



Newsletter für Betriebsräte

INHALT

Frage des Monats

- » Was darf ein Arbeitgeber alles fragen?

Exklusiv bei Poko

- » Betriebsräte-Kongress 2015

Schwerpunktthema

- » Betriebsversammlung in 7 Schritten

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Betriebsrente ab 60?
- » II. Hinzuziehung eines Rechtsbeistands zum BEM-Gespräch?
- » III. Kamera-Attrappe: Mitbestimmung des Betriebsrats?
- » IV. Mitbestimmungsrecht bei Einrichtung einer Facebook-Seite?
- » V. Muss ein Arbeitnehmer seine Weisungsgebundenheit vortragen?
- » VI. Sonderkündigungsschutz nach dem Pflegezeitgesetz?

Wissenswertes

- » Mitbestimmung bei der Gefährdungsbeurteilung

Praxistipp

- » Fehlzeiten-Report 2014

Inhouse-Service

- » Ausschüsse des Betriebsrats

Aktuelle Seminare

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

Beantwortung der Frage des Monats

- » Zu guter Letzt

Liebe Leserin, Lieber Leser,



zum guten Gelingen Ihrer Betriebsversammlungen finden Sie in unserem Schwerpunktbeitrag eine 7 Schritte-Checkliste mit vielen Tipps. Weitere Unterstützung dazu bietet Ihnen auch unser Poko-Kongress 2015-Vortrag „Selbtsicher und überzeugend reden im Betrieb“!

Was Sie auf unserem Kongress darüber hinaus erwartet, präsentieren wir Ihnen unter „Exklusiv bei Poko“. Denken Sie auch an unsere Frühbuchefrist mit Frühbucherrabatt bis zum 31.03.2015?

Aktuelle Rechtsprechung finden Sie dieses Mal sowohl in der gewohnten Rubrik wie auch unter Wissenwertes!

Dass Generationen eng zusammenarbeiten, wird künftig zum Erfolgsfaktor! Mehr zu diesem Thema, insbesondere auch zur Zusammenarbeit der „Generation Y“ und der „Babyboomer“ bietet der Fehlzeitenreport, den wir Ihnen im Praxistipp vorstellen.

Viele Grüße aus Münster und einen schönen März wünscht Ihnen

Kerstin Heinz, Ass.jur.



Die Frage des Monats auch im Forum

Was darf ein Arbeitgeber alles fragen?

» Jetzt mitreden!

Was darf ein Arbeitgeber alles fragen?

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

Exklusiv bei Poko

DER Betriebsräte-Kongress 2015



Video-Eindrücke vom letzten Kongress:



Jetzt schnell noch Frühbuchervorteil sichern!

Auch unser letzter Kongress für Betriebsräte war ein voller Erfolg:

»Vielen Dank für den tollen Kongress. Gut zusammengestellt, perfekt organisiert, gut betreut. Was will man mehr?«

»Mein Highlight im Jahr! Ganz viele Impulse, Motivation, Wissensvorsprung.«

»Was mir besonders gefallen hat? Die Vielfalt der Betriebsräte, das Fachwissen der Referenten, die gute Auswahl an Referenten, die liebevolle Betreuung«

»Für JEDEN war was dabei.«

»Die Referenten waren wie immer super!«

DAS Highlight für Betriebsräte 2015 sollten Sie und Ihre Kollegen deshalb nicht verpassen:

Kongress Betriebsräte 2015

mehr wissen • mehr können • mehr erreichen

7.-9. Oktober 2015 in Köln

Ein »Muss« für alle Betriebsratsmitglieder, die sich den steigenden Anforderungen an die Interessenvertretung stellen und die Zukunft aktiv gestalten wollen:

Gemeinsam mit Ihnen richten wir den Blick vor allem in die Zukunft, um Ihnen Strategien und Werkzeuge für die Aufgaben an die Hand zu geben, die Sie in Ihrer Betriebsratsarbeit am stärksten herausfordern.

Jetzt können Sie sich noch Ihren Frühbuchervorteil sichern:

Bei Buchung **bis zum 31.03.2015** zahlen Sie statt 1.195,- Euro nur 1.095,- Euro pro Teilnehmer (zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten).

Erstklassige Fachreferenten, Prominente Gastredner und zahlreiche Betriebsratskollegen aus ganz Deutschland erwarten Sie u. a. zu diesen **Themen**:

- **Rente (mit 63)** - Was man als Betriebsrat zur Rente wissen sollte
- **Selbstsicher und überzeugend reden im Betrieb** - Tipps und Tricks für Ihren Erfolg
- **Betriebsräte unter Druck** - Stress und Doppelbelastung im Betriebsratsamt
- **Arbeitszeit – Die 5 wichtigsten Punkte für Ihre** - Betriebsvereinbarung
- **Aktuelle Entwicklungen und Tendenzen im** - Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht
- **Mythos schwarze Null** - Wirtschaftliche Grundlagen für den Betriebsrat

Wählen Sie neben unseren spannenden Plenumsvorträgen selbst Ihren Wahlvortrag und die für Sie wichtigsten Inhalte, die Sie in

interaktiven Workshops erarbeiten möchten.

Auf www.betriebsräte-kongress.de finden Sie die vollständige Workshop- und Vortrags-Auswahl sowie mehr Details z. B. zu unseren Referenten.

Schwerpunktthema

Die gelungene Betriebsversammlung in 7 Schritten



Das BetrVG fordert Sie als Betriebsrat auf, einmal pro Quartal eine ordentliche Betriebsversammlung einzuberufen (§ 43 Abs. 1). So soll die Belegschaft regelmäßig über Ihre Tätigkeiten informiert werden. Und darin liegt Ihre große Chance: Hier haben Sie die Gelegenheit, eindrucksvoll zu präsentieren, wo und wie sich Ihr Gremium für die Kollegen einsetzt, an welchen Aufgaben Sie arbeiten und was Sie bislang erreicht haben. Überzeugen Sie die Belegschaft in einer interessanten Versammlung davon, mit Ihnen die richtige Wahl für eine Interessenvertretung getroffen zu haben.

1. Häufigkeit und Termin

Das Betriebsverfassungsgesetz sieht vierteljährliche Betriebsversammlungen vor (§ 43 Abs. 1). Bei organisatorisch oder räumlich abgegrenzten Betriebsteilen können pro Jahr zwei davon als Abteilungsversammlungen, die möglichst gleichzeitig stattfinden, durchgeführt werden (§ 42 Abs. 2). Der vom Betriebsrat festzulegende Termin muss der Geschäftsleitung bekanntgegeben und nötigenfalls mit ihr abgestimmt werden. Sie muss (unter Mitteilung der Tagesordnung) eingeladen werden und ist berechtigt, auf der Versammlung zu sprechen (§ 43 Abs. 2).

2. Maximale Dauer

Zu lange Betriebsversammlungen ermüden die Teilnehmer, und so mancher geht gleich gar nicht hin, weil er sich diesen »Redemathon« nicht antun will. Wenn Versammlungen länger als 3 Stunden dauern (inklusive Pause!), überfordern sie die Konzentrations- und Aufnahmefähigkeit der Teilnehmer. Planen Sie von daher sorgsam den Ablauf Ihrer Betriebsversammlung.

3. Grobe Ablaufplanung

Fertigen Sie eine Tabelle an mit einer Themen/TOP-Spalte und einer Zeit-Spalte. Tragen Sie zuerst die »Muss-TOPs« (Tätigkeitsbericht des Betriebsrats, Bericht des Arbeitgebervertreters usw.) ein und die Zeit, die jeder von ihnen benötigt oder die Sie jedem von ihnen einräumen wollen.

Tipp:

Rechnen Sie für jeden Beitrag noch ein paar Minuten dazu (falls er länger als geplant dauert, für Übergangszeiten von einem Beitrag zum anderen und Reaktionen aus dem Publikum)! Kalkulieren Sie auch mindestens 15 – 20 Minuten für die Zeit ein, die beim Start und nach der Pause – falls eine eingeplant ist – verloren geht. Dann tragen Sie die »Soll-Tagesordnungspunkte« (spezielle Themen, Diskussionszeiten ...) ein. Da zeigt sich bald, was in dem vorgegebenen Zeitrahmen zu schaffen ist und was nicht.

