



## Newsletter für Betriebsräte

### INHALT

#### Frage des Monats

- » Wann wird eine JAV gegründet und wer initiiert das?

#### Schwerpunktthema

- » "Mich kriegt hier keiner raus"

#### Aktuelle Entscheidungen

- » I. Verzicht auf Kündigungsschutzklage
- » II. Kündigungen gegenüber "Low Performern"
- » III. Urlaubsansprüche verstorbener Arbeitnehmer
- » IV. Sachgrundlos befristeter Arbeitsvertrag

#### Wissenswertes

- » "Pflichten" des Arbeitgebers bei Hitze

#### Praxistipp

- » Literaturempfehlung

#### Inhouse-Service

- » Leiharbeit und Arbeitnehmerüberlassung - Ein verzwicktes Thema für Arbeitgeber und Betriebsräte

#### Aktuelle Seminare

- » Seminare in Kürze
- » Für besondere Zielgruppen
- » Die besonderen Seminartipps

#### Zu guter Letzt

- » Wann wird eine JAV gegründet und wer initiiert das?

### Liebe Leserinnen, Liebe Leser,



dieses Jahr haben wir wohl einen ganz besonderen Sommer... kurze, große Hitzeperioden wechseln sich mit kühleren Tagen und extremen Unwettern ab. In Münster haben wir dies besonders zu spüren bekommen. Statistisch fällt im Juli pro Jahr ein Niederschlag von 68 Litern pro qm. Allein am 28 Juli 2014 wurden zwischen 122-180 Liter/qm in einer

Stunde gemessen! Doch nicht nur der viele Regen, auch das damit verbundene, teilweise fast tropisch anmutende Klima macht vielen Arbeitnehmern zu schaffen. Hat der Arbeitgeber hier eine Pflicht zu handeln? Oder vielleicht Sie als Betriebsrat? In unserem Beitrag „Wissenswertes“ halten wir einige Tipps für Sie bereit.

Sie als Betriebsrat haben einen hervorragenden Stand im Unternehmen - Sie sind unkündbar! Ist das nicht fantastisch? Aber ist das wirklich so? Fällt es dem Arbeitgeber wirklich so viel schwerer einen Betriebsrat oder ein Ersatzmitglied zu kündigen? Und wie sieht es mit der „Schonfrist“ in der Zeit nach dem Betriebsratsamt aus? Unser langjähriger Referent Dr. Stephan Grundmann hat sich mit diesem Thema kritisch auseinandergesetzt und die Ergebnisse für Sie in unserem Schwerpunktbeitrag zusammengefasst.

Wo wir gerade beim Thema „Ämter“ sind; gibt es in Ihrem Betrieb eine JAV? Wenn in Ihrem Betrieb die Pflicht besteht, eine JAV zu wählen oder bereits eine besteht, denken Sie daran, dass dieses Jahr Wahljahr ist! Wir haben uns dieses Mal der Frage gestellt: Wann wird eine JAV gegründet und wer initiiert das? Sie erhalten am Ende unseres Newsletters einen komplexen Überblick zu den wichtigsten Fragen im Hinblick auf die anstehende Wahl. Hierzu haben wir auch noch eine Literaturempfehlung für Sie: Dr. Christian Ehrich hat zur „Arbeit der JAV“ ein Buch neu aufgelegt, das alle weitergehenden Fragen für den Betriebsrat und die JAV klärt. Einem weiteren wichtigen Thema hat sich unser Referent Dr. Lothar Beseler gewidmet: Leiharbeit und Arbeitnehmerüberlassung. Lesen Sie mehr dazu in seinem Beitrag.

Wie immer erhalten Sie in unserem Newsletter auch einen Überblick über die neuesten, für Sie relevanten, arbeitsrechtlichen Urteile. Wie Sie vielleicht bemerkt haben, haben wir unserem Newsletter und auch unserem Internetauftritt ein „neues Gewand“ geschenkt. Wir hoffen, dass Ihnen dieses gefällt und wünschen viel Spaß beim Stöbern auf unserer Seite und im Newsletter.

Freundliche Grüße aus Münster,

Kerstin Heinz, Ass.jur.

### Wann wird eine JAV gegründet und wer initiiert das?

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

## Schwerpunktthema

### "Mich kriegt hier keiner raus" oder "und weg bist DU". Jeder kann jedem zu jederzeit kündigen usw. ...



**von Dr. Stephan Grundmann**  
Rechtsanwalt

Was stimmt denn nun? Ist der Kündigungsschutz für Betriebsräte eine "Bank" oder geht - aus Arbeitgebersicht - doch etwas? Kommt drauf an - spricht der Jurist. Auch Betriebsräte können gekündigt werden und nicht umsonst bieten dem Arbeitgeber nahestehende Anwaltskollegen Seminare an wie: "In drei Jahren ohne Betriebsrat" oder "Die Kündigung Unkündbarer".

Und tatsächlich: Der Schutz ist nicht absolut. Es gibt Regeln, aber auch Ausnahmen und insbesondere der Schutz von Ersatzmitgliedern und der nachwirkende Schutz der echten Betriebsratsmitglieder ist schlechter als gedacht. Hier tut Aufklärung Not. Der Betriebsrat muss um die Risiken wissen, um seine Chancen zu nutzen. Ist Schutz steuerbar? Wie wehrt man sich am effektivsten? In welche Fallen kann man tappen? Hier wollen wir Ihnen mit der neuesten Rechtsprechung eine Hilfestellung für die tägliche Arbeit geben und mit bewährten Betriebspraktikern aktuellen Fragen und auch Themen Ihrer Arbeit im Tagesgeschäft des Betriebsrats praktische Lösungen zuführen.

