



Liebe Leserin, lieber Leser,



dieser wankelmütige Sommer gibt einem schon zu denken, oder? 34° Celsius wechseln sich mit darauf folgenden 14° Celsius ab. Das Wetter ist nun einmal nicht disponibel, so bleibt wohl nichts, als sich damit abzufinden. Etwas anderes

könnte jedoch in Ihrem Betrieb gelten. Haben Sie dort Möglichkeiten etwas aktiv zu verändern? Und vielleicht damit sogar Ihr Gehalt aufzubessern? Wir beschäftigen uns in unserem Newsletter diesesmal mit der Frage, wie man ein „Ideen- bzw. Innovationsmanagement“ im Betrieb initiieren und einführen kann und was Sie dabei beachten sollten. Wenn wir schon nicht an allen Dingen im Leben etwas ändern können, so sollten wir doch wenigstens die Möglichkeiten nutzen, die uns zur Verfügung stehen. Seien Sie kreativ und sorgen Sie dafür, dass auch in Ihrem Betrieb ein geeignetes betriebliches Vorschlagswesen eingeführt wird, durch das die Mitarbeiter gefordert und gefördert werden können.

Wie Sie richtig - hart aber fair - verhandeln, erfahren Sie in unserer Rubrik „Wissenswertes“.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß bei der Lektüre unserer aktuellen Rechtsprechungshinweise und hoffe, Sie können einige unserer Praxishinweise umsetzen.

Kerstin Heinz  
Ass. jur.

PS: Haben Sie schon das [Video](#) von unserem diesjährigen Kongress „Deutschland vor der Wahl“ entdeckt?

## Themen dieser Ausgabe

### 1. Frage des Monats

### 2. Schwerpunktthema:

### Innovationsmanagement - Eine Frage der Führung!

### 3. Aktuelle Entscheidungen

I. Bewerbungsgespräch trotz Krankheit

II. Vorbeschäftigungszeit als Leiharbeitnehmer

III. Auskunftsanspruch einer abgelehnten Stellenbewerberin

IV. Kündigung wegen Kirchnaustritts

V. Verzicht des Arbeitnehmers auf Urlaubsabgeltung

VI. Dauer der Arbeitszeit bei fehlender ausdrücklicher Vereinbarung

VII. Werkvertrag oder verdeckte Arbeitnehmerüberlassung?

### 4. Wissenswertes:

### Verhandlungsführung

### 5. Betriebsrats-Lexikon: Beschwerden von Arbeitnehmern

### 6. Praxistipp: Linkempfehlung

### 7. Inhouse-Service: Betriebliche Arbeitszeitregelungen

### 8. Aktuelle Seminare

### 9. Zu guter Letzt

## 1. Frage des Monats

Über die Verpflichtung des Arbeitnehmers, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer mitzuteilen, wird sicher ähnlich häufig diskutiert, wie über die Verpflichtung, ab wann eine ärztliche Bescheinigung über die Dauer vorgelegt werden muss bzw. vom Arbeitgeber verlangt werden kann. Nicht so häufig, aber nicht weniger interessant, sind jedoch die folgenden Fragen:

Frage des Monats

## Darf man eigentlich trotz Krankschreibung zur Arbeit gehen und wie sieht es mit dem Versicherungsschutz aus?

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

### Seminartipp:



### Symposium: Krankheit im Arbeitsverhältnis Gemeinsame Veranstaltung für Betriebsräte und Führungskräfte!

08.10. - 09.10.2013 Dortmund



Für mehr Infos oder Buchung einfach Semintitel anklicken!

## 2. Schwerpunktthema: Innovationsmanagement - Eine Frage der Führung!

von **Margit Geiger** und **Heinz Siebenbrock**

Magister Germanistik und Wirtschaftspädagogik, Trainer



Innovationsmanagement im Sinne einer "Lernenden Organisation" hat sicherzustellen, dass vorgeschlagene Veränderungen ungeachtet der Position des Vorschlagenden auf Machbarkeit und Erfolgswahrscheinlichkeit geprüft und gegebenenfalls zeitig eingeleitet und zügig umgesetzt werden.

Diesem Anspruch fühlte sich schon Alfred Krupp verpflichtet, als er vor über 120 Jahren das "Betriebliche Vorschlagswesen" einführte. Seither werden in vielen Unternehmen und

Verwaltungen die Ideen der Mitarbeiter gegen Honorierung, also Prämienzahlung, genutzt. Dem betrieblichen Vorschlagswesen, dessen angestaubt klingender Begriff in vielen Unternehmen durch modernere Wortschöpfungen wie ‚Ideenmanagement‘ ersetzt wurde, lassen sich allerdings folgende Argumente entgegenhalten:

- „Das Verfahren ist zu aufwändig: Der Ablauf muss klar umrissen sein, die Zuständigkeiten sind unmissverständlich festzulegen.
- Die Mitarbeiter halten sich mit spontanen Verbesserungen zurück.
- Mitarbeiter, die ohnehin für ihre Kreativität bezahlt werden, benötigen keine Prämienanreize. Mithin eignet sich das betriebliche Vorschlagswesen nur für Bereiche, in denen Routinetätigkeiten vorherrschen. Damit wäre eine "Zweiklassengesellschaft" im Unternehmen zementiert.
- Das Rationalisierungspotenzial und mithin die Prämie lassen sich nicht oder nur schwer ermitteln.



Einige Unternehmen haben versucht, das "Betriebliche Vorschlagswesen" zu modernisieren. Fast immer ging es darum, die Entscheidungsprozesse zu vereinfachen und damit zu beschleunigen, neue Begrifflichkeiten zu finden und internes Marketing für dieses Verfahren zu betreiben. Zum Leidwesen der Mitarbeiter wurden manchmal auch die Prämien von dem möglichen Rationalisierungspotenzial abgekoppelt und durch pauschale Sachprämien (Bücher, Elektrogeräte, Reisen) ersetzt.

Ein modernes Innovationsmanagement im Sinne einer "Lernenden Organisation" müsste sich von dem Bürokratismus, der mit dem "Betrieblichen Vorschlagswesen" verbunden ist, befreien. Dabei ist auf eine Verzahnung mit etwaig bereits praktizierten, ähnlichen Konzepten wie KVP (Kontinuierlicher

Verbesserungsprozess) und Kaizen zu achten. Im Kern müsste ein modernes Innovationsmanagement auf zwei Fragen Antworten finden:

1. Wie lässt sich ein Klima schaffen, in dem Mitarbeiter gern und bereitwillig Innovationen einbringen und an Innovationen mitarbeiten?
2. Welche Unterstützungsformen lassen sich im Unternehmen institutionalisieren, damit Innovationen zum Durchbruch kommen?

Zur ersten Frage: Innovationsmanagement ist eine Frage der Führung! Wenn Mitarbeiter Wertschätzung genießen, in einem von Nachhaltigkeit und Vertrauen geprägten Unternehmen arbeiten dürfen und Erfüllung in ihrer Tätigkeit erfahren, ist Innovation ein Selbstläufer und kaum zu verhindern. Das entsprechende Führungsmodell beschreibt Heinz Siebenbrock in seinem aktuellen Buch „Führen Sie schon oder herrschen Sie noch?“ (Tectum, Marburg 2013) ausführlich. Dort werden die Leitlinien, Aufgaben und Instrumente des fairen Managements vorgestellt und mit praxisnahen Fallbeispielen unterlegt.

