



INHALT

Frage des Monats

- » Trotz Arbeitsunfähigkeit in den Urlaub?

Schwerpunktthema

- » Fristenberechnung bei Kündigung und Anhörung des BR

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Ansprüche aus Tarifvertrag - Günstigkeitsvergleich
- » II. Kündigung wegen „Privatnutzung“ der Firmenkreditkarte?
- » III. Wie weit sind Arbeitnehmer in der Mittagspause unfallversichert?
- » IV. Angemessenheit der Ausbildungsvergütung nach der Verkehrsanschauung
- » V. Anspruch auf tarifliche Leistungen - Stichtagsregelung für Gewerkschaftsmitglieder

Wissenswertes

- » Nachricht vom Betriebsrat - Rechtssicher in der digitalen Welt?!

Der besondere Seminartipp

- » Symposium: Betriebsrätinnen und Frauen in Unternehmen

Praxistipp

- » Einführung in den betrieblichen Gesundheitsschutz

Inhouse-Service

- » Callcenter und Gesundheitsschutz

Aktuelle Seminare

- » Seminare in Kürze
- » Für besondere Zielgruppen

Liebe Leserin, Lieber Leser,



haben Sie auch schon einmal ein Foto auf Facebook geteilt, bei Twitter gestöbert, oder einen Blogbeitrag kommentiert?

Inzwischen nutzen mehr als 28 Millionen Deutsche soziale Netzwerke sowohl privat, als auch beruflich, um sich auszutauschen und zu informieren. Da liegt es nahe, dass auch Betriebsräte die neuen Informationskanäle für Ihre Arbeit nutzen. Wir zeigen Ihnen die Möglichkeiten und worauf Sie achten

sollten.

In weiteren Artikeln informieren wir Sie zu den Rechten des Betriebsrats bei Kündigungen und wir zeigen Ihnen auf, warum immer mehr Arbeitnehmer leistungssteigernde Substanzen konsumieren um mit dem Stress am Arbeitsplatz umzugehen.

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen und zahlreiche neue Erkenntnisse

Kerstin Heinz, Ass.jur.

P.S.: Auf der [Seite zu unserem Kongress](#) gibt es wieder einige Neuigkeiten für Sie - unter Vorteile z. B. zu unserem **abendlichen Rahmenprogramm!**

KONGRESS
BETRIEBSRÄTE 2015
MEHR WISSEN • MEHR KÖNNEN • MEHR ERREICHEN

STORNO
DIE ABRECHNUNG

Keiter & Schatz

www.betriebsräte-kongress.de

07. - 09.10.2015
Köln

Frage des Monats

Darf ein Arbeitnehmer trotz Arbeitsunfähigkeit in den Urlaub fahren?



Diese Frage sorgt bei vielen für Kopfschütteln. Wie kann das sein, wird mancher denken. Wer krank ist, der kann doch nicht in den Urlaub fahren.

Nun, ganz so eindeutig ist die Sache nicht.

Zunächst einmal besagt das ärztliche Attest nur, dass der Arbeitnehmer arbeitsunfähig ist. Von „Urlaubsunfähigkeit“ steht in einem solchen Attest nichts drin.

Das LAG Hamm hatte über einen Fall zu entscheiden, bei dem ein Arbeitnehmer während er arbeitsunfähig krank war, nach Sylt reiste. Er ließ es sich zudem nicht nehmen, seine Freude über den Sylt Urlaub auf Facebook zu posten. Dies nahm der Arbeitgeber zum Anlass für eine fristlose Kündigung. Ohne Erfolg, wie das LAG Hamm nun urteilte. Durch den Sylt Urlaub wird der Beweiswert des ärztlichen Attests nicht in Frage gestellt.

Der Mitarbeiter hat seine Arbeitsunfähigkeit nicht vorgetäuscht. Wer wegen Krankheit arbeitsunfähig ist, muss nicht zwangsläufig zu Hause bleiben. Vielmehr kann der Urlaub auch der Genesung dienen, insbesondere dann, wenn wie im vorliegenden Fall, der Arbeitnehmer aufgrund von übermäßigem Stress am Arbeitsplatz erkrankt ist.

Arbeitnehmer sollten dieses Urteil aber jetzt nicht als Freibrief ansehen, jede Arbeitsunfähigkeit mit einem Urlaub zu verbinden. Der Urlaub muss dann schon der Genesung dienen. Ist dies nicht der Fall, so ist der Arbeitgeber unter Umständen berechtigt, das Arbeitsverhältnis durch fristlose Kündigung zu beenden.

Schwerpunktthema

Fristenberechnung bei Kündigung und Anhörung des BR



von **U. Schulze**

Ass. jur. und Dozent für Arbeitsrecht

Bevor Arbeitgeber eine Kündigung aussprechen ist zwingend der Betriebsrat anzuhören, sofern es denn einen Betriebsrat gibt. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. So sagt es das Gesetz in § 102 Abs. 1 S. 3 BetrVG. Dies sollte unbedingt beachtet werden.

Der § 102 BetrVG benennt für die Anhörung des Betriebsrats zwei unterschiedliche Fristen: Einmal die Wochenfrist bei der Anhörung zur ordentlichen Kündigung und einmal eine Frist von drei Tagen, wenn es um außerordentliche Kündigungen geht. Versäumt der Betriebsrat im ersten Fall diese Frist, so gilt seine Zustimmung als erteilt. Doch wie werden Fristen eigentlich berechnet?

Entscheidend dafür ist zunächst einmal die Frage, wann eine Frist überhaupt in Gang gesetzt wird. Maßgebliches Ereignis hierfür ist jeweils der Zugang der entsprechenden Erklärung beim Betriebsrat. Von nun an beginnt die Frist zu laufen. Dabei ist zu beachten, dass Fristen auch über das Wochenende laufen. Doch wie wird die Frist nun genau berechnet?

Die Fristenberechnung erfolgt gemäß §§ 186ff. BGB, § 187 Abs. 1 BGB.

„Ist für den Anfang einer Frist ein Ereignis oder ein in den Lauf eines Tages fallender Zeitpunkt maßgebend, so wird bei der Berechnung der Frist der Tag nicht mitgerechnet, in welchem das Ereignis oder der

Zeitpunkt fällt.“

Geht also der der Antrag des Arbeitgebers auf Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung eines Arbeitnehmers z. B. am Freitag beim Betriebsratsvorsitzenden ein, so endet die Frist zur Stellungnahme am Montag um 24.00 Uhr.

Bei einer nach Wochen bestimmten Frist endet diese gemäß § 188 Abs. 2 BGB mit Ablauf desjenigen Tages der letzten Woche, welcher durch seiner Benennung dem Tage entspricht, in dem das Ereignis - hier also die Anhörung zur Kündigung - fällt.

Ein Beispiel soll dies näher verdeutlichen. Erhält der Betriebsratsvorsitzende am Dienstag, den 07.04.2015 die Anhörung zu einer Kündigung, so muss eine etwaige Zustimmungsverweigerung dem Arbeitgeber vor Ablauf des darauf folgenden Dienstags, den 14.04.2015, erfolgen und diesem zugestellt werden.

Fällt das Ende einer Frist dagegen auf einen Samstag, Sonn- oder einen staatlich anerkannten allgemeinen Feiertag, dann tritt gemäß § 193 BGB an die Stelle eines solchen Feiertags der nächste Werktag. Wäre daher im obigen Beispiel 14.04.2015 ein Feiertag, so würde das Ende der Frist auf Mittwoch, den 15.04.2015 fallen.

Der Betriebsrat sollte daher stets die Fristen im Auge behalten. Hat er dies nicht, so gilt, wie bereits eingangs erwähnt, die Zustimmung zur Kündigung als erteilt.