Wir beginnen mit den allgemeinen Fragen des Kündigungsschutzes und ordnen die Räte in dieses System ein. Hier wird schnell klar: Die Ordentliche geht ja gar nicht. Aber: Keine Regel ohne Ausnahme. Denn was ist, wenn der Betrieb stillgelegt wird, wenn der Bereich, in dem der Rat arbeitet, schließt? Oder was ist, wenn der Bereich an Dritte vergeben wird? Also ein Betriebsübergang vorliegt. Dann wird der Schutz zum Nachteil des Betriebsrats "gelockert". Für den Fall der Betriebsstilllegung brauchen wir gar nicht weiter nachdenken. Zwar macht der Betriebsrat "das Licht aus", aber das nicht erst am Ende der Amtszeit, sondern zum Zeitpunkt der Stilllegung. Bei Teilschließungen wiederum sieht es sehr gut aus: Der Betriebsrat verdrängt tatsächlich andere Kollegen, bevor er selber gehen müsste. Es wird sich tatsächlich eher um eine Frage des Preises handeln ...

Die außerordentliche Kündigung, die immer bei Vorliegen eines entsprechenden "wichtigen Grundes" geht, ist insofern problematisch, als der "wichtige Grund" in einem herausragenden arbeitsvertraglichen Fehlverhalten bestehen muss. Da wird es für den Arbeitgeber eng. Hinzu kommt: Ohne ausdrückliche Zustimmung nach § 103 BetrVG geht nichts. In diesem Fall - und nur in diesem Fall - ist Schweigen keine Zustimmung. Und dann wartet ein schwieriges Verfahren vor dem Arbeitsgericht auf unseren Arbeitgeber, welches man gegebenenfalls noch über zwei Instanzen tragen kann. Fast, aber nur fast der gleiche Schutz besteht für ein Jahr nach Amtszeitende. In dieser Schutzphase besteht ebenfalls auch nur die Möglichkeit einer außerordentlichen Kündigung.

ABER: Der Betriebsrat muss nur noch angehört werden. Es braucht nicht mehr die Zustimmung des Betriebsrats. Es bleibt immer noch schwierig für den Arbeitgeber.

NUR: Theoretisch könnte er zunächst einmal kündigen, denn das lediglich mögliche Äußern von Bedenken hilft erst mal nichts. Das entspricht dem Schutzniveau der Ersatzmitglieder. So manchen

wundert es: Das Gesetz selber sieht keinen Schutz der Ersatzmitglieder vor.

ABER: Der Grundgedanke, dass der Arbeitgeber auf den Betriebsrat einen "Hals haben kann" und er nach der Tätigkeit erst einmal ein Jahr erhöhten Schutz haben muss, damit sich die Gemüter beruhigen können, greift auch bei einem Ersatzmitglied. Hat dieses an der Sitzung teilgenommen, gewährt ihm daher die Rechtsprechung ein Jahr Schutz aus dem gleichen Gesichtspunkt wie einem echten Betriebsratsmitglied. Der für "Echte" bestehende Schutz wird - so der Jurist - analog gewährt. Aber auch hier gilt wie bei dem nachwirkenden Schutz: nur Anhörung zur Kündigung, keine Zustimmungsbedürftigkeit!! Sie sehen: Einiges, was sich lohnt in diesem Zusammenhang zu hören und zu lernen.

## Unsere Veranstaltungen zum Thema:

### Symposium für Betriebsratsvorsitzende und Stellvertreter Spezielles Wissen für besondere (Führungs-)Aufgaben

09.09.2014 - 10.09.2014 Berlin

#### Fit für den Betriebsratsvorsitz I

25.08.2014 - 29.08.2014 Celle/Lüneburger Heide

01.09.2014 - 05.09.2014 Hamburg

08.09.2014 - 12.09.2014 Bernried/Starnberger See

15.09.2014 - 19.09.2014 Sellin/Rügen

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

## Aktuelle Entscheidungen

### I. Verzicht auf Kündigungsschutzklage kann bei Gegenleistung des Arbeitgebers wirksam sein



Der Verzicht auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage durch den Arbeitnehmer ist im Falle einer angemessenen Kompensation durch den Arbeitgeber (hier: Erteilung eines Arbeitszeugnisses mit der Note "gut") wirksam. Eine ausreichende "Gegenleistung" liegt aber nicht vor, wenn der Arbeitgeber nur eine ohnehin bestehende Verbindlichkeit verspricht.

LAG Niedersachsen, Urteil vom 27. März 2014 - 5 Sa 1099/13

Der Fall:

Der Kläger war bei der Beklagten beschäftigt. Nachdem die Beklagte ihm gekündigt hatte, schlossen die Parteien einen Abwicklungsvertrag, wonach sich die Beklagte verpflichtete, ein qualifiziertes Arbeitszeugnis mit der Note "gut" zu erteilen; im Gegenzug verzichtete der Kläger auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage. Kurz darauf widerrief der Kläger seine Erklärung und erhob Kündigungsschutzklage.

Die Lösung:

Die Klage hatte in beiden Instanzen keinen Erfolg. Der vom Kläger erklärte Verzicht auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage ist wirksam. Daher ist das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung wirksam beendet worden.

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung zeigt, dass man als Arbeitnehmer bei Erhalt einer Kündigung immer "kühlen Kopf" bewahren sollte. Bei dem geringsten Zweifel sollte ein Personalgespräch abgebrochen werden, um das unterbreitete Angebot des Arbeitgebers in aller Ruhe zu bedenken und sich etwa mit dem Betriebsrat zuvor zu besprechen. Denn der volljährige und voll geschäftsfähige Arbeitnehmer muss sich grundsätzlich an den Erklärungen festhalten lassen, die er abgegeben hat. Im Einzelnen gilt Folgendes:

- Ein Arbeitnehmer kann eine ihm gegenüber ausgesprochene arbeitgeberseitige Kündigung durch das Arbeitsgericht überprüfen lassen, wenn er binnen 3 Wochen nach Zugang der Kündigung Kündigungsschutzklage erhebt (§ 4 KSchG). Nach Ablauf dieser Klagfrist gilt die Kündigung als wirksam (§ 7 KSchG).

- Auf das Klagerecht kann der Arbeitnehmer vor Zugang der Kündigung nicht verzichten, wohl aber danach.

