



Newsletter für Betriebsräte

INHALT

Frage des Monats

- » Auswertung des Browserverlaufs ohne Zustimmung?

Schwerpunktthema

- » Stolpersteine rund um die Betriebsratsarbeit

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Wer hat bei der Einstellung das letzte Wort?
- » II. Wichtige Neuregelungen zum Jobticket, Firmenfahrrad, PKW und Co.
- » III. Hat ein Arbeitnehmer bei Zeitausgleich auch Anspruch auf Erschwerniszulage?
- » IV. Gilt eine Betriebsvereinbarung trotz fehlerhafter Beschlussfassung des Betriebsrats?
- » V. Wie ist die Schwerbehindertenvertretung vor Ausspruch einer Kündigung nach § 178 Absatz 2 Satz 3 SGB IX zu beteiligen?

Wissenswertes

- » Gesetzesänderungen zum 1. Januar 2019

Der besondere Seminartipp

- » BR-Kongress: 200 € sparen!

Praxistipp

- » Wirtschaftsmediation

Inhouse-Service

- » Miteinander aktiv zum Ziel - ein Traum?

Aktuelle Seminare

- » in Kürze
- » für besondere Zielgruppen

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » Urlaub: Welcher Kollege hat Vorrang?

Liebe Leserin, lieber Leser,



mit Schwung auf ins neue Betriebsrats-Jahr!

Und damit es gelingt möglichst viele Stolpersteine auszulassen, starten wir im Januar mit dem entsprechenden Schwerpunkt-Beitrag der Betriebsrats-Vorsitzenden im Poko-Institut.

Auch die gewohnte Zusammenfassung wegweisender Gerichtsentscheidungen soll dazu dienen, dass Sie - dieses Mal bei Einstellung, Kündigung, Zeitausgleich und Betriebsvereinbarung - nicht ins Stolpern kommen.

Von der Brückenteilzeit bis zur Arbeit auf Abruf gibt es eine Menge Neuigkeiten unter Wissenswertes.

Und steuerliche Neuregelungen zum Firmenfahrrad und rund um den Weg zum Arbeitsplatz sowie regelmäßige Klausurtagungen mit Hilfe unseres Inhouse-Service sorgen für Rückenwind.

In diesem Sinne viel Erfolg, Glück und herzliche Grüße zum neuen Jahr

Kerstin Heinz

Fachbereiche Recht aktuell, Grundlagenseminare, Arbeitszeit/Entgelt, Soziales/Gesundheit



PS: Poko-Points sammeln und einlösen.

In ausgewählten Poko-Seminaren können Sie 2019 alternativ zur Zusatzauswahl (Tablet & Co.) auch wertvolle Poko-Points sammeln! Und diese tauschen Sie bis 30.06.2020 gegen eines der praktischen

Arbeitsmittel oder Wertguthaben/Gutscheine für Ihre Betriebsratsarbeit ein!

» Poko-Points sammeln und einlösen

Sammeln Sie in diesen Grundlagen-Seminaren ...

» Einführung Betriebsverfassungsrecht I

Das Wichtigste für Ihren Einstieg in das Betriebsverfassungsrecht

» Einführung in das Arbeitsrecht I

Ihr erfolgreicher Einstieg in das Arbeitsrecht

... und weiteren Seminaren.



Besuchen Sie uns auf facebook!

Frage des Monats

Darf der Arbeitgeber den Browserverlauf des Arbeitnehmers ohne seine Zustimmung auswerten?



Computer sind aus unserer Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken. Insbesondere der Zugang zum Internet ist für viele Unternehmen überlebenswichtig. Viele Beschäftigte bedienen sich des Internets, um ihrer Arbeit nachzukommen. Doch was ist, wenn der Arbeitgeber wissen will, ob ein Mitarbeiter den Firmenzugang zum Internet auch für private Zwecke nutzt? Darf der dann den Browserverlauf des Arbeitnehmers ohne dessen Zustimmung kontrollieren?

Zum Fall:

In dem vom Landesarbeitsgericht Hamm entschiedenen Fall stand dem Arbeitnehmer zur Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit ein PC zur Verfügung. Eine firmeninterne IT-Nutzerrichtlinie, welcher der Betriebsrat vorher zugestimmt hatte, verbot die private Internetnutzung ohne jegliche Ausnahme.

Im Laufe des Arbeitsverhältnisses fiel dem Arbeitgeber auf, dass sich die Kosten für die Internetnutzung aufgrund einer deutlichen Steigerung des Datenvolumens erheblich erhöht hatten. Des Weiteren hatte ein anderer Mitarbeiter gegenüber dem Arbeitgeber angegeben, dass der klagende Arbeitnehmer immer die gerade offene Internetseite weggeklickt habe, sobald er dessen Büro betreten habe.

Die vom Arbeitgeber durchgeführte Analyse des Datenvolumens ergab, dass der klagende Arbeitnehmer einer der Nutzer mit dem höchsten Datenvolumen im Betrieb war. Eine daraufhin ohne Zustimmung des Arbeitnehmers durchgeführte Analyse seines Browserverhaltens ergab, dass dieser bereits an insgesamt fünf von 30 Arbeitstagen privat im Internet gesurft hatte. Als Folge dessen kündigte der Arbeitgeber fristlos. Das LAG Brandenburg entschied, dass die gemäß § 626 BGB ausgesprochene fristlose Kündigung wirksam war. Die unerlaubte Nutzung des Internets von insgesamt 45 Stunden für private Zwecke rechtfertigte nach Abwägung der beiderseitigen Interessen eine außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses. So stelle diese extensive Nutzung des Internets eine erhebliche Verletzung der Hauptpflicht des Arbeitnehmers dar und erhöhe zudem die Gefahr einer Vireninfection. Insbesondere sei bei einer derart exzessiven privaten Internetnutzung während der Arbeitszeit eine Abmahnung vor Ausspruch der Kündigung entbehrlich.

Die Auswertung des Browsers unterliegt auch keinem Beweisverwertungsverbot. So ist die vorgenommene Nutzung der Browserdaten datenschutzrechtlich zulässig. Zwar handelt es sich bei dem Browserverlauf um persönliche Daten des Arbeitnehmers, die grundsätzlich nur mit seiner Zustimmung erhoben werden dürfen, allerdings greift hier die Ausnahmeregelung des § 32 BDSG-alt (jetzt § 26 BDSG-neu). Diese gestattet dem Arbeitgeber sowohl die Erhebung, Verarbeitung (Speicherung) der bei der Internetnutzung entstehenden Verlaufsdaten in der Browserchronik, als auch deren spätere Nutzung (Auswertung). Hiernach dürfen personenbezogene Daten eines Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn dies für die Entscheidung über seine Durchführung erforderlich ist.