Seminartipps:

> **Arbeitsrecht III - Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

16.06.2015 - 19.06.2015 Koblenz

23.06.2015 - 26.06.2015 Konstanz/Bodensee

14.07.2015 - 17.07.2015 Travemünde/Ostsee

18.08.2015 - 21.08.2015 Hamburg

25.08.2015 - 28.08.2015 Düsseldorf

> **Mehr Termine ...**

NEU! > **Kündigung - Kompakt**

Alle Fragen zu Kündigung und Abmahnung - kompakt erklärt

09.09.2015 - 11.09.2015 Hannover

25.11.2015 - 27.11.2015 Darmstadt

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Aktuelle Entscheidungen

I. Ansprüche aus Tarifvertrag - Günstigkeitsvergleich



Die Regelungen eines auf ein Arbeitsverhältnis aufgrund vertraglicher Bezugnahme anwendbaren Tarifvertrags kommen nach dem Günstigkeitsprinzip nur zum Tragen, soweit sie gegenüber dem kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit geltenden Tarifvertrag für den Arbeitnehmer günstiger sind. Dies ist im Wege des sogenannten Sachgruppenvergleichs zu ermitteln. Ist nach diesen Maßstäben nicht zweifelsfrei feststellbar, dass

die individualvertragliche Regelung für den Arbeitnehmer günstiger ist, verbleibt es bei der zwingenden Geltung der tariflichen Bestimmungen.

BAG, Urteil vom 15. April 2015 - 4 AZR 587/13

Der Fall:

Der Kläger, Mitglied der Gewerkschaft ver.di, ist bei der Beklagten beschäftigt. Der **Arbeitsvertrag** verweist auf die Tarifverträge für die Angestellten/Arbeiter der **Deutschen Bundespost TELEKOM** (Ost) in ihrer jeweiligen Fassung. 1995 wurde das Arbeitsverhältnis auf die **Deutsche Telekom AG** (DT AG) übergeleitet. Am 25. Juni 2007 erfolgte ein Betriebsübergang auf die Beklagte. Am selben Tag schloss diese mit der Gewerkschaft ver.di **Haustarifverträge ab, die insbesondere hinsichtlich der Arbeitszeiten (Erhöhung der betrieblichen Arbeitszeit von 34 auf 38 Stunden) sowie der Zusammensetzung und Höhe der Vergütung von den bei der DT AG geltenden Tarifverträgen abweichen.**

Der Kläger meint, die Arbeitszeit- und Entgeltregelungen der letztgenannten Tarifverträge seien mit Stand des letzten Betriebsübergangs aufgrund der vertraglichen Bezugnahme auf sein Arbeitsverhältnis weiter anzuwenden. Diese Bestimmungen seien günstiger als die kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit geltenden Haustarifverträge der Beklagten. Er verlangt deshalb die Beschäftigung mit einer Wochenarbeitszeit von 34 Stunden sowie die Vergütung von wöchentlich vier weiteren Stunden nebst Zuschlägen.

Die Lösung:

Das ArbG hat die Klage abgewiesen. Das LAG hat der Berufung des Klägers überwiegend stattgegeben. Die Revision der Beklagten hatte überwiegend Erfolg, die des Klägers wurde zurückgewiesen.

- Zwar finden die Tarifverträge der DT AG mit Stand vom 24. Juni 2007 aufgrund der arbeitsvertraglichen Bezugnahme auf das Arbeitsverhältnis der Parteien weiter Anwendung.
- **Deren Arbeitszeit- und Entgeltbestimmungen sind aber im maßgebenden Zeitraum nicht günstiger als die für das Arbeitsverhältnis der Parteien unmittelbar und zwingend geltenden Haustarifverträge der Beklagten.** Bei dem vorzunehmenden **Sachgruppenvergleich** können Arbeitszeit und das regelmäßig geschuldete Arbeitsentgelt nicht isoliert betrachtet werden. Sie bilden vielmehr eine einheitliche Sachgruppe. Ändert sich eine der zu vergleichenden Regelungen, ist für den betreffenden Zeitabschnitt ein erneuter Vergleich durchzuführen. Ist danach im maßgebenden Zeitraum nach den normativ geltenden Haustarifverträgen sowohl die Arbeitszeit länger als auch das dem Arbeitnehmer hierfür zustehende Monatsentgelt höher, ist die einzelvertragliche Regelung nicht zweifelsfrei günstiger im Sinne von § 4 Abs. 3 TVG.

Hinweis für die Praxis:

Bislang liegt nur die Pressemitteilung des BAG vor. Es wird jedenfalls interessant sein, zu erfahren, wie konkret der Sachgruppenvergleich im Rahmen der Prüfung des Günstigkeitsprinzips durchgeführt worden ist. Insbesondere ist interessant, ob die Vergütung pro geleisteter Arbeitsstunde, oder nur die Gesamtvergütung pro Monat höher ist als die bisherige Vergütung.

Wichtig: Gäbe es keine Inbezugnahme auf Tarifverträge im Arbeitsvertrag, hätte sich der Fall so wohl nicht entwickeln können. Denn dann wäre wie folgt ausschließlich tarifrechtlich geprüft worden:

- Ursprünglich galten die Tarifverträge der Deutschen Bundespost/Telekom (Ost) wegen beiderseitiger Tarifgebundenheit der Arbeitsvertragsparteien.
- Später galten die Tarifverträge der Deutschen Telekom in ihrer jeweiligen Fassung ebenfalls wegen beiderseitiger Tarifgebundenheit der Arbeitsvertragsparteien.
- Nach Betriebsübergang gilt § 613 a Absatz 1 Satz 1 BGB, wonach das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten auf den Erwerber übergeht.
- Diese Vorschrift wird aber modifiziert durch § 613 a Absatz 1 Satz 2 BGB, wonach die Rechte und Pflichten u. a. aus Tarifverträgen nur „schuldrechtlich transformiert“, also Bestandteil der jeweiligen Arbeitsverträge wird, sofern die Tarifverträge beim Erwerber (etwa wegen dessen fehlender oder anderweitiger Tarifgebundenheit) nicht mehr tarifrechtlich gelten.
- **Allerdings sieht § 613 Absatz 1 Satz 3 BGB in diesen Fällen vor, dass eine schuldrechtliche Transformation nicht in Betracht kommt, wenn nach Betriebsübergang im Betrieb und bezogen auf das konkrete Arbeitsverhältnis „andere“ Tarifverträge gelten, was hier der Fall ist. Der Kläger ist Mitglied von ver.di, die mit dem Erwerber Haustarifverträge abgeschlossen hat. Tarifrechtlich gelten allein die Haustarifverträge. Das Günstigkeitsprinzip findet insoweit keine Anwendung. Die Klage wäre - ohne arbeitsvertragliche Inbezugnahme - allein deshalb abzuweisen gewesen.**

II. Kündigung wegen „Privatnutzung“ der Firmenkreditkarte

Überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Firmenkreditkarte, damit dieser anfallende Kosten/Aufwände begleichen kann, ist es dem Arbeitnehmer ohne eine entsprechende Vereinbarung nicht erlaubt, die Karte für private Zwecke einzusetzen. Ein Verstoß dagegen rechtfertigt in der Regel nach einer Abmahnung eine verhaltensbedingte Kündigung. Eine Abmahnung ist aber entbehrlich, wenn der Arbeitnehmer weder anzeigt, die Firmenkreditkarte privat benutzt zu haben, noch dem Arbeitgeber die von ihm unfreiwillig verauslagten Gelder unverzüglich erstattet.