- In der Praxis versuchen Arbeitgeber häufig, die für den Arbeitnehmer besonders belastende Situation unmittelbar nach Erhalt der Kündigung "auszunutzen", indem sie dem Arbeitnehmer eine vorformulierte Vereinbarung vorlegen, die einen "Klageverzicht" beinhaltet.

Das BAG (Urteile vom 19. April 2007 - 2 AZR 208/06 - und 6. September 2007 - 2 AZR 722/06) erlaubt solche Vereinbarungen grundsätzlich, stellt aber formelle und inhaltliche Anforderungen:

- Die Erklärung des Arbeitnehmers, auf Kündigungsschutz zu verzichten, kann je nach Lage des Falles einen Aufhebungsvertrag, einen Vergleich, einen (vertraglichen) Klageverzicht oder ein Klagerücknahmeversprechen darstellen.

- Nach erfolgter Kündigung kann der Arbeitnehmer auch vor Ablauf der Klagfrist des § 4 Satz 1 KSchG wirksam auf die Erhebung der Kündigungsschutzklage verzichten.

- Klageverzichtsvereinbarungen, die im unmittelbaren zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit dem Ausspruch einer Kündigung getroffen werden, sind Auflösungsverträge im Sinne des § 623 BGB und bedürfen daher der Unterschrift beider Parteien; ansonsten sind sie unwirksam.

- Darüber hinaus unterliegen solche Vereinbarungen einer AGB Kontrolle. Nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB sind Bestimmungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner unangemessen benachteiligen. Eine solche unangemessene Benachteiligung ist regelmäßig anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an eine Arbeitgeberkündigung ohne Gegenleistung in einem ihm vom Arbeitgeber vorgelegten Formular auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage verzichtet. Denn durch einen solchen Klageverzicht wird von der gesetzlichen Regelung des § 4 Satz 1 KSchG abgewichen; ohne Gegenleistung benachteiligt ein solcher formularmäßiger Verzicht den Arbeitnehmer unangemessen.

Das LAG Niedersachsen greift diese Rechtsprechung auf und weist zu Recht darauf hin, dass die "versprochene Gegenleistung" des Arbeitgebers von den Arbeitsgerichten zwar nur teilweise auf ihre Angemessenheit hin überprüft werden kann. Eine Bagatellabfindung in Höhe von beispielsweise 10 € wäre aber ebenso wenig eine ausreichende Kompensation wie die Verpflichtung, ein "befriedigendes" Zeugnis zu erteilen, auf das der Arbeitnehmer in der Regel sowieso Anspruch hat.

## Seminartipp:

### Arbeitsrecht III - Beendigung des Arbeitsverhältnisses

26.08.2014 - 29.08.2014 Hamburg

16.09.2014 - 19.09.2014 Bad Kreuznach a. d. Nahe

07.10.2014 - 10.10.2014 Zinnowitz/Usedom

14.10.2014 - 17.10.2014 Bad Wiessee

21.10.2014 - 24.10.2014 Leipzig

28.10.2014 - 31.10.2014 Bremen

Für weitere Termine, mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

## II. Kündigungen gegenüber "Low Performern" sind häufig unwirksam



Eine personenbedingte Kündigung wegen Minderleistung setzt voraus, dass die erbrachte Arbeitsleistung die durchschnittlichen Leistungen dermaßen unterschreitet, dass dem Arbeitgeber ein Festhalten am Vertrag unzumutbar wird.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 25. März 2014 - 6 Sa 357/13

#### **Der Fall:**

Der Kläger war bei der Beklagten zuletzt als Oberarzt beschäftigt. Seine fachlichen Fähigkeiten wurden während der Probezeit ausnahmslos mit "eins" bewertet. Später sprach die Beklagte dem Kläger in der Folgezeit zum Zweck der Herabgruppierung eine Änderungskündigung aus und begründete diese mit elementaren fachlichen Defiziten.

Mit der hiergegen gerichteten Klage machte der Kläger geltend, dass seine Arbeitsweise von der Beklagten in der Vergangenheit weder gerügt noch abgemahnt worden sei.

#### **Die Lösung:**

Die Klage hatte in beiden Instanzen Erfolg.

- Die Änderungskündigung ist weder aus personenbedingten noch aus verhaltensbedingten Gründen gerechtfertigt.
- Die Beklagte hat nicht ausreichend vorgetragen, dass eine objektiv feststellbare erhebliche Minderleistung des Klägers vorlag.
- Zudem ist der Arbeitnehmer vor der Kündigung nicht auf bestehende Defizite aufmerksam gemacht worden.
- Eine verhaltensbedingte Kündigung scheidet an der fehlenden Abmahnung.

#### **Hinweis für die Praxis:**

Die Kündigung wegen Schlechtleistung ist die für den Arbeitgeber am schwierigsten durchzusetzende Kündigung. Denn der Arbeitnehmer schuldet keinen Arbeitserfolg, sondern lediglich das zur Verfügung stellen von Arbeitszeit, wobei er "so zu arbeiten hat, wie er kann". Hält er schuldhaft seine Arbeitsleistung zurück (sogenannte Bummelei) oder verursacht er schuldhaft Fehler, kommt zwar unter Umständen eine verhaltensbedingte Kündigung in Betracht. Leistet er jedoch das, was er kann, kommt allenfalls eine personenbedingte Kündigung in Betracht aber auch nur dann, wenn die Leistung deutlich unterdurchschnittlich ist und wenn sie in keinem Verhältnis zur "Gegenleistung" steht. Im Grundsatz muss jeder Arbeitgeber damit leben, dass im Betrieb hochleistungsfähige, leistungsfähige, durchschnittliche und unterdurchschnittlich leistungsfähige Arbeitnehmer tätig sind. Das ist ein Spiegelbild unserer Gesellschaft.