Was die Unterstützung und Absicherung von Innovationen in der zweiten Frage anbelangt, lassen sich einige Möglichkeiten aufzählen:

Erstens: So genannte "Change Agents" finden genau hier als "Geburtshelfer" und "Begleiter" und nicht als "Change Manager" oder "Change Champions" ihren Platz. "Change Agents" in diesem Sinne sind Dienstleister, die Personen und Gruppen mit Innovationsambitionen mit Rat und Tat zur Seite stehen. Mit Champions, also Leuten, die besser sind als andere, hat das wenig zu tun. Und mit Managern, also Leuten, die andere "handhaben", behandeln oder manipulieren, hat das genauso wenig zu tun.

Zweitens: Größere Innovationen sind häufig mit finanziellen Vorleistungen verbunden. Deshalb sollte ein Unternehmen in jedem Jahr einen "Forschungstopf" vorsehen, aus dem Innovationen finanziert werden. Sollte ein Forschungstopf nicht ausreichen, um allen Innovationen nachgehen zu können, ließe sich Eugen Schmalenbachs Gedanke von der pretialen Lenkung aufgreifen, indem der Preis für die Inanspruchnahme von Fördergeldern so lange angehoben wird, bis sich Angebot und Nachfrage ausgleichen. Nachteilig an diesem "pretialen" Ansatz ist allerdings, dass im Unternehmen auf diese Weise eher ein Gegeneinander als ein Miteinander gefördert wird. Eine bessere Alternative dazu besteht aus der Installierung einer Expertenkommission im Sinne eines Multiprojektmanagements (bzw. Project Management Office [PMO]), die über die Vergabe des "Forschungstopfes" befindet.

Drittens: Innovationen sollten dokumentiert werden, damit aus den Erfahrungen, die gemacht wurden, gelernt werden kann. Es ist also ein professionelles Wissensmanagement (Business Knowledge Management) einzurichten.

Sie als Betriebsräte sind bei der Initiierung und Installierung eines Innovations-/Ideenmanagements besonders gefragt. Gem. § 87 I Nr. 12 BetrVG besteht ein Mitbestimmungsrecht, das Sie nutzen sollten um ein faires und für die Mitarbeiter ansprechendes Konzept mit zu entwickeln. Potentiale der Mitarbeiter werden durch ein effektives Ideenmanagement nur dann gefördert und honoriert, wenn es entsprechende Regelungen im Betrieb gibt, die Sie als Betriebsrat mitbestimmen. Als Instrument bietet sich hier die Betriebsvereinbarung an, in der Sie sowohl die Voraussetzungen des Ideenmanagements, als auch z.B. die Prämienausgestaltung festhalten. Ein attraktiv geregeltes Ideenmanagement kommt hat positiven Einfluss auf das Betriebsklima! Die Mitarbeiter werden gefordert und gefördert und das Unternehmen profitiert von den praxisorientierten Ideen der Belegschaft.

Einen umfassenden Überblick, wie ein erfolgreiches Ideenmanagement gestaltet und umgesetzt werden kann erhalten Sie in unserem Seminar:

#### **Seminartipp:**

**[Ideenmanagement und betriebliches Vorschlagswesen](#)**  
**[Kreativität macht sich bezahlt](#)**

10.09. - 12.09.2013 Timmendorfer Strand



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

### 3. Aktuelle Entscheidungen



#### **I. Arbeitnehmer dürfen trotz Krankschreibung an Bewerbungsgespräch teilnehmen**

Nimmt ein Arbeitnehmer während einer Krankschreibung an einem Bewerbungsgespräch teil, so rechtfertigt dies nur dann eine verhaltensbedingte Kündigung, wenn diese Tätigkeit die Genesung verzögert.

#### **LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 5.3.2013 - 5 Sa 106/12**

##### **Der Fall:**

Der Kläger war bei der Beklagten als Abteilungsleiter beschäftigt. Im Mai 2011 bewarb er sich bei einem anderen Arbeitgeber um die Position des Geschäftsführers. Während er wegen eines eingeklemmten Nervs am Arm arbeitsunfähig krank war, stellte er sich bei seinem neuen potentiellen Arbeitgeber vor. Daraufhin kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger außerordentlich fristlos und hilfsweise ordentlich.

##### **Die Entscheidung:**

Die Kündigungsschutzklage war in beiden Instanzen erfolgreich. Die ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam.

Weder mit der Teilnahme an der Vorstellung noch durch die Bewerbung hat der Kläger sich pflichtwidrig verhalten. Ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer hat zwar während seiner Ausfallzeit durch sein eigenes Verhalten jedes „genesungswidrige“ Verhalten zu unterlassen, um möglichst schnell wieder arbeitsfähig zu werden. Das bedeutet aber nicht, dass er stets nur das Bett zu hüten hat oder jedenfalls die eigene Wohnung nicht verlassen sollte. Vielmehr ist auf die jeweilige Krankheit abzustellen, um erlauben zu können, welche Tätigkeiten einem Arbeitnehmer während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit untersagt sind. Bei einem eingeklemmten Nerv am Arm ist es medizinisch allenfalls angezeigt, den Arm zu schonen; weitergehende Einschränkungen unter dem Gesichtspunkt des „genesungswidrigen Verhaltens“ liegen jedoch nicht vor.

Auch die Tatsache, dass der Kläger ein neues Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber anstrebt, ist selbstverständlich kein Kündigungsgrund, solange er seine Pflichten aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis weiter erfüllt.

##### **Hinweis für die Praxis:**

Der Entscheidung ist vollinhaltlich zuzustimmen. Ein Fehlverhalten des Klägers, welches eine Kündigung rechtfertigen könnte, liegt nicht vor.

#### **Seminartipp:**

##### **Fehlverhalten von Arbeitnehmern**

##### **Was tun bei Abmahnung und verhaltensbedingter Kündigung?**

25.06. - 27.06.2013 Hamburg

26.11. - 28.11.2013 Erfurt



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

## II. Vorbeschäftigungszeit als Leiharbeiter wird nicht angerechnet

Wird ein Leiharbeiter vom Entleiher in ein Arbeitsverhältnis übernommen, so wird die Zeit der Beschäftigung als Leiharbeiter im Entleiherbetrieb nicht auf die 6 monatige Wartezeit gem. § 1 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) angerechnet. Das gilt selbst dann, wenn der (Leih-) Arbeitnehmer ununterbrochen auf demselben Arbeitsplatz eingesetzt war.



### LAG Niedersachsen, Urteil vom 5.4.2013 - 12 Sa 50/13

#### Der Fall:

Der Kläger war seit Mai 2011 bei einem Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt, das ihn im Betrieb der Beklagten als Fertigungsplaner einsetzte. Zum 1.12.2012 stellte die Beklagte den Kläger direkt in seinem Unternehmen als Fertigungsplaner ein, wobei der Kläger weiterhin auf demselben Arbeitsplatz eingesetzt wurde wie zuvor als Leiharbeiter. Vereinbart war eine sechsmonatige Probezeit mit einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende. Am 29.5.2012 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zum 30.6.2012.

#### Die Entscheidung:

Die Klage hatte in beiden Instanzen keinen Erfolg. Die Kündigung ist wirksam. Sie bedurfte auch keines Grundes, da der Kläger noch nicht in den Schutzbereich des KSchG fiel. Denn er war für die Beklagte noch nicht länger als 6 Monate beschäftigt (§ 1 Absatz 1 KSchG). Die Vorbeschäftigungszeiten als Leiharbeiter werden auf die Wartezeit nicht angerechnet. Die Zusammenrechnung mehrerer Arbeitsverhältnisse, zwischen denen ein enger sachlicher Zusammenhang besteht, kommt nur dann in Betracht, wenn diese Arbeitsverhältnisse mit demselben Vertragsarbeitgeber bestanden haben.