4. Wirkungsvolle Einladung

Im Betriebsrat sollte nicht nur über die Wahl der Themen sondern ebenso über Fragen einer ansprechenden Einladung gesprochen werden: Welche Mittel und Methoden der Information und der »Mobilisierung« der Belegschaft wollen Sie einsetzen? Was kommt bei den Kollegen an? Sie sollten immer mehrgleisig fahren: über Medien (z. B. Handzettel, Intranet) und über den persönlichen Kontakt. Die Information der Belegschaft erfolgt idealerweise in drei Schritten:

1. Schriftliche Erstinformation (ca. 1 Monat vor Termin) mit Kurzinformationen über Termin, Zeit, Ort und Schwerpunktthema, Hinweis auf spätere Detailinformationen und Aufforderung der Kollegen zur Anmeldung von Wünschen und Fragen.
2. Einige persönliche Kontakte, um Fragen, Sorgen, Wünsche und Anträge zu sammeln. Wenn nötig, garantieren Sie Anonymität! Desinteresse und Ablehnung gehen Sie so nicht aus dem Weg, sondern konfrontieren und setzen sich damit auseinander.
3. Schriftliche Hauptinformation (am besten ca. 1 Woche vor dem Termin). Inhalt ist nun neben den Basisdaten (Ort, Datum, Zeit) die Tagesordnung mit den Namen der Vortragenden, der Versammlungsleitung (falls nicht der BR-Vorsitzende selbst), der Vertreter der Geschäftsleitung und der auswärtigen Gäste (z. B. Gewerkschaftsvertreter).

5. Interessante Durchführung

Wer wenig Moderationserfahrung hat, muss moderieren, um Erfahrungen zu sammeln. Dasselbe gilt für Reden vor Publikum: Learning by doing. Lassen Sie deshalb nicht ausschließlich den BR-Vorsitzenden reden! Arbeitsteilung und die möglichst breite Beteiligung des Gremiums sorgen nicht nur für Abwechslung und Lebendigkeit, sondern demonstrieren Belegschaft und Geschäftsleitung auch, dass sie es tatsächlich mit einer aktiven Interessenvertretung der Mitarbeiter zu tun haben. Nicht nur in den Reden auf der Betriebsversammlung sondern bereits in der Einladung ist eine Sprache zu finden, die die Menschen unmittelbar anspricht, sie in ihrem Informationsbedürfnis und ihrer natürlichen Neugier ernst nimmt. Keine Leerformeln und Worthülsen! Woher soll die Lust kommen, eine Versammlung zu besuchen, von der zu befürchten ist, dass sie »blutleer« wird? Kurze, klar strukturierte Beiträge sind besser als lange, detailreiche Abhandlungen. Visualisieren Sie möglichst Informationen, Daten, Zusammenhänge, Entwicklungen, Ziele oder Forderungen (Stichpunkte, Zahlen, Graphiken, Schaubilder)! Sie sollten sich nicht scheuen, Vortrag und Diskussion mit einfachen Hilfsmitteln optisch zu unterstützen (Overheadprojektor/Beamer, Pinnwand, Flipchart, etc.). Lassen Sie, wenn möglich, Zwischenfragen zu oder fordern Sie die Kollegen dazu nach jedem Redebeitrag auf.

6. Lehrreiche Nachbereitung

Es schadet nichts, wenn der Vorsitzende am Ende in die Versammlung hinein fragt, wie sie bei den Kollegen angekommen ist, was ihnen gefallen hat, was nicht. Da wird es Anerkennung und Kritik geben. Dieses »Feedback« sollte Bestandteil der betriebsratsinternen »Manöverkritik« in der nachfolgenden BR-Sitzung sein. Solches Bilanzieren führt zu einem Erfolgs- und Maßnahmen-Katalog, was man beibehalten, weiterentwickeln kann und was korrigiert werden muss. Er wird Bestandteil der Vorbereitungsarbeit auf die nächste BV.

7. Abschließendes Protokoll

Kollegen, die an der Betriebsversammlung nicht teilnehmen konnten (und auch die, die teilgenommen haben), sollten über das, was gesprochen wurde, informiert werden. Kurze und bündige Texte zu den einzelnen TOPs auf einem BR-Info-Blatt, DIN A 4 beidseitig bedruckt,

reichen aus.

Seminartipp:

**Symposium für Betriebsratsvorsitzende und Stellvertreter
Spezielles Wissen für besondere (Führungs-)Aufgaben**
14.04.2015 - 15.04.2015 München

**Die Betriebsversammlung
Professionell vorbereiten - kreativ und spannend gestalten**
14.04.2015 - 17.04.2015 Travemünde/Ostsee
30.06.2015 - 03.07.2015 Sonthofen/Allgäu
22.09.2015 - 25.09.2015 Bad Kreuznach a. d. Nahe
24.11.2015 - 27.11.2015 Berlin

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Aktuelle Entscheidungen

I. Betriebsrente ab 60?



Die 1959 geborene Klägerin ist seit 1991 bei der Beklagten beschäftigt. Ihr wurden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach den "Regelungen zur AHV" der Beklagten zugesagt. Die AHV in der Fassung vom 5. November 1991 sehen vor, dass Versorgungsbezüge nur gewährt werden, wenn der/die Angestellte fünf Jahre in den Diensten der Beklagten gestanden hat (Wartezeit) und nach Vollendung des 63. Lebensjahres, bei weiblichen Mitarbeitern nach Vollendung des 60. Lebensjahres, aus den Diensten der Beklagten ausgeschieden oder vor Vollendung des 63. Lebensjahres, bei weiblichen Mitarbeitern vor Vollendung des 60. Lebensjahres, in den Diensten der Beklagten dienstunfähig geworden ist.

Ferner ist in den AHV 1991 bestimmt, dass die Versorgungsbezüge u. a. um die Renten aus den gesetzlichen Rentenversicherungen gekürzt werden. Im November 2010 teilte die Beklagte ihren Mitarbeitern - so auch der Klägerin - mit, dass Personen ab Geburtsjahrgang 1952 aufgrund der geänderten Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung die Betriebsrente nach den AHV frühestens mit Vollendung des 63. Lebensjahres erhalten könnten. Der Bezug der Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung sei schon immer eine entscheidende Voraussetzung für den Anspruch auf die betriebliche Rente gewesen. Hiergegen hat sich die Klägerin mit ihrer Klage gewandt.

BAG, Urteil vom 13. Januar 2015 - 3 AZR 894/12

Die Lösung:

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben, das BAG hat sie abgewiesen.
Der Klägerin stehen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach den AHV 1991 erst ab dem Zeitpunkt zu, zu dem sie die Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Anspruch nimmt. Die Auslegung der AHV ergibt, dass die AHV 1991 für Frauen keine "feste", sondern eine "flexible" Altersgrenze auf das 60. Lebensjahr festlegen und den Bezug von Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung voraussetzen.

Hinweis für die Praxis:

Durch die geänderten Altersgrenzen zur Inanspruchnahme von

ungekürzter oder gekürzter gesetzlicher Rente ergeben sich in vielen Versorgungsordnungen Probleme. Relevant ist in diesen Fällen, ob man die Versorgungsordnungen durch Auslegung an die geänderten gesetzlichen Regelungen anpassen kann. Ist dies nicht der Fall, so würden gegebenenfalls Arbeitnehmer Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung erhalten, die noch gar keine gesetzliche Altersrente erhalten oder erhalten können. Das BAG scheint, wenn eben möglich, eine Auslegung so vorzunehmen, dass ein gewisser Gleichlauf zwischen gesetzlicher und betrieblicher Altersversorgung hergestellt wird.

Seminartipp:

Rente und Sozialversicherungsrecht

14.04.2015 - 17.04.2015 Hamburg

23.06.2015 - 26.06.2015 Bingen/Rhein

22.09.2015 - 25.09.2015 St. Peter-Ording/Nordsee

17.11.2015 - 20.11.2015 Essen

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

II. Hinzuziehung eines Rechtsbeistands zum BEM-Gespräch?



Arbeitnehmer sind nicht berechtigt, zu Gesprächen im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) einen Rechtsbeistand gegen den Willen des Arbeitgebers hinzuzuziehen.