Das BAG (vgl. statt aller Urteil vom 17. Januar 2008 - 2 AZR 536/06) hat Folgendes erkannt:

- Die verhaltensbedingte Kündigung gegenüber einem leistungsschwachen Arbeitnehmer kann gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer seine arbeitsvertraglichen Pflichten dadurch vorwerfbar verletzt, dass er fehlerhaft arbeitet.
- Ein Arbeitnehmer genügt grundsätzlich seiner Vertragspflicht, wenn er unter angemessener Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit arbeitet. Er verstößt gegen seine Arbeitspflicht nicht allein dadurch, dass er die



durchschnittliche Fehlerhäufigkeit aller Arbeitnehmer überschreitet.

- Allerdings kann die längerfristige deutliche Überschreitung der durchschnittlichen Fehlerquote je nach tatsächlicher Fehlerzahl, Art, Schwere und Folgen der fehlerhaften Arbeitsleistung ein Anhaltspunkt dafür sein, dass der Arbeitnehmer vorwerfbar seine vertraglichen Pflichten verletzt. Legt der Arbeitgeber dies im Prozess dar, so muss der Arbeitnehmer erläutern, warum er trotz erheblich unterdurchschnittlicher Leistungen seine Leistungsfähigkeit ausschöpft.

### III. Urlaubsansprüche erlöschen nicht, wenn der Arbeitnehmer im bestehenden Arbeitsverhältnis verstirbt



Einzelstaatliche Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten, wonach der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub ohne Begründung eines Abgeltungsanspruchs für nicht genommenen Urlaub untergeht, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers endet, verstoßen gegen Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG vom 4. November 2003. Eine solche Urlaubsabgeltung kann auch nicht davon abhängen, dass der Betroffene im Vorfeld einen Urlaubsantrag gestellt hat.

EuGH, Urteil vom 12. Juni 2014 - C-118/13 (Bollacke)

Der Fall:

Die Klägerin klagt gegen den Arbeitgeber ihres seit 1998 dort beschäftigten und mittlerweile verstorbenen Ehemannes auf Urlaubsabgeltung für 140,5 Tage. Von 2009 bis zu seinem Tod im November 2010 war er aufgrund einer schweren Erkrankung im Wesentlichen arbeitsunfähig. Das mit der Sache befasste LAG Hamm (LAG Hamm -16 Sa 1511/12; Vorlagebeschluss vom 14. Februar 2013) fragte beim EuGH an, ob das Unionsrecht der bisherigen Rechtsprechung des BAG (vgl. statt aller BAG, Urteile vom 20. September 2011 - 9 AZR 416/10 und 12. März 2013 - 9 AZR 532/11) entgegensteht, wonach im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Tod des Arbeitnehmers der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub ohne Begründung eines Abgeltungsanspruchs für nicht genommenen Urlaub untergeht. Ferner wollte es wissen, ob eine solche Abgeltung von einem Antrag des Betroffenen im Vorfeld abhängt.

Die Lösung:

Nach Auffassung des EuGH ist es mit der Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung (RL 2003/88/EG), die einen Anspruch auf einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen vorsieht, unvereinbar, wenn dieser Anspruch mit dem Tod des Arbeitnehmers ersatzlos untergeht. Der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub sei ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts. Auch der Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Tod des Arbeitnehmers dürfe nicht rückwirkend zum vollständigen Verlust des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub führen. Die Urlaubsabgeltung hänge in einem solchen Fall auch nicht davon ab, dass der Betroffene im Vorfeld einen Antrag gestellt habe.

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung des EuGH ändert - wieder einmal - die Rechtslage in Deutschland zum Urlaubsrecht. Die bisherige Rechtsprechung des BAG ist obsolet und damit "Geschichte".

### Seminartipp:

[Urlaubsrecht in der Praxis  
Vom Anspruch bis zur Durchsetzung](#)

21.10.2014 - 23.10.2014 Potsdam

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

## IV. Sachgrundlos befristeter Arbeitsvertrag mit Betriebsratsmitglied - unter Umständen Anspruch auf Abschluss eines Folgevertrags



Auch die Arbeitsverträge von Betriebsratsmitgliedern können wirksam ohne Sachgrund befristet werden. Die Weigerung des Arbeitgebers, nach Ablauf der Befristung mit dem Betriebsratsmitglied einen Anschlussvertrag abzuschließen, stellt aber eine unzulässige Benachteiligung dar, wenn sie wegen der Betriebsrats Tätigkeit erfolgt. Das Betriebsratsmitglied hat in einem solchen Fall einen Anspruch auf Abschluss eines Folgevertrags.

BAG, Urteil vom 25. Juni 2014 - 7 AZR 847/12

Der Fall:

Die Klägerin war bei dem beklagten Chemieunternehmen zunächst sachgrundlos befristet eingestellt worden. Danach wurde sie in den Betriebsrat gewählt. Später wurde ihr Vertrag befristet verlängert. Nach dessen Ablauf lehnte die Beklagte den Abschluss eines weiteren (befristeten oder unbefristeten) Vertrages ab. Die Klägerin sah darin eine unzulässige Benachteiligung wegen ihrer Betriebsrats Tätigkeit und meint, die Befristung sei unwirksam; hilfsweise verlangt sie den Abschluss eines weiteren Arbeitsvertrages.

Die Lösung:

Die Klage hatte sowohl vor dem LAG als auch vor dem BAG keinen Erfolg.

- Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrags auch ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung zulässig.

- Wie das BAG bereits mit Urteil vom 5. Dezember 2012 (- 7 AZR 698/11) entschieden hat, gilt diese Rechtslage auch für Betriebsratsmitglieder. Deren Betriebsratsamt steht der Anwendung des TzBfG nicht entgegen. Denn gemäß § 78 Satz 2 BetrVG dürfen Betriebsratsmitglieder wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt aber auch nicht begünstigt werden.

- Somit kommt eine unzulässige Benachteiligung in diesen Fällen nur in Betracht, wenn dem Betriebsratsmitglied im Anschluss an die Befristung wegen der Betriebsrats Tätigkeit der Abschluss eines Folgevertrags verweigert wird. Das Betriebsratsmitglied hat dann gegen den Arbeitgeber einen gerichtlich durchsetzbaren Anspruch auf Abschluss eines entsprechenden Vertrags.