Eva-Maria Bendick
Ass. jur.

Schwerpunktthema

Stolpersteine rund um die Betriebsratsarbeit



von **Beate Kringe**
Betriebsratsvorsitzende im Poko-Institut

Fehlerhafte Beschlussfassung, Verstöße gegen Geheimhaltungspflichten, Formfehler beim Widerspruch gegen personelle Maßnahmen, aber auch taktische Mängel bei Verhandlungen... die Liste möglicher Stolpersteine für Betriebsräte ist lang.

Und wenn der Betriebsrat Fehler macht, wird es häufig besonders heikel und folgenschwer. Erst Recht, wenn der Arbeitgeber daraus einen Vorteil zieht oder eine Gerichtsentscheidung davon abhängt. Dabei wäre vieles, was in der Praxis falsch läuft, leicht zu verhindern.

Denn den rechtlichen Rahmen für Ihr Handeln als Betriebsrat gibt das BetrVG vor. Doch Handlungssicherheit haben Sie nur, wenn Sie dessen Regelungen kennen und sie sicher anwenden können.

Ob Neuling oder erfahrener Betriebsrat, immer wieder sind es bestimmte Bereiche der Betriebsratsarbeit, bei denen es zu Fehlern oder Missverständnissen kommt. Hier beispielhaft einige typische Fehlerquellen, die Sie kennen sollten:

Beschlüsse des Betriebsrats

Sie sind wesentlicher Bestandteil jeder Betriebsratsarbeit, insbesondere, wenn rechtliche Wirkung von Ihnen ausgeht, wie bei einem Widerspruch zu einer Kündigung. Dennoch werden von der Sitzungsladung, über die Tagesordnung, bis zur Abstimmung immer wieder Fehler gemacht, die in der Regel zur Unwirksamkeit von Beschlüssen führen. Auch bei Verhinderungsfällen gibt es oft Unsicherheiten: Nur, wenn wirklich eine rechtliche oder tatsächliche vorübergehende Verhinderung vorliegt, darf überhaupt ein Ersatzmitglied geladen werden. Rund um die Beschlussfassung sollte man also stets größte Sorgfalt walten lassen.

Widerspruch gegen personelle Maßnahmen

Nicht nur bei der Beschlussfassung, sondern auch bei Begründungen einer Ablehnung besteht die Gefahr von Formfehlern. Einstellungen, Versetzungen, Kündigungen, kaum etwas kommt Ihnen öfter auf den Tisch. Gerade weil es um das Schicksal einzelner Kollegen geht, sind diese Maßnahmen meist mit Emotionen besetzt. In diesen Fällen haben Sie eine große Verantwortung, sollten unbedingt einen kühlen Kopf bewahren und sachlich handeln. Falls Sie Ihre Zustimmung verweigern wollen, widersprechen Sie fristgerecht, aber nicht vorschnell und vor allem nicht pauschal. Sie müssen im Detail die konkreten Umstände des Einzelfalls darlegen. Andernfalls kann aus Ihrer beabsichtigten Zustimmungsverweigerung - mangels ausreichender Begründung - eine Zustimmung werden.

Umgang mit sensiblen Daten oder geheimen Informationen

Verstöße gegen Geheimhaltungspflichten (nach § 79 BetrVG, „Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse“) können ernste Konsequenzen haben - hier ist also Vorsicht geboten. Das sollte aber nicht dazu führen, die Belegschaft nicht zu informieren. Der Arbeitgeber kann nicht willkürlich festlegen, welche Angelegenheiten vertraulich zu behandeln sind. Die Informationen müssen objektiv geheimhaltungsbedürftig sein. Bevor etwas verwertet oder veröffentlicht wird, muss dies aber immer sorgsam geprüft werden. Neben den Geschäftsgeheimnissen haben Betriebsräte auch Kenntnis über vertrauliche Informationen und persönliche Geheimnisse von Kollegen, die ebenfalls der Geheimhaltungspflicht unterliegen. Die Schweigepflicht gilt natürlich nicht gegenüber den Betriebsratskollegen. Neben diesen formellen und inhaltlichen Fragen Ihrer Arbeit gibt es noch Weiteres zu beachten:

Machen Sie sich nicht angreifbar

Entscheidend für Ihre erfolgreiche Arbeit als Betriebsrat ist, wie sie von der Belegschaft wahrgenommen werden. Bei der Zusammenarbeit mit Ihrem Arbeitgeber sollten Sie sich streng an alle gesetzlichen Bestimmungen halten. Kungelei oder die Annahme unzulässiger Vergünstigungen beschädigen Ihr (Ehren-) Amt und können zudem rechtliche Konsequenzen haben. Kooperation und Korruption liegen oft eng beieinander - sorgen Sie für „saubere Verhältnisse“ im Betriebsrat.

Machen Sie Ihre Betriebsratsarbeit transparent

Sie sind gewählt worden, um die Interessen Ihrer Kollegen zu vertreten. Dafür sind Sie auf regelmäßiges Feedback aus der Belegschaft angewiesen. Das erhalten Sie aber nur, wenn Ihre Kollegen über Ihre Arbeit informiert sind. Nutzen Sie dazu alle zur Verfügung stehenden Kanäle: Betriebsversammlungen sind die ideale Gelegenheit, sich und Ihre Arbeit zu präsentieren. Regelmäßige Informationen erfolgen über das Schwarze Brett bzw. die eigene Seite im Intranet Ihres Unternehmens. Zusätzlich runden Newsletter oder Rundschreiben das Informationsangebot ab.

Lernen Sie erfolgreich zu verhandeln

Auch wenn Sie alle genannten Stolpersteine souverän umgehen konnten: Letztlich werden Sie als Betriebsrat an Ihren Erfolgen gemessen, die meist das Ergebnis von Verhandlungen mit Ihrem Arbeitgeber sind. Und dabei sitzen Ihnen mit Sicherheit Verhandlungsprofis gegenüber. Doch keine Angst, denn kluges und erfolgreiches Verhandeln kann man lernen, ebenso wie der Umgang mit unfairen Taktiken und Tricks. Vermeiden Sie diese Stolpersteine und erwerben Sie die Kenntnisse, die Sie brauchen um als Betriebsrat sicher und souverän agieren zu können - Sie haben ein Recht darauf!

Seminartipp:

» [Typische Fehler in der Betriebsratsarbeit Stolperfallen erkennen und vermeiden](#)

26.03.2019 - 28.03.2019 Braunschweig

22.10.2019 - 24.10.2019 Wiesbaden

Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**



"Herzlichen Dank für ein professionelles, gutes, informatives Seminar und die sympathische Art des Dozenten!"