#### Hinweis für die Praxis:

Höchstrichterliche Rechtsprechung zu dieser Problematik existiert noch nicht. Nach Sinn und Zweck von § 1 Absatz 1 KSchG, wonach die Wartezeit dazu dient, dass sich die Parteien zunächst „kennen lernen“, um prüfen zu können, ob eine dauerhafte Vertragsbeziehung Sinn macht (vgl. BAG, Urteile vom 22.4.2010 -6 AZR 828/08 und 23.4.2009 -6 AZR 516/08), ist die Entscheidung des LAG Niedersachsen sehr gut vertretbar. Es bleibt abzuwarten, ob das BAG mit diesem Fall noch befasst werden wird.

#### Seminartipp:

##### **Leiharbeit und Arbeitnehmerüberlassung Beteiligungsrechte des Betriebsrats beim Einsatz von Drittpersonal**

17.09. - 19.09.2013 Bremen

19.11. - 21.11.2013 Heidelberg



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

### **III. Auskunftsanspruch einer abgelehnten Stellenbewerberin**

Ein abgelehnter Stellenbewerber hat gegen den Arbeitgeber keinen Anspruch auf Auskunft, ob dieser einen anderen Bewerber eingestellt hat.

#### **BAG, Urteil vom 25.4.2013 - 8 AZR 287/08**

##### **Der Fall:**

Die 1961 in der Russischen SSR geborene Klägerin hatte sich auf die von der Beklagten ausgeschriebene Stelle eines/einer Softwareentwicklers/-in erfolglos beworben. Die Beklagte teilte ihr nicht mit, ob sie einen anderen Bewerber eingestellt hatte und gegebenenfalls, welche Kriterien für diese Entscheidung maßgeblich gewesen waren. Die Klägerin behauptet, sie habe die Voraussetzungen für die ausgeschriebene Stelle erfüllt und sei lediglich wegen ihres Geschlechts, ihres Alters und ihrer Herkunft nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen und damit diskriminiert worden. Demgemäß stehe ihr eine angemessene Entschädigung nach § 15 Absatz 2 AGG zu.

##### **Die Entscheidung:**

Die Klage war in allen Instanzen erfolglos. Zwar vereint die Klägerin mehrere Diskriminierungsmerkmale in ihrer Person: Sie verfügt über einen Migrationshintergrund, ist „nicht mehr die Jüngste“ und weiblichen Geschlechts. Jedoch kann eine Entschädigungsklage nur dann Erfolg haben, wenn die klagende Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen der „verpönten“ Merkmale im Sinne von § 1 AGG vermuten lassen. Daran fehlt es hier.

- Es entspricht deutschem Prozessrecht, dass die klagende Partei grundsätzlich die für sie günstigen Tatsachen darlegen und beweisen muss.
- § 22 AGG erleichtert die Darlegungs- und Beweislast dahingehend, als es ausreicht, dass die klagende Partei „Indizien beweist“, die eine Benachteiligung vermuten lassen.
- Dazu, so das BAG, reicht es aber nicht aus, lediglich vorzutragen, man sei „älter“, „weiblichen Geschlechts“ und weise einen Migrationshintergrund auf. Vielmehr muss von der klagenden Partei auch dargelegt werden, dass diese Kriterien bei der Auswahlentscheidung des Arbeitgebers eine Rolle gespielt haben.
- Allein durch die Tatsache, dass die Beklagte trotz Aufforderung der Klägerin keine Auskunft erteilt hat, ob die ausgeschriebene Stelle tatsächlich besetzt worden ist und wenn ja mit welchem Bewerber und aus welchen Gründen, wird eine Benachteiligung im Sinne des AGG nicht vermutet.
- Zwar hat der EuGH (vgl. Urteil vom 19.4.2012 - C-415/10) auf Anfrage des BAG entschieden, dass die Verweigerung jedes Zugangs zu Informationen durch einen Arbeitgeber unter Umständen einen Gesichtspunkt darstellen kann, welcher beim Nachweis der Tatsachen heranzuziehen ist, die eine Diskriminierung vermuten lassen. Das BAG hat jedoch entschieden, dass das „Schweigen“ der Beklagten hier keine Vermutung der Benachteiligung indiziert.

##### **Hinweis für die Praxis:**

Der Rat an Arbeitgeber, im Bewerbungsverfahren möglichst zu schweigen, um keine „Einfallstore“ für Entschädigungsklagen zu schaffen, ist und bleibt richtig. Da bislang nur die Pressemitteilung des BAG vorliegt, bleibt die vollständig abgesetzte Entscheidung abzuwarten, unter welchen Voraussetzungen das BAG allein durch Schweigen und Nichterteilen einer Auskunft eine Benachteiligung im Sinne von § 22 AGG annehmen wird.

##### **Seminartipp:**

**Einführung in das Arbeitsrecht I**

## Ihr erfolgreicher Einstieg in das Arbeitsrecht

25.06. - 28.06.2013 Köln

25.06. - 28.06.2013 Timmendorfer Strand

25.06. - 28.06.2013 Köln

02.07. - 05.07.2013 Lindau/Bodensee

16.07. - 19.07.2013 Münster



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

### IV. Kündigung wegen Kirchenaustritts

Der Austritt eines Mitarbeiters einer von einem katholischen Caritasverband getragenen Kinderbetreuungsstätte aus der katholischen Kirche kann die Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen.



#### **BAG, Urteil vom 25. 4.2013 - 2 AZR 579/12**

##### **Der Fall:**

Der Kläger ist seit 1992 beim beklagten Caritasverband als Sozialpädagoge beschäftigt. Er arbeitete in einem sozialen Zentrum, in dem Schulkinder bis zum 12. Lebensjahr nachmittags betreut werden. Die Religionszugehörigkeit der Kinder ist ohne Bedeutung. Religiöse Inhalte werden nicht vermittelt. Im Februar 2011 trat er aus der katholischen Kirche aus. Gegenüber dem Beklagten nannte er als Beweggründe die zahlreichen Missbrauchsfälle in katholischen Einrichtungen, die Vorgänge um die „Piusbruderschaft“ und die Karfreitagliturgie, in der eine antijudaische Tradition der katholischen Kirche zu Tage trete. Aufgrund dessen kündigte der beklagte Caritasverband das Arbeitsverhältnis. Der Kläger erhob Kündigungsschutzklage.

##### **Die Lösung:**

Die Klage war in allen drei Instanzen erfolglos. Die personenbedingte Kündigung ist wirksam. Nach Art. 140 Grundgesetz (GG) in Verbindung mit Art. 137 Abs. 3 Satz 1 Weimarer Reichsverfassung ordnet und verwaltet jede Religionsgesellschaft ihre Angelegenheiten innerhalb der Schranken der für alle geltenden Gesetze selbst. Dieses Recht kommt neben den verfassten Kirchen auch den ihnen zugeordneten karitativen Einrichtungen zu. Es ermöglicht ihnen, in den Schranken des für alle geltenden Gesetzes den kirchlichen Dienst auch im Rahmen privatrechtlich begründeter Arbeitsverhältnisse entsprechend ihrem Selbstverständnis zu regeln. Nach der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse von 1993 ist der Austritt aus der katholischen Kirche ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß, der eine Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters nicht zulässt. Im Kündigungsschutzprozess haben die Arbeitsgerichte zwischen den Grundrechten der Arbeitnehmer - etwa auf Glaubens- und Gewissensfreiheit - und dem Selbstbestimmungsrecht der Religionsgesellschaft abzuwägen.