- Dabei liegt die Beweislast für eine unzulässige Benachteiligung bei dem Betriebsratsmitglied, das sich darauf beruft. Legt es Indizien dar, die für eine Benachteiligung wegen der Betriebsrats Tätigkeit sprechen, muss sich der Arbeitgeber hierauf konkret einlassen und die Indizien ggf. entkräften.

- Unter Berücksichtigung dessen war nach Auffassung des BAG die vom LAG vorgenommene Gesamtwürdigung, die Klägerin sei nicht wegen ihrer Betriebsrats Tätigkeit benachteiligt worden, nicht zu beanstanden.

Hinweis für die Praxis:

Betriebsratsmitglieder genießen besonderen Kündigungsschutz (§ 15 KSchG, § 103 BetrVG). Bei wirksamen Befristungsabreden hilft ihnen dies aber nichts; denn ein wirksam befristeter Arbeitsvertrag läuft aus, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Eine Besserstellung von Betriebsratsmitgliedern dergestalt, dass sie Anspruch auf weitere (befristete oder gar unbefristete) Beschäftigung haben, wäre mit § 78 Satz 2 BetrVG nicht zu vereinbaren. Auch europarechtliche Schutzvorschriften (vgl. dazu BAG, Urteil vom 5.12.2012 -7 AZR 698/11) rechtfertigen keine Besserstellung von Betriebsratsmitgliedern gegenüber „normalen“ Arbeitnehmern. Allenfalls dann, wenn das klagende Betriebsratsmitglied mindestens Indizien darlegt, die

vermuten lassen, dass es wegen seiner Betriebsratsstätigkeit benachteiligt worden ist, kann etwas Anderes gelten. Denn § 78 Satz 2 BetrVG verbietet eben nicht nur die Besserstellung von Betriebsratsmitgliedern, sondern auch deren Schlechterstellung wegen des Amtes.

Wegen der Einzelheiten des Falles wird man das komplette Urteil abwarten müssen, das selbstverständlich noch nicht vorliegt.

## Seminartipp:

### Einführung in das Arbeitsrecht I Ihr erfolgreicher Einstieg in das Arbeitsrecht

26.08.2014 - 29.08.2014 Timmendorfer Strand  
02.09.2014 - 05.09.2014 Stuttgart  
16.09.2014 - 19.09.2014 Travemünde/Ostsee  
16.09.2014 - 19.09.2014 Bayreuth  
16.09.2014 - 19.09.2014 Friedrichshafen/Bodensee  
23.09.2014 - 26.09.2014 Boppard/Rhein  
23.09.2014 - 26.09.2014 Potsdam  
23.09.2014 - 26.09.2014 Sonthofen/Allgäu  
29.09.2014 - 02.10.2014 Rantum/Sylt

Für weitere Termine, mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

## Wissenswertes

### "Pflichten" des Arbeitgebers bei Hitze

Sonnige Sommertage, oft und gerne sehr heiß herbeigesehnt – zumindest für den Badeurlaub – können bis zu einem gewissen (Temperatur-)Grad auch am Arbeitsplatz die Laune heben. Doch je höher das Thermometer steigt, desto schneller kann auch die Stimmung hitzig werden oder „kippen“.

Da sind Sie gut beraten, wenn Sie im Vorfeld Infos und Tipps parat hat, wie sie die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin unter <http://www.baua.de/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/Klima/Sommertipps.html> bietet. Konkrete gesetzliche Regelungen zu „Hitzefrei“ gibt es nicht. Umso wichtiger ist es, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter schon im Voraus gemeinsam Lösungen erarbeiten um die Gesundheit der Kollegen bei der nächsten Hitzewelle zu schützen und für die nötige Abkühlung zu sorgen.

Mit dem Besuch verschiedener Arbeitsschutz-Fachausstellungen bietet unser Seminar **Arbeits- und Gesundheitsschutz II** u. a. Praxisbeispiele für gesunde Arbeitsbedingungen.

Mit dem Besuch verschiedener Arbeitsschutz-Fachausstellungen bietet unser Seminar **Arbeits- und Gesundheitsschutz II** u. a. Praxisbeispiele für gesunde Arbeitsbedingungen.

## Praxistipp

### Literaturempfehlung



Christian Ehrich  
**Die Arbeit der JAV**  
3. Auflage 2014  
Rieder Verlag  
ISBN 978-3-945269-66-7  
205 Seiten, 19,50 €

Dieses Buch richtet sich sowohl an Mitglieder der JAV als auch in gleicher Weise an Mitglieder des Betriebsrats von Betrieben, in denen eine JAV vorhanden oder wegen Vorliegens der gesetzlichen Voraussetzungen des § 60 Abs. 1 BetrVG zu errichten ist.



Neben den allgemeinen Grundsätzen werden insbesondere die Aufgaben und Kompetenzen der JAV sowie die praktische Umsetzung der gesetzlich vorgeschriebenen Verpflichtung zur gemeinsamen Zusammenarbeit von Betriebsrat und JAV im Einzelnen verständlich und praxisnah dargestellt. Muster und Übersichten ergänzen die detaillierten Erläuterungen zu sämtlichen relevanten Themenbereichen der Arbeit der JAV.

Auch zur Wahl der JAV gibt es ein ausführliches Kapitel.

Mehr Informationen und Online-Bestellmöglichkeiten finden Sie auf den Webseiten des Rieder Verlages: [www.riederverlag.de](http://www.riederverlag.de)

Der direkte Link zum Buch:

[www.riederverlag.de/riederverlag/betriebsverfassungsrecht/details/produkt/betriebsrat-und-jav/](http://www.riederverlag.de/riederverlag/betriebsverfassungsrecht/details/produkt/betriebsrat-und-jav/)

## Inhouse-Service

### Leiharbeit und Arbeitnehmerüberlassung - Ein verzwicktes Thema für Arbeitgeber und Betriebsräte



**von Dr. Lothar Beseler**

Rechtsanwalt und Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht a. D.