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Aktuelle Entscheidungen

I. Wer hat bei der Einstellung das letzte Wort?

Im September 2017 hörte ein Arbeitgeber den im Betrieb installierten Betriebsrat zur beabsichtigten Einstellung einer zukünftigen Arbeitnehmerin gemäß § 99 BetrVG an. 3 Tage später verweigerte der Betriebsrat schriftlich die Zustimmung zur beabsichtigten Einstellung der Arbeitnehmerin, was dieser mitgeteilt wurde. Sie klagte, weil sie meint, die im Arbeitsvertrag vereinbarte aufschiebende Bedingung der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats sei unwirksam.

Arbeitsgericht Hamm, Urteil vom 28.09.2018 - 2 Ca 455/18

Seminartipp:

» **Personelle Einzelmaßnahmen (§§ 99 - 102 BetrVG)**

Beteiligung bei Einstellung, Eingruppierung, Versetzung und Kündigung

12.03.2019 - 15.03.2019 Berlin

02.07.2019 - 05.07.2019 Bernried/Starnberger See

08.10.2019 - 11.10.2019 Timmendorfer Strand

19.11.2019 - 22.11.2019 Aachen

Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

Gratis: Buch **Personelle Einzelmaßnahmen**



"Gute Arbeitsatmosphäre, toller Referent, Fragen wurden direkt und umfassend beantwortet."

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Der Fall:

Die Klägerin verlangt Arbeitsvergütung für die Zeit ab Oktober 2017. Im Arbeitsvertrag aus September 2017 heißt es u. a.:

"... Beginn und Inhalt des Arbeitsverhältnisses

Die Mitarbeiterin wird ab 01.10.2017 bei I. als Gruppenleiterin ... in W. beschäftigt. Das Beschäftigungsverhältnis beginnt mit Arbeitsaufnahme. ... Die Einstellung erfolgt unter dem Vorbehalt, dass ... der Betriebsrat der Einstellung zustimmt. ..."

Am 18.09.2017 hörte die Beklagte den im Betrieb installierten Betriebsrat zur beabsichtigten Einstellung der Klägerin gemäß § 99 BetrVG an. Mit Schreiben vom 21.09.2017 verweigerte der Betriebsrat die Zustimmung zur beabsichtigten Einstellung der Klägerin, was der Klägerin mitgeteilt wurde. Die Klägerin meint, die im Arbeitsvertrag vereinbarte aufschiebende Bedingung der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats sei unwirksam.

Die Lösung:

Die Klage ist unbegründet. Zwischen den Parteien ist kein Arbeitsverhältnis zustande gekommen. Die Vereinbarung einer aufschiebenden Bedingung gemäß § 158 Abs. 1 BGB, wonach die Begründung des Arbeitsverhältnisses von der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats abhängt, ist wirksam. Anders als bei der Befristung eines Arbeitsverhältnisses oder bei der Vereinbarung einer auflösenden Bedingung wird dem künftigen Arbeitnehmer durch eine aufschiebende Bedingung keine Rechtsposition genommen, die er bereits innehat. Hinzu kommt, dass die Beklagte auf den Eintritt oder Nichteintritt der aufschiebenden Bedingung keinerlei Einfluss hat, dieser vielmehr allein im Einflussbereich des Betriebsrats, also eines Dritten, liegt. Entsprechend hat auch das Bundesarbeitsgericht (vgl. Urteil vom 21.02.2017 - 1 AZR 367/15, Rdnr. 22) - wie selbstverständlich - festgestellt, dass ein Arbeitsvertrag unter der aufschiebenden Bedingung der Zustimmungserteilung durch den Betriebsrat im Sinne von § 99 BetrVG geschlossen werden kann. Eine solche Vereinbarung stellt auch keine unangemessene Benachteiligung der Klägerin gemäß § 307 Abs. 1 BGB dar. Im Gegenteil hat die Beklagte ein legitimes Interesse daran, nur solchen Arbeitnehmern Arbeitsvergütung zahlen zu müssen, die von ihr auch beschäftigt werden dürfen. Dies setzt aber die vorherige Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung voraus (§ 99 BetrVG).

II. Wichtige Neuregelungen zum Jobticket, Firmenfahrrad, PKW und Co.



Der Finanzausschuss des deutschen Bundestags hat am 07.11.2018 steuerrechtliche Änderungen beschlossen zum betrieblichen Fahrrad, Jobticket, Dienstfahrzeug und Elektrofahrzeug.

Der Finanzausschuss des deutschen Bundestags hat am 07.11.2018 folgende steuerrechtliche Änderungen beschlossen:

- Der geldwerte Vorteil für eine Überlassung eines betrieblichen Fahrrads durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer ist steuerfrei.
- Der geldwerte Vorteil für die kostenlose Überlassung eines Jobtickets ist steuerfrei. Gleiches gilt für Arbeitgeberzuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz. Allerdings werden diese Leistungen des Arbeitgebers auf die steuerrechtliche Entfernungspauschale (z. Zt. 0,30 € pro Entfernungskilometer) angerechnet, um eine doppelte Bevorzugung des Arbeitnehmers im Verhältnis zu Arbeitnehmern, die keine vergleichbaren Leistungen erhalten, zu vermeiden.
- Wird einem Arbeitnehmer ein Dienstfahrzeug auch zur Privatnutzung überlassen und führt der Arbeitnehmer kein Fahrtenbuch, muss die Privatnutzung von ihm z. Zt. pauschal mit 1 % des Bruttolistenpreises versteuert werden.

Für reine Elektrofahrzeuge, die nach dem 31.12.2018 und bis zum 01.01.2022 angeschafft werden, ermäßigt sich dieser Wert auf 0,5 %. Fahrer von extern aufladbaren Hybridfahrzeugen profitieren ebenfalls, sofern die Reichweite des reinen Elektroantriebs mindestens 50 km beträgt und bestimmte CO₂ Grenzwerte nicht überschritten werden.

III. Hat ein Arbeitnehmer bei Zeitausgleich auch Anspruch auf Erschwerniszulage?

In der Zeit von Februar 2012 bis April 2014 baute ein Kläger auf seinen Antrag hin Plusstunden aus dem Arbeitszeitkonto ab. Der Stundenabbau betraf Zeiten, zu denen er laut Schichtplan zu Samstags-, Sonntags-, Feiertags- und/oder Nachtarbeit eingeteilt war. Nach Tarifvertrag erhalten Arbeitnehmer für Arbeiten an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und in der Nacht Zuschläge. Die Beklagte zahlte für die Zeiten des Abbaus des Arbeitszeitkontos keine Zeitzuschläge. Zurecht?