- Der Kläger hat durch seinen Austritt gegen seine arbeitsvertraglichen Loyalitätsobliegenheiten verstoßen. Aufgrund dessen war es dem Beklagten nicht zumutbar, ihn als Sozialpädagogen weiter zu beschäftigen.
- Nach dem kirchlichen Selbstverständnis leistete der Kläger unmittelbar „Dienst am Menschen“ und nahm damit am Sendungsauftrag der katholischen Kirche teil.
- Ihm fehlt infolge seines Kirchenaustritts nach dem Glaubensverständnis des Beklagten die Eignung für eine Weiterbeschäftigung im Rahmen der Dienstgemeinschaft.
- Zwar hat auch die Glaubens- und Gewissensfreiheit des Klägers ein hohes Gewicht. Sie musste aber hier hinter das Selbstbestimmungsrecht des Beklagten zurücktreten. Dieser kann im vorliegenden Fall

von den staatlichen Gerichten nicht gezwungen werden, im verkündigungsnahe Bereich einen Mitarbeiter weiter zu beschäftigen, der nicht nur in einem einzelnen Punkt den kirchlichen Loyalitätsanforderungen nicht gerecht geworden ist, sondern sich insgesamt von der katholischen Glaubensgemeinschaft losgesagt hat.

- Beschäftigungsdauer und Lebensalter des Klägers fielen demgegenüber im Ergebnis nicht ins Gewicht. Für Sozialpädagogen gibt es zudem auch außerhalb der katholischen Kirche und ihrer Einrichtungen Beschäftigungsmöglichkeiten. Der Kläger wird durch die Kündigung nicht im Sinne des AGG diskriminiert. Die Ungleichbehandlung wegen seiner Religion ist nach § 9 Abs. 1, Abs. 2 AGG gerechtfertigt.

### **Hinweis für die Praxis:**

Vergleiche zur Kündigung eines Chefarztes eines katholischen Krankenhauses wegen Wiederverheiratung BAG, Urteil vom 8.9.2011 - 2 AZR 543/10:

- Die Einbeziehung der kirchlichen Arbeitsverhältnisse in das staatliche Arbeitsrecht hebt deren Zugehörigkeit zu den „eigenen Angelegenheiten“ der Kirchen im Sinne von Art. 140 Grundgesetz (GG), Art. 137 Abs. 3 WRV nicht auf. Umgekehrt findet auch die Selbstverwaltung ihrer Angelegenheiten durch die Kirchen nur in den Schranken des für alle geltenden Gesetzes statt.
- Dementsprechend haben die staatlichen Gerichte für Arbeitsachen einerseits die vorgegebenen kirchlichen Maßstäbe für die Bewertung einzelner Loyalitätsanforderungen zugrunde zu legen. Die Kirche hat aber auch zu prüfen, ob ein nach kirchlichem Verständnis schwerer Loyalitätsverstoß nach Maßgabe von § 1 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedingt und sozial rechtfertigt ist.
- Religionsgemeinschaften und die ihnen zugeordneten Einrichtungen haben das verfassungsmäßige Recht, von ihren Beschäftigten ein loyales Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses zu verlangen. Die ethisch-moralische Glaubwürdigkeit einer kirchlichen Einrichtung wird in herausragender Weise durch ihr Leitungspersonal vermittelt. Es ist deshalb grundsätzlich nicht zu beanstanden, wenn eine katholische Einrichtung an ihre leitenden Mitarbeiter die berufliche Anforderung stellt, die Gebote der katholischen Glaubens- und Sittenlehre einzuhalten.
- Als Loyalitätsverstoß kommt für leitende katholische Mitarbeiter einer katholischen Einrichtung auch der Abschluss einer nach katholischem Verständnis ungültigen Ehe in Betracht.
- Wird die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit einem leitenden Mitarbeiter auf einen solchen Loyalitätsverstoß gestützt, muss die nach § 1 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) und nach der Europäischen Menschenrechtskonvention gebotene Abwägung der rechtlich geschützten Interessen der Parteien sowohl dem Selbstverständnis der Kirchen das ihm zukommende Gewicht beimessen als auch das Recht des Mitarbeiters auf Achtung seines Privat- und Familienlebens (Art. 8 Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK)) ausreichend berücksichtigen. Die Abwägung kann zu einem Überwiegen der Interessen des Mitarbeiters führen.

## **V. Verzicht des Arbeitnehmers auf Urlaubsabgeltung**

Ist das Arbeitsverhältnis beendet und ein Anspruch des Arbeitnehmers gemäß § 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) auf Abgeltung des gesetzlichen Erholungsurlaubs entstanden, kann der Arbeitnehmer auf diesen Anspruch grundsätzlich verzichten.

### **BAG, Urteil vom 14. 5.2013 - 9 AZR 844/11**

#### **Der Fall:**

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit dem langjährig erkrankten Kläger zum 30.6.2009. Im Kündigungsrechtsstreit schlossen die Parteien am 29.6.2010 einen Vergleich, der im Wesentlichen regelte,

- dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung zum 30.6.2009 beendet worden ist,



- dass die Beklagte an den Kläger eine Abfindung in Höhe von 11.500,00 Euro zahlt
- und mit Erfüllung des Vergleichs wechselseitig alle finanziellen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, gleich ob bekannt oder unbekannt und gleich aus welchem Rechtsgrund, erledigt sind.

Der Kläger verlangt Urlaubsabgeltung für die Jahre 2006 bis 2008.

### **Die Lösung:**

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das LAG hat die Beklagte zur Zahlung von Urlaubsabgeltung in Höhe von 6.543,60 Euro verurteilt. Das BAG hat die klageabweisende Entscheidung des Arbeitsgerichts bestätigt. Urlaub, der wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden konnte, ist, sofern die Ansprüche nicht untergegangen sind, in Geld abzugelten (§ 7 Absatz 4 BurlG). Gemäß § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG kann von dieser Regelung zwar nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Jedoch hindert diese Regelung nur einzelvertragliche Abreden, die das Entstehen von Urlaubsabgeltungsansprüchen ausschließen. Hatte der Arbeitnehmer die Möglichkeit, Urlaubsabgeltung in Anspruch zu nehmen und verzichtet er darauf, so ist dieser Verzicht wirksam. Die Erledigungsklausel im gerichtlichen Vergleich vom 29.6.2010 ist somit wirksam.

### **Hinweis für die Praxis:**

Die Besonderheit dieses Falles ist, dass zum Zeitpunkt des Abschlusses des Vergleiches das Arbeitsverhältnis bereits etwa 1 Jahr lang beendet war. Der Urlaubsabgeltungsanspruch war somit bereits fällig. Demgemäß konnte der Kläger durch Abschluss des Vergleiches auf den Anspruch verzichten. Wie das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden hätte, wenn der Vergleich vor Ablauf der Kündigungsfrist, also vor Fälligkeit des Abgeltungsanspruchs abgeschlossen worden wäre, ist unklar. In der Praxis der Arbeitsgerichte werden in solchen Fällen häufig sog. „Tatsachenvergleiche“ abgeschlossen, in denen es sinngemäß wie folgt heißt: „Die Parteien sind sich darüber einig, dass der Kläger den ihm zustehenden Urlaub genommen und vergütet erhalten hat“. Ob solche Klauseln wirksam sind, ist weiter unsicher.

### **Seminartipp:**

#### **Arbeitsrecht III - Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

25.06. - 28.06.2013 Berlin

02.07. - 05.07.2013 Norderney

09.07. - 12.07.2013 Konstanz

23.07. - 26.07.2013 Timmendorfer Strand

20.08. - 23.08.2013 Hamburg



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

---

## **VI. Dauer der Arbeitszeit bei fehlender ausdrücklicher Vereinbarung**

Ist in einem Arbeitsvertrag die Dauer der Arbeitszeit nicht ausdrücklich geregelt, so gilt die betriebsübliche Arbeitszeit als vereinbart. Nach ihr bemessen sich die Pflichten des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung und des Arbeitgebers zur Zahlung der Vergütung. Diese Grundsätze gelten auch für außertarifliche Angestellte.