LAG Nürnberg, Urteil vom 3. Februar 2015 - 7 Sa 394/14

Der Fall:

Dem Kläger, der als Vertriebsingenieur bei der Beklagten beschäftigt wurde, stand eine Firmenkreditkarte zur Verfügung, wobei die monatlichen Belastungen vom Konto der Beklagten eingezogen wurden. Im Zusammenhang mit Dienstreisen nahm der Kläger mit der Firmenkreditkarte Barabhebungen auch zur privaten Nutzung vor. Darüber hinaus nutzte er die Karte zur Begleichung dienstlich veranlasster Aufwendungen im Rahmen der Übernachtung und Bewirtung. Die Beklagte wandte sich per Mail sowie in Gesprächen mehrfach an den Kläger mit der Bitte um Aufklärung, welche Aufwendungen dienstlich veranlasst bzw. privater Natur gewesen seien. Auch danach war hinsichtlich eines Betrages von 3.673,25 € ungeklärt, ob dieser privat oder dienstlich veranlasst ausgegeben worden ist. Die Beklagte kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis ordentlich, ohne zuvor eine Abmahnung auszusprechen. Dagegen klagte der Kläger.

Die Lösung:

Das LAG Nürnberg hat die Kündigungsschutzklage abgewiesen.

Es hat entschieden, dass einem Arbeitnehmer der Gebrauch einer ihm überlassenen Firmenkreditkarte für private Ausgaben nicht gestattet sei, es sei denn, etwas Anderes sei vereinbart. Dies ergebe sich bereits aus Sinn und Zweck der Überlassung der Firmenkreditkarte, die erfolge, um Arbeitnehmern Gelegenheit zu geben, dienstlich veranlasste Aufwendungen unmittelbar zu Lasten des Arbeitgebers begleichen zu können, ohne sie zunächst aus eigenen Mitteln vorfinanzieren zu müssen. **Der Überlassung der Firmenkreditkarte komme gleichsam die Funktion von Spesenvorschüssen zu.**

Zwar, so das LAG, bedürfe eine verhaltensbedingte Kündigung in der Regel einer vorherigen erfolglosen Abmahnung. Diese sei hier jedoch entbehrlich gewesen, da der Kläger **heimlich**, ohne dies anzuzeigen, die Kreditkarte auch privat genutzt und die insoweit erlangten Beträge **nicht unverzüglich** dem Arbeitgeber **erstattet** habe. Darin liege ein schwerer Vertrauensbruch, der eine Kündigung auch ohne vorherige Abmahnung rechtfertige.

Seminartipp:

[Aktuelle Rechtsprechung am Landesarbeitsgericht](#)

15.09.2015 - 18.09.2015 Berlin

17.11.2015 - 20.11.2015 München

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

III. Sind Arbeitnehmer in der Mittagspause unfallversichert?

Arbeitnehmer sind auch in den Pausen gesetzlich unfallversichert. Verlassen sie ihren Arbeitsplatz, sind aber nur Wege zwecks Nahrungsaufnahme versichert. Die Unfallversicherung muss nicht eintreten, wenn ein Arbeitnehmer in der Pause anlässlich der Erledigung privater Angelegenheiten (hier: Abholen eines Kleidungsstücks aus der Reinigung) verunglückt.

Hessisches LSG, Urteil vom 24. März 2015 - L 3 U 225/10

Der Fall:

Die Klägerin ist als Sekretärin beschäftigt. Während der Mittagspause verließ sie den Betrieb, stürzte auf einer Treppe und zog sich erhebliche Verletzungen (Halsmarkquetschung) zu.

Die Berufungsgenossenschaft lehnte Leistungen an die Klägerin mit der Begründung ab, dass diese sich zum Unfallzeitpunkt auf dem Weg zu einer Reinigung befunden habe, um dort Kleidungsstücke abzuholen. Diese private Verrichtung habe im Vordergrund gestanden, so dass zum Unfallzeitpunkt keine versicherte Tätigkeit

vorgelegen habe.

Die Klägerin klagt auf Leistungen und meint, dass der Weg zumindest auch der Nahrungsaufnahme gedient habe. Sie habe nämlich nicht nur die Reinigung aufsuchen wollen, sondern auch ein daneben gelegenes Fastfood-Restaurant, um dort etwas zu Mittag zu essen.

Die Lösung:

Das LSG wies die Klage ab. Die Klägerin hat gegen die Unfallversicherung keinen Anspruch auf Leistungen. Zwar sind Arbeitnehmer bei Unfällen infolge ihrer Tätigkeit gesetzlich unfallversichert. Der Versicherungsschutz erfasst auch Pausen. In der Pause sind aber nur Wege zwecks Nahrungsaufnahme versichert. Werden diese Wege wegen anderer privater Angelegenheiten - wie etwa dem Abholen von Kleidungsstücken aus der Reinigung - unterbrochen, entfällt der Versicherungsschutz. Der klagenden Partei obliegt es, im Zweifelsfall zu beweisen, dass sie zum Zeitpunkt des Unfalls mit der Motivation der Nahrungsaufnahme unterwegs gewesen ist. Gelingt dieser Beweis nicht, weil nicht zweifelsfrei feststellbar ist, dass sich der Unfall auf dem Weg zum Restaurant mit dem Ziel der Nahrungsaufnahme ereignet hat, haftet die Berufsgenossenschaft nicht.

Hinweis für die Praxis:

Berufsgenossenschaften gewähren Leistungen an Arbeitnehmer, die einen Arbeitsunfall erlitten haben. Wegen der Höhe dieser beanspruchten Leistungen (z. B. laufende Rentenzahlungen) herrscht häufig Streit, der vor Gericht ausgetragen wird.

Gemäß § 8 SGB VII sind Arbeitsunfälle:

- Unfälle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz begründenden Tätigkeit (§ 8 Absatz 1 SGB VII).
- Versicherte Tätigkeiten sind auch
 - (1) das Zurücklegen des mit der versicherten Tätigkeit zusammenhängenden **unmittelbaren** Weges nach und von dem Ort der Tätigkeit (§ 8 Absatz 2 Ziffer 1 SGB VII) sowie
 - (2) weitere, in § 8 Absatz 2 Nr. 2-5 SGB VII genannte Fälle.

Streit herrscht - wie die o. g. Entscheidung zeigt - häufig, wenn es um die Frage geht, ob ein Zusammenhang zwischen der Arbeitsleistung und dem Unfallereignis besteht. Dazu:

- **LSG Darmstadt, Urteil vom 17. September 2013 - L 3 U 33/11:** Ist eine deutliche Zäsur zwischen der betrieblichen Tätigkeit und einer privaten Tätigkeit erkennbar, so ist die Unterbrechung erheblich und der Versicherte fällt während der privaten Tätigkeit nicht unter den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung (hier: Durchführung eines **privaten mehrminütigen Telefonats** 20 Meter vom Arbeitsplatz entfernt). Die Unterbrechung der versicherten Tätigkeit endet nicht mit der Beendigung der privaten Tätigkeit, sondern erst mit der Rückkehr an den zuvor verlassenen Arbeitsplatz.
- **BSG Urteil vom 26. Juni 2014 - B 2 U 7/13 R:** Arbeitnehmer, die an betrieblichen **Gemeinschaftsveranstaltungen (z. B. Weihnachtsfeier)** teilnehmen, sind grundsätzlich gesetzlich unfallversichert. Dies gilt jedoch nur, wenn die Teilnahme allen Mitarbeitern offensteht und die Veranstaltung von der Betriebsleitung getragen wird.
- **Hessisches LSG, Urteil vom 29. April 2014 - L 3 U 125/13:** **Betriebsausflüge** sind nur dann vom Unfallversicherungsschutz umfasst, wenn sie allen Beschäftigten des Unternehmens offenstehen. Ein betrieblicher Ausflug einer kleinen Gruppe von Mitarbeitern ist hingegen nicht versichert.
- **Sozialgericht Berlin 23. Januar 2013 - S 68 U 577/12:** Das Rauchen ist eine persönliche Angelegenheit ohne sachlichen Bezug zur Berufstätigkeit. Eine auf dem Weg von und zur **Raucherpause** am Arbeitsplatz erlittene Verletzung ist deshalb kein Arbeitsunfall. Das Rauchen ist nicht mit der grundsätzlich unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung stehenden Nahrungsaufnahme vergleichbar. Essen und Trinken sind notwendig, um die Arbeitskraft aufrechtzuerhalten. Beim Rauchen handelt es sich hingegen um den Konsum eines Genussmittels und damit um eine Handlung aus dem persönlichen, nicht dem beruflichen Lebensbereich. **Deshalb ist zwar der Weg zur Kantine oder zum Restaurant versichert, nicht aber der Weg von und zur Raucherpause.**

