



Liebe Leserin, lieber Leser!



Das Weihnachtsfest steht schon bald wieder vor der Tür, in nicht einmal knapp 8 Wochen. Unsere Frage des Monats beschäftigt sich daher mit dem Thema „Sonderzahlungen“, darf der Betriebsrat beim Thema Weihnachtsgeld

mitbestimmen? Und wenn ja, in welchem Bereich hat er mitzubestimmen? Am Ende des Newsletters finden Sie wie immer die Auflösung unserer Frage.

Mit dem neuen Jahr 2014 stehen auch neue Betriebsratswahlen an. Der Arbeitgeber hat in diesem Zusammenhang einige Rechte, aber er hat auch Pflichten zu erfüllen. Aus diesem Grund widmen wir unseren diesmaligen Schwerpunkt dem Thema Betriebsratswahl.

Neben der für Sie aktuell aufgearbeiteten Rechtsprechung finden Sie unter Punkt 4. Wissenswertes zum Thema „Psychische Belastungen“ oder wussten Sie schon dass der Schutz vor solchen Belastungen auch gesetzlich im Arbeitsschutzgesetz verankert ist?

Ich hoffe dass wir Sie wie immer bei Ihrer praktischen Arbeit mit nützlichen Tipps unterstützen können und wünsche Ihnen viel Freude bei der Lektüre!

Nicole Schmitz
Ass. jur.

P.S.: "Zukunft Personal" heißt Mitarbeiter und Kollegen finden, fördern, halten! Bei der gleichnamigen Messe war Poko auch dieses Jahr in Köln vor Ort, um 50 Jahre Poko-Erfahrung weiterzugeben und im Austausch mit Besuchern und Ausstellern weiter anzureichern. Lohnenswert für alle Beteiligten!



Themen dieser Ausgabe

- 1. Frage des Monats**
- 2. Schwerpunktthema: Betriebsratswahl - Wahlrecht und Wählerliste**
- 3. Aktuelle Entscheidungen**
 - I. Abgrenzung von Arbeits- und Werkvertrag
 - II. Verpflichtung zur Nutzung einer elektronischen Signaturkarte
 - III. Kein Rechtsanspruch auf Abschluss eines Tarifvertrags
 - IV. Übergang eines Arbeitsverhältnisses
 - V. Unsichere Prognose rechtfertigt keine Befristung des Arbeitsverhältnisses
- 4. Wissenswertes: Schutz vor psychischen Belastungen**
- 5. Praxistipp: Neue App für Führungskräfte**
- 6. Inhouse-Service: Mobbing und/oder Konflikte?**
- 7. Aktuelle Seminare**
- 8. Zu guter Letzt**

Frage: Muss der Betriebsrat bei Sonderzahlungen und Weihnachtsgeld mit einbezogen werden?



Frage des Monats

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

2. Schwerpunktthema: Betriebsratswahl - Wahlrecht und Wählerliste

Zwischen März und Mai 2014 finden die nächsten Betriebsratswahlen statt. Um kostspielige und zeitaufwendige Fehler zu vermeiden, möchten wir Sie mit dem allgemeinen aktiven und passiven Wahlrecht sowie den Anforderungen an die Wählerliste vertraut machen.

Das aktive Wahlrecht steht allen Arbeitnehmern des Betriebs zu, die spätestens am Wahltag das 18. Lebensjahr vollenden. Um sich selbst wählen zu lassen, müssen die Wahlberechtigten dem Betrieb seit mindestens 6 Monaten angehören. Alle Wahlberechtigten müssen vom Wahlvorstand in eine nach Geschlecht getrennte Wählerliste eingetragen werden. Dabei hat der Arbeitgeber den Wahlvorstand mit den notwendigen Daten zu versorgen und