### **BAG, Urteil vom 15. 5.2013 - 10 AZR 325/12**

#### **Der Fall:**

Die Klägerin ist bei der Beklagten als „außertarifliche Mitarbeiterin“ beschäftigt und bezieht ein Jahresgehalt von ca. 95.000,00 Euro brutto. Nach dem Arbeitsvertrag muss die Klägerin „auch außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit tätig ... werden“. Weitere Regelungen zur Arbeitszeit enthält der Vertrag nicht. Im Herbst 2010 hatten sich nach Angaben der Beklagten nahezu 700 Minusstunden angesammelt. Seit Oktober 2010 forderte die Beklagte die Klägerin auf, eine tägliche Arbeitszeit von mindestens 7,6 Stunden bzw. die betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden einzuhalten. Die Klägerin kam dem nicht nach. Die Beklagte kürzte die Gehälter der Klägerin bis Januar 2011 um insgesamt ca. 7.000,00 Euro brutto, weil die Klägerin ihre Arbeitspflicht nicht vollständig erfüllt und z. B. im Dezember nur 19,8 Stunden, im Januar nur 5,5 Stunden im Betrieb gearbeitet habe.

#### **Die Lösung:**

Die Zahlungsklage war in allen Instanzen erfolglos. Der Arbeitsvertrag der Parteien setzt als Maß der zu leistenden Arbeit die betriebsübliche Arbeitszeit voraus. Anhaltspunkte für die Vereinbarung einer dem Zeitmaß enthobenen Arbeitspflicht bestehen nicht. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, Vergütung für Zeiten zu leisten, in denen die Klägerin nicht gearbeitet hat.

#### **Hinweis für die Praxis:**

Der Betriebsrat hat gem. § 87 Absatz 1 Nr. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) mitzubestimmen über Beginn und Ende der betrieblichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie über die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Dieses Mitbestimmungsrecht erstreckt sich grundsätzlich auf alle Arbeitnehmer des Betriebs mit Ausnahme der leitenden Angestellten (§ 5 Absatz 3 BetrVG). Hätten die Betriebsparteien eine Betriebsvereinbarung über die Arbeitszeit in der Abteilung, wo auch die Klägerin beschäftigt ist, abgeschlossen, wäre diese selbstverständlich verpflichtet gewesen, diese Zeiten einzuhalten. Denn dass die Klägerin leitende Angestellte ist, ergibt sich aus dem vom Bundesarbeitsgericht (BAG) mitgeteilten Sachverhalt nicht.

#### **Seminartipp:**

##### **Außertarifliche Angestellte Beteiligung bei Eingruppierung, Arbeitszeit, Entlohnung**

24.09. - 27.09.2013 Frankfurt/Main



Für mehr Infos oder Buchung einfach Semintitel anklicken!

### **VII. Werkvertrag oder verdeckte Arbeitnehmerüberlassung? Worauf kommt es an?**

Ob Mitarbeiter von Drittfirmen in einem Betrieb Erfüllungsgehilfen eines Werkunternehmers oder

Leiharbeitnehmer (mit der Folge eines Equal-Pay-Anspruchs) sind, richtet sich maßgeblich nach ihrer Weisungsgebundenheit und dem Umfang der Eingliederung in die Betriebsorganisation.

## **LAG Berlin-Brandenburg Urteil vom 12.12.2012 - 15 Sa 1217/12**

### **Der Fall:**

Die Klägerin war vier Jahre lang bei der Beklagten als Verpackerin beschäftigt. Die Beklagte hatte mit der B-GmbH einen "Werkvertrag" geschlossen, wonach die Beklagte "fachgerechte Arbeiten der Fleisch- und Wurstproduktion mit den dazu notwendigen Verpackungs- und Nebentätigkeiten durchführt. Die zu erbringenden Leistungen richten sich nach Bedarf des Auftraggebers und sind in einem Leistungsverzeichnis (Anlage) aufgeführt". Die Vergütung richtete sich nach dem Leistungsverzeichnis "bezogen auf Kilogramm und Stück". Die Klägerin machte geltend, dass in Wahrheit kein Werkvertrag, sondern eine verdeckte Arbeitnehmerüberlassung vorgelegen habe. Sie sei täglich nach den Anweisungen der B-GmbH zur Arbeit eingeteilt worden, habe immer wieder mit den Beschäftigten der B-GmbH zusammengearbeitet und sei allein von Vorarbeitern der B-GmbH kontrolliert worden. Diese hätten ihr auch durchschnittlich einmal in der Woche unmittelbar Arbeitsanweisungen erteilt. Die Klägerin verlangt von der Beklagten unter Berufung auf § 10 Abs. 4 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) die Differenz zwischen ihrer Vergütung und der Vergütung der mit ihr vergleichbaren Stammarbeitnehmer der B-GmbH (equal pay).

### **Die Lösung:**

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab, das LAG gab ihr - rechtskräftig - statt. Fehlt es an einer abgrenzbaren Leistung, so deutet dies auf eine Arbeitnehmerüberlassung hin. Das gilt jedenfalls dann, wenn der Auftraggeber durch seine Anweisungen den Gegenstand der zu erbringenden Leistungen überhaupt erst bestimmt. Die Klägerin hat gegen die Beklagte aus §§ 9 Nr. 2, 10 Abs. 4 AÜG einen Anspruch auf gleiche Vergütung wie die mit ihr vergleichbaren Stammarbeitnehmer der B-GmbH. Denn im Verhältnis der Beklagten zur B-GmbH lag weder ein Werk- noch ein Dienstvertrag vor. Die Beklagte hat vielmehr ihre Arbeitnehmer an die Beklagten "verliehen", so dass das AÜG anwendbar ist.

### **Hinweis für die Praxis:**

Fremdfirmenmitarbeiter sind in der betrieblichen Praxis „üblich“. Viele Abteilungen sind -häufig aus Kostengründen- nicht mehr mit „eigenen“ Mitarbeitern besetzt, sondern mit Mitarbeitern von Fremdfirmen (Kantine, Pforte, Telefonzentrale, Reinigungsdienste etc.). Die Tätigkeit kann im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung oder im Rahmen eines Dienst- oder Werkvertrages erbracht werden. Das wesentliche Unterscheidungskriterium ist, dass bei „Leiharbeit“ der Entleiher dem Leiharbeitnehmer konkrete Weisungen erteilt (sogenannte Ausübung des Direktionsrechts) und dass der Arbeitnehmer in den Betrieb eingegliedert ist, während bei Dienst- oder Werkverträgen vom Werk- oder Dienstunternehmer konkrete Leistungen und ein „Erfolg“ verlangt werden. Wie der Werkunternehmer sich organisiert und welche Mitarbeiter er wie einsetzt, entscheidet er grundsätzlich allein.

Das BAG (Urteil vom 18.1.2012 -7 AZR 723/10) hat bereits entschieden,

- dass Arbeitnehmerüberlassung vorliegt, wenn einem Entleiher Arbeitskräfte zur Verfügung gestellt werden, die in dessen Betrieb eingegliedert sind und ihre Arbeit allein nach Weisungen des Entleihers und in dessen Interesse ausführen.
- Von der Arbeitnehmerüberlassung zu unterscheiden ist die Tätigkeit eines Arbeitnehmers bei einem Dritten aufgrund eines Werk- oder Dienstvertrags. In diesen Fällen wird der Unternehmer für einen anderen tätig. Er organisiert die zur Erreichung eines wirtschaftlichen Erfolgs notwendigen Handlungen nach eigenen betrieblichen Voraussetzungen und bleibt für die Erfüllung der in dem Vertrag vorgesehenen Dienste oder für die Herstellung des geschuldeten Werks gegenüber dem Drittunternehmen verantwortlich. Die zur Ausführung des Dienst- oder Werkvertrags eingesetzten Arbeitnehmer unterliegen den Weisungen des Unternehmers und sind dessen Erfüllungsgehilfen.
- Über die rechtliche Einordnung des Vertrags zwischen dem Dritten und dem Arbeitgeber entscheidet der Geschäftsinhalt und nicht der Wortlaut des Vertrages.