Weitere Streitigkeiten entstehen häufig über die Frage, wann ein gesetzlich versicherter „Wegeunfall“ vorliegt:

- So hat das **Sozialgericht Berlin** entschieden (Urteil vom 21. Oktober 2011 - S 98 U 178/10), dass das Sich-Verschlucken beim Schlecken von **Speiseeis** und ein dadurch verursachter Herzinfarkt auf dem Heimweg von der Arbeit keinen Arbeitsunfall darstellt. **Zwar sei ein Wegeunfall „versichert“, der Verzehr nur zum Genuss stehe jedoch in keinem sachlichen Zusammenhang zur Berufstätigkeit.**

- Das **Bundessozialgericht** hat entschieden, dass der **Einkauf von Lebensmitteln in der Mittagspause** zum alsbaldigen Verzehr im Betrieb in einem inneren Zusammenhang zur versicherten Tätigkeit steht mit der Folge, dass ein Unfall auf dem Weg vom Supermarkt zum Betrieb einen Arbeitsunfall darstellt (vgl. BSG, Urteil vom 11. Mai 1995 - 2 RU 30/94). Anders wäre der Fall entschieden worden, wenn die Lebensmittel zum späteren Verzehr („Haushaltswocheneinkauf“) gekauft worden wären.

Tipp: Bei Rückfragen der Berufsgenossenschaft wegen des Unfallereignisses bzw. der Umstände nicht sofort antworten, sondern zuerst einen Fachanwalt für Sozialrecht konsultieren.

Seminartipp:

[Arbeits- und Gesundheitsschutz I](#)

06.07.2015 - 10.07.2015 Lindau/Bodensee

06.07.2015 - 10.07.2015 Münster

20.07.2015 - 24.07.2015 Lindau/Bodensee

27.07.2015 - 31.07.2015 Timmendorfer Strand

07.09.2015 - 11.09.2015 Dresden

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

IV. Angemessenheit der Ausbildungsvergütung nach der Verkehrsanschauung

Ausbildende haben Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren. Maßgeblich für die Angemessenheit ist die Verkehrsanschauung, die sich ergeben kann aus den einschlägigen Tarifverträgen. Eine Ausbildungsvergütung ist in der Regel nicht mehr angemessen, wenn sie die in einem einschlägigen Tarifvertrag geregelte um mehr als 20 % unterschreitet. Etwas Anderes kann aber bei gemeinnützigen juristischen Personen als Ausbildern gelten, die die gezahlte Ausbildungsvergütung über Spenden finanzieren.

BAG, Urteil vom 29. April 2015 - 9 AZR 108/14

Der Fall:

Der Beklagte ist ein gemeinnütziger Verein mit dem Zweck der Förderung der qualifizierten Berufsausbildung. Dazu schließt er Berufsausbildungsverträge ab. Die Ausbildung der Auszubildenden erfolgt in seinen Mitgliedsbetrieben. Der Kläger bewarb sich im Januar 2008 bei einem solchen Mitgliedsunternehmen um einen Ausbildungsplatz zum Maschinen- und Anlageführer. Der Berufsausbildungsvertrag wurde mit dem Beklagten geschlossen. Die Ausbildung erfolgte in dem Unternehmen, bei dem sich der Kläger beworben hatte. Dieser erhielt während des Ausbildungsverhältnisses von 2008 bis 2012 nur ca. 55 % der Ausbildungsvergütung nach den Tarifverträgen für die Metall- und Elektroindustrie in Bayern.

Mit seiner Klage verlangt der Kläger auf der Grundlage der tariflichen Ausbildungsvergütung Zahlung iHv noch 21.678,02 Euro brutto.

Die Lösung:

Die Klage hatte in allen drei Instanzen Erfolg. Die gezahlte Ausbildungsvergütung ist unangemessen niedrig und stellt - jedenfalls auch - eine Entlohnung der geleisteten Arbeit dar. Dabei ist es unerheblich, dass die Leistung des Klägers nicht dem Beklagten zugutekam, sondern seinem Mitgliedsunternehmen.

Hinweis für die Praxis:

Auch eine Unterschreitung des „Tariflohns“ um mehr als 20 % kann angemessen und wirksam sein, sofern besondere Umstände vorliegen (vgl. die kommentierte Entscheidung des BAG vom 17. März 2015 - 9 AZR 732/13 - in NL Mai 2015). Solche Umstände können etwa vorliegen, wenn der Ausbilder kein wirtschaftliches Interesse an der Leistung des Auszubildenden hat, weil die Arbeitsergebnisse des Auszubildenden dem Ausbilder wirtschaftlich nicht zugutekommen (**hier:** die Beklagte hatte kein wirtschaftliches Interesse, wohl aber der Mitgliedsbetrieb, in dem der Kläger ausgebildet wurde).

Aber selbst dann muss die gezahlte Ausbildungsvergütung geeignet sein, den Lebensbedarf des Auszubildenden zu decken, weshalb der „BAföG-Satz“ ein Anhaltspunkt sein kann.

Hier ist der Kläger betrieblich ausgebildet worden. Seine Leistungen und Arbeitsergebnisse sind vom ausbildenden Betrieb vollumfänglich wirtschaftlich genutzt worden. Unter Berücksichtigung dessen eine deutliche Unterschreitung der tariflichen Vergütung um mehr als 20 % zu „gestatten“, würde bedeuten,

Umgehungstatbestände zu schaffen, was gesellschaftlich nicht gewollt sein kann.

Seminartipp:

NEU! [JAV-Kongress Fit für die Zukunft!](#)

16.06.2015 - 17.06.2015 Berlin

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

V. Anspruch auf tarifliche Leistungen - Stichtagsregelung für Gewerkschaftsmitglieder



Ein Haustarifvertrag, der einen sozialplanähnlichen Inhalt hat, kann für Leistungen, die zur Abmilderung der wirtschaftlichen und sozialen Nachteile an tarifgebundene Arbeitnehmer gezahlt werden, eine Stichtagsregelung vorsehen, nach der ein Anspruch nur für diejenigen Mitglieder besteht, die zum Zeitpunkt der tariflichen Einigung der Gewerkschaft bereits beigetreten waren.

BAG, Urteil vom 15. April 2015 - 4 AZR 796/13

Der Fall:

Die Klägerin beansprucht von den Beklagten Leistungen nach einem Haustarifvertrag. Die tarifgebundene Beklagte zu 2) plante zu Beginn des Jahres 2012 eine Betriebsschließung in München. In Verhandlungen mit dem in diesem Betrieb bestehenden Betriebsrat und der zuständigen IG Metall konnte eine vollständige Schließung abgewendet werden.

