weiteren Aspekten im Bereich von Mitarbeiterkontrolle und Datenschutz am Arbeitsplatz erhalten Sie bei der folgenden Veranstaltung:

Seminartipp:

**Symposium: Mitarbeiterkontrolle und Datenschutz am Arbeitsplatz
Datenschutz in der Kritik - Wirksame Lösungen initiieren und umsetzen**

25.11.2014 - 26.11.2014 Frankfurt/Main

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Betriebsrats-Lexikon

Der Datenschutzbeauftragte

Der betriebliche Datenschutzbeauftragte (bDSB) nimmt bei der Verarbeitung personenbezogener Daten eine sehr wichtige Rolle ein. Unternehmen (nicht öffentliche Stellen) und Behörden (öffentliche Stellen des Bundes) müssen gemäß § 4f BDSG einen bDSB bestellen, wenn mehr als 9 Personen ständig mit der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigt sind. Wenn von mindestens 20 Personen personenbezogene Daten auf andere Weise erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, muss ein bDSB bestellt werden.

Soweit nicht-öffentliche Stellen automatisierte Verarbeitungen vornehmen, die einer Vorabkontrolle unterliegen, oder personenbezogene Daten geschäftsmäßig zum Zweck der Übermittlung, der anonymisierten Übermittlung oder für Zwecke der Markt- oder Meinungsforschung automatisiert verarbeiten, haben sie unabhängig von der Anzahl der mit der automatisierten Verarbeitung beschäftigten Personen einen bDSB zu bestellen. Die Bestellung zum bDSB muss schriftlich erfolgen.

Der bDSB ist dem Leiter der öffentlichen oder nicht-öffentlichen Stelle unmittelbar zu unterstellen. Er ist in Ausübung seiner Fachkunde auf dem Gebiet des Datenschutzes weisungsfrei. Er darf wegen der Erfüllung seiner Aufgaben nicht benachteiligt werden. Der bDSB muss über die erforderliche Fachkunde und Zuverlässigkeit verfügen. Das Maß der erforderlichen Fachkunde bestimmt sich insbesondere nach dem Umfang der Datenverarbeitung der verantwortlichen Stelle und dem Schutzbedarf der personenbezogenen

Daten, die die verantwortliche Stelle erhebt oder verwendet. Zum bDSB können interne und externe Personen bestellt werden. Bei der Bestellung zum bDSB darf kein Interessenkonflikt mit der Position im Unternehmen entstehen. Dies ist der Fall, wenn z. B. ein Personalleiter, IT-Leiter, usw. sowie ein Mitarbeiter dieser Abteilungen zum bDSB bestellt werden soll. Der bDSB unterliegt einem besonderen Kündigungsschutz und kann nur in Ausnahmefällen abberufen werden.

Zur Erhaltung der zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen Fachkunde hat die verantwortliche Stelle dem Beauftragten für den Datenschutz die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu ermöglichen und deren Kosten zu übernehmen.

Der bDSB ist zur Verschwiegenheit über die Identität des Betroffenen sowie über Umstände, die Rückschlüsse auf den Betroffenen zulassen, verpflichtet, soweit er nicht davon durch den Betroffenen befreit wird. Er verfügt in bestimmten Fällen über ein Zeugnisverweigerungsrecht.

Die öffentlichen und nicht-öffentlichen Stellen haben den bDSB bei der Erfüllung seiner Aufgaben zu unterstützen und ihm insbesondere, soweit dies zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist, Hilfspersonal sowie Räume, Einrichtungen, Geräte und Mittel zur Verfügung zu stellen. Betroffene können sich jederzeit an den bDSB wenden.

Der Beauftragte für den Datenschutz wirkt auf die Einhaltung dieses Gesetzes und anderer Vorschriften über den Datenschutz hin. Er hat insbesondere die ordnungsgemäße Anwendung der Datenverarbeitungsprogramme, mit deren Hilfe personenbezogene Daten verarbeitet werden sollen, zu überwachen. Die verantwortliche Stelle muss den bDSB zu diesem Zweck über Vorhaben der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten rechtzeitig unterrichten. Er hat die Aufgabe, die bei der Verarbeitung personenbezogener Daten tätigen Personen durch geeignete Maßnahmen mit den Vorschriften dieses Gesetzes sowie anderen Vorschriften über den Datenschutz und mit den jeweiligen besonderen Erfordernissen des Datenschutzes vertraut zu machen.