Es gibt bereits seit 1972 Arbeitnehmerüberlassung. Vor gut 10 Jahren hat nur keiner darüber gesprochen. Leiharbeit war nur befristet zulässig. Außerdem war sie neben der notwendigen Erlaubnis durch die Bundesanstalt für Arbeit - heute Bundesagentur für Arbeit - nur mit zahlreichen rechtlichen Beschränkungen zulässig.

Dieses änderte sich grundlegend zum 1.1.2003 - zum Teil erst zum 1.1.2004 - durch das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2002. Die Leiharbeit sollte zu Zeiten einer Massenarbeitslosigkeit zum Jobmotor werden. Bisherige rechtliche "Fesseln" wurden aufgehoben. Leiharbeit wurde unbefristet zulässig; frühere weitere Einschränkungen wurden beseitigt. Das erstmalig eingeführte sogenannte Equal-pay-equal-treatment-Prinzip, wonach der Leiharbeitnehmer in der Zeit der Beschäftigung bei dem Entleiher das Arbeitsentgelt und die Arbeitsbedingungen vergleichbarer Arbeitnehmer des Entleiherbetriebes erhielt, konnte und kann durch einen Tarifvertrag für Verleihunternehmen, an den der Verleiher und der Leiharbeitnehmer z. B. durch eine arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel gebunden war, auf Dauer aufgehoben werden. Der Christliche Gewerkschaftsbund zeichnete sich unrühmlich mit solchen Tarifverträgen aus; Leiharbeitnehmer mussten häufig Niedriglöhne in Kauf nehmen. Aufgrund dieser neuen Rechtslage konnten die Arbeitgeber ohne Weiteres einen Arbeitnehmer für 2 Jahre ohne Sachgrund befristet einstellen und sie danach wieder als Leiharbeitnehmer zurückholen, nachdem dieser zuvor mit einem Verleiher einen befristeten Vertrag ohne Sachgrund für 2 Jahre abgeschlossen hatte.

Eine traurige Berühmtheit errang die Firma Schlecker, die zur Kostenreduzierung Betriebe schloss und fast an gleicher Stelle neue Betriebe eröffnete, für die sie die zuvor entlassenen Arbeitnehmer über einen Verleiher wieder zu Dumpinglöhnen einstellte.

Der Gesetzgeber hat diesem Missbrauch durch Gesetz 28.4.2011 einen Riegel vorgeschoben und die sogenannte Drehtürklausel eingeführt: Bei Ausscheiden aus dem Betrieb und einer Wiedereinstellung innerhalb von 6 Monaten ist trotz der Anwendung eines Tarifvertrages für Verleihunternehmen der Equal-pay-equal-

treatment-Grundsatz anzuwenden. Außerdem dürfen Leiharbeitnehmer nur "vorübergehend" eingesetzt werden. Schließlich wurde ein Mindestlohn eingeführt, der die bisher aufgrund Tarifvertrages gezahlten Dumpinglöhne verhindern sollte.

Diese Änderung der Rechtslage nahmen Arbeitgeber allerdings zum Anlass, vermehrt Werkverträge abzuschließen, um die Regelungen über den Mindestlohn, der nur für Leiharbeitnehmer gilt, auszuhebeln und damit Kosten zu sparen. Da die Werkunternehmen befürchteten, dass statt eines Werkvertrages versteckte Arbeitnehmerüberlassung vorliegt, holten und holen sie sich vorsorglich eine Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit ein. Außerdem stritten und streiten die Betriebsräte über die Mitbestimmung bei der Einstellung und da z. B. über die Frage, was als "vorübergehend" anzusehen ist.

Diese neuen Probleme will nunmehr die Große Koalition in Berlin lösen. Nach dem Koalitionsvertrag soll die "vorübergehende" Beschäftigung auf 18 Monate begrenzt werden, das Equal-pay-equal-treatment-Prinzip nach 9 Monaten trotz eines Tarifvertrages für Verleihunternehmen gelten, die Beteiligung des Betriebsrats verstärkt und der Missbrauch von Werkverträgen z. B. dadurch verhindert werden, dass die Bundesagentur für Arbeit nicht mehr eine vorsorgliche Erlaubnis erteilen darf. Es ist zu hoffen, dass mit der geplanten Änderung des AÜG etwas Ruhe in die

Arbeitnehmerüberlassung einkehren wird. Und zwar nicht nur für die Arbeitgeber und Betriebsräte - sondern auch und gerade für die betroffenen Leiharbeitnehmer und die Stammarbeitnehmer.

Leiharbeit und Arbeitnehmerüberlassung werfen auch künftig viele rechtliche Fragen auf, mit denen sich Arbeitgeber und Betriebsräte frühzeitig z. B. auf einem Seminar befassen sollten.

**Bitte beachten Sie unser firmeninternes Seminarangebot:**

#### **Gespaltene Belegschaften – Intensivseminar - Zwischen Stammpersonal, Leiharbeit und Befristung**

Alle Seminare aus dem offenen Bereich sind auch firmenintern durchführbar, z.B.:

#### **Werkverträge statt Leiharbeit**

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

**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](mailto:inhouse@poko.de)

## Aktuelle Seminare

### Seminare in Kürze

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

**Arbeits- und Gesundheitsschutz I**

18.08.2014 - 22.08.2014 Hamburg

02.09.2014 - 05.09.2014 Traben-Trarbach/Mosel  
23.09.2014 - 26.09.2014 Garmisch-Partenkirchen  
04.11.2014 - 07.11.2014 Freiburg  
18.11.2014 - 21.11.2014 Berlin

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

19.08.2014 - 22.08.2014 Fleesensee/Mecklenb.  
Seenplatte  
09.09.2014 - 12.09.2014 Münster  
23.09.2014 - 26.09.2014 St. Peter-Ording/Nordsee  
14.10.2014 - 17.10.2014 Lindau/Bodensee