- Neben einem **Standorttarifvertrag** schlossen die Arbeitgeberin und die IG Metall einen „**Transfer- und Sozialtarifvertrag**“ (TV). Dieser sieht u. a. für den Fall einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Arbeitgeberin zum 30. April 2012 und gleichzeitiger Begründung eines „Transferarbeitsverhältnisses“ mit der Beklagten zu 1) durch Abschluss eines dreiseitigen Vertrags die Zahlungen von Abfindungen bis 110.000,00 Euro durch die Arbeitgeberin sowie Mindestbedingungen für das dann mit der Beklagten zu 1) bestehende Arbeitsverhältnis, u. a. Monatsentgelt von monatlich 70 % ihres Bruttomonatseinkommens, vor.
- Gleichfalls am 4. April 2012 vereinbarten die Arbeitgeberin und der Betriebsrat einen **Interessenausgleich**, nach dem sie auch die Regelungen des TV „für alle betroffenen Beschäftigten abschließend übernehmen“.
- Schließlich schlossen die Arbeitgeberin und die IG Metall einen weiteren, **ergänzenden Tarifvertrag (ETV)**, der nur für diejenigen Gewerkschaftsmitglieder galt, „die bis einschließlich 23.03.2012, 12.00 Uhr Mitglied der IG Metall geworden sind“. Der ETV regelt eine weitere Abfindung von 10.000,00 Euro sowie eine um 10 % höhere Bemessungsgrundlage für das „beE-Monatsentgelt“ (betriebsorganisatorische eigenständige Einheits-Monatsentgelt) .

Die Klägerin unterzeichnete die dreiseitige Vereinbarung, in der für den Abfindungsanspruch und die Monatsvergütung auf die beiden Tarifverträge Bezug genommen worden ist. In der Zeit von Juli 2012 bis Januar 2013 war die Klägerin Mitglied der IG Metall. Sie verlangt von den Beklagten die im ETV vorgesehenen weiteren Leistungen.

Die Lösung:

Die Klage war in allen Instanzen erfolglos.

Die Anspruchsvoraussetzungen des ETV sind nicht gegeben. Die im persönlichen Geltungsbereich des ETV

vereinbarte Stichtagsregelung - 23. März 2012 - ist wirksam.

- Entgegen der Auffassung der Klägerin handelt es sich dabei nicht um eine sogenannte einfache Differenzierungsklausel, die zwischen Gewerkschaftsmitgliedern einerseits sowie nicht und anders tarifgebundenen Arbeitnehmern - sogenannten Außenseitern - andererseits unterscheidet.
- Der TV und der ETV differenzieren in ihrem personellen Geltungsbereich zwischen verschiedenen Gruppen von Mitgliedern der Gewerkschaft IG Metall und damit allein zwischen tarifgebundenen Arbeitnehmern, also denjenigen Beschäftigten, denen ein Tarifvertrag ohnehin nur Ansprüche vermitteln kann.
- Die Stichtagsregelung formuliert lediglich Anspruchsvoraussetzungen für tarifliche Leistungen.
- Die Bestimmungen des ETV sind wirksam. Den Tarifvertragsparteien kommt auf Grund der verfassungsrechtlich geschützten **Tarifautonomie** bei der Bestimmung von Umfang und Voraussetzungen von Ausgleichs- und Überbrückungsleistungen anlässlich einer Teilbetriebsstillegung **ein weiter Gestaltungsspielraum** zu. Die Stichtagsregelung orientiert sich am gegebenen Sachverhalt der beabsichtigten Betriebsänderung als einmaligem Vorgang sowie den damit verbundenen Leistungen unter Berücksichtigung des ausgehandelten Tarifvolumens. **Die Bestimmungen des ETV verstoßen auch nicht gegen die sogenannte negative Koalitionsfreiheit.** Die „Binnendifferenzierung“ zwischen Gewerkschaftsmitgliedern schränkt weder die Handlungs- oder die Vertragsfreiheit des Arbeitgebers noch die von sogenannten Außenseitern ein. Diesem Personenkreis bleibt es unbenommen, seine vertraglichen Beziehungen frei zu gestalten. Von den Regelungen des ETV kann gegenüber sogenannten Außenseitern kein „höherer Druck“ ausgehen, als derjenige, der sich stets ergibt, wenn die individualvertraglichen Vereinbarungen hinter denjenigen Regelungen zurückbleiben, die durch einen Tarifvertrag für die Mitglieder der Gewerkschaft geregelt wurden.
- Die vertraglichen Verweisungen in der dreiseitigen Vereinbarung auf die unterschiedlichen tariflichen Regelungen des TV und des ETV sind nicht anhand des arbeitsrechtlichen **Gleichbehandlungsgrundsatzes** zu überprüfen. Sie setzen die in den beiden Tarifverträgen vorgegebenen Regelungen für die Ausgestaltung des dreiseitigen Vertrags zwischen den Parteien um.
- Schließlich verstößt auch der **Interessenausgleich** nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nach § 75 Satz 1 BetrVG. **Die Betriebsparteien haben durch die Übernahme der Regelungen des TV, nicht aber des ETV, gerade davon abgesehen, Bestimmungen mit einzubeziehen, die an eine Gewerkschaftsmitgliedschaft zu einem bestimmten Zeitpunkt anknüpfen.**

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung des BAG ist nicht überraschend. Sie bestätigt dessen bisherige Rechtsprechung.

- **Das BAG hat bereits am 5. September 2012 - 4 AZR 696/10 und 21. August 2013 - 4 AZR 861/11 entschieden**, dass eine Tarifregelung, die zwischen verschiedenen Gruppen von Gewerkschaftsmitgliedern differenziert - Mitglieder, die vor einem Stichtag Gewerkschaftsmitglied waren und später eingetretene -, grundsätzlich zulässig ist. Dies gilt umso mehr, wenn ein solcher Stichtag nicht willkürlich gewählt wird, sondern für ihn ein sachlicher Grund besteht.
- **Am 21. Mai 2014 - 4 AZR 50/13 - hat das BAG entschieden:**
 - 1. Voraussetzung für eine Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes ist, dass der Arbeitgeber durch ein eigenes gestaltendes Verhalten ein eigenes „Regelwerk“ oder eine eigene Ordnung geschaffen hat. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz findet nicht nur bei einseitig durch den Arbeitgeber gesetzten Anspruchsbedingungen Anwendung, sondern auch bei Vereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und einem oder mehreren Arbeitnehmern, soweit diese auf dem für das einzelne Arbeitsverhältnis charakteristischen strukturellen Ungleichgewicht der Verhandlungsmacht beruht.
 - 2. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatzes findet auf tarifliche Regelungen keine Anwendung, weil bei Tarifverträgen keine strukturelle Ungleichgewichtigkeit, sondern Verhandlungspartitität der Verhandlungspartner besteht. Einer Inhaltskontrolle des privatautonomen Handelns des Arbeitgebers bedarf es somit nicht. Die Ergebnisse kollektiv ausgehandelter Tarifvereinbarungen haben die Vermutung der Angemessenheit für sich. Dies gilt sowohl für Verbands- und Haustarifverträge als auch für sonstige schuldrechtliche Vereinbarungen von Tarifvertragsparteien.

Die Interessenslage bei Verhandlungen über Interessenausgleich, Sozialplan und ergänzende tarifliche Regelungen kann man wie folgt skizzieren:

- Der **Arbeitgeber** möchte seine unternehmerische Entscheidung (Schließung oder Teilschließung von Betrieben) möglichst schnell und möglichst vollständig durchsetzen. Dazu ist er bereit, eine bestimmte

Menge Geld (Volumen in Euro) „zu verteilen“, wobei es ihm regelmäßig „egal“ ist, wie das Geld verteilt wird.