Dem bDSB ist von der verantwortlichen Stelle eine Übersicht über die in § 4e Satz 1 BDSG genannten Angaben sowie über zugriffsberechtigte Personen zur Verfügung zu stellen (Verfahrensbeschreibung). Der Beauftragte für den Datenschutz macht die Angaben nach § 4e Satz 1 Nr. 1 bis 8 auf Antrag jedermann in geeigneter Weise verfügbar. Der bDSB muss jede Verarbeitung personenbezogener Daten vor Beginn sowie im laufenden Betrieb überprüfen. Neue Verfahren zur Verarbeitung personenbezogener Daten müssen vor Beginn der Verarbeitungen auf die Durchführung einer Vorabkontrolle überprüft werden. So ist z. B. bei besonderen Risiken für die Rechte und Freiheiten der Betroffenen vom bDSB eine Vorabkontrolle durchzuführen. Die genannten Aufgaben des bDSB gemäß § 4f BDSG sind sehr umfangreich und werden oft von den verantwortlichen Stellen unterschätzt.

Die Vorgaben zur Bestellung eines Datenschutzbeauftragten sowie die Aufgaben in den öffentlichen Stellen der Bundesländer, sind in den jeweiligen Landesdatenschutzgesetzen geregelt.

Praxistipp

Innerbetriebliche Wirtschaftsmediation



Faller, Dorothea / Faller, Kurt

Auflage: 2014
Seitenzahl: 234
Ausgabe: kartoniert
Verlag: Metzner (Wolfgang)
ISBN: 978-3-943951-14-1
Preis: € 38,50

Mit diesem Praxishandbuch erhalten Mediatoren, Betriebsräte, Führungskräfte in Unternehmen, Personalverantwortliche, Coaches und Berater wertvolle Anregungen zur sofortigen Konfliktbearbeitung in Unternehmen.

Im Mittelpunkt steht die Beantwortung der Fragen:

- Wie können betriebsinterne Verantwortliche und externe Mediatoren bei der Konfliktbearbeitung optimal zusammenarbeiten?
- Wie können Kommunikationsstrukturen im Konfliktfall verbessert werden?

Die Autoren Dorothea und Kurt Faller sind Lehrmediatoren und Dozenten für Mediation und Systemdesign. „Ein echtes Juwel zum Thema: Eine der Stärken des Buches liegt darin, dass es die Grundlagen der systemischen Wirtschaftsmediation klar, strukturiert und komprimiert darstellt. Innerbetriebliche Konfliktbearbeitung wird als Element der Organisationsentwicklung gesehen.“

Der Wirtschaftsmediator sollte deutlich machen, dass Mediation eine „dienende Disziplin“ im Unternehmen darstellt. Der Mediator sollte mit Achtung und Respekt an seine Aufgabe gehen, damit ein Klima der gemeinsamen Verantwortung für die Lösung des Konflikts entstehen kann.“ www.mediation-berlin-blog.de, 17.03.2014, von Dr. Christa D. Schäfer

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

» [Der direkte Link zum Buch.](#)

Inhouse-Service

Altersabhängige Leistungsfähigkeit und Gesundheit



von **Rita Gehling**

Diplom-Sozialpädagogin, Integrative Gestalttherapeutin, Coach

Zuerst die gute Nachricht: Aufgrund ihrer Erfahrungen haben ältere Personen eine bessere Basis, um Wesentliches von Unwesentlichem zu unterscheiden, gleichzeitig bringen sie ihre Persönlichkeit, Erfahrungen und soziale Kompetenz ein.