BAG, Urteil vom 19.09.2018 - 10 AZR 496/17

Der Fall:

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet u. a. der Manteltarifvertrag für die bei der Deutschen Flugsicherung beschäftigten Arbeitnehmer Anwendung. Es wird ein Arbeitszeitkonto geführt. In der Zeit von Februar 2012 bis April 2014 baute der Kläger auf seinen Antrag hin Plusstunden aus dem Arbeitszeitkonto ab. Der Stundenabbau betraf Zeiten, zu denen er laut Schichtplan zu Samstags-, Sonntags-, Feiertags- und/oder Nachtarbeit eingeteilt war. Nach Tarifvertrag erhalten Arbeitnehmer für Arbeiten an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und in der Nacht Zuschläge. Die Beklagte zahlte an den Kläger für die Zeiten des Abbaus des Arbeitszeitkontos keine Zeitzuschläge. Diese verlangt der Kläger mit der Klage.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht gab der Klage statt, LAG und BAG wiesen sie ab.

- Dem Kläger stehen keine Ansprüche auf tarifliche Erschwerniszuschläge für Zeiten zu, in denen er wegen Abbaus von Mehrarbeitsstunden nicht gearbeitet hat. Für den Kläger bestand weder eine Pflicht

Seminartipp:

» [Arbeitszeitregelungen im Betrieb I](#) [Gesetzliche Vorgaben überwachen und erfolgreich umsetzen](#)

28.01.2019 - 01.02.2019 Berlin
25.02.2019 - 01.03.2019 München
13.05.2019 - 17.05.2019 Erkrath bei Düsseldorf
15.07.2019 - 19.07.2019 Hamburg
16.09.2019 - 20.09.2019 Garmisch-Partenkirchen

» [mehr Termine ...](#)

Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

Gratis: Buch [Arbeitszeit und Betriebsverfassung](#)



"Absolut top. Man merkt, der Referent spricht aus voller Erfahrung. Vielen Dank für die hilfreichen Tipps. Super kompetent, super Stimmung, verständliche Erklärung!"

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

zur Arbeitsleistung noch für die Beklagte eine Pflicht zur Beschäftigung des Klägers.

- Der Kläger kann seinen Anspruch auch nicht auf die tarifvertraglichen Regelungen stützen. Der Kläger hat an den Tagen, für die er Zuschläge begehrt, nicht gearbeitet.
- Allein die Tatsache, dass der Kläger im Schichtplan ursprünglich für Arbeit zu zuschlagspflichtigen Zeiten eingeteilt war, aber wegen Mehrarbeitsstundenabbau davon befreit wurde, reicht nicht aus, um einen Anspruch zu begründen. Sinn und Zweck der tarifvertraglichen Regelungen ist es, besondere Erschwernisse auszugleichen, die durch ungünstige Arbeitszeiten entstehen. Daher wäre es widersprüchlich, würden die Zuschläge gezahlt, wenn gerade keine Erschwernisse vorliegen und der Arbeitnehmer von der Erbringung der Arbeitsleistung befreit ist.

Hinweis für die Praxis:

Aber: Das Gericht hat nicht über die Frage entschieden, wie ein in das Arbeitszeitkonto eingestelltes Guthaben zu vergüten ist, wenn die entsprechenden Arbeitsstunden in der Nacht, an Wochenenden oder Feiertagen oder zu ähnlich ungünstigen Arbeitszeiten geleistet worden sind. Denkbar ist,

- dass in dem Fall die Stunden in das Arbeitszeitkonto eingestellt und die Zuschläge ausgezahlt werden oder
- die Stunden zusammen mit den Zuschlägen im Arbeitszeitkonto positiv verbucht werden.

IV. Gilt eine Betriebsvereinbarung trotz fehlerhafter Beschlussfassung des Betriebsrats?

Eine Arbeitgeberin meint, eine Betriebsvereinbarung sei wirksam, da ihr alle Betriebsratsmitglieder zugestimmt hätten. Zwar gebe es keinen Beschluss des Gremiums. Doch durch die Unterschriften aller Betriebsratsmitglieder sei der Rechtsschein einer wirksamen Betriebsvereinbarung gesetzt worden.

LAG Düsseldorf, Beschluss vom 27.04.2018 - 10 TaBV 64/17 - nicht rechtskräftig

Seminartipp:

» Betriebsvereinbarungen I Rechtliche Rahmenbedingungen erkennen und nutzen

26.02.2019 - 01.03.2019 München

02.07.2019 - 05.07.2019 Timmendorfer Strand

17.09.2019 - 20.09.2019 Köln

19.11.2019 - 22.11.2019 Stuttgart/Bad Cannstatt

Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

Gratis: Buch **Die Betriebsvereinbarung**



"Ganz toll, super Tipps für die praktische Arbeit. Jederzeit wieder!"

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Der Fall:

Arbeitgeber und Betriebsrat streiten darüber, ob eine Betriebsvereinbarung wirksam zustande gekommen ist. Die Arbeitgeberin bat 2014 Betriebsrat und Belegschaft, verschiedene bestehende Betriebsvereinbarungen durch eine neue Betriebsvereinbarung zu ersetzen. Die Mehrheit der Belegschaft sprach sich für die neue Betriebsvereinbarung aus. Daraufhin unterzeichneten der Betriebsratsvorsitzende und der Geschäftsführer die Betriebsvereinbarung. Die übrigen Betriebsratsmitglieder unterzeichneten die Betriebsvereinbarung nachträglich und getrennt voneinander.

Die Arbeitgeberin meint, die Betriebsvereinbarung sei wirksam, da ihr alle Betriebsratsmitglieder zugestimmt hätten. Zwar gebe es keinen Beschluss des Gremiums. Durch die Unterschrift aller Betriebsratsmitglieder sei aber der Rechtsschein einer wirksamen Betriebsvereinbarung gesetzt worden.

Die Lösung:

Die Betriebsvereinbarung ist unwirksam, da es an dem erforderlichen Betriebsratsbeschluss fehlt.

- Denn der Betriebsrat handelt als Kollegialorgan. Er bildet seinen gemeinsamen Willen durch Beschluss.
- Ein solcher Beschluss liegt nicht vor.
- Auch eine nachträgliche Genehmigung durch eine spätere ordnungsgemäße Beschlussfassung liegt nicht vor, da der Betriebsrat weder ausdrücklich noch konkludent nachträglich den genehmigenden Beschluss gefasst hat. Denn auch der Unterschrift der beiden Betriebsratsmitglieder lag keine Beschlussfassung des Betriebsrats zugrunde.

- Auch aus Gründen des Vertrauensschutzes durfte die Arbeitgeberin nicht davon ausgehen, der Betriebsrat habe die Zustimmung zum Abschluss der Betriebsvereinbarung erteilt. Vertrauensschutz kann der Arbeitgeber allenfalls für Maßnahmen aus der Vergangenheit beanspruchen, nicht aber, wie er meint, für die Zukunft.