- Der **Betriebsrat** vertritt die Belegschaft und nicht Gewerkschaftsmitglieder und wird versuchen, für die Belegschaft das „Beste“ herauszuholen. Dabei ist er an die Grundsätze von Recht und Billigkeit gebunden (§ 75 Absatz 1 BetrVG), darf insbesondere nicht Teile der Belegschaft ohne sachlichen Grund schlechter oder besser behandeln als Andere.
- Die **Gewerkschaft** vertritt ihre Mitglieder und nicht die Belegschaft insgesamt. Das ist ihr verfassungsrechtlicher Auftrag.
- Da üblicherweise vor und auch während der Verhandlungen über Interessenausgleich, Sozialplan etc. „begleitende“ Maßnahmen durch die Gewerkschaften erfolgen (Organisation von Arbeitskämpfmaßnahmen, regelmäßige Abteilungs- oder Betriebsversammlungen zur Information während der Arbeitszeit), um auf Arbeitgeberseite den „Druck“ zu erhöhen, den Vorstellungen von Betriebsrat und Gewerkschaft nachzugeben, haben die Gewerkschaften üblicherweise ein Interesse daran, für ihre Mitglieder im Betrieb durch Abschluss gesonderter tariflicher Regelungen mehr „herauszuholen“ als für die übrige Belegschaft. **Das ist legitim.** Andererseits wird der Arbeitgeber bei den Verhandlungen darauf verweisen, dass er nicht wisse, wer z. Zt. Gewerkschaftsmitglied ist und wer es gegebenenfalls nach Abschluss der Vereinbarungen noch werde. Das Gesamtvolumen der zu gewährenden Leistungen sei nicht berechenbar.
- **Deshalb kommen solche Regelungen zustande, wie sie vom BAG im o. g. Fall geprüft worden sind.** Durch Stichtagsregelungen werden nur Mitarbeiter zusätzlich „bedacht“, die zu einem bestimmten Zeitpunkt Mitglied der Gewerkschaft waren. Der spätere Eintritt „hilft nichts“. Solche Regelungen sind wirksam, sofern der „Stichtag“ nicht willkürlich gewählt wurde. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, weitere Leistungen an nach dem Stichtag in die Gewerkschaft eingetretene Mitarbeiter zu erbringen.

Wissenswertes

Nachricht vom Betriebsrat - Rechtssicher in der digitalen Welt?!



von **K. Heinz**
Ass. jur.

Die Kommunikationsgewohnheiten und -medien haben sich durch den technischen Fortschritt in den letzten Jahren erheblich gewandelt. Unter „Web 2.0“ haben sich inzwischen viele »Soziale Netzwerke« gebildet, in denen immer mehr persönliche, aber auch dienstliche Informationen öffentlich zugänglich gemacht werden und auswertbar sind.

Unter „Arbeiten 4.0“ beschäftigt sich nun u. a. das [Bundesministerium für Arbeit und Soziales](#) mit dem vernetzteren und flexibleren Arbeiten, das die Digitalisierung in ihren unterschiedlichen Ausgestaltungen mit sich bringt.

Der folgende Beitrag bietet einen Überblick, was bei der Nutzung der folgenden digitalen Medien durch Betriebsrat und Belegschaft u. a. wissenswert und zu beachten ist.

E-Mail

Die Interessenvertretung darf das E-Mail-System des Betriebs nutzen und kann per E-Mail z. B. zur Betriebsversammlung einladen, sonstige Informationen verteilen oder zu aktuellen betrieblichen Fragen oder Konflikten Stellung beziehen. Die klare Benennung bestehender Probleme stellt meist keine Beeinträchtigung des in § 74 BetrVG genannten Friedens des Betriebs dar. Dabei darf der Betriebsrat auch auf Interessengegensätze hinweisen, sofern er dabei nicht Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse offenbart oder verwertet, die der Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet hat (§ 79 BetrVG).

Intranet

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat – sofern ein Intranet vorhanden ist – gestatten muss, dieses zur Verbreitung von Informationen über Termine, Gremien- und

Ausschussaktivitäten sowie organisatorische Angelegenheiten an die von ihm vertretene Belegschaft zu nutzen. Ein bestehendes Intranet gehört also zur Informations- und Kommunikationstechnik im Sinne des § 40 Abs. 2 BetrVG, die dem Betriebsrat vom Arbeitgeber im erforderlichen Umfang für die laufende Geschäftsführung zur Verfügung zu stellen ist (BAG, Beschluss vom 1. 12. 2004 - 7 ABR 18/04). Somit kann und sollte der Betriebsrat das Intranet nutzen, um seinen Informationspflichten gegenüber der Belegschaft nachzukommen.

Allerdings: **Vorsicht** bei der Kommentar-Funktion im Intranet und internen Diskussionsforen! Sofern nicht schon vorhanden, ist hier der Abschluss einer Betriebsvereinbarung zu empfehlen, die das Tracking (also das Nachverfolgen) von Kommentaren verbietet und weitere Details regelt.

Der allgemeine Intranet-Auftritt des Betriebsrats enthält idealerweise Zimmernummer, Telefon, E-Mail und Sprechstunden des Betriebsrats, alle Betriebsratsmitglieder mit Kontaktdaten, Aufgabenbeschreibung der Ausschüsse, Dokumentation sämtlicher Betriebsvereinbarungen als PDF zum Herunterladen, Antworten auf häufig gestellte Fragen.

Blog

Blogs werden häufig von Gewerkschaften genutzt und verfügen standardmäßig über eine Kommentarfunktion. Auch der Betriebsrat und Kollegen können dort miteinander diskutieren. Da die Blogs nicht nur von den Beschäftigten, sondern ebenso u. a. von Kunden, Geschäftspartnern, Konkurrenz und potentiellen Bewerbern gelesen werden, haben Betriebsräte das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 2 BetrVG und die Geheimhaltungspflichten nach § 79 BetrVG bei ihrem öffentlichen Auftreten zu beachten.

Gewerkschaftsmitglieder können in diesem Kontext weitergehende Freiheiten haben, sofern sie nur als Autoren im gewerkschaftlichen Zusammenhang auftreten, und das außerhalb der Arbeitszeit, und nicht namentlich als Betriebsratsmitglieder.

Facebook

Hier wird ggf. die Gruppenfunktion genutzt, als öffentliche, geschlossene oder geheime Gruppe. Die Folgen des Akzeptierens der nicht unumstrittenen Facebook-AGB sollten dabei im Blick behalten werden.

Anders als beim Facebook-Profil ist die Einrichtung einer Facebook-Seite Marken, Unternehmen und Personen des öffentlichen Lebens vorbehalten (so die Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) von Facebook). Die Inhalte einer solchen Seite sind immer öffentlich.

Vorsicht ist bei der Veröffentlichung von Fotos – nicht nur auf Facebook – geboten. Nach § 22 KUG dürfen Fotos von Privatpersonen regelmäßig nur mit Einwilligung der/des Abgebildeten veröffentlicht werden. Zur Veröffentlichung betriebsbezogener (in diesem Fall Patienten-) Fotos, im Facebookprofil gibt es eine interessante aktuelle Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg (Urteil vom 11. April 2014 – 17 Sa 220/13).