Die Sichtweise auf das Altern hat sich im 21. Jahrhundert geändert. Inzwischen hat man sich daher auch von der früheren Vorstellung, dass sich der Allgemeinzustand im Alter auf allen Ebenen verschlechtert (Defizitmodell), verabschiedet. Das Altern wird nicht mehr als eindimensionales Phänomen betrachtet, welches nur die biologischen Abbauprozesse betrachtet. Mittlerweile sieht man das Alter differenzierter: Menschen entwickeln sich im Laufe des Lebens in verschiedenen Bereichen in unterschiedliche Richtungen. (1)

Ausgehend von einem Kompetenzmodell liegen die Stärken bei älteren Arbeitnehmern aufgrund ihrer längeren Berufserfahrung u. a. in:

- einer geringeren Fehlerquote
- geringeren Leistungsschwankungen
- der Fachexperten-Qualifikation
- einem breiten Erfahrungs- und Allgemeinwissen
- der intellektuellen Leistungsfähigkeit (Höhepunkt ab 40/45 Jahren).
- der sozialen Konstanz und Kompetenz.
- dem großen Netzwerk von Kontakten

Allerdings vermindert sich die körperliche Leistungsfähigkeit ab einem Lebensalter von 30 Jahren.

Das heißt es gibt einen Rückgang:

- der Muskelmasse und Muskelkraft,
- der Feinmotorik und
- der Ausdauergrenze

und bedeutet gegenüber einem Dreißigjährigen, dass

- die Muskelkraft im Alter von 60 Jahren um etwa 30 % abgenommen hat,
- die manuelle Geschicklichkeit mit 65 Jahren um etwa 20 % abgenommen hat (gemessen an einer zeitbezogenen Lösung)

- manueller Geschicklichkeitsaufgaben), der Feinmotorik und die körperliche Leistungsfähigkeit mit 50 Jahren um 2/3 und mit mit 60 Jahren um die Hälfte abgenommen hat.

Und leider nicht weg zu diskutieren ist, dass im zunehmenden Alter die Belastbarkeit abnimmt und somit Erholungspausen wichtiger werden. Die Sinnesleistungen werden geringer (die Lesebrille lässt grüßen), das Gedächtnis braucht öfters mal einen Notizblock und typische "Alterskrankheiten" wie z. B. Bluthochdruck, Erkrankungen der Gelenke, Karzinome und chronische Erschöpfung nehmen zu.

ABER bei der körperlichen Leistungsfähigkeit können durch regelmäßiges Training erhebliche individuelle Unterschiede bestehen. Auch die geistigen Fähigkeiten wie Konzentration, Informationsverarbeitung, Kombinationsfähigkeit und Gedächtnisleistungen können durch entsprechendes Training verbessert werden. Und nach neusten Erkenntnissen haben ältere Menschen weniger Leistungsschwankungen und sind somit in ihren Leistungen zuverlässiger. (2)

Während körperliche Spitzenleistungen nur in der Jugend zu erreichen sind, werden verantwortungsvolle Positionen erst in einem höheren Alter erreicht. Bei überwiegend mentaler Tätigkeit und fortlaufender Aktualisierung der Qualifikation wird sich eine geringere Altersreduzierung von kognitiven Leistungen zeigen, als bei geistiger Inaktivität zu erwarten ist.

Die in Zukunft erforderliche steigende Lebensarbeitszeit wird die berufliche Weiterqualifikation und die rechtzeitige gesundheitliche Prävention voraussetzen. Die Kombination der Stärken von jungen Berufsanfängern, qualifizierten Personen mittleren Alters und erfahrenen älteren Persönlichkeiten gewährleistet Qualität und ist zukunftsorientiert. Hierzu ist es erforderlich, dass die betrieblichen Arbeitsbedingungen und Weiterbildungen für jüngere und ältere Mitarbeiter möglichst optimal gestaltet werden und dass jeder Einzelne seine Verantwortung für seine eigene persönliche Prävention wahrnimmt. Ergänzend hierzu die Bundesministerin für Arbeit und Soziales A. Nahles auf dem Demografie Kongress in Berlin Anfang September 2014: "Viele Ältere würden länger bleiben, wenn sie nicht im gleichen Takt gehen müssten."