Hinweis für die Praxis:

Eine fehlende Beschlussfassung des Betriebsrats führt allenfalls dazu, dass das Vertrauen des Arbeitgebers auf die Wirksamkeit der abgeschlossenen Betriebsvereinbarung für vergangene Sachverhalte geschützt ist. Nach Bekanntwerden des fehlenden Betriebsratsbeschlusses besteht aber kein Vertrauensschutz mehr.

Allerdings: Wenn etwa die Betriebsparteien eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit (§ 87 Absatz 1 Nr. 2 und 3 BetrVG) abgeschlossen haben, der kein oder kein wirksamer Beschluss des Betriebsrats zugrunde lag, entsteht ab Kenntnis des Arbeitgebers von der Unwirksamkeit des Beschlusses nach der Rechtsansicht des LAG Düsseldorf ein "Vakuum". Betriebliche Arbeitszeit darf für die Zukunft nicht (mehr) vom Arbeitgeber angeordnet werden, da es an einer wirksamen Betriebsvereinbarung fehlt.

Das wiederum wirft weitere wichtige Fragen auf:

- Darf dann im Betrieb nicht mehr gearbeitet werden, bis eine neue Betriebsvereinbarung zustande gekommen ist?
- Gilt dann möglicherweise wieder die alte Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit (§ 77 Absatz 6 BetrVG - Nachwirkung)?
- Muss der Arbeitgeber vor dem Einsatz eines jeden Arbeitnehmers für jeden Tag vorher die jeweilige Zustimmung des Betriebsrats einholen, da ja die Betriebsvereinbarung unwirksam ist?

Diese und weitere Fragen wird das BAG hoffentlich bald klären.

V. Wie ist die Schwerbehindertenvertretung vor Ausspruch einer Kündigung nach § 178 Absatz 2 Satz 3 SGB IX zu beteiligen?

Das Integrationsamt erteilte mit Bescheid vom 20. Februar 2017 auf Antrag der Arbeitgeberin die Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung gegenüber der einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellten Klägerin. Mit Schreiben vom 7. bzw. 15. März 2017 hörte die Beklagte den Betriebsrat sowie die Schwerbehindertenvertretung zur beabsichtigten Kündigung an und kündigte am 24. März 2017 das Arbeitsverhältnis zum 30. September 2017.

BAG, Urteil vom 13.12.2018 - 2 AZR 378/18

Der Fall:

Das Integrationsamt erteilte mit Bescheid vom 20. Februar 2017 auf Antrag der Arbeitgeberin die Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung gegenüber der einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellten Klägerin. Mit Schreiben vom 7. bzw. 15. März 2017 hörte die Beklagte den Betriebsrat sowie die Schwerbehindertenvertretung zur beabsichtigten Kündigung an und kündigte am 24. März 2017 das Arbeitsverhältnis zum 30. September 2017.

Die Lösung:

ArbG und LAG gaben der Kündigungsschutzklage statt. Das BAG hat das Verfahren an das LAG zurückverwiesen.

Hinweis für die Praxis:

Bislang liegt nur die Pressemitteilung des BAG vor. Die im Volltext abgesetzte Entscheidung muss abgewartet werden.

Seminartipp:

» Die SBV bei Einstellung, Arbeitsplatzänderung und Kündigung Keine Kündigung ohne Beteiligung der SBV!

26.02.2019 - 28.02.2019 Heidelberg

10.07.2019 - 12.07.2019 Hamburg

16.10.2019 - 18.10.2019 Berlin

Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Aber: einige wichtige Aussagen zur Auslegung § 178 Absatz 2 SGB IX wird man jetzt schon machen können.

In § 178 Absatz 2 SGB IX heißt es:

„1. Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu **unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören**; er hat ihr die **getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen**. ... 3. Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung nach Satz 1 ausspricht, ist unwirksam.“

Nach dem Wortlaut des Gesetzes hat der Arbeitgeber also 3 Dinge zu beachten, nämlich

1. die „Unterrichtung“ der Schwerbehindertenvertretung,
2. die „Anhörung“ der Schwerbehindertenvertretung und
3. die unverzügliche Mitteilung an die Schwerbehindertenvertretung zur getroffenen Entscheidung.

Zudem lässt sich dem Gesetz nicht entnehmen, innerhalb welcher Fristen die Schwerbehindertenvertretung eine Stellungnahme abzugeben hat, sofern sie dies möchte.

Dazu die Ausführungen des BAG in der Pressemitteilung:

- Der erforderliche Inhalt der Anhörung und die Dauer der Frist für eine Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung richten sich nach den für die Anhörung des Betriebsrats geltenden Grundsätzen (§ 102 BetrVG).
- Die Kündigung ist nicht allein deshalb unwirksam, weil der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung nicht unverzüglich über seine Kündigungsabsicht unterrichtet oder ihr das Festhalten an seinem Kündigungsentschluss nicht unverzüglich mitgeteilt hat.
- Die Kündigung ist nicht deshalb unwirksam, weil die Arbeitgeberin die Schwerbehindertenvertretung erst nach Abschluss des Verfahrens vor dem Integrationsamt und nach Anhörung des Betriebsrats beteiligt hat.

Wenn man die Ausführungen des BAG "übersetzt", kann dies nur bedeuten,

- dass "Unterrichtung" und "Anhörung" im Sinne von § 178 Absatz 2 SGB IX wie bei der Beteiligung des Betriebsrats vor dem Ausspruch von Kündigungen gemäß § 102 BetrVG zu erfolgen haben,
- dass das Fristenregime des § 102 BetrVG gilt, der Schwerbehindertenvertretung also vor Ausspruch einer ordentlichen Kündigung 1 Woche Stellungnahmefrist einzuräumen ist (vgl. § 102 Absatz 2 Satz 1 BetrVG) und vor Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung eine Frist von 3 Tagen (vgl. § 102 Absatz 2 Satz 3 BetrVG).
- Eine bestimmte Reihenfolge, wer wann anzuhören ist, gibt es nicht. Insbesondere ist die Schwerbehindertenvertretung nicht zwingend vor Beteiligung des Betriebsrats oder des Integrationsamtes zu beteiligen.

Wissenswertes

Gesetzesänderungen zum 1. Januar 2019



Das neue Jahr ist gestartet und damit treten mehrere Gesetzesänderungen in Kraft. Im Bereich Rente vor allem im Hinblick auf das Rentenniveau, die Erwerbsminderungsrente und die Mütterrente. Bei den Arbeitnehmern insbesondere bei der geringfügigen Beschäftigung, beim Mindestlohn und bei den Teilzeitregelungen. Dies sind nur ein paar der Themen, die 2019 wichtig werden.