Der Fall:

Die Klägerin ist bei der beklagten Versicherung als Sachbearbeiterin beschäftigt. Ursprünglich war sie in Saarbrücken, wo sie auch wohnt, beschäftigt; später wurde sie in Mainz eingesetzt. Nach der Geburt ihres Kindes im Jahr 2010 befand sich die Klägerin bis zum 13.4.2013 in Elternzeit. Seit dem 14.4.2013 ist sie ununterbrochen krankgeschrieben. Sie leidet unter einer Depression, die möglicherweise darauf zurückzuführen ist, dass die Arbeitgeberin sich weigert, die Klägerin in Teilzeit in Saarbrücken oder in Heimarbeit zu beschäftigen.

Die Arbeitgeberin lud die Klägerin zu einem BEM-Gespräch ein, an dem, für die Arbeitgeberin die zuständige Personalsachbearbeiterin, sowie die Vorgesetzte der Klägerin teilnehmen sollte. Außerdem war geplant, mit Zustimmung der Klägerin ein Mitglied des Betriebsrats und der Schwerbehindertenvertreter zu beteiligen.

Die Klägerin war mit der Durchführung des BEM einverstanden, verlangte jedoch die Teilnahme ihres Prozessbevollmächtigten als Rechtsbeistand an dem BEM-Gespräch. Nachdem die Versicherung dies ablehnte, klagte die Klägerin auf Hinzuziehung ihres Prozessbevollmächtigten zum BEM-Gespräch.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 18. Dezember 2014- 5 Sa 518/14

Die Lösung:

Die Klage hatte in beiden Instanzen keinen Erfolg. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, den Rechtsbeistand der Klägerin zu einem BEM-Gespräch hinzuzuziehen. Wer an einem solchen Gespräch zu beteiligen ist, ist in § 84 Abs. 2 SGB IX abschließend geregelt. Die Hinzuziehung eines Rechtsbeistands des Arbeitnehmers ist hier – bewusst – nicht vorgesehen. Denn das Eingliederungsmanagement zielt darauf ab, dem arbeitsunfähigen Arbeitnehmer den Arbeitsplatz zu erhalten und nicht, eine Kündigung oder andere den Arbeitnehmer belastende Maßnahme vorzubereiten. Ob ein Arbeitgeber in

Ausnahmefällen verpflichtet sein kann, einem Arbeitnehmer zu gestatten, BEM-Gespräche in Begleitung eines Rechtsbeistands zu führen, brauchte nicht entschieden zu werden, denn ein solcher Fall liegt hier nicht vor.

Hinweis für die Praxis:

Die Durchführung eines BEM dient dazu, die Krankheit des Arbeitnehmers zu überwinden und gerade nicht dazu, eine arbeitgeberseitige Kündigung "vorzubereiten". Zudem hat der Arbeitnehmer im BEM-Verfahren jederzeit das Recht, dieses abubrechen und zwar auch ohne Angabe von Gründen. Schließlich kann der Arbeitnehmer Betriebsratsmitglieder oder Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung seines Vertrauens hinzuziehen, nicht jedoch externe Beistände.

Die Entscheidung des LAG Rheinland-Pfalz entspricht auch der Rechtsprechung des LAG Hamm (Urteil vom 13. November 2014 - 5 Sa 979/14). In der zuletzt genannten Entscheidung heißt es wie folgt:

- Der Arbeitnehmer hat gegen seinen Arbeitgeber einen Individualanspruch auf Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements. Dieser Anspruch folgt aus § 241 Absatz 2 BGB in Verbindung mit § 84 Absatz 2 SGB IX als Konkretisierung der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.
- Ein Anspruch auf Hinzuziehung eines Rechtsanwalts zum BEM-Verfahren besteht für den Arbeitnehmer nicht.

Seminartipp:

Betriebliches Eingliederungsmanagement I Arbeitsunfähigkeit überwinden - Arbeitsplätze erhalten

14.04.2015 - 16.04.2015 Bonn-Bad Godesberg

19.05.2015 - 21.05.2015 Potsdam

16.06.2015 - 18.06.2015 Augsburg

14.07.2015 - 16.07.2015 Frankfurt/Main

26.08.2015 - 28.08.2015 Hamburg

[mehr Termine ...](#)

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

III. Kamera-Attrappe: Mitbestimmung des Betriebsrats?



Eine Klinik kann im Außenbereich ihres Gebäudes die Attrappe einer Videokamera anbringen, ohne zuvor die Zustimmung des Betriebsrats einholen zu müssen. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG besteht nicht.

Der Fall:

Der Arbeitgeber betreibt eine Klinik. Er hatte am Hinterausgang des Klinikgebäudes ohne Beteiligung des Betriebsrats eine Kamera-Attrappe angebracht. Der Betriebsrat sah hierin eine Verletzung seiner Mitbestimmungsrechte aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 und 6 BetrVG. Auch eine Attrappe sei geeignet, das Verhalten der Arbeitnehmer und die Ordnung im Betrieb jedenfalls mittelbar zu steuern. Der Betriebsrat begehrt die Einsetzung einer Einigungsstelle. Der Arbeitgeber meint, die Einigungsstelle sei offensichtlich unzuständig.

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Beschluss vom 12. November 2014 - 3 TaBV 5/14

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag des Betriebsrats entsprochen; das LAG hat den Antrag abgewiesen. Die Einigungsstelle ist nicht einzurichten, da sie offensichtlich unzuständig ist.

- Ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Absatz 1 Nr. 6 BetrVG scheidet bereits deshalb aus, weil die Kameraattrappe objektiv nicht geeignet ist, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Eine technische Aufzeichnung findet nicht statt. Eine analoge Anwendung des § 87 Absatz 1 Nr. 6 BetrVG kommt ebenfalls nicht in Betracht. Denn die Vorschrift bezweckt den Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers vor Eingriffen durch anonyme technische Kontrolleinrichtungen. Derartige Eingriffe können von einer Attrappe nicht ausgehen.
- Es besteht auch kein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Absatz 1 Nr. 1 BetrVG. Die Anbringung der Attrappe im Außenbereich kann sich nicht auf das innerbetriebliche Zusammenleben der Arbeitnehmer auswirken. Außerdem ist nicht ersichtlich, welche konkreten (Mit-)Gestaltungsmöglichkeiten des Betriebsrats sich diesbezüglich ergeben sollen. Die Arbeitnehmer können weiterhin den betroffenen Eingang nutzen, ohne neuen zusätzlichen Regelungen und Kontrollen unterworfen zu sein. Durch die Attrappe wird gerade nicht kontrolliert, wann wer das Gebäude durch den betroffenen Zugang betritt oder verlässt.

Hinweis für die Praxis:

- Das BAG (vgl. Beschluss vom 10.12.2013 - 1 ABR 43/12) hat festgestellt, dass nach § 87 Absatz 1 Nr. 6 BetrVG der Betriebsrat mitzubestimmen hat bei der Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. "Überwachung" im Sinne der genannten Vorschrift ist ein Vorgang, durch den Informationen über das Verhalten oder die Leistung des Arbeitnehmers erhoben und - jedenfalls in der Regel - aufgezeichnet werden, um sie auch späterer Wahrnehmung zugänglich zu machen. Die Informationen müssen auf technische Weise ermittelt und dokumentiert werden, so dass sie zumindest für eine gewisse Dauer verfügbar bleiben und vom Arbeitgeber herangezogen werden können. Die Überwachung muss aber durch die technische Einrichtung selbst bewirkt werden. Dazu muss diese aufgrund ihrer technischen Natur unmittelbar, d. h. wenigstens in ihrem Kern die Überwachung vornehmen, indem sie das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer kontrolliert. Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG setzt daher voraus, dass die technische Einrichtung selbst und automatisch die Daten über bestimmte Vorgänge verarbeitet. Dabei ist es ausreichend, wenn lediglich ein Teil des Überwachungsvorgangs mittels einer technischen Einrichtung erfolgt. Zur Überwachung "bestimmt" sind technische Einrichtungen dann, wenn sie objektiv geeignet sind, Verhaltens- oder Leistungsdaten der Arbeitnehmer zu erheben und aufzuzeichnen; auf die subjektive Überwachungsabsicht des Arbeitgebers kommt es nicht an. Diese Voraussetzungen liegen bei einer Kameraattrappe offensichtlich nicht vor.
- Spätestens in dem Moment, wo in der Belegschaft bekannt geworden ist, dass es sich um eine Attrappe handelt, kann sich diese auch nicht mehr auf das "Ordnungsverhalten" der Arbeitnehmer im Sinne von § 87 Absatz 1 Nr. 1 BetrVG

ausgewirkt haben.