(1) vgl. Schmiedek, Florian; Lövdén, Martin und Lindenberger, Ulman: Geistige Leistungsfähigkeit: Im Alter zuverlässiger (www.psychologie-heute.de 08/2013)

(2) vgl. Buchter, A. (Hrsg.): Diagnostik arbeitsbedingter Erkrankungen und arbeitsmedizinisch diagnostische Tabellen. Medizinische Fakultät der Universität des Saarlandes, Homburg 2005, www.uniklinikum-saarland.de/arbeitsmedizin

» **Unsere firmeninternen Seminare zu Gesundheitsthemen**

Das Poko-Institut bietet Ihnen professionelle Unterstützung für Inhouse-Veranstaltungen - auch rund um die Themen Gesundheit - Arbeitsmedizinische Vorsorge - Gefährdungsanalyse.

Genauere Ziele und Inhalte der Veranstaltung werden in enger Abstimmung mit Ihnen entwickelt. Geschulte Betriebsräte sind oft die entscheidenden Motoren, die Personalabteilung auf ihre Fürsorgepflicht hinzuweisen und Seminare auch für ältere Arbeitnehmer einzufordern.

Wir freuen uns auf Sie!

Ihre Ansprechpartnerin:
Dipl.-Päd. Sina Zimmermann
Telefon 0251 1350-6555
Telefax 0251 1350-6999
inhouse@personal.poko.de

Seminare in Kürze

Arbeiten mit betriebswirtschaftlichen Kennzahlen Berichtswesen für WA, BR und Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat

11.11.2014 - 14.11.2014 Potsdam
05.05.2015 - 08.05.2015 Timmendorfer Strand
06.10.2015 - 09.10.2015 Nürnberg

Wichtige Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

18.11.2014 - 21.11.2014 Dortmund
03.03.2015 - 06.03.2015 Hamburg
09.06.2015 - 12.06.2015 Traben-Trarbach/Mosel
15.09.2015 - 18.09.2015 Timmendorfer Strand
27.10.2015 - 30.10.2015 Friedrichsh./Bodensee

Gesundheitsmanagement im Betrieb Gesundheit fördern statt Krankheit verwalten

18.11.2014 - 21.11.2014 Freiburg
24.02.2015 - 27.02.2015 Köln
21.04.2015 - 24.04.2015 Bernried/Starnberger See
30.06.2015 - 03.07.2015 Bansin/Usedom
15.09.2015 - 18.09.2015 Baden-Baden
24.11.2015 - 27.11.2015 Berlin

Einführung in das Arbeitsrecht II Arbeitsrecht in der betrieblichen Praxis

18.11.2014 - 21.11.2014 Erfurt
18.11.2014 - 21.11.2014 Freiburg
25.11.2014 - 28.11.2014 Frankfurt/Main
02.12.2014 - 05.12.2014 Berlin
02.12.2014 - 05.12.2014 Köln
09.12.2014 - 12.12.2014 München
16.12.2014 - 19.12.2014 Hamburg
20.01.2015 - 23.01.2015 Berlin
27.01.2015 - 30.01.2015 Köln
10.02.2015 - 13.02.2015 Regensburg
17.02.2015 - 20.02.2015 Hamburg
24.02.2015 - 27.02.2015 Münster
mehr Termine in 2015 ...

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken.

Seminartipps für besondere Zielgruppen

Jugend- und Auszubildendenvertretung I Mit einem starken JAV-Team für die Auszubildenden

18.11.2014 - 21.11.2014 Frankfurt/Main
25.11.2014 - 28.11.2014 Hamburg
02.12.2014 - 05.12.2014 Köln
09.12.2014 - 12.12.2014 München
16.12.2014 - 19.12.2014 Berlin
06.01.2015 - 09.01.2015 München
13.01.2015 - 16.01.2015 Hamburg
20.01.2015 - 23.01.2015 Berlin
20.01.2015 - 23.01.2015 Wiesbaden
27.01.2015 - 30.01.2015 Düsseldorf
27.01.2015 - 30.01.2015 Frankfurt/Main
27.01.2015 - 30.01.2015 Hannover
mehr Termine in 2015 ...

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

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
13.01.2015 - 16.01.2015 München
20.01.2015 - 23.01.2015 Frankfurt/Main
20.01.2015 - 23.01.2015 Köln
27.01.2015 - 30.01.2015 Berlin
27.01.2015 - 30.01.2015 Münster
mehr Termine in 2015 ...