Brückenteilzeit

Mit der sogenannten Brückenteilzeit gibt es nun einen Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit. Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, können ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen im Voraus bestimmten Zeitraum von einem Jahr bis fünf Jahre verringern. Das gilt auch für Teilzeitbeschäftigte. Sie können allerdings danach nur zur ursprünglichen reduzierten Arbeitszeit zurückkehren.

Voraussetzung für die Brückenteilzeit ist, dass der Arbeitgeber in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigt. Für Arbeitgeber mit 46 bis 200 Arbeitnehmern gibt es eine sogenannte Zumutbarkeitsgrenze, nach der nur einem Arbeitnehmer pro „angefangenen“ 15 Arbeitnehmern Brückenteilzeit gewährt werden muss.

Gemäß dem neuen § 9a Abs. 2 Satz 1 TzBfG kann ein entsprechendes Verlangen auf Brückenteilzeit – wie das Verlangen nach „unbefristeter“ Teilzeit – abgelehnt werden, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen.

Im Hinblick auf Teilzeitbegehren freigestellter Betriebsratsmitglieder ergeben sich grundsätzlich keine Unterschiede daraus, ob „gewöhnliche“ Teilzeit oder die neue Brückenteilzeit begehrt wird. In Unternehmen mit bis zu 200 Arbeitnehmern besteht bei dem Verlangen nach Brückenteilzeit nur die darüber hinausgehende Möglichkeit der Ablehnung, wenn bereits mehr Arbeitnehmer Brückenteilzeit in Anspruch nehmen, als es die im neuen § 9a Abs. 2 Satz 2 TzBfG niedergelegten Schwellenwerte vorsehen. Bei diesen Schwellenwerten zählen die freigestellten Betriebsratsmitglieder ebenso mit wie die übrigen Arbeitnehmer.

Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG)

Der Arbeitgeber darf nach der Neuregelung nur bis zu 25 Prozent der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen und nur bis zu 20 Prozent weniger. Treffen Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine Regelung zur wöchentlichen Arbeitszeit, gelten 20 Stunden als vereinbart. In § 12 Abs. 4 und 5 TzBfG ist nun auch die Berechnungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bei Arbeit auf Abruf geregelt.

Tarifeinheitsgesetz

Entsprechend der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts, die verlangt, die Interessen von Minderheitsgewerkschaften stärker zu berücksichtigen, regelt § 4a TVG jetzt, dass bei einer Tarifkollision der Minderheitstarifvertrag anwendbar ist, wenn beim Zustandekommen des Mehrheitstarifvertrags die Interessen der Minderheit nicht ernsthaft und wirksam berücksichtigt wurden.

Kündigungsfristen

Der EuGH hat vor einigen Jahren entschieden, dass die Regelung des § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB, wonach bei den Kündigungsfristen Beschäftigungszeiten unter dem 25. Lebensjahr nicht berücksichtigt werden, altersdiskriminierend und damit nicht europarechtskonform ist. § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB war infolgedessen nicht mehr anwendbar und wurde nun aus § 622 BGB gestrichen.

Teilhabechancengesetz

Mit neuen Förderungsinstrumenten unterstützt die Bundesregierung Arbeitgeber durch Lohnkostenzuschüsse, wenn sie Langzeitarbeitslose einstellen.

Rentenniveau

Das Rentenniveau soll bis 2025 bei 48 Prozent gesichert werden. Der Beitragssatz zur Rentenversicherung wird bis 2025 nicht über 20 Prozent erhöht. Derzeit liegt er bei 18,6 Prozent vom Brutto.

Erwerbsminderung

Die Zurechnungszeit wird für neu beginnende Erwerbsminderungsrenten bis zur Regelaltersgrenze verlängert: zunächst im Jahr 2019 in einem Schritt auf 65 Jahre und acht Monate, anschließend bis 2031 schrittweise weiter auf das dann geltende Renteneintrittsalter. Wer also ab 2019 Erwerbsminderungsrente beantragt, wird ggf. so gestellt, als ob bis zum Renteneintrittsalter gearbeitet wurde. Durch die Erwerbsminderung entstehen also keine Einbußen bei der Rentenhöhe mehr.

Mütterrente

Mütter mit Kindern, die vor 1992 geboren sind, bekommen ab 2019 pro Kind ein halbes Erziehungsjahr zusätzlich angerechnet, sodass nun 2,5 Jahre Erziehungszeit, also 2,5 Rentenpunkte, angerechnet werden. Mütter, deren Kinder nach 1992 geboren sind, bekommen drei Jahre auf ihre Rente anerkannt. Wegen der Umstellung wird Neurentnern die Mütterrente ab Januar 2019 und Bestandsrentnern ab März 2019 rückwirkend ausbezahlt.

Geringfügig Beschäftigte

Midi Jobber dürfen nun zwischen 450 Euro und 1300 Euro (bisher 850 Euro) verdienen und zahlen dabei nur reduzierte Sozialversicherungsbeiträge.

Mindestlohn

Der gesetzliche Mindestlohn steigt zum 1. Januar 2019 auf 9,19 Euro und in einem weiteren Schritt zum 1. Januar 2020 auf 9,35 Euro.

Weiterbildung

Das neue Qualifizierungschancengesetz sieht vor, dass Unternehmen, die ihren Mitarbeitern frühzeitig Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln wollen, die über die Anforderungen des bisherigen Berufsfeldes hinausgehen, von der Bundesagentur für Arbeit finanziell unterstützt werden.

Ab 1. Mai 2019: Betriebsrat im Flugbetrieb

§ 117 Abs. 1 BetrVG wurde mit Geltung ab 1.5.2019 dahingehend ergänzt, dass das BetrVG auch auf Flugbetriebe in Luftfahrtunternehmen anzuwenden ist, sofern keine Bordvertretung durch einen Tarifvertrag nach § 117 Abs. 2 Satz 1 BetrVG errichtet ist.



Details und weitere Infos zur aktuellen Rechts- und Gesetzeslage bietet unsere **Tagesveranstaltung: [Neues Arbeits- und Sozialrecht 2019](#)**

Der besondere Seminartipp

Betriebsräte Kongress: Im Januar noch 200 € sparen!

» [Der Poko-Kongress für Betriebsräte 2019](#)

Volle Kraft voraus! Wissen erweitern - Ziele erreichen, 08.-10.05.2019 in Warnemünde/Ostsee

Eine Auswahl unserer Themen:

- Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht - aktuelle Entwicklungen und Tendenzen
- Erfolg durch Strategie - Weiterentwicklung Ihrer Betriebsratsarbeit
- Arbeit 4.0 - der Betriebsrat zwischen Digitalisierung und Mitarbeiterinteressen
- Mitbestimmung bei Überstunden - arbeiten bis zum Umfallen?
- Psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz: entschlossen gegensteuern
- Der Betriebsrat als Berater - Gespräche mit Kollegen professionell führen
- Kündigung, Abmahnung, Versetzung - so reagiert das Gremium richtig
- BEM - spezielle Herausforderungen im Unternehmen meistern
- Arbeits- und Gesundheitsschutz - mit Prävention zu einem gesunden Arbeitsplatz
- Urlaubsrecht - im Rechtsdschungel den Überblick behalten
- Fehler in der BR-Arbeit - Vermeidungsstrategien für Profis
- Kein Verhandlungsergebnis in Sicht? Ausweg Einigungsstelle

Sichern Sie sich einen der wenigen Restplätze und sparen Sie sogar dabei!