Seminartipp:

Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten - § 87 BetrVG Umfangreiche Rechte optimal nutzen

09.06.2015 - 12.06.2015 Traben-Trarbach/Mosel

15.09.2015 - 18.09.2015 Timmendorfer Strand

27.10.2015 - 30.10.2015 Friedrichshafen/Bodensee

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

IV. Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Einrichtung einer Facebook-Seite?



Die Facebook-Seite eines Unternehmens ist regelmäßig keine technische Einrichtung im Sinne von § 87 Absatz 1 Nr. 6 BetrVG, die zur Überwachung des Verhaltens und der Leistung der Arbeitnehmer bestimmt ist. Die Einrichtung einer solchen Seite unterliegt daher nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats. Das gilt selbst dann, wenn etwa durch Dritte negative Kommentare über die Qualität der Mitarbeiter des Unternehmens veröffentlicht werden können.

LAG Düsseldorf, Beschluss vom 12. Januar 2015 - 9 Ta BV 51/14 - nicht rechtskräftig

Der Fall:

Die Arbeitgeberin beschäftigt sich mit der Entgegennahme, Verarbeitung und Veräußerung von Blutspenden. Sie richtete eine Facebook-Seite ein, ohne den Konzernbetriebsrat zu beteiligen. Danach können die Nutzer auf der Seite Kommentare abgeben, die auf der virtuellen Pinnwand eingestellt und betrachtet bzw. weiter kommentiert werden können. Die Arbeitgeberin informierte die Mitarbeiter über die Seite und wies Kunden bei den Spendenterminals in Flugblättern auf sie hin.

Auf der Facebook-Seite wurden mehrere negative Kommentare über die Qualität der Arbeit der Mitarbeiter der Arbeitgeberin veröffentlicht. Der Konzernbetriebsrat sah sein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Absatz 1 Nr. 6 BetrVG verletzt und begehrte die Abschaltung der Facebook-Seite. Er machte geltend, dass es sich bei der Seite um eine technische Einrichtung handle. Diese sei auch zur Überwachung der Arbeitnehmer geeignet, da die negativen Kommentare über die Qualität der Mitarbeiter z. B. anhand der Dienstpläne konkreten Mitarbeitern zugeordnet werden könnten.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht wies im einstweiligen Verfügungsverfahren den Antrag des Konzernbetriebsrats zurück, verpflichtete die Arbeitgeberin aber im Hauptsacheverfahren dazu, die Facebook-Seite abzumelden. Die Beschwerde der Arbeitgeberin hatte vor dem LAG Erfolg. Die Arbeitgeberin durfte auch ohne Zustimmung des Konzernbetriebsrats eine Facebook-Seite für den Konzern einrichten. Ein Mitbestimmungsrecht des Konzernbetriebsrats folgt insbesondere nicht aus § 87 Absatz 1 Nr. 6 BetrVG. Die Facebook-Seite als solche ist keine technische Einrichtung, die dazu bestimmt ist, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiter zu überwachen. Denn eine solche Einrichtung setzt voraus, dass sie – jedenfalls teilweise – aus sich heraus Aufzeichnungen über die Mitarbeiter automatisch erstellt. Dies ist nicht der Fall, wenn Dritte dort Beschwerden über Mitarbeiter eintragen. Die Möglichkeit, die Facebook-Seite mittels der integrierten Werkzeuge zu durchsuchen, stellt ebenfalls keine automatische

Aufzeichnung im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG dar.

Hinweis für die Praxis:

Die Rechtsprechung des BAG verlangt für das Vorliegen des Tatbestandes des § 87 Absatz 1 Nr. 6 BetrVG mehr als die automatische Veröffentlichung "händisch" eingegebener Texte von Dritten.

Seminartipp:

Aktuelle Rechtsprechung am Landesarbeitsgericht

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. Muss ein Arbeitnehmer seine Weisungsgebundenheit vortragen?



Wer geltend macht, als Arbeitnehmer beschäftigt worden zu sein muss darlegen, dass die für ein Arbeitsverhältnis typische Weisungsgebundenheit vorgelegen hat. Konkret ist vorzutragen, wer zur Erteilung bindender Weisungen befugt war, warum bindende Weisungen erteilt werden konnten und welche Weisungen tatsächlich erfolgt bzw. befolgt worden sind.

LAG Düsseldorf, Beschluss vom 18. Dezember 2014 - 15 Ta 582/14

Der Fall:

Der beklagte Verein betreibt ein Museum. Die Klägerin war für ihn u. a. als Museumshüterin tätig. Sie war auch selbst Mitglied des Vereins, war mit ihrer Werbeagentur für den Verein tätig und hatte von diesem eine Wohnung und einen Werkraum angemietet.

Der der Tätigkeit der Klägerin zugrunde liegende Vertrag enthielt lediglich Zielvorgaben und verpflichtete die Klägerin nicht, persönlich tätig zu werden. Sie war berechtigt, Dritte, etwa ihren Ehemann mit der Aufgabenerledigung zu betrauen, um auch während der Öffnungszeiten des Museums für ihre Werbeagentur tätig zu werden. Mit ihrer vor dem Arbeitsgericht erhobenen Klage wehrte sie sich gegen die Kündigung des Vertrags und verlangte die Zahlung von knapp 50.000 Euro Arbeitsvergütung. Das Arbeitsgericht erklärte sich für unzuständig und verwies den Rechtsstreit an das örtlich zuständige Landgericht.

Die Lösung:

Die hiergegen gerichtete sofortige Beschwerde hatte vor dem LAG keinen Erfolg. Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist nicht eröffnet, da die Klägerin nicht als Arbeitnehmerin für den Beklagten tätig geworden ist.

- Sie konnte nicht darlegen, dass sie als Museumshüterin weisungsgebunden war.
- Es fehlte insbesondere der Vortrag zu der für ein Arbeitsverhältnis typischen Weisungsgebundenheit. So hätte die Klägerin darlegen müssen, wer zur Erteilung von bindenden Weisungen befugt war, warum solche bindenden Weisungen erteilt werden konnten und welche Weisungen tatsächlich erfolgt und befolgt worden sind.#

- Im Übrigen bestanden zwischen den Parteien mehrere vertragliche Beziehungen und es ist nicht genau erkennbar, welche Tätigkeiten der Klägerin aufgrund welcher Vorgaben in welcher Vertragsbeziehung erfolgten.
- Schließlich enthielt der Vertrag lediglich Zielvorgaben und verpflichtete die Klägerin nicht, persönlich tätig zu werden, was ebenfalls gegen ein Arbeitsverhältnis spricht.

Hinweis für die Praxis:

Nach ständiger Rechtsprechung des BAG stellt ein Arbeitsverhältnis die durch Arbeitsvertrag begründete zweiseitige Pflicht zum Austausch von Arbeit gegen Entgelt zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber dar. Dabei ist Arbeitnehmer, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Arbeitgeber ist der andere Teil des Arbeitsverhältnisses, also derjenige, der die Dienstleistungen vom Arbeitnehmer kraft des Arbeitsvertrags fordern kann und damit die wirtschaftliche und organisatorische Dispositionsbefugnis über die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers und den Nutzen aus ihr hat (vgl. BAG, Urteil vom 27.9.2012 -2 AZR 838/11).

Nach diesen Grundsätzen besteht zwischen den Parteien kein Arbeitsverhältnis mit der Folge,

- dass das Landgericht über die Klage zu entscheiden hat allerdings
- mit der Maßgabe, dass Arbeitnehmerschutzrechte, wie das KSchG eben keine Anwendung finden.