Unter Berücksichtigung dessen überzeugt die Entscheidung des Landesarbeitsgericht (LAG). Die Klägerin war in den Produktionsablauf integriert; sie hat - wie Stammmitarbeiter - gearbeitet. Sie wurde je nach Bedarf eingesetzt und hat Weisungen des „Entleihers“ entgegengenommen und befolgt. Ihr Arbeitgeber schuldet die Zurverfügungstellen von Personal, nicht aber ein konkretes und bestimmbares „Werk“. Somit spricht Alles dafür, dass die Klägerin als Leiharbeitnehmerin tätig war.

Übrigens: Bei verdeckter Arbeitnehmerüberlassung ergibt sich noch ein weiteres „Problem“, diesmal aber für den Entleiher: Denn der ohne die erforderliche Erlaubnis zur gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung abgeschlossene Vertrag ist nach § 9 Nr. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) unwirksam. In diesem Fall kommt ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher (§ 10 Absatz 1 Satz 1 AÜG) zustande (vgl. BAG, Urteil vom 18.1.2012 -7 AZR 723/10). Gegebenenfalls besteht zwischen der Klägerin und dem Entleiher sogar ein Arbeitsverhältnis (zu den im Betrieb üblichen Konditionen); die Klägerin wäre bei der Betriebsratswahl im Entleiherbetrieb wahlberechtigt und könnte auch gewählt werden. Dies war aber nicht Gegenstand des gerichtlichen Verfahrens.

### Seminartipp:

#### **Werkverträge statt Leiharbeit Umgang mit neuen Modellen des Fremdpersonaleinsatzes**

15.10. - 17.10.2013 Bonn



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

### 4. Wissenswertes: Verhandlungsführung - „Hart aber fair“

von Beatrix Albrecht

Juristin, Mediatorin, Trainerin



Ist dies Widerspruch oder reale Chance bei Verhandlungen? Wie weit kann man sich auf den Verhandlungspartner einlassen, ohne die eigenen Ziele aus den Augen zu verlieren? Für nachhaltig erfolgreiche Verhandlungen braucht es mehr als gute Argumente. Es geht um klare Ziele, die passende Verhandlungsstrategie, die Fähigkeit mit Konfrontation umgehen zu können, gute Menschenkenntnis und natürlich die überzeugende Persönlichkeit: also ein Auftreten, das Klarheit und Vertrauen ausstrahlt.

Hilfreich dabei sind die Beherrschung geeigneter Gesprächstechniken, Flexibilität in der Diskussion und nicht zuletzt die Fähigkeit Menschen und Probleme zu trennen, sich Interessen bewusst zu machen, offen auch für ungewöhnliche Lösungsmöglichkeiten zu sein und objektive Kriterien finden zu können. Denn eine Verhandlung kann letztlich nur erfolgreich sein, wenn beide Seiten in dem erzielten Ergebnis einen Gewinn und persönlichen Nutzen sehen.

Wissenschaftliche Untersuchungen der letzten Jahrzehnte haben gezeigt, dass der Ablauf einer Verhandlung einem festen Muster folgt. Die einzelnen Techniken innerhalb der Verhandlungsphasen können erlernt und professionalisiert werden. So wird in einer Vorbereitungsphase die Verhandlungsmacht analysiert und Verhandlungsleitlinien festgelegt; die Begrüßung prägt dann den ersten Eindruck, weshalb die Vorgehensweise in dieser Phase besonders entscheidend ist.

Der nun folgende dialogorientierte Verhandlungsteil, d.h. der Informationsaustausch führt zu der Entscheidung, ob weiter in die Details gegangen oder die Verhandlung abgebrochen wird. Bei der eigentlichen Verhandlungsphase im engeren Sinne geht es dann ans „Eingemachte“, d.h. es geht um die Verteilung und Gestaltung des „Kuchens“. Hier ist besonders wichtig, zielführende Verhandlungstechniken anzuwenden. Entscheidend für ein dauerhaftes Verhandlungsergebnis ist dabei die Freiwilligkeit, d.h. die Bereitschaft zu einer Einigung kommen zu wollen.

Bei der Abschiedsphase ist darauf zu achten, was als prägender emotionaler Eindruck bleibt. Eine sorgfältige

Nachbereitung gibt die Chance die Verhandlungsfähigkeit und damit den persönlichen Wissenspool zum Thema Verhandeln nachhaltig zu professionalisieren.

Sie sehen, gute Verhandlungsführung muss kein „Hexenwerk“ sein, sondern kann durchaus erlernt, geübt und optimiert werden. Und ist es nicht ein schönes Gefühl, eine Verhandlung so abgeschlossen zu haben, dass beide Seiten mit dem Ergebnis zufrieden sind und damit die weitere Zusammenarbeit wertschätzend und positiv ist?!

Seminartipp:

**Symposium: Spannungsfeld Wirtschaftsausschuss  
Wirtschaftliche Spielräume strategisch nutzen - -Belegschaft nachhaltig schützen**

24.09. - 25.09.2013 Leipzig



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

## 5. Betriebsrats-Lexikon: Beschwerden von Arbeitnehmern ↑

Der Arbeitnehmer kann eine Beschwerde bei dem Arbeitgeber oder bei dem Betriebsrat vorbringen. Falls der Arbeitnehmer sich vom Arbeitgeber oder anderen Arbeitnehmern des Betriebes in irgendeiner Form benachteiligt oder ungerecht behandelt fühlt, hat er das Recht, „sich bei den zuständigen Stellen des Betriebes zu beschweren“ (§ 84 Abs. 1 BetrVG). Es kommt hier nicht auf eine objektiv bestehende Beeinträchtigung, sondern auf das bloße Empfinden des Betroffenen an.

Dazu ein Beispiel für mögliche Beschwerden:

X meint, dass ihm gegenüber alle anderen Kollegen bevorzugt würden.

Y ist der Auffassung, sie werde durch ihren Vorgesetzten sexuell belästigt.

Z ist der Meinung, dass seine Kollegen ausländerfeindliche Witze zum Besten geben.

Was oder wer mit „zuständige Stelle des Betriebes“ gemeint ist, nennt das Gesetz nicht. Es kommt auf die innerbetrieblichen Regelungen an. Es ist durchaus möglich, dass eine betriebliche Beschwerdestelle eingerichtet wurde. Wenn das nicht der Fall ist, kann sich der Betroffene bei seinen unmittelbaren Vorgesetzten bis hin zur Geschäftsführung beschweren. (Hierbei fragt sich jedoch, in wie weit er sich mit seiner Beschwerde bei seinem Vorgesetzten richtig aufgehoben fühlt.) Er kann sich sowohl im Vorfeld als auch im direkten Gespräch mit dem Vorgesetzten der Hilfe des Betriebsrats bedienen. § 84 Abs. 1 S. 2 BetrVG gibt ihm ausdrücklich das Recht, „ein Mitglied des Betriebsrats zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuzuziehen“.

Der Arbeitgeber hat gem. § 84 Abs. 2 BetrVG zu prüfen, ob die Beschwerde gerechtfertigt ist und dem Arbeitnehmer mitzuteilen, wie er mit der Beschwerde umzugehen gedenkt. Jetzt kommt es darauf an: hält der Arbeitgeber die Beschwerde für unberechtigt, weist er sie zurück; hält er sie für berechtigt, muss er für Abhilfe sorgen. So können z. B. Kollegen oder Vorgesetzte, die sich nach der Einschätzung des Arbeitgebers unangemessen verhalten – etwa wie in den obigen Beispielen –, von ihm abgemahnt, versetzt oder gar entlassen werden.