### **Arbeitsrecht - Kompakt I Ihr Schnell-Einstieg in das Arbeitsrecht**

26.08.2014 - 28.08.2014 München  
09.09.2014 - 11.09.2014 Boppard/Rhein  
16.09.2014 - 18.09.2014 Wismar  
07.10.2014 - 09.10.2014 Leipzig

01.09.2014 - 05.09.2014 Köln  
20.10.2014 - 24.10.2014 Dresden  
24.11.2014 - 28.11.2014 Köln

### **Konfliktmanagement im Betrieb I Konflikte erkennen und erfolgreich bewältigen**

02.09.2014 - 05.09.2014 Bad Aibling  
28.10.2014 - 31.10.2014 Timmendorfer Strand  
02.12.2014 - 05.12.2014 Münster

## **Seminartipps für besondere Zielgruppen**

### **JAV-Wahl 2014 Erfolgreich wählen - Fehler vermeiden**

27.08.2014 - 29.08.2014 Köln  
03.09.2014 - 05.09.2014 Berlin  
10.09.2014 - 12.09.2014 Nürnberg  
15.09.2014 - 17.09.2014 Essen

### **Der Betriebsrat in Kleinbetrieben Betriebsverfassungsrecht für 1- und 3-köpfige Betriebsratsgremien**

19.08.2014 - 21.08.2014 Koblenz  
14.10.2014 - 16.10.2014 Hannover  
04.11.2014 - 06.11.2014 Bad Tölz

### **Der Arbeitsschutzausschuss Gemeinsam handeln – Ergebnisse sichern – präventiv vorgehen**

26.08.2014 - 28.08.2014 Hamburg  
28.10.2014 - 30.10.2014 Heidelberg  
09.12.2014 - 11.12.2014 Münster

### **Wahl der Schwerbehindertenvertretung 2014 Erfolgreich wählen - Fehler vermeiden**

28.08.2014 - 28.08.2014 Bremen  
11.09.2014 - 11.09.2014 Berlin  
15.09.2014 - 15.09.2014 Augsburg  
22.09.2014 - 22.09.2014 Köln  
30.09.2014 - 30.09.2014 Hamburg

## **Die besonderen Seminartipps**

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

12.08.2014 - 15.08.2014 Berlin  
12.08.2014 - 15.08.2014 Köln  
19.08.2014 - 22.08.2014 München  
19.08.2014 - 22.08.2014 Bernried/Starnberger See  
19.08.2014 - 22.08.2014 Lübeck  
26.08.2014 - 29.08.2014 Berlin  
26.08.2014 - 29.08.2014 Erfurt  
26.08.2014 - 29.08.2014 Nürnberg  
26.08.2014 - 29.08.2014 Köln  
26.08.2014 - 29.08.2014 Boltenhagen/Ostsee  
26.08.2014 - 29.08.2014 Sonthofen/Allgäu  
26.08.2014 - 29.08.2014 Dortmund

### **Einführung in das Arbeitsrecht I Ihr erfolgreicher Einstieg in das Arbeitsrecht**

26.08.2014 - 29.08.2014 Timmendorfer Strand  
26.08.2014 - 29.08.2014 Hamburg  
02.09.2014 - 05.09.2014 Stuttgart  
16.09.2014 - 19.09.2014 Travemünde/Ostsee  
16.09.2014 - 19.09.2014 Bayreuth  
16.09.2014 - 19.09.2014 Friedrichshafen/Bodensee  
23.09.2014 - 26.09.2014 Potsdam  
23.09.2014 - 26.09.2014 Sonthofen/Allgäu

### Wann wird eine JAV gegründet und wer initiiert das?

Wie in jedem Jahr einer Fußball-WM oder EM werden auch im Herbst 2014 die Jugend- und Auszubildendenvertreter gewählt. Die Wahlen sind für die jungen Arbeitnehmer - aber auch für den Betriebsrat - mit einigen Fragen verknüpft. Wann ist der richtige Wahltermin? Wer ist verantwortlich für die Gründung einer JAV? Und wer bestellt den Wahlvorstand? Hier ein Überblick:

#### Wann wird gewählt?

Die regelmäßigen Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung finden alle zwei Jahre im Herbst der "geraden Jahre" (z.B. 2012, 2014) statt. Der Wahltermin liegt nach dem Gesetz zwischen dem 1. Oktober und dem 30. November.

Anders sieht es aus, wenn die letzte JAV nicht am letzten gesetzlichen Wahltermin gewählt wurde, z. B. erst 2013 neu errichtet wurde. In dem Fall gilt der Wahltermin 1. Oktober bis 30. November nur, wenn die JAV zu diesem Zeitpunkt bereits länger als ein Jahr im Amt war.

In einigen Fällen ist ebenfalls außerhalb des gesetzlichen Wahlzeitraums zu wählen. Etwa wenn eine JAV noch nicht besteht, obwohl die Voraussetzungen für eine Wahl gegeben sind. In dem Fall darf nicht erst der gesetzliche Wahltermin abgewartet werden. Ein anderes Beispiel ist der Rücktritt der alten JAV, den diese mit der Mehrheit ihrer Stimmen beschließen kann. Auch in dem Fall muss unverzüglich eine Neuwahl eingeleitet werden unabhängig vom gesetzlichen Wahltermin.

#### Was sind die Voraussetzungen für die Bildung einer JAV?

Als erster Schritt der JAV-Wahl muss ein Wahlvorstand eingesetzt werden. Für dessen Bestellung ist der Betriebsrat zuständig. Bleibt der Betriebsrat untätig, obwohl die Voraussetzungen für die Bildung einer JAV vorliegen, verletzt er seine betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten in erheblicher Weise.

Der Betriebsrat muss spätestens 8 Wochen vor Ablauf der Amtszeit der JAV den Wahlvorstand für die Durchführung der Neuwahl einsetzen. Endet die Amtszeit vor Ablauf der regulären Wahlperiode und ist deshalb vorzeitig eine Neuwahl durchzuführen, so muss der Betriebsrat sehr zügig - das Gesetz spricht von "unverzüglich" - tätig werden.