Seminartipp:

Einführung in das Arbeitsrecht I Ihr erfolgreicher Einstieg in das Arbeitsrecht

17.03.2015 - 20.03.2015 Augsburg

17.03.2015 - 20.03.2015 Bremen

17.03.2015 - 20.03.2015 Duisburg

24.03.2015 - 27.03.2015 Dresden

24.03.2015 - 27.03.2015 Timmendorfer Strand

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

VI. Sonderkündigungsschutz nach dem Pflegezeitgesetz?



Der besondere Kündigungsschutz des § 5 PflegeZG ab Ankündigung einer Pflegezeit ist nicht zeitlich auf eine Höchstfrist vor deren Beginn begrenzt.

Thüringer LAG, Urteil vom 2. Oktober 2014 - 6 Sa 345/13 - nicht rechtskräftig

Der Fall:

Der Kläger ist bei der Beklagten seit 2011 als Werksleiter beschäftigt. Im Juni 2012 entschied die Beklagte, sich von dem Kläger zu trennen. Es fanden insoweit Personalgespräche statt, in denen die Beklagte einen Aufhebungsvertrag anbot bzw. eine Kündigung bis spätestens Ende Juni 2012 ankündigte für den Fall, dass man sich nicht einigen könne. Am 26.6.2012 beantragte der Kläger Pflegezeit zur Pflege seines Vaters für den Zeitraum vom 15. bis zum 22.12.2012. Die Beklagte kündigte anschließend das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31.12.2012. Dagegen erhob der Kläger Kündigungsschutzklage und

berief sich auf den besonderen Kündigungsschutz gemäß § 5 PflegeZG. Sein Vater sei schon seit Jahren pflegebedürftig (Pflegestufe I). Normalerweise werde er von seiner 83-jährigen Ehefrau gepflegt, die er aber zur Vorbereitung des Weihnachtsfestes entlasten wolle.

Die Lösung:

Die Klage hatte in beiden Instanzen Erfolg.

- Die Kündigung der Beklagten ist unwirksam, da der Kläger sich auf den besonderen Kündigungsschutz gemäß § 5 PflegeZG berufen kann.
- Nach dieser Vorschrift darf ein Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis von der Ankündigung bis zur Beendigung der Pflegezeit nicht kündigen. Der Kündigungsschutz ist zeitlich nicht beschränkt. Eine analoge Anwendung des § 18 Absatz 1 Satz 1 BEEG kommt nicht in Betracht, zumal der Gesetzgeber in Kenntnis der zu erwartenden Schwierigkeiten auf eine zeitliche Beschränkung des Kündigungsschutzes verzichtet hat.
- Dem Kläger ist es auch nicht nach § 242 BGB (Treu und Glauben) verwehrt, sich auf den besonderen Kündigungsschutz zu berufen. Eine rechtsmissbräuchliche Ausnutzung des Sonderkündigungsschutzes liegt nach den plausiblen Darlegungen des Klägers nicht vor.

Hinweis für die Praxis:

Das PflegeZG sieht, anders als § 18 BEEG, für die Elternzeit keine zeitliche Höchstfrist vor, innerhalb der die Pflegezeit anzukündigen ist.

Seminartipp:

**Pause vom Job: Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit
Auszeiten professionell begleiten - den Wiedereinstieg erleichtern**

05.05.2015 - 08.05.2015 Regensburg

20.10.2015 - 23.10.2015 Cochem/Mosel

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Wissenswertes

Mitbestimmung bei der Gefährdungsbeurteilung

BAG Entscheidung, kommentiert von **Georg Lorenz**
Regierungsdirektor und Poko-Referent im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz

1. Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht sowohl bei der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG als auch bei der Unterweisung der Beschäftigten nach § 12 ArbSchG.

2. Die Beauftragung eines Dritten mit der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung im Sinne des § 5 ArbSchG und der Unterweisung der Beschäftigten im Sinne des § 12 Abs. 1 ArbSchG nach § 13 Abs. 2 ArbSchG ändert nichts daran, dass bei der Umsetzung dieser gesetzlichen Handlungspflichten ein Handlungsspielraum besteht, bei dessen Ausfüllung der Betriebsrat im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer zu beteiligen ist. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht „im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften“ und entfällt allenfalls dann, soweit etwa eine verbindliche behördliche Anordnung vorliegt, die keinen Handlungsspielraum belässt.

BAG, Beschluss vom 30. September 2014 - 1 ABR 106/12

Der Fall:

Arbeitgeber und Betriebsrat streiten darüber, ob der Betriebsrat bei der Durchführung der auf einen externen Dienstleister übertragenen Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitzubestimmen hat.

Der Arbeitgeber, ein Logistikunternehmen, schloss mit einem externen Dienstleister einen Vertrag über die Erbringung sicherheitstechnischer Dienstleistungen nach § 6 ASiG ab. Bestandteil der übertragenen Aufgaben war auch die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und der Unterweisung durch den Dienstleister. Der Betriebsrat legte dem Arbeitgeber den Entwurf einer Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Gesundheitsförderung vor, die auch Regelungen über die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und der Unterweisung enthielt. Der Arbeitgeber lehnte diese Betriebsvereinbarung mit der Begründung ab, aufgrund der Beauftragung eines externen Dienstleisters mit der Gefährdungsbeurteilung und der Unterweisung stehe dem Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht bei deren Durchführung zu, denn der beauftragte Dienstleister habe die Gefährdungsbeurteilung und die Unterweisung in eigener Verantwortung wahrzunehmen. Der Betriebsrat rief daraufhin die Einigungsstelle an. Der Arbeitgeber konterte mit der Einleitung eines Beschlussverfahrens, in dem er beantragte, festzustellen, dass der Betriebsrat bei der eigenverantwortlichen Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und der Unterweisung durch den beauftragten Dienstleister im Betrieb des Arbeitgebers kein Mitbestimmungsrecht hat. Das Arbeitsgericht Würzburg und das Landgericht Nürnberg haben den Feststellungsantrag abgewiesen. Das Bundesarbeitsgericht hat diese Entscheidungen bestätigt.

Die Lösung:

Das Bundesarbeitsgericht hat unter Bezugnahme auf seine bisherige Rechtsprechung bekräftigt, dass der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht sowohl bei der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG als auch bei der Unterweisung der Beschäftigten nach § 12 ArbSchG hat. §§ 5 und 12 ArbSchG sind Rahmenvorschriften über den Gesundheitsschutz, die dem Arbeitgeber Handlungsspielräume bei der Umsetzung lassen. Bei der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG bestehen solche Spielräume etwa bei den Festlegungen, welche Arbeitsplätze mit welchen Methoden auf welche Gefahrenursachen hin in welchem Zeitablauf untersucht werden sollen. Bei § 12 Arbeitsschutzgesetz müssen insbesondere Art, Umfang und der konkrete Inhalt der Unterweisung festgelegt werden.

Das BAG hat weiter ausgeführt, dass das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG nicht dadurch ausgeschlossen wird, dass der Arbeitgeber einen externen Dienstleister mit der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und der Unterweisung nach §§ 5, 12 ArbSchG beauftragt hat, und dies wie folgt begründet:

(1) Der Arbeitgeber kann sich in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten Dritten gegenüber grundsätzlich nicht in einer Weise binden, die die Mitregelungsbefugnis des Betriebsrats faktisch ausschließen würde. Er muss vielmehr durch eine entsprechende Vertragsgestaltung mit dem Dritten sicherstellen, dass die ordnungsgemäße Wahrnehmung des Mitbestimmungsrechts gewährleistet ist.

(2) Auch die nach § 13 Abs. 2 ArbSchG mögliche Beauftragung von Dritten mit der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und der Unterweisung schließt das bei der Durchführung dieser Aufgaben bestehende Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG nicht aus. Zwar kann der Arbeitgeber nach § 13 Abs. 2 ArbSchG zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach dem ArbSchG, d. h. auch die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG und die Unterweisung nach § 12 ArbSchG, in eigener Verantwortung wahrzunehmen. Die Delegation der Aufgaben der Gefährdungsbeurteilung und der Unterweisung auf Dritte ändert jedoch nichts daran, dass der Arbeitgeber nach § 13 Abs. 1 ArbSchG neben den beauftragten Personen für die Erfüllung dieser Aufgaben öffentlichrechtlich verantwortlich bleibt. Auf die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG wirkt sich die „Externalisierung“ von Arbeitsschutzpflichten nach § 13 Abs. 2 ArbSchG nicht aus, denn die Beauftragung eines Dritten mit der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und der Unterweisung nach §§ 5, 12 ArbSchG ändert nichts daran, dass bei der Umsetzung dieser gesetzlichen Handlungspflichten ein Handlungsspielraum besteht, bei dessen Ausfüllung der Betriebsrat im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer zu beteiligen ist.