» **Anmeldung** 1. Frühbucherpreis 1.195,00 EUR * bei Buchung bis zum 31.01.2019



Betriebsräte Kongress 2018

» [Video ansehen](#)

Der Kongress für die Jugend- und Auszubildendenvertretung: www.jav-kongress.de

Praxistipp

Wirtschaftsmediation



Preiß, Wolfgang

Auflage: 1. Auflage, Oktober 2018
Seitenzahl: 280
Ausgabe: kartoniert
Verlag: Rieder Verlag
ISBN: 978-3-945260-55-5
Preis: 28,00 €

„Mediation entwickelt sich zu einem wichtigen Instrument der innerbetrieblichen Streitbeilegung. Dies betrifft nicht nur Konflikte zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung, sondern auch Konflikte innerhalb von Gremien bzw. innerhalb der Belegschaft.

Mediation stellt dabei für den Betriebsrat eine Alternative sowohl zur Einigungsstelle als auch zum gerichtlichen Streit dar. Betriebsräte können hierbei als innerbetriebliche Mediatoren tätig werden, um bei Konflikten innerhalb der Belegschaft den Parteien zu helfen, zu einer einvernehmlichen Konfliktbeilegung zu kommen. Werden im Betrieb externe Mediatoren eingesetzt, dann sollten Betriebsräte sachkompetent beurteilen können, ob der beauftragte Mediator über die geforderte Qualifikation verfügt. Aufgrund der gesetzlichen Verankerung der Mediation im deutschen Rechtssystem existieren mittlerweile eindeutige Kriterien, nach denen die Eignungsbeurteilung eines Mediators durch die Betriebspartner vorgenommen werden kann.

In dem Buch erfährt der Leser zum einen, wie er die Qualifikation eines externen Mediators einschätzen kann und ob dieser gegenüber den Belegschaftsmitgliedern zu empfehlen ist. Zum anderen wird aufgezeigt, wie ein Betriebsratsmitglied eigenständig als innerbetrieblicher Mediator tätig werden kann. Das Buch wendet sich an betriebliche Praktiker. Dem Leser wird vermittelt, wie er Schritt für Schritt als neutraler Vermittler im Interesse aller Konfliktparteien das Konfliktgespräch moderieren kann.“

» [Der direkte Link zum Buch ...](#)

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

Inhouse-Service

Miteinander aktiv zum Ziel - ein Traum?

Die Klausurtagung als Basis einer erfolgreichen Betriebsratsarbeits

Viele Betriebsratsgremien versinken nach einer ersten Euphorie im Tagesgeschäft und stellen resigniert fest, dass viel zu häufig nur reagiert statt agiert wird. Die Möglichkeit, sich zu positionieren und eigene Themen systematisch abzuarbeiten ist im normalen Alltag oft nicht möglich. Auch das hohe Maß sich ständig ändernder Aufgabenstellungen und betrieblicher Herausforderungen prägen die Betriebsratsarbeit. Die Fülle der Aufgaben und Problemstellungen erfordern vom Gremium eine systematische und planvolle Vorgehensweise, um die vorhandenen personellen Ressourcen der Betriebsratsmitglieder möglichst optimal einzusetzen und für die Beschäftigten ein Höchstmaß an Erfolg zu erzielen. Dafür fehlt aber oft die Zeit.

Planen Sie zu Beginn des neuen Jahres doch eine Klausurtagung!

Im Rahmen einer Klausurtagung kann sich das gesamte Betriebsratsgremium diese Zeit nehmen, um ungestört anstehende Aufgabenstellungen zu erkennen und zu systematisieren. Von der Festlegung eigener Ziele und Grundsatzentscheidungen bis hin zur Verteilung von Arbeitsaufgaben können im Rahmen einer Klausurtagung alle Themen - seien es fachliche oder zwischenmenschliche - in ungestörter Atmosphäre geklärt werden.

Mögliche Themen einer Klausurtagung:

- Optimierung einer effektiven Zusammenarbeit: Grundsätze der Teamarbeit, konstruktives Miteinander, respektvoller Umgang
- Bestandaufnahme und Bewertung der bisherigen Arbeit - Reflexion 2018

- Zukünftige Aufgabenfelder: Ziele für 2019 festlegen, konkrete Strategien entwickeln, agieren statt reagieren!
- Arbeitsplanung und -organisation des Betriebsrats: Prioritäten setzen, systematisch Arbeiten, Verantwortungen festlegen
- Grundlagen effektiver Gremiensitzungen: Sitzungen effektiv vorbereiten und durchführen
- Konfliktstrategien: Positionen verstehen und Interessen erkennen
- Verhandlungen als Teil einer Strategieplanung
- Effektive Öffentlichkeitsarbeit: Tipps zur Mitarbeiterkommunikation

Ist eine solche Klausurtagung durchsetzbar?

Beschließt nun ein Betriebsrat, eine Klausurtagung durchzuführen, so werden häufig Einwände finanzieller oder organisatorischer Art von Seiten des Arbeitgebers kommen. Hier lohnt es sich, die Vorteile dieser erweiterten Betriebsratssitzung für den Arbeitgeber deutlich zu machen. Die Klausurtagung des Betriebsrats führt zu **effektiverer Zusammenarbeit** und damit auch zu **schnelleren und kompetenteren Beschlussfassungen**, was von Interesse für alle Beteiligten ist. Und um eventuelle Befürchtungen des Arbeitgebers zu zerstreuen, können die Beratungspunkte der Klausurtagung im Zuge einer vertrauensvollen Zusammenarbeit offengelegt werden.

Was bringt eine Klausurtagung??

Ein- bis zweitägige Klausurtagungen - zu Beginn und nach der Hälfte der Amtszeit bzw. jährlich - sind ein wichtiger Baustein für die **optimale Vertretung der Interessen** der Beschäftigten und können bei eingespielten und gut organisierten Betriebsratsgremien ggf. sogar eigenständig durchgeführt werden. Wichtig für den Erfolg einer Klausurtagung ist allerdings eine **gute Vorbereitung**, z. B. würde die Strukturierung der Veranstaltung erst vor Ort unnötige Ressourcen und Zeit binden.