Zu beachten ist, dass der Wahlvorstand weder durch die amtierenden JAV noch durch die Jugend- und Auszubildendenversammlung bestellt werden kann. Originär zuständig ist der Betriebsrat.

#### Können auch GBR oder KBR die Wahl der JAV initiieren?

Bleibt der Betriebsrat untätig und bestellt keinen Wahlvorstand, können auch der Gesamt- oder der Konzernbetriebsrat den Wahlvorstand einsetzen. Das Recht steht ihnen jedoch nur zu, falls 6 Wochen vor Ende der Amtszeit der JAV noch kein Wahlvorstand bestellt ist.

Wenn eine vorzeitige Wahl stattfinden muss (z.B. nach Rücktritt der alten JAV), können GBR und KBR den Wahlvorstand bestellen, falls der Betriebsrat 2 Wochen lang untätig bleibt. Gerechnet wird ab dem Ereignis, das die vorzeitige Wahl erforderlich macht.

Voraussetzung für die Bestellung eines Wahlvorstandes durch den GBR und KBR ist selbstverständlich, dass in dem betroffenen Betrieb überhaupt ein Betriebsrat besteht.

#### Kann die Wahl einer JAV auch mithilfe des Arbeitsgerichts initiiert werden?

Wenn der Betriebsrat nicht tätig wird, kann die Bestellung des Wahlvorstandes auch durch das Arbeitsgericht vorgenommen werden. Einen Antrag auf gerichtliche Bestellung können hierbei eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder drei zum Betriebsrat wahlberechtigte Arbeitnehmer des Betriebes oder drei jugendliche Arbeitnehmer stellen. In der Praxis ist diese Variante einer gerichtlichen Bestellung jedoch sehr selten.

#### Wie setzt sich der Wahlvorstand zusammen?

Die Größe des Wahlvorstandes ist im Gesetz nicht detailliert geregelt. Der Betriebsrat hat insoweit einen Ermessensspielraum. Der Wahlvorstand muss nach dem Gesetz jedoch wenigstens aus einem/r Vorsitzenden bestehen. Üblicherweise wird ein dreiköpfiger Wahlvorstand eingesetzt. Der Betriebsrat kann sowohl jugendliche Arbeitnehmer als auch andere Arbeitnehmer zum Wahlvorstand bestellen. Zumindest ein Mitglied des Wahlvorstandes muss allerdings in den Betriebsrat wählbar sein. Der Betriebsrat kann ferner Ersatzmitglieder für den Wahlvorstand benennen und Wahlhelfer aus dem Kreis der jugendlichen Arbeitnehmer bzw. Auszubildenden. Er kann zudem den Vorsitzenden des Wahlvorstandes benennen oder

dies dem Wahlvorstand überlassen. Letzterer wählt den/die Vorsitzende/n sodann aus seiner Mitte mit einem Mehrheitsbeschluss.

### **Wer ist wahlberechtigt? Wer darf gewählt werden?**

Wahlberechtigt bei den Wahlen zur JAV sind alle jugendlichen Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und alle Auszubildenden, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben

Wählbar sind alle Arbeitnehmer des Betriebes, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Mitglieder des Betriebsrats können allerdings nicht zu Jugend- und Auszubildendenvertretern gewählt werden, es sei denn, sie sind nur Ersatzmitglieder. Zu beachten ist die Gleichberechtigung der Geschlechter. Das so genannte "Minderheitengeschlecht" muss mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis in der JAV vertreten sein, wenn die JAV aus drei oder mehr Mitgliedern besteht.

### **Wie wird gewählt? Normales oder einfaches Wahlverfahren?**

Die erste Frage, die der Wahlvorstand zu beantworten hat, ist in in welchem Verfahren zu wählen ist. Das vereinfachte Wahlverfahren ist anzuwenden, wenn in der Regel zwischen 5 und 50 Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, in dem Betrieb beschäftigt werden. Das "normale" Wahlverfahren muss durchgeführt werden, wenn in einem Betrieb in der Regel mehr als 50 wahlberechtigte jugendliche Arbeitnehmer und Auszubildende tätig sind. Sind zwischen 51 und 100 Wahlberechtigte beschäftigt, können Wahlvorstand und Arbeitgeber das vereinfachte Wahlverfahren vereinbaren. Die beiden Wahlverfahren unterscheiden sich vor allem in den zu beachtenden Fristen, die beim vereinfachten Verfahren deutlich kürzer sind. Außerdem erfolgt die Wahl im vereinfachten Wahlverfahren auf einer Wahlversammlung.

### **In aller Kürze: So läuft die Wahl ab**

Der Wahlvorstand erstellt zunächst eine Wählerliste. Dann macht er das Wahlausschreiben im Betrieb bekannt. In dem Wahlausschreiben ist festgelegt, wann genau gewählt wird, wie viele JAV-Mitglieder zu wählen sind und bis zu welchem Zeitpunkt Vorschläge für Kandidatinnen und Kandidaten eingereicht werden können. Wurden mehrere Listen eingereicht, erfolgt die Stimmauszählung nach den Grundsätzen der Verhältniswahl. Eine Mehrheitswahl findet statt, wenn entweder nur ein Wahlvorschlag eingereicht worden ist oder nur ein Jugendvertreter zu wählen ist. Nach Auszählung der Stimmen stellt der Wahlvorstand das Wahlergebnis fest, gibt es bekannt und lädt zu einer konstituierenden Sitzung ein.

## **Kontakt & Impressum**

### **Haben Sie noch Fragen?**

Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail:  
[admin@poko.de](mailto:admin@poko.de)

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

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

[Hier anmelden für diesen Newsletter](#)

### **Impressum**

Poko Newsletter für Betriebsräte

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

» [info@poko.de](mailto:info@poko.de)  
» [www.poko.de](http://www.poko.de)

### **Redaktionsteam Poko Newsletter für Betriebsräte:**

» [redaktion@poko.de](mailto:redaktion@poko.de)

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

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](#)