Hinweis für die Praxis:

Das BAG hat damit die Streitfrage geklärt, ob der Betriebsrat bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und der Unterweisung auch dann mitzubestimmen hat, wenn der Arbeitgeber diese Aufgaben (mitbestimmungsfrei) nach § 13 Abs. 2 ArbSchG auf einen externen Dritten (z. B. einen

überbetrieblichen sicherheitstechnischen oder arbeitsmedizinischen Dienst) übertragen hat.

Diese Frage ist durch einen Beschluss des BAG vom 18.08.2009 (1 ABR 43/08) ausgelöst worden. Das BAG hat dort entschieden, dass der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat, wenn der Arbeitgeber externe Personen oder Stellen mit der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen oder Unterweisungen beauftragt. Zur Begründung hat das BAG ausgeführt, dass es sich bei der durch § 13 Abs. 2 ArbSchG eröffneten Möglichkeit des Arbeitgebers, zuverlässige und fachkundige Dritte mit Arbeitsschutzaufgaben zu beauftragen, typischerweise um eine personelle Einzelmaßnahme handelt, die nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG unterliegt.

Die Arbeitgeberseite hat diese Entscheidung des BAG so interpretiert, dass die Gefährdungsbeurteilung bzw. Unterweisung der Mitbestimmung des Betriebsrats vollständig entzogen ist, wenn der Arbeitgeber externe Personen oder Stellen mit der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung bzw. Unterweisung beauftragt hat.

In der Folgezeit haben das LAG Schleswig-Holstein (Beschluss vom 08.02.2012 – 6 TaBV 47/11), das LAG Köln (Beschluss vom 28.06.2012 – 4 TaBV 17/12) und das LAG Nürnberg (Beschluss vom 29.05.2012 – 7 TaBV 61/11) entschieden, dass das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und der Unterweisung durch die (mitbestimmungsfreie) Übertragung der Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung auf (externe) Dritte (z. B. einen überbetrieblichen Dienst von Betriebsärzten oder Fachkräften für Arbeitssicherheit) nicht ausgeschlossen wird. Es kommt insbesondere nicht darauf an, ob die Aufgabenübertragung vor oder nach der Geltendmachung des Mitbestimmungsrechts durch den Betriebsrat erfolgt ist.

Das BAG hat nunmehr ausdrücklich klargestellt, dass die Frage, wie die Gefährdungsbeurteilung bzw. Unterweisung durchzuführen ist, unabhängig davon, ob sie von internen oder externen Personen bzw. Stellen durchgeführt wird, der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG unterliegt. Die (mitbestimmungsfreie) Beauftragung externer Dritter mit der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung bzw. Unterweisung nach § 13 Abs. 2 ArbSchG führt deshalb nicht zu einem Wegfall bzw. einer Verkürzung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Entscheidung über die Ausgestaltung und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung bzw. der Unterweisung.

Seminartipp:

Gefährdungsbeurteilung in der Praxis

06.05.2015 - 08.05.2015 Heidelberg

18.11.2015 - 20.11.2015 Potsdam

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Praxistipp

Fehlzeiten-Report 2014



Erfolgreiche Unternehmen von morgen - gesunde Zukunft heute gestalten

Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft

Reihe: Fehlzeiten-Report, Jahrgang 2014

Badura, B., Ducki, A., Schröder, H., Klose, J., Meyer, M. (Hrsg.)
2014, XIV, 578 S

Jährlich informiert der vom Wissenschaftlichen Institut der AOK (WIdO), der Universität Bielefeld und der Beuth Hochschule für Technik Berlin herausgegebene Fehlzeitenreport über die Krankenstandsentwicklung in der deutschen Wirtschaft und gibt Aufschluss über die Gründe und Muster von Fehlzeiten.

Unter dem Titel „Erfolgreiche Unternehmen von morgen - gesunde Zukunft heute gestalten“ wurde für 2014 u. a. unter die Lupe genommen, wie Betriebe den Herausforderungen der demografischen Entwicklungen mit rückläufigem Erwerbspersonenpotenzial (2013: ca. 45 Mio. Personen - 2030: voraussichtlich 40 Mio. Personen) bei

gleichzeitiger Alterung der Belegschaft erfolgreich begegnen können.

Betrug der Anteil der über 50-Jährigen Beschäftigten 1990 noch 23%, wird 2022/2023 mit dem höchsten Niveau von 37% gerechnet, wobei sich die Verteilung regional, sektoral und nach Berufsgruppen unterscheidet. Die Anzahl der Krankschreibungen in dieser Altersgruppe nimmt im Vergleich zu jüngeren Beschäftigten zwar ab, es steigt jedoch deren Dauer.

Ein sehr interessantes Ergebnis der diesjährigen Studie: Trotz größtenteils vieler Gemeinsamkeiten schätzen sich die beiden Altersgruppen „Generation Y“ auf der einen und die sog. „Babyboomer“ auf der anderen Seite gegenseitig falsch ein, was einer erfolgreichen Zusammenarbeit alles andere als zuträglich ist! Was dagegen helfen könnte und viele weitere aufschlussreiche Erkenntnisse bietet der [Fehlzeitenreport 2014](#) .

Inhouse-Service

Ausschüsse des Betriebsrats - eine sinnvolle Möglichkeit der Effizienzsteigerung?



von **Beatrix Albrecht**
Juristin, Mediatorin und Trainerin

Viele Betriebsräte stehen vor der Frage, ob die Bildung von Ausschüssen dazu führen kann schneller reagieren und agieren zu können oder dazu, dass im Betriebsratsgremium nur noch „Spezialisten“ sitzen. Denn letzteres kann die Gefahr in sich bergen, dass das übergreifende Ganze mancher Projekte und Maßnahmen nicht mehr gesehen wird.

Die gesetzlichen Grundlagen für die Bildung von Ausschüssen finden sich an unterschiedlichen Stellen des Betriebsverfassungsgesetzes:

- **Wirtschaftsausschuss:** zwingend in Unternehmen (nicht Betrieben!) mit in der Regel mehr als 100 ständig beschäftigten Arbeitnehmern (§ 106 BetrVG)

- (geschäftsführender) **Betriebsausschuss:** zwingend für Betriebsräte mit neun oder mehr Mitgliedern (§ 27 BetrVG)

- **weitere Ausschüsse** mit speziellen Aufgaben nach § 28 BetrVG: möglich in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern - hier entscheidet der Betriebsrat selbst, ob er Ausschüsse bildet, wie viele es sind und zu welchem Zweck sie tätig werden sollen.

Die Bildung von Ausschüssen des Betriebsrats gehört also zu den organisatorischen Grundlagen der Betriebsratsarbeit. Ausschussarbeit dient nicht nur dazu, Entscheidungen des Betriebsrats vorzubereiten. Gute Ausschussarbeit macht darüber hinaus die Betriebsratstätigkeit effizienter und bindet die in der Ausschussarbeit stehenden Betriebsratsmitglieder stärker in die Betriebsratstätigkeit ein.

Die Frage ist, welche Ausschüsse Sinn machen.

Neben den gesetzlich vorgesehenen Ausschüssen (Betriebsausschuss und Wirtschaftsausschuss, s. o.), gibt es viele weitere Varianten, die jedoch so individuell sind, wie die Firmenlandschaft vielfältig. Hier muss gegebenenfalls auch spontan auf sich verändernde Gegebenheiten im Betrieb/Unternehmen reagiert werden.

Wesentliche Voraussetzung für effiziente Ausschussarbeit ist jedoch

immer, dass klar und verständlich die Aufgabe und Befugnis des jeweiligen Ausschusses definiert wird, um Missverständnisse zu vermeiden, dass der spezielle Sachverstand der einzelnen Betriebsratsmitglieder genutzt werden kann und will. Außerdem ein für alle machbares Kommunikationskonzept, das gemeinsam erarbeitet und vereinbart wird, um sicherzustellen, dass alle Betriebsratsmitglieder den gleichen Wissenstand haben, wenn es in gemeinsame Verhandlungen mit der Geschäftsleitung geht. Zu bedenken ist auch eine ungerade Anzahl von Ausschussmitgliedern, um Beschlussmehrheiten zu ermöglichen.