Sollen alle Betriebsratsmitglieder die Möglichkeit haben, sich an der inhaltlichen Diskussion zu beteiligen, so ist es durchaus sinnvoll, eine **externe Person** zu beauftragen, die im Rahmen der Vorbereitung beratend zur Seite steht und in der Klausurtagung die Moderation übernimmt. So sind Konzentration, Strukturierung und Ergebnisdokumentation gesichert.

Gremien, die sich bewusst für eine Klausurtagung entscheiden, schöpfen neue Energie aus dem gemeinsam Erarbeiteten - **die Qualität der Betriebsratsarbeit steigt**. Also gönnen Sie sich Zeit für eine Klausurtagung, denn: „Zeit, die wir uns nehmen, ist Zeit die uns etwas gibt“ (Ernst Ferstl).



Ihre Ansprechpartnerinnen:

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

Telefon 0251 1350-6666
Telefax 0251 1350-6999
inhouse@poko.de

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

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

Aktuelle Seminare

Seminare in Kürze

» **Einführung Betriebsverfassungsrecht II
Betriebsverfassungsrecht sicher anwenden**

22.01.2019 - 25.01.2019 München
29.01.2019 - 01.02.2019 Hamburg
05.02.2019 - 08.02.2019 Dresden
12.02.2019 - 15.02.2019 Bremen
19.02.2019 - 22.02.2019 Warnemünde/Ostsee

» [mehr Termine ...](#)

Vorteil: **Gremium-Rabatt**

Gratis: Buch [Rechtsprechungsübersicht zum Betriebsverfassungsrecht](#)

» **Betriebliches Eingliederungsmanagement I
Arbeitsunfähigkeit überwinden - Arbeitsplätze erhalten**

12.02.2019 - 15.02.2019 Köln
12.03.2019 - 15.03.2019 Berlin
02.04.2019 - 05.04.2019 München
07.05.2019 - 10.05.2019 Koblenz
04.06.2019 - 07.06.2019 Dresden

» [mehr Termine ...](#)

Gratis: Buch [Betriebliches Eingliederungsmanagement](#)

NEU: » **Neues Datenschutzrecht - jetzt handeln!
Folgen der EU-Datenschutzgrundverordnung
und des neuen BDSG**

26.03.2019 - 28.03.2019 München
26.06.2019 - 28.06.2019 Hamburg
17.09.2019 - 19.09.2019 Berlin
26.11.2019 - 28.11.2019 Dortmund

Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

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

22.01.2019 - 25.01.2019 Düsseldorf
05.02.2019 - 08.02.2019 München
12.02.2019 - 15.02.2019 Dresden
26.02.2019 - 01.03.2019 Hamburg
05.03.2019 - 08.03.2019 Berlin

» [mehr Termine ...](#)

Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

Gratis: Buch [Rechtsprechungsübersicht zum Arbeitsrecht](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminarartikel anklicken!



» [Video ansehen](#)

» [Poko-Institut auf You Tube](#)

» **Arbeits- und Gesundheitsschutz I**

28.01.2019 - 01.02.2019 München
18.02.2019 - 22.02.2019 Frankfurt/Main
25.03.2019 - 29.03.2019 Berlin
08.04.2019 - 12.04.2019 Karlsruhe
06.05.2019 - 10.05.2019 Hamburg

» [mehr Termine ...](#)

Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

Gratis: Buch [Einführung in den betrieblichen Gesundheitsschutz](#)

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

21.01.2019 - 25.01.2019 Hamburg
04.02.2019 - 08.02.2019 Düsseldorf
11.02.2019 - 15.02.2019 München
18.02.2019 - 22.02.2019 Berlin
25.02.2019 - 01.03.2019 Heidelberg/Leimen

» [mehr Termine ...](#)

Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

Gratis: Buch [Rechtsprechungsübersicht zum Betriebsverfassungsrecht](#)



Alle Seminare mit Kinderbetreuung

Seminare für besondere Zielgruppen

» **Jugend- und Auszubildendenvertretung I
Rechtssicher und überzeugend durchstarten**

22.01.2019 - 25.01.2019 Hamburg
29.01.2019 - 01.02.2019 Hannover
05.02.2019 - 08.02.2019 Köln
12.02.2019 - 15.02.2019 Düsseldorf
19.02.2019 - 22.02.2019 Frankfurt/Main

» [mehr Termine ...](#)

Gratis: » **Starter-Kit**

» **Die Schwerbehindertenvertretung I
Ihr erfolgreicher Einstieg in die SBV-Arbeit**

22.01.2019 - 25.01.2019 Bremen
29.01.2019 - 01.02.2019 Stuttgart
05.02.2019 - 08.02.2019 Hamburg
12.02.2019 - 15.02.2019 München
19.02.2019 - 22.02.2019 Berlin

» [mehr Termine ...](#)

Vorteil: **Gremium-Rabatt**

Gratis: » **Starter-Kit**



» [Alle Seminare in Berlin](#)

» **Fit für den Betriebsratsvorsitz II
Rollenklarheit und Positionsbestimmung**

22.01.2019 - 25.01.2019 München
12.02.2019 - 15.02.2019 Münster
12.03.2019 - 15.03.2019 Berlin



02.04.2019 - 05.04.2019 Würzburg
21.05.2019 - 24.05.2019 Rantum/Sylt
» [mehr Termine ...](#)
Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

Alle Seminare für:
» [Betriebsrats-Vorsitzende und ihre Stellvertreter](#)

NEU: » [Symposium: Mitbestimmung in Kliniken und Krankenhäusern](#)
[Chronischer Pflegemangel und steigende Arbeitsbelastung](#)
27.03.2019 - 28.03.2019 , Berlin

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

Der Run auf die Urlaubstage zwischen den Jahren ist entbrannt



Welcher Kollege hat Vorrang?

Die Urlaubstage zwischen Weihnachten und Neujahr sind wie jedes Jahr heiß begehrt. Dennoch wird der Arbeitgeber nicht immer allen seinen Mitarbeitern die beliebten Urlaubstage genehmigen können. Aber: Welcher Kollege hat nun Vorrang?

» [Lesen Sie weiter ...](#)

Einige Urlaubstage sind begehrtter als andere, das wissen wir alle. Bei großer Konkurrenz bleiben Konflikte nicht aus. Wie wird die Problematik bei Ihnen im Betrieb angegangen? Teilen Sie Ihre Erfahrungen mit uns und anderen Betriebsräten in unserem Forum! Wir sind "ganz Ohr" und gespannt.

» [Forum für Betriebsräte](#)

Impressum & Kontakt

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 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

Erscheinungstag: 07.01.2019
Nächste Ausgabe: 01.02.2019

Um die Bilder und Infografiken 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](#)