Dem Arbeitnehmer dürfen gem. § 84 Abs. 3 BetrVG wegen der Erhebung der Beschwerde keine Nachteile entstehen.

Behandlung der Beschwerden durch den Betriebsrat:

Der Arbeitnehmer kann sich mit seiner Beschwerde auch direkt an den Betriebsrat wenden, § 85 BetrVG.

Dadurch – so könnte man sagen – wird ein „kollektives“ Beschwerdeverfahren eingeleitet. Der Betriebsrat hat die Pflicht, die Beschwerde zu prüfen. Erachtet er diese als berechtigt, muss er von dem Arbeitgeber Abhilfe verlangen. Nach § 85 Abs. 3 BetrVG trifft den Arbeitgeber die Verpflichtung, dem Betriebsrat mitzuteilen, wie er die Beschwerde behandeln will. Können sich die beiden Beteiligten nicht über die Frage der Berechtigung einer

Beschwerde einigen, hängt die weitere Behandlung der Angelegenheit davon ab, ob es sich um eine Rechtsstreitigkeit oder eine Regelungsstreitigkeit handelt.

Handelt es sich um eine Rechtsstreitigkeit – also wenn sich die Frage gerichtlich entscheiden lässt – muss der Arbeitnehmer alleine weiter machen. Das soll heißen: der Betriebsrat kann jetzt nichts mehr unternehmen. Der Arbeitnehmer muss die Angelegenheit selber durch das Arbeitsgericht klären lassen.

Sonstige, nicht gerichtlich klärbare Streitfälle sind so genannte Regelungsstreitigkeiten. Kommt es bei einer Regelungsstreitigkeit zu keiner Einigung, kann der Betriebsrat die Einigungsstelle „anrufen“ (§ 85 Abs. 2 BetrVG).

Der Arbeitgeber hat keine Möglichkeit, die Einschaltung der Einigungsstelle zu verhindern. Kommt es zu keiner Einigung wegen deren Anrufung oder Zusammensetzung, kann der Betriebsrat die Einigungsstelle durch das Arbeitsgericht einsetzen und besetzen lassen.

Die Einigungsstelle verhandelt sodann über die Berechtigung der Beschwerde des Arbeitnehmers. Stellt sie diese Berechtigung fest, muss nun der Arbeitgeber Abhilfe schaffen. In der Praxis wird die Anrufung der Einigungsstelle für die Regelung von Beschwerden aus Kostengründen gerne vermieden (dies erhöht im Vorfeld oftmals die Verhandlungsbereitschaft des Arbeitgebers, der die Kosten zu tragen hat).

## 6. Praxistipp: Linkempfehlung ↑

Bei Fachkräftemangel ist der Betriebsrat wichtiger Initiator, um mit dem Arbeitgeber tragfähige Lösungen zu erarbeiten. Die demografische Entwicklung ist dabei nur einer von vielen einzubindenden Faktoren.

Interessantes zu diesen Themen finden Sie unter dem Link <http://demographie-netzwerk.de>

Konkrete Praxistipps bekommen Sie in unseren Seminaren:

### Seminartipp:

#### Älter werden im Betrieb

25.06. - 28.06.2013 München  
10.09. - 13.09.2013 Norderney  
15.10. - 18.10.2013 Würzburg  
03.12. - 06.12.2013 Dortmund



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

### Seminartipp:

Strategien gegen die Fachkräftemangel  
Qualifiziertes Personal gewinnen und halten

02.07. - 05.07.2013 Berlin  
24.09. - 27.09.2013 Bernried/Starnberger See



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

Die moderne Gestaltung der Arbeits- und Betriebszeiten basiert auf den gesetzlich und tarifvertraglich vorgegebenen Rahmenbedingungen. Im Idealfall orientiert sie sich an den betrieblichen Belangen des Unternehmens, den individuellen Interessen der Beschäftigten und steht im Einklang mit der Sozialverträglichkeit der Arbeitszeitgestaltung für den einzelnen Arbeitnehmer.

Ihre Ansprechpartnerin:



Heike Holtmann, Ass. Jur.  
Telefon 0251 1350-6666  
Telefax 0251 1350-6999  
[inhouse@poko.de](mailto:inhouse@poko.de)

### **Wunschdenken, Wirklichkeit – und was kann der Betriebsrat tun?**

Sollen betriebliche Arbeitszeitregelungen eingeführt oder verändert werden, so stellt dies auch den Betriebsrat vor erhebliche Herausforderungen. Denn die Kunst einer erfolgreichen Umsetzung eines neuen Arbeitszeitmodells besteht darin, die unterschiedlichen Interessen abzuwägen und für alle Betriebsparteien faire und akzeptable Lösungen zu entwickeln.

### **Was bietet sich also für den eigenen Betrieb an?**

Dabei kommt es darauf an, was im Betrieb etabliert ist und was verändert werden soll bzw. kann.

Bei der Gestaltung der Arbeitszeit spielen die Dauer, die Lage sowie die Aufteilung der Arbeitszeit eine wichtige Rolle. Wie z.B. ist der Schritt von Vertrauensarbeitszeit mit starren Arbeitszeiten zu einem flexiblen Gleitzeitmodell zu vollziehen? Welches Modell eignet sich, um optimale Rahmenbedingungen für z.B. Auftragschwankungen in der Produktion, Arbeitszeitwünsche und Zeitsouveränität der Mitarbeiter oder Serviceansprüche der Kunden zu schaffen. Welche Anforderungen wären dann an die Dauer und Lage von Betriebszeiten und dadurch an die Gestaltung und Einteilung der individuellen Arbeitszeiten geknüpft?

Eine flexible Gestaltung der Arbeits- und Betriebszeiten führt u. a. durch Kombination der unterschiedlichen Arbeitszeitformen zu einer Vielzahl an Arbeitszeitmodellen.

Variation der Arbeitszeitdauer: Arbeitgeber und Arbeitnehmer legen arbeitsvertraglich die Dauer der Arbeitszeit fest. Jede Änderung bedarf einer Vertragsanpassung. Die tarifgebundenen Arbeitsvertragsparteien können unter Anwendung tarifrechtlicher Möglichkeiten die Arbeitszeitdauer variieren. Eine Ausdehnung der tarifvertraglich vorgesehenen Dauer kann nur im Rahmen des Günstigkeitsprinzips vereinbart werden, oder dann, wenn der Tarifvertrag eine Öffnungsklausel (z.B. Arbeitszeitkorridor) enthält. Die Verkürzung der Arbeitszeitdauer kann individuell auf freiwilliger Basis erfolgen oder durch einen Tarifvertrag. Die wichtigsten Grundformen sind:

- **Teilzeit oder Mobilzeit**
- **Altersteilzeit**
- **Job-Sharing**
- **Mehrarbeit und Überstunden**
- **Kurzarbeit**

Variation der Lage der Arbeitszeit: Flexibilisierung bezüglich der Lage der Arbeitszeit ist möglich, wenn die Anfangs- und Endpunkte der Arbeitszeit variieren. Die vereinbarte Arbeitszeitdauer bleibt hiervon unberührt, wie bei z.B.:

- **Schichtsysteme**
- **Mehrfachbesetzungssysteme**

Variation der Verteilung der Dauer der Arbeitszeit: Die vertraglich vereinbarte Arbeitszeitdauer wird unterschiedlich gegliedert und abgearbeitet. Zur Planung und Abrechnung der Arbeitszeit werden häufig Arbeitszeitkonten eingeführt. Arbeitszeitkonten registrieren die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden im Zeitverlauf. Es können dabei je nach Vereinbarung bestimmte Plus- und Minusstunden auf- und abgebaut werden. Klassische Flexibilisierungsformen sind:

