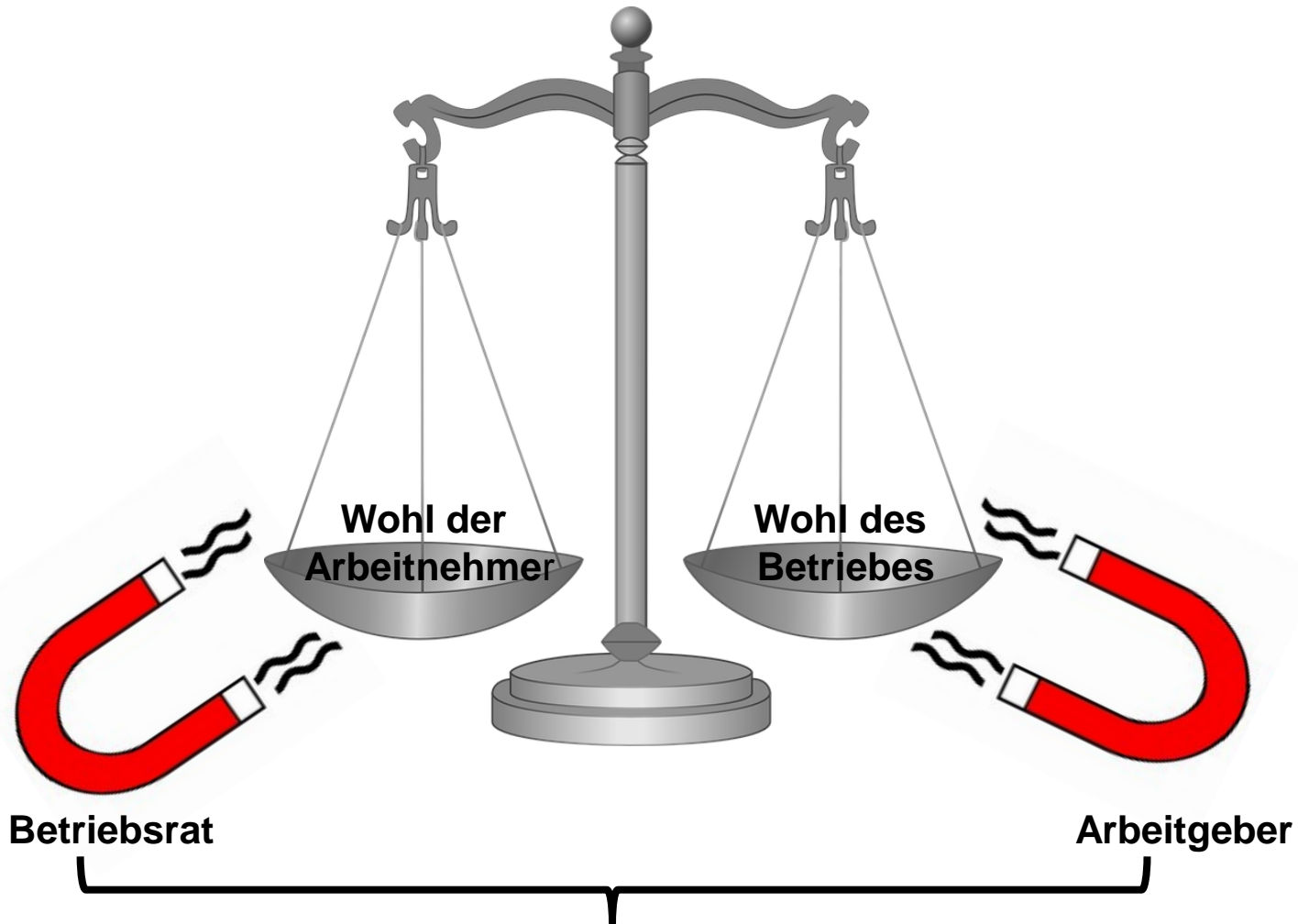




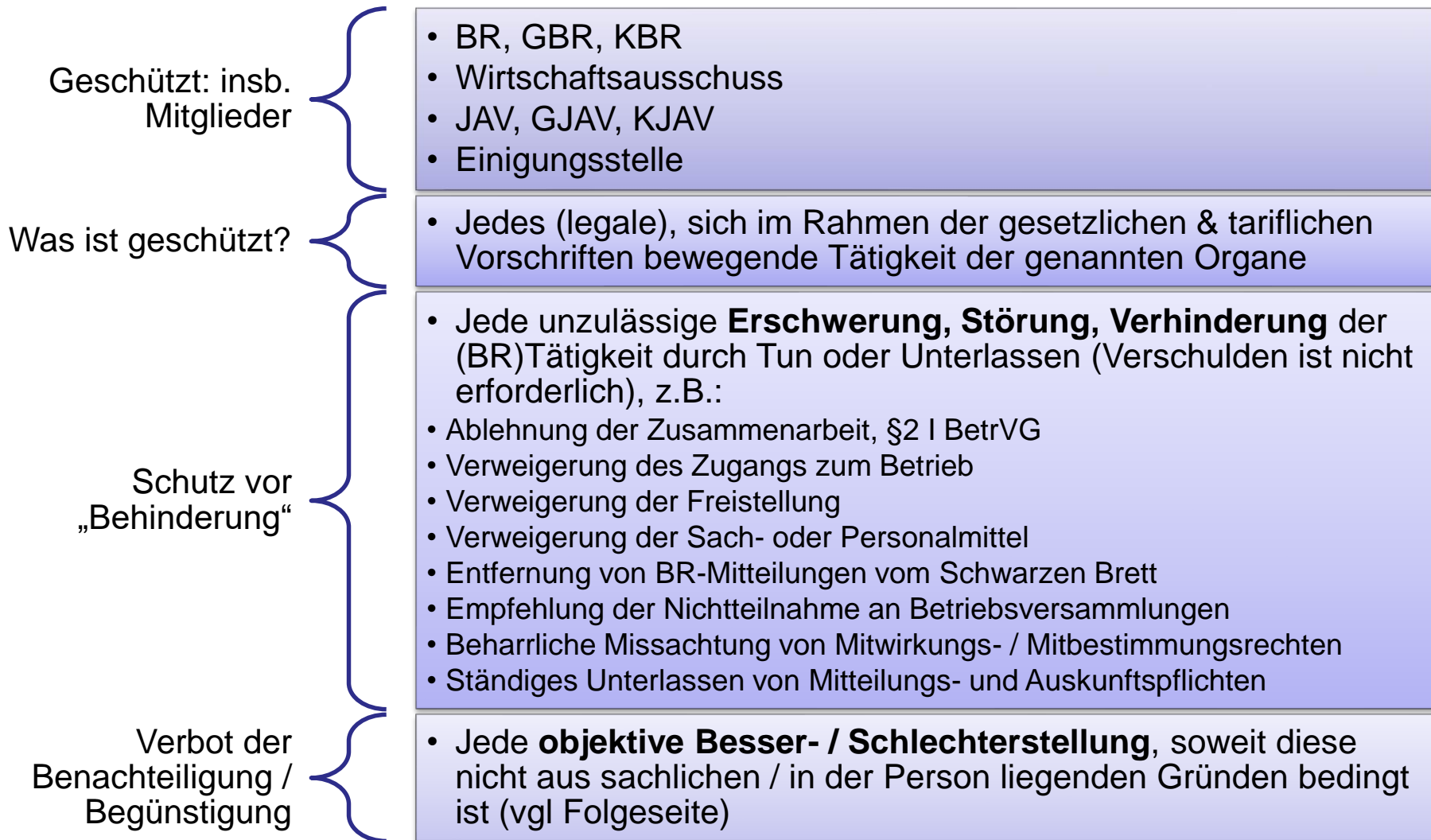
Vom „schwierigen“ Chef zur guten Führungskultur

Ihr Referent für den juristischen Teil: Urs Peter Janetz
Fachanwalt für Arbeitsrecht



arbeiten vertrauensvoll zusammen

Im Zusammenwirken mit **Gewerkschaften** und **Arbeitgebervereinigungen**



Benachteiligung
liegt z.B. vor:

- BRM wird als einziges außerordentlich gekündigt – andere hingegen nicht
- Versetzung auf geringerwertigen / geringer bezahlten Arbeitsplatz
- Ausschluss von besonderen Zuwendungen / Begünstigungen
- Ausschluss von beruflichem Aufstieg
- Angabe BR-Tätigkeit im Zeugnis gegen den Willen des BRM
- Jobzusage für interne Stelle nur gegen Verzicht auf BR-Amt
- **P.:** Nichtübernahme bei Befristung: Grds. Keine Benachteiligung, außer Nichtübernahme ist in BR-Tätigkeit begründet.
Beweislast: BRM

Begünstigung
liegt z.B. vor:

- Gewährung eines besonders günstigen Darlehns, unentgeltliche Fernreise, Geschenke für Familienangehörige
- Zusätzliche Abfindung zur üblichen Sozialplanabfindung
- Sachlich ungerechtfertigte tarifliche Höhergruppierung oder bevorzugter Arbeitsplatz wird zugewiesen
- Gewährung zusätzlicher Urlaub, Zahlung überhöhter Entschädigung für Auslagen / Reisekosten etc.