Außerdem von Relevanz für die Betriebsratsarbeit:

Beleidigende Posts mit Betriebsbezug im privaten Facebookprofil können zur Kündigung führen, zumal Gerichte teilweise davon ausgehen, dass eine Äußerung auf Facebook schwerer wiegt als eine Äußerung in einem persönlichen Gespräch (so auch das ArbG Duisburg, Urteil vom 26. September 2012 – 5 Ca 949/12; anders LAG Hessen, Urteil vom 28. Januar 2013 – 21 Sa 715/12; vermittelnd LAG Hamm, Urteil vom 10. Oktober 2012 – 3 Sa 644/12). Siehe dazu auch den Beitrag in der „Poko- Info 153“, die demnächst erscheint!

Twitter

Der Einsatz von Twitter kann sinnvoll sein, wenn sich der Betriebsrat gezielt mit Journalisten und Redaktionen vernetzen möchte, die Twitter gern als Nachrichtenquelle nutzen. Ideal kann auch eine Einbindung von Twitter in einen Betriebs-Blog sein um schnell öffentlich zu kommunizieren. So machen es die Vertrauensleuten beim Buchversender Weltbild (AiB 1/2015, S. 22 ff.).

Insgesamt ist bei der Öffentlichkeitsarbeit und Informationspolitik des Betriebsrats darauf zu achten, dass alle Kollegen, für die die Interessenvertretung zuständig ist, erreicht werden. Gegebenenfalls ist zusätzlich auch der Weg über das gute alte Schwarze Brett zu wählen.

Bei der Nutzung digitaler Kommunikationswege stellen sich noch viele weitere Detailfragen, die in unseren Veranstaltungen

> [Facebook, Twitter & Co. - Social Media am Arbeitsplatz Gefahren \(er\)kennen - Arbeitnehmer schützen](#)
20.10.2015 - 23.10.2015 Frankfurt/Main

> [Symposium: Digitale Arbeitswelt Rasante Entwicklungen zwischen Mitarbeiterkontrolle und Datenschutz](#)
25.11.2015 - 26.11.2015 Heidelberg

beantwortet werden.

Zum Beispiel:

- Was darf ich privat im Internet über meinen Beruf veröffentlichen?
- Wo ist die Nutzung sozialer Netzwerke eine Chance für die Betriebsratsarbeit, wo ein Fallstrick?
- Wie weit reicht das Direktionsrecht des Arbeitgebers bei der Nutzung digitaler Medien durch Arbeitnehmer?
- Kommt der Datenschutz noch mit?
- Wie können negative Auswirkungen der digitalen Arbeitswelt auf die Gesundheit erkannt und vermieden werden?

Seminartipps:

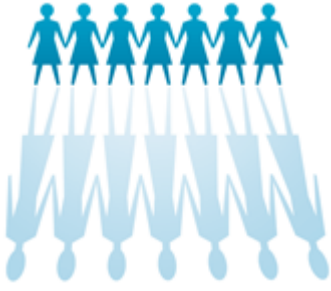
> [Facebook, Twitter & Co. - Social Media am Arbeitsplatz Gefahren \(er\)kennen - Arbeitnehmer schützen](#)
20.10.2015 - 23.10.2015 Frankfurt/Main

> [Symposium: Digitale Arbeitswelt Rasante Entwicklungen zwischen Mitarbeiterkontrolle und Datenschutz](#)
25.11.2015 - 26.11.2015 Heidelberg

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Der besondere Seminartipp

Symposium: Betriebsrätinnen und Frauen in Unternehmen



> Symposium Betriebsrätinnen und Frauen in Unternehmen Kompetenz in der Interessenvertretung von und für Frauen

23.06.2015 - 24.06.2015 Boltenhagen/Ostsee **Nur für Frauen!**

In diesem Symposium erhalten Sie von unseren Expertinnen in 8 Vorträgen einen umfassenden Überblick über das breite Themenspektrum rund um Frauen im Unternehmen.

Wir informieren Sie über Frauenförderung und Schutz vor Diskriminierung bei der Entgeltgestaltung, über Rente, familiengerechte Arbeitsplätze und Fragen zu typischen Beschäftigungsformen wie Teilzeit, Befristung und Zeitarbeit.

Weitere Themen sind die Nutzung weiblicher Stärken in der Kommunikation sowie Gesundheitsschutz bei Arbeitsüberlastung. Darüber hinaus haben Sie die Gelegenheit zur Vernetzung mit Kolleginnen aus unterschiedlichen Unternehmen und dem intensiven Austausch mit den Referentinnen.

Praxistipp

Einführung in den betrieblichen Gesundheitsschutz



M. Albrod

2. Auflage 2014
Rieder Verlag
ISBN 978-3-939018-91-9
200 Seiten
19,50 €

Der betriebliche Gesundheitsschutz wird immer facettenreicher, zumal der Gesetzgeber mit dem Gesetz zur Neuorganisation der bundesunmittelbaren Unfallkassen eine Integration der psychischen Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes vorschreibt und den Arbeitgeber hier vermehrt zur Vorsorge verpflichtet. Das Buch liefert wertvolle Hilfestellung zur betrieblichen Prävention psychischer Belastungen.

> [Lesen Sie weiter ...](#)

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

> [Der direkte Link zum Buch.](#)

Inhouse-Service

Callcenter und Gesundheitsschutz



von [Heike Holtmann](#)
Ass. jur.

Hirndoping gegen Stress am Arbeitsplatz

Immer mehr Arbeitnehmer putschen sich auf, vor allem Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten oder unsicheren Jobs gehören zu den Risikogruppen für den Medikamentenmissbrauch. Konsumiert werden dabei vor allem leistungssteigernde oder stimmungsaufhellende Substanzen - so der [> DAK-Gesundheitsreport 2015](#). Auslöser sind in der Regel hoher Leistungsdruck sowie Stress und Überlastung.

Spontan fällt uns zu der Kombination einfache Tätigkeiten/unsichere Jobs in Verbindung mit Leistungsdruck/Stress/Überlastung schnell die Branche Callcenter ein. Wobei die Tätigkeiten der dort Beschäftigten sicherlich nicht einfach im Sinne von „nicht anspruchsvoll“, sondern einfach im Sinne geringer Bezahlung zu verstehen sind. Wie

Callcenterarbeit krank macht, erläuterte der Tagesspiegel Anfang des Jahres in seiner [> Online-Ausgabe vom 23.02.2015](#) unter Hinweise auf eine Studie ([> veröffentlicht von der Techniker Krankenkasse \(TK\)](#)). Danach seien die häufigsten Krankmeldungen bei Mitarbeitern für Service und Kundenhotlines festzustellen. Besonders häufig litten diese unter Depressionen.

Zu langes Sitzen und eine erhebliche Lärmkulisse in Großraumbüros sind für sich genommen schon eine Gefährdung für die (körperliche) Gesundheit der Mitarbeiter. Im Callcenter kommt dann noch eine hohe Arbeitsintensität hinzu, vor allem an den Beschwerdhotlines, verbunden mit ständiger Kontrolle und zahlengetriebenem Erfolgsdruck. Aber immer freundlich bleiben! Eindrucksvolle Berichte von Mitarbeitern in Callcentern nachzulesen bei der SZ online.