Auf den Punkt gebracht: wenn es gelingt eine optimale Organisation dieser Organe des Betriebsrats, denen spezielle Sachaufgaben zugewiesen werden, zu gewährleisten, dann wird Betriebsratsarbeit intensiviert, gestrafft und beschleunigt. Und das ist unabdingbar in einer Zeit der Entscheidungen wie Umstrukturierung, Stellenabbau, Prozessoptimierung, Kostenreduktion etc., die in immer kürzeren Zeitabständen erfolgen.

Seminartipps:

Gerne unterstützen wir Sie z. B. mit einem kompakten Workshop zum Thema **Arbeitsorganisation des Betriebsrats**.

Speziell zum Thema Wirtschaftsausschussarbeit in der Praxis möchten wir Sie auf unser Inhouse-Seminarkonzept **Neu im Wirtschaftsausschuss** hinweisen.

Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!

Ihre Ansprechpartnerinnen:

Heike Holtmann, Ass. Jur.
Gerlinde Rau, Diplom-Pädagogin
Telefon 0251 1350-6666
Telefax 0251 1350-6999

inhouse@poko.de

Aktuelle Seminare

Seminare in Kürze

Erfolgsfaktor Führungskultur Was tun bei schlechter Mitarbeiterführung?

10.03.2015 - 13.03.2015 Berlin
16.06.2015 - 19.06.2015 Rantum/Sylt
29.09.2015 - 02.10.2015 Köln
17.11.2015 - 20.11.2015 Dresden

Neues Arbeits- und Sozialrecht für Betriebsräte 2014/2015

10.03.2015 - 10.03.2015 Düsseldorf

Symposium: Krankheit im Arbeitsverhältnis

11.03.2015 - 12.03.2015 Hannover
11.03.2015 - 12.03.2015 Hannover

Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht - Aktuell Neue Rechtsprechung und Tendenzen

10.03.2015 - 13.03.2015 Nürnberg
14.04.2015 - 17.04.2015 Köln
05.05.2015 - 08.05.2015 Dresden
16.06.2015 - 19.06.2015 Lübeck
07.07.2015 - 10.07.2015 Freiburg
mehr Termine ...

Burn-out im Berufsalltag I Der Umgang mit psychischen Belastungen im Betrieb

17.03.2015 - 20.03.2015 Timmendorfer Strand
14.04.2015 - 17.04.2015 Traben-Trarbach/Mosel
05.05.2015 - 08.05.2015 Füssen
09.06.2015 - 12.06.2015 Bansin/Usedom
21.07.2015 - 24.07.2015 Köln

Für mehr Infos oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken.

[mehr Termine ...](#)

Seminartipp für besondere Zielgruppen

Europarecht für Betriebsräte Europäisches Arbeitsrecht sicher anwenden

23.03.2015 - 27.03.2015 Trier
22.06.2015 - 26.06.2015 Trier
07.09.2015 - 11.09.2015 Trier
09.11.2015 - 13.11.2015 Trier

Für mehr Infos oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken!

Die besonderen Seminartipps

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

17.03.2015 - 20.03.2015 München
17.03.2015 - 20.03.2015 Münster
17.03.2015 - 20.03.2015 Rostock
24.03.2015 - 27.03.2015 Frankfurt/Main
24.03.2015 - 27.03.2015 Hamburg

[mehr Termine ...](#)

Einführung BetrVG I Ihr Einstieg in das Betriebsverfassungsrecht

17.03.2015 - 20.03.2015 Bonn-Bad Godesberg
17.03.2015 - 20.03.2015 Hamburg
17.03.2015 - 20.03.2015 München
24.03.2015 - 27.03.2015 Dortmund
24.03.2015 - 27.03.2015 Nürnberg

[mehr Termine ...](#)

Ersatzmitglied des Betriebsrats I Startklar für den Einsatz im Betriebsrat

21.04.2015 - 24.04.2015 Gelsenkirchen
19.05.2015 - 22.05.2015 Bayreuth
07.07.2015 - 10.07.2015 Boltenhagen/Ostsee
25.08.2015 - 28.08.2015 Münster
06.10.2015 - 09.10.2015 Berlin

[mehr Termine ...](#)

Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel
anklicken!

Die Schwerbehindertenvertretung I

17.03.2015 - 20.03.2015 München
24.03.2015 - 27.03.2015 Köln
24.03.2015 - 27.03.2015 Stuttgart
14.04.2015 - 17.04.2015 Erfurt
14.04.2015 - 17.04.2015 Stralsund

[mehr Termine ...](#)

Führungskompetenz I Das Gremium kompetent und erfolgreich leiten

17.03.2015 - 20.03.2015 Würzburg
16.06.2015 - 19.06.2015 Zinnowitz/Usedom
08.09.2015 - 11.09.2015 Boppard/Rhein
01.12.2015 - 04.12.2015 Berlin

Arbeitsrecht und BetrVG für die Assistenz des BR Praktisches Rechtswissen auf den Punkt gebracht

18.03.2015 - 20.03.2015 Heidelberg/Leimen
17.06.2015 - 19.06.2015 Hamburg
07.10.2015 - 09.10.2015 Münster

Beantwortung der Frage des Monats

Zu guter Letzt

Diskussionsforum



Forum für Betriebsräte

Lust zur Diskussion?

Fragen zur BR-Arbeit?

Mal sehen, was die anderen sagen?

[Jetzt mitreden!](#)

Was darf ein Arbeitgeber alles fragen?

Vor Abschluss des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber ein Interesse daran, sich möglichst umfassend über die Person des Stellenbewerbers zu erkundigen.

Andererseits ist der Arbeitnehmer daran interessiert, seine persönlichen Belange nicht gegenüber einer fremden Person zu offenbaren. Es stehen sich mithin das Aufklärungsinteresse des Arbeitgebers und das Interesse des Arbeitnehmers aus seinem Persönlichkeitsrecht gegenüber.

Bei der Beurteilung der Zulässigkeit der Fragen seitens des Arbeitgebers bedarf es damit einer Abwägung dieser widerstreitenden Interessen. Bei unzulässigen Fragen dürfen Mitarbeiter lügen. Bei zulässigen Fragen allerdings besteht die Gefahr einer Kündigung oder Anfechtung des Arbeitsvertrages sowie möglicher Schadensersatzansprüche durch den Arbeitnehmer.

Generell gilt, dass dem Arbeitgeber kein uneingeschränktes Fragerecht zusteht. Es dürfen vielmehr nur solche Fragen gestellt werden, die mit dem Arbeitsplatz oder der zu leistenden Arbeit in Zusammenhang stehen, an denen er also ein berechtigtes und schutzwürdiges Interesse im Hinblick auf das angestrebte Arbeitsverhältnis hat. Der Arbeitgeber darf also nur nach Gegebenheiten fragen, die objektiv geeignet sind, das in einem Arbeitsvertrag liegende Risiko zu erhöhen.

Alter

Die Frage nach dem Alter ist zulässig, wenn sie aus Gründen des § 10 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes erfolgt – etwa hinsichtlich Höchst- oder Mindestaltersgrenzen oder der Berufserfahrung.

Ausbildung/beruflicher Werdegang

Über den beruflichen Werdegang und Qualifikationen darf der Arbeitgeber Auskunft verlangen. Ebenso über Vorbeschäftigungszeiten beim gleichen Unternehmen, um die Möglichkeit einer Befristung beurteilen zu können.

Alkohol- und Drogenkonsum oder -abhängigkeit

Eine Offenbarungspflicht bezüglich einer bestehenden Alkoholabhängigkeit besteht grundsätzlich nicht. Auch die Erkundigung nach den bloßen Alkoholgewohnheiten des Bewerbers ist unzulässig, da insoweit noch keine Abhängigkeit besteht und somit keine negativen Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit vorliegen, der Alkoholenuss oder gelegentliche Drogenkonsum also der Privatsphäre des Bewerbers zuzurechnen ist. Hingegen ist die Frage nach einer Alkohol- und/oder Drogenabhängigkeit zulässig, sofern eine Auswirkung auf die Arbeitsleistung denkbar ist, wie bei gefährlichen oder sicherheitsempfindlichen Aufgaben, z. B. bei Kraftfahrern, Gerüstbauern, Maschinenführern, Piloten oder Betreuern in einem Therapiezentrum. Besonderheiten gelten, wenn die Alkohol- oder Drogenabhängigkeit krankhaft ist und eine Behinderung darstellt (vgl. Behinderung).