Mögliche **Folgen**
bei Verstoß:

- Strafverfahren gem. § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG
- Antrag gem. § 23 Abs. 3 BetrVG

Die Begriffe sind weit zu verstehen. Tun und Unterlassen möglich!

Allgemein

- AG verweigert (vertrauensvolle) Zusammenarbeit
- AG untersagt dem BR den Zugang zu (allen) Arbeitsplätzen

Sachmittel / Kosten

- AG stellt dem BR nicht die nach § 40 BetrVG erforderlichen Dinge zur Verfügung
- AG schränkt mit Hinweis auf BR-Kosten freiwillige Leistungen ein
- AG veröffentlicht mit Herabsetzungs-Absicht die BR-Kosten

Arbeitsbefreiung

- AG lehnt Freistellung (§ 37 II, III BetrVG) oder Freistellung (§ 38 BetrVG) ab.
- AG verhindert Sitzungsteilnahme oder behindert dabei

Kommunikation

- AG entfernt eigenmächtig zulässige Aushänge

Betriebsversammlung

- AG empfiehlt den AN nicht an der Betriebsversammlung teilzunehmen (Aushang o.ä.)
- AG führt (unzulässige) Gegenveranstaltungen durch
- Versprechen von Vorteilen / drohen mit Nachteilen wenn Sprechstunden / Betriebsversammlungen (nicht) besucht werden

Mitwirkungsrechte

- AG droht mit Streichungen freiwilliger Leistungen, wenn BR auf Durchsetzung seiner Rechte besteht
- (beharrliche) Missachtung der Mitbestimmungsrechte, InfoRe, MitwirkungsRe

Antrag nach § 23 III BetrVG

Wer kann den Antrag stellen?	Betriebsrat	im Betrieb vertretene Gewerkschaft	
Weswegen?	Grobe Verstöße (d.h. objektiv bei klarer Rechtslage) des Arbeitgebers gegen seine betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten aus		
	dem BetrVG	Tarifverträgen	Betriebsvereinbarungen
Worauf richtet sich der Antrag?	Unterlassen einer Handlung (z.B. Überstunden ohne Beteiligung des BR anzuordnen)	Duldung der Vornahme einer Handlung (z.B. Zulassen eines Aushangs der BR am schwarzen Brett)	Vornahme einer Handlung (z.B. den BR in einer bestimmten Angelegenheit rechtzeitig und umfassend zu unterrichten)
Folgen bei „Verurteilung“	Verstoß des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtung trotz Beschluss des Arbeitsgerichts: Androhung von Ordnungs- / Zwangsgeld (extra Antrag an ArbG oder bereits im Ursprungsbeschluss enthalten)		
	Verstoß trotz Androhung:		
	Ordnungsgeld bis zu 10.000 €	Zwangsgeld bis 10.000 €	



Überblick – Durchsetzung der BR-Rechte

Verstöße des Arbeitgebers ...

...gegen einen Beschluss des ArbGer gem. **§ 98 V BetrVG**

Ordnungs- oder Zwangsgeld
bis 10.000 € oder 250 € / Tag

...gegen Rechte des BR aus **§ 99** und bei Verstößen
gegen **§ 100 II**

Zwangsgeld (bis 250 € / Tag)

...gegen einen Beschluss des ArbGer nach **§ 104 BetrVG**

verhängt
vom
**Arbeits-
gericht**

grobe Verstöße des Arbeitgebers ...

...gegen seine betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten
(**§ 23 Abs. 3 BetrVG**)

Ordnungs- oder Zwangsgeld
bis 10.000 €

**Arbeits-
gericht**

Ordnungswidrigkeiten des Arbeitgebers ...

...wegen unterbliebener, falscher oder verspäteter Auskunft /
Aufklärung (**§ 121 BetrVG**)

Geldbuße
bis 10.000 €

**zuständige
Behörde**

Straftaten des Arbeitgebers ...

...gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder
(**§ 119 BetrVG**)

**Geldstrafe oder
Freiheitsstrafe bis 1
Jahr**

**Staatsanwalt-
schaft /
Amtsgericht**