Die Assistenz des Betriebsrats I Organisieren, strukturieren, vorbereiten - das Sekretariat gekonnt managen

18.11.2014 - 21.11.2014 Dortmund
24.02.2015 - 27.02.2015 Hamburg
09.06.2015 - 12.06.2015 Bad Kreuznach a. d. Nahe
20.10.2015 - 23.10.2015 Augsburg

Die besonderen Seminartipps

Protokoll- und Schriftführung des Betriebsrats I Mit PC

17.11.2014 - 21.11.2014 Bremen
24.11.2014 - 28.11.2014 Hamburg
01.12.2014 - 05.12.2014 Freiburg
08.12.2014 - 12.12.2014 Berlin
15.12.2014 - 19.12.2014 Düsseldorf

Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

Beantwortung der Frage des Monats

Zu guter Letzt

Frage: Welche Besonderheiten gelten für Betriebsräte in Kleinbetrieben?

Art der Rechte	Besonderheiten im Kleinbetrieb
Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten, § 87 BetrVG	Keine Besonderheiten
Mitbestimmung bei Einstellungen, Versetzungen, Ein- und Umgruppierungen, § 99 BetrVG	Mitbestimmungsrecht in Unternehmen mit mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern. Besteht ein Unternehmen also z. B aus: <ul style="list-style-type: none"> • nur einem Betrieb, der weniger als 21 wahlberechtigte Arbeitnehmer hat, besteht kein Mitbestimmungsrecht • 4 Betrieben mit je 6 wahlberechtigten Arbeitnehmern, besteht ein Mitbestimmungsrecht, sofern in einem der Betriebe eine Einstellung, Versetzung, Eingruppierung, Umgruppierung erfolgt
Anhörung vor Kündigungen, § 102 BetrVG	Keine Besonderheiten
Geplante außerordentliche Kündigung eines Betriebsratsmitglieds, § 103 BetrVG/§ 15 KSchG	Keine Besonderheiten: Auch beim 1-köpfigen-Betriebsrat ist das betroffene Betriebsratsmitglied rechtlich unmittelbar betroffen, also rechtlich verhindert. An seiner Stelle ist ein Ersatzmitglied zu laden, anzuhören und hat zu entscheiden, ob es der geplanten Maßnahme zustimmt.
Rechte des Betriebsrats bei der Berufsbildung, §§ 96 ff. BetrVG	Keine Besonderheiten
Allgemeine personelle Angelegenheiten: § 92 BetrVG (Personalplanung), § 92 a BetrVG (Beschäftigungssicherung), § 93 BetrVG (Ausschreibung), § 94 BetrVG (Personalfragebögen), § 95 Abs. 1 BetrVG (Auswahlrichtlinien)	Keine Besonderheiten
Rechte des Betriebsrats bei Betriebsänderungen, § 111 BetrVG, auf Information, Verhandlung über Interessenausgleich und Abschluss eines Sozialplanes	Rechte nur in Unternehmen mit mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern, siehe hierzu vorstehende Ausführungen zu § 99 BetrVG
Hinzuziehung von Sachverständigen, § 80 Abs. 3, § 111 S. 2 BetrVG	Keine Besonderheiten bei § 80 Abs. 3 BetrVG. Hinzuziehung gem. § 111 S. 2 BetrVG nur möglich, sofern der Betrieb zu einem Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern gehört
Unterrichtung des Betriebsrats in wirtschaftlichen Angelegenheiten durch den Wirtschaftsausschuss, § 106 Abs. 1 Satz 2 BetrVG	Keine Besonderheiten, sofern der Betrieb zu einem Unternehmen gehört mit in der Regel mehr als 100 ständig beschäftigten Arbeitnehmern. Denn dort ist gemäß § 106 Abs. 1 BetrVG ein Wirtschaftsausschuss zu bilden.

Kontakt & Impressum

Haben Sie noch Fragen?

Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail:
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](#)



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](#)

Impressum

Poko Newsletter für Betriebsräte

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

» info@poko.de

» www.poko.de

Redaktionsteam Poko Newsletter für Betriebsräte:

» redaktion@poko.de

Tel. 0251 1350-1414

Fax. 0251 1350-500