Behinderung/Schwerbehinderung

Die Frage nach einer Schwerbehinderung dürfte im Bewerbungsgespräch im Einzelfall zulässig sein, wenn sie tätigkeitsbezogen ist, sich die (Schwer-)Behinderung also auf die auszuübende Tätigkeit auswirkt. Zwar muss die Frage nach einer Behinderung nicht zwingend ein Indiz für eine Benachteiligung darstellen, weil sie auch aus anderen Gründen (beispielsweise der Erfüllung der Pflichtarbeitsplätze zur Vermeidung der Ausgleichsabgabe) gestellt werden kann, jedoch ist bei der Formulierung der Frage Vorsicht geboten. Im bestehenden Arbeitsverhältnis ist die Frage jedenfalls nach Ablauf von sechs Monaten zulässig, da die Schwerbehinderung dann bei einer Kündigung im Rahmen einer Sozialauswahl nach dem Kündigungsschutzgesetz sowie beim Sonderkündigungsschutz zu

berücksichtigen ist.

Berufliche Verfügbarkeit/Flexibilität

Zur Ermittlung der für die zu besetzende Stelle erforderlichen Qualifikation darf der Arbeitgeber auch nach Inkrafttreten des AGG Fragen zur beruflichen Verfügbarkeit stellen. Verlangt der zu besetzende Arbeitsplatz eine gewisse Mobilität, kann er nach der Versetzungsbereitschaft des Bewerbers fragen. Dies gilt auch für Fragen zur Ermittlung der Bereitschaft zum Schichtdienst.

Krankheiten

Der Arbeitgeber darf sich nur sehr begrenzt nach Krankheiten erkundigen. Ein berechtigtes Interesse besteht im Hinblick auf Krankheiten, die eine Minderung der Arbeitsfähigkeit zur Folge haben bzw. die auf Grund des zu besetzenden Arbeitsplatzes Gefahren für andere Mitarbeiter oder Kunden/Patienten darstellen können. Die Frage nach einer HIV-Infektion muss der Bewerber daher nur wahrheitsgemäß beantworten, wenn diese wegen erhöhter Infektionsgefahr Einfluss auf dessen persönliche Eignung hätte. Besonderheiten gelten, wenn die Krankheit dauerhaft ist und eine Behinderung darstellt (vgl. Behinderung).

Geschlecht

Die Frage nach dem Geschlecht kann wegen der besonderen beruflichen Anforderungen an die Tätigkeit zulässig sein (z. B. als Modell für Damenoberbekleidung).

Gewerkschaftszugehörigkeit

Die Frage nach einer Gewerkschaftszugehörigkeit muss im Regelfall nicht wahrheitsgemäß beantwortet werden, es sei denn, die Tätigkeit setzt gerade ein bestimmtes Lager voraus (z. B. Gewerkschaftsmitglied im Arbeitgeberverband).

Homosexualität/sexuelle Neigungen

Da die Frage nach Homosexualität oder sonstigen sexuellen Neigungen keinen Aufschluss über die berufliche Qualifikation des Bewerbers gibt, ist sie unzulässig.

Nebentätigkeit

Die Frage nach Nebentätigkeiten ist zulässig, wenn sie Einfluss auf die pflichtgemäße Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten hat - z. B. bei Nacharbeit oder sonstigen Tätigkeiten, die zur Überarbeitung des Bewerbers führen können.

Nichtrauchereigenschaft

Der Arbeitgeber darf sich grundsätzlich nicht nach der Nichtrauchereigenschaft des Bewerbers erkundigen. Ausnahmen sind aber möglich bei arbeitstechnischen Produktionsabläufen zur Herstellung von Erzeugnissen, die empfindlich auf Tabakrauch reagieren, z. B. die Fabrikation von Mikrochips.

Parteizugehörigkeit

Die Erkundigung nach einer Parteizugehörigkeit ist grundsätzlich unzulässig. Ausnahmen sind denkbar, wenn es sich um einen Tendenzbetrieb handelt. Im öffentlichen Dienst hat der Arbeitgeber ein gesteigertes Interesse an der Ermittlung der Verfassungstreue des Bewerbers. Die Frage nach der Mitgliedschaft in einer verfassungsfeindlichen Organisation ist daher zulässig, wenn den Arbeitnehmer eine einem Beamten vergleichbare besondere Treuepflicht trifft.

Persönliche Lebensverhältnisse

Die Frage nach einer geplanten Heirat, dem Familienstand oder der Familienplanung ist unzulässig. Die Frage nach sonstigen persönlichen Lebensverhältnissen ist zulässig, allerdings dürfen durch

Umgehungsfragen keine Rückschlüsse auf die sexuelle Orientierung gezogen werden.

Religionszugehörigkeit

Fragen nach der Religionszugehörigkeit sind grundsätzlich unzulässig. Ausnahmen können bei konfessionsgebundenen Trägern im Tendenzbetrieb (z. B. Krankenhaus, Kindergarten, Schule) gelten.

Scientology

Die Frage nach der Mitgliedschaft in der Scientology Organisation wird in der Regel als zulässig angesehen, da Scientology in Deutschland nicht als Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaft anerkannt ist. Da dies in anderen (europäischen) Ländern anders beurteilt wird, könnten der EuGH und EMRK abweichend entscheiden.

Schwangerschaft

Die Frage nach der Schwangerschaft ist unzulässig, selbst wenn sich eine Schwangere auf eine befristete Stelle als Schwangerschaftsvertretung bewirbt. Allenfalls wenn die Art der Tätigkeit besondere berufliche Anforderungen mit sich bringt, die eine Schwangere nicht erfüllen kann, kann die Frage ausnahmsweise zulässig sein.

Tätigkeiten im Ministerium für Staatssicherheit

Ein privatrechtlicher Arbeitgeber darf sich nur dann nach einer Mitarbeit im Ministerium für Staatssicherheit erkundigen, wenn der zu besetzende Arbeitsplatz ein besonderes Sicherheitsbedürfnis verlangt. Im öffentlichen Dienst ist die Frage nach einer "Stasimitarbeit" in der Regel zulässig.

Vermögen und Pfändung von Lohnansprüchen

Die Frage ist grundsätzlich unzulässig, es sei denn, ungeordnete Vermögensverhältnisse/Pfändung betreffen Arbeitgeberinteressen.

Vorheriges Arbeitseinkommen

Die Frage nach dem vorherigen Gehalt des Bewerbers ist grundsätzlich unzulässig, es sei denn, der Bewerber führt sein Gehalt selbst als Grund für eine bestimmte Gehaltsforderung an.

Vorstrafen/Strafverfahren

Die Frage nach Vorstrafen ist ausnahmsweise zulässig, wenn die Beantwortung im Zusammenhang mit dem zu besetzenden Arbeitsplatz steht - z. B. bei einem Berufskraftfahrer nach Verkehrs-, bei einem Lagerverwalter nach Diebstahls-, bei einem Erzieher nach Sittlichkeits- oder Körperverletzungs- und bei einem Buchhalter nach Vermögensdelikten. Dies gilt nicht, wenn die Vorstrafen im Bundeszentralregister getilgt sind.

Wettbewerbsverbote

Der Arbeitgeber darf nach aus früheren Anstellungen resultierenden Wettbewerbsverboten fragen.

Kontakt & Impressum

Haben Sie noch Fragen?

Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail:
admin@poko.de

Hat Ihnen unser Newsletter gefallen? Dann empfehlen Sie ihn weiter.

[Hier anmelden für diesen Newsletter](#)

Impressum

Poko Newsletter für Betriebsräte

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

» info@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.



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](#)

» www.poko.de

Redaktionsteam Poko Newsletter für Betriebsräte:

» redaktion@poko.de

Tel. 0251 1350-1414

Fax. 0251 1350-500

Erscheinungstag: 02.03.2015