Zum Beispiel diese Schilderung eines Callcenter-Mitarbeiters:

„Bei uns an der Wand hängt eine Tafel, vielleicht zwei auf drei Meter, die ich liebevoll den "Pranger" nenne. Dort wird in den Ampelfarben markiert, welcher Mitarbeiter über, im oder unter dem Durchschnitt liegt. Allerdings sind die Vorgaben oft nicht einzuhalten, wenn einer zum Beispiel einen schwierigen Kunden hat, bei dem das Gespräch länger dauert. Oder wenn man einen komplizierten ausländischen Namen im Gespräch nicht oft genug nennt, denn dass man Kunden mindestens drei Mal mit Namen anspricht, ist auch vorgeschrieben. Die vermeintliche Fehlleistung ist schnell markiert und für alle sichtbar. Logge ich mich zwei Minuten zu spät ein, wird mir ein Vorgesetzter das vorhalten. Innerhalb von sechs Sekunden nach dem ersten Klingeln muss ich das Gespräch annehmen. Es sollte nicht länger als drei bis dreieinhalb Minuten dauern. Worte wie "wunderbar", "prima" oder "super" müssen dabei zwingend fallen. Nach Gesprächsabschluss habe ich sechs Sekunden, um mein Computerprogramm zu schließen und einen neuen Kunden zu begrüßen. Nicht einmal der Gang zur Toilette ist ohne kritische Blicke der Vorgesetzten möglich. Eine Überwachungszentrale, Privatsphäre gibt es nicht.“

Quelle: <http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/zeitarbeit-lohndumping-burn-out-wir-ausgebeuteten-1.2376298-2>

Dass solche oder ähnliche Arbeitsumstände zu ernsthaften **psychischen Belastungsstörungen und Suchterkrankungen** führen können, leuchtet jedem ein, auch dem Nicht-Mediziner. Neu ist aber, dass z. B. das klassische „Feierabendbier“ anscheinend nicht mehr oder nicht nur als vermeintliche „Entlastung“ benutzt wird, sondern die Mitarbeiter eben verstärkt zu aufputschenden Mitteln greifen – Doping am Arbeitsplatz, **um subjektiv dem Stress gewachsen sein zu können**. Dabei wird damit doch nur einer Gesundheitsgefährdung eine weitere Gesundheitsgefährdung entgegengesetzt.

Also was ist zu tun? Ausbrechen aus dem Teufelskreis kann natürlich jeder für sich – durch eigene gesundheitsfördernde oder stressabbauende Maßnahmen oder entsprechende professionelle externe Beratung und Begleitung. Oder in letzter Konsequenz durch Kündigung. Aber das kann ja nicht die Lösung sein, zumal viele Menschen auf eben diese Jobs angewiesen sind. **Ein gutes Gesundheitsmanagement muss her**. Und dies bedeutete eine enge Zusammenarbeit von Betriebsrat und Arbeitgeber.

[> Tauschen Sie sich hierüber aus in unserem Forum ...](#)



Inhouse-Service

Ihre Ansprechpartnerinnen:
 Gerlinde Rau
 Heike Holtmann
 Tel: 0251 1350-6666

Lassen Sie sich unterstützen, z. B. durch ein **maßgeschneidertes Inhouse-Seminar!**

Allgemein zum Thema Betriebsratsarbeit im Callcenter möchten wir Sie auf unser Inhouse-Seminarkonzept **> Mitbestimmung im Callcenter** hinweisen.

Oder wir unterstützen Sie spezifisch zum Thema **> Gesundheitsförderung im Betrieb**

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

> Schreiben Sie uns! Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!

Aktuelle Seminare

Seminare in Kürze

**> Arbeitszeitregelungen im Betrieb I
 Gesetzliche Vorgaben überwachen und umsetzen**

22.06.2015 - 26.06.2015 Münster
 14.09.2015 - 18.09.2015 Hamburg
 02.11.2015 - 06.11.2015 Würzburg

**> Protokoll- und Schriftführung des Betriebsrats I
 Mit PC**

15.06.2015 - 19.06.2015 Dresden
 13.07.2015 - 17.07.2015 Timmendorfer Strand
 24.08.2015 - 28.08.2015 Bansin/Usedom
 28.09.2015 - 02.10.2015 Würzburg
 02.11.2015 - 06.11.2015 Düsseldorf
 07.12.2015 - 11.12.2015 Hamburg

**> Wirtschaftliche Grundlagen für Betriebsräte I
 Wirtschaftliche Zusammenhänge verstehen**

16.06.2015 - 19.06.2015 Bansin/Usedom
 14.07.2015 - 17.07.2015 Düsseldorf
 15.09.2015 - 18.09.2015 Timmendorfer Strand
 20.10.2015 - 23.10.2015 Friedrichsh./Bodensee
 17.11.2015 - 20.11.2015 Dortmund
 08.12.2015 - 11.12.2015 Berlin

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken.



Foto: Archiv Tourist-Information Bad Tölz

**> Rhetorik I
 Überzeugend reden - souverän wirken**

16.06.2015 - 19.06.2015 Bad Kreuznach a. d. Nahe
 14.07.2015 - 17.07.2015 Rantum/Sylt
 18.08.2015 - 21.08.2015 Traben-Trarbach/Mosel
 15.09.2015 - 18.09.2015 Bad Tölz
 13.10.2015 - 16.10.2015 Timmendorfer Strand
 10.11.2015 - 13.11.2015 Willingen/Sauerland
 08.12.2015 - 11.12.2015 Berlin

**> Betriebsvereinbarungen
 Kompetenz in Verhandlung und Abschluss**

16.06.2015 - 19.06.2015 Hamburg
 15.09.2015 - 18.09.2015 Köln
 10.11.2015 - 13.11.2015 Würzburg

Seminartipp für besondere Zielgruppen

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

17.06.2015 - 19.06.2015 Hamburg
 07.10.2015 - 09.10.2015 Münster

> Die Schwerbehindertenvertretung II

15.06.2015 - 19.06.2015 Hamburg

**> Einführung BetrVG I
 Ihr Einstieg in das Betriebsverfassungsrecht**

09.06.2015 - 12.06.2015 Cochem/Mosel
 16.06.2015 - 19.06.2015 Dortmund
 16.06.2015 - 19.06.2015 St. Peter-Ording/Nordsee
 23.06.2015 - 26.06.2015 Hamburg
 23.06.2015 - 26.06.2015 München
 30.06.2015 - 03.07.2015 Dresden

> Mehr Termine ...

29.06.2015 - 03.07.2015 Dresden
13.07.2015 - 17.07.2015 Sonthofen/Allgäu
17.08.2015 - 21.08.2015 Travemünde/Ostsee
14.09.2015 - 18.09.2015 Berlin-Köpenick
28.09.2015 - 02.10.2015 Köln
26.10.2015 - 30.10.2015 Stuttgart
16.11.2015 - 20.11.2015 Erfurt
30.11.2015 - 04.12.2015 Hamburg

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken!

> Die Schwerbehindertenvertretung - Aktuell

16.06.2015 - 19.06.2015 Berlin
15.09.2015 - 18.09.2015 Düsseldorf
13.10.2015 - 16.10.2015 Dresden
24.11.2015 - 27.11.2015 Hamburg

> Führungskompetenz I

Das Gremium kompetent und erfolgreich leiten

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

Kontakt & Impressum

Haben Sie noch Fragen?

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

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

[Hier anmelden für diesen Newsletter](#)

Im [Newsletter-Archiv](#) finden Sie die aktuelle und
ältere Ausgaben im PDF-Format.

Alle Angaben sind ohne Gewähr. Nachdruck und
Weiterverbreitung nur für den persönlichen
Gebrauch. Dieser Newsletter darf an Kollegen und
Bekannte weitergeleitet werden, aber nicht
nachgedruckt, auf CD-ROMs oder in Online-
Angebote übernommen werden.



Um die Bilder unseres Newsletters direkt angezeigt zu bekommen, fügen Sie die Absender-Adresse zu Ihren
Kontakten hinzu.

Sollten Sie kein Interesse an weiteren Newslettern haben, können Sie sich » [hier abmelden](#)

Impressum

Poko Newsletter für Betriebsräte

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

» info@poko.de
» www.poko.de

Redaktionsteam Poko Newsletter für Betriebsräte:

» redaktion@poko.de

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

Erscheinungstag: 01.06.2015