- **Gleitzeit und Funktionszeit**

- **Jahresarbeitszeitmodelle**
- **Wahlarbeitszeit**
- **Korridormodelle, Bandbreitenmodelle**

## Regelungsmöglichkeiten bei flexiblen Arbeitszeitmodellen

Flexible Arbeitszeitmodelle werden in Unternehmen aus unterschiedlichen Gründen eingerichtet. Beispielsweise um saisonale und konjunkturelle Auftragsschwankungen auszugleichen, Lieferfristen zu verkürzen oder die Ansprechzeiten für die Kunden zu verlängern. Flexiblere Arbeitszeiten werden auch eingeführt, um den Beschäftigten mehr Handlungsspielraum und Eigenverantwortung einzuräumen und die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter zu erhöhen. Die entsprechenden Rahmenbedingungen werden in einer Betriebsvereinbarung bzw. Arbeitszeitvereinbarung festgelegt.

## Flankierende Maßnahmen

Damit das entwickelte Arbeitszeitmodell auch die gewünschten Erfolge liefert, ist es häufig sinnvoll, flankierende Maßnahmen zu vereinbaren. Beispielsweise trägt ein guter innerbetrieblicher Informationsfluss dazu bei, dass die Beschäftigten entsprechend der Auftragslage ihre Arbeitszeit planen und entsprechend handeln können. Je qualifizierter die Mitarbeiter, desto besser können sie sich gegenseitig vertreten. Weiterbildungsmaßnahmen können somit nicht nur die Qualifikation der Mitarbeiter erhöhen, sondern auch Verbesserungen der Bearbeitungsabläufe in Vertretungsfällen bewirken; regelmäßige Mitarbeitergespräche unterstützen einen erfolgreichen Umgang mit der Arbeitszeit. Größte Bedeutung kommt auch der Kommunikation untereinander bei moderner, eigenverantwortlich gestalteter Arbeitszeit zu.

### Seminartipp:

#### [Arbeitszeitmodelle in der betrieblichen Praxis](#)



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

### Das sagen unsere Inhouse-Seminarteilnehmer:

**Betriebsvereinbarungen**, April 2013 in Augsburg:

„Vielen Dank, es war sehr informativ und kurzweilig!“

„Angenehme Atmosphäre. Man traute sich, alle Fragen zu stellen.“

„Der Referent konnte sich gut mit den bestehenden Fragen auseinandersetzen und auch Nicht-Fachleuten die rechtlichen Inhalte sehr gut erklären.“

„Vielen Dank für die umfassende Beantwortung der Fragen!“

## 8. Aktuelle Seminare

### Seminare in Kürze:

#### [Einführung in das Arbeitsrecht II](#) [Arbeitsrecht in der betrieblichen Praxis](#)

16.07. - 19.07.2013 Travemünde/Ostsee  
23.07. - 26.07.2013 Stuttgart

#### [Betriebliches Eingliederungsmanagement I](#) [Arbeitsunfähigkeit überwinden - Arbeitsplätze erhalten](#)

13.08. - 15.08.2013 Hamburg  
24.09. - 26.09.2013 Garmisch-Partenkirchen

#### [Einführung BetrVG I](#) [Ihr Einstieg in das Betriebsverfassungsrecht](#)

16.07. - 19.07.2013 Düsseldorf  
23.07. - 26.07.2013 Travemünde/Ostsee



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



## Seminartipps für besondere Zielgruppen:

### [Fit für den Betriebsratsvorsitz I](#)

22.07. - 26.07.2013 Lindau/Bodensee  
23.09. - 27.09.2013 Münster

### [Jugend- und Auszubildendenvertretung I Mit einem starken JAV-Team für die Auszubildenden](#)

20.08. - 23.08.2013 Hamburg  
03.09. - 06.09.2013 Erfurt

### [Arbeit im Wirtschaftsausschuss I](#)

27.08. - 30.08.2013 Berlin  
10.09. - 13.09.2013 Düsseldorf  
08.10. - 11.10.2013 Bernried/Starnberger See



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

## Der besondere Seminartipp:

### [Strategien für eine erfolgreiche Betriebsratswahl 2014 Kandidaten gewinnen, Wahlbeteiligung erhöhen, Mitbestimmung sichern](#)

13.08. - 14.08.2013 Berlin  
04.09. - 05.09.2013 Düsseldorf  
10.09. - 11.09.2013 Stuttgart

### [Betriebsratswahl 2014 Erfolgreich wählen - Fehler vermeiden](#)

13.08. - 15.08.2013 Köln  
04.09. - 06.09.2013 Hamburg  
10.09. - 12.09.2013 Travemünde/Ostsee



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

Unser gesamtes Seminarprogramm finden Sie auf [www.poko.de/Betriebsrat](http://www.poko.de/Betriebsrat).

## 9. Zu guter Letzt: Beantwortung der Frage des Monats

**Die Antwort auf die Frage des Monats zum Thema "Darf man eigentlich trotz Krankschreibung zur Arbeit gehen und wie sieht es mit dem Versicherungsschutz aus?"**

Um einen häufigen Irrtum gleich auszuräumen: Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung des Arztes verbietet dem Arbeitnehmer nicht, seine Arbeit vor Ablauf der Krankschreibung wieder aufzunehmen. Die ärztliche Bescheinigung enthält lediglich eine Prognose über die voraussichtliche Krankheitsdauer. Wenn der Arbeitnehmer sich also gesund fühlt oder die andauernde (Rest-)Erkrankung seine Tätigkeit nicht beeinträchtigt, ist er an der Wiederaufnahme der Arbeit nicht gehindert. Auch wenn die Arbeitsmarktsituation und die Angst vor dem Arbeitsplatzverlust Arbeitnehmer häufig vorzeitig an ihren Arbeitsplatz zurückkehren lassen, besteht eine Verpflichtung dazu jedoch während der attestierten Dauer der Arbeitsunfähigkeit selbstverständlich nicht.

Die vorzeitige Wiederaufnahme der Arbeit kommt aber nicht Betracht, wenn der Arbeitnehmer erkennbar noch arbeitsunfähig (und gegebenenfalls auch ansteckend) ist. In diesem Fall müsste der Arbeitgeber die Arbeitsaufnahme aufgrund seiner Fürsorgepflicht gegenüber dem Arbeitnehmer (und dessen Kollegen) ablehnen.

Entgegen weit verbreiteter Meinung entfällt im Falle vorzeitiger Wiederaufnahme der Arbeit auch nicht der Unfall- oder Krankenversicherungsschutz. Dieser besteht, wenn der Arbeitnehmer seine Tätigkeit im Rahmen des Arbeitsverhältnisses im Interesse des Arbeitgebers ausübt. Dies gilt auch, wenn sich der Gesundheitszustand daraufhin wieder verschlechtert.

Vom Versicherungsschutz umfasst sind auch die Wegeunfälle. Für diese Fälle empfiehlt sich jedoch zur



Vermeidung von Nachteilen eine vorherige Kontaktaufnahme mit dem Arbeitgeber, damit Einigkeit besteht, dass der Arbeitnehmer sich auf den Weg gemacht hat, um seine Arbeit anzutreten.

## 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](#)

Wenn Sie den Poko-Newsletter für Betriebsräte nicht mehr erhalten möchten, klicken Sie auf den Link, um Ihre E-Mailadresse abzumelden

[» Abmelden](#)

## 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  
Führungskräfte  
[redaktion@poko.de](mailto:redaktion@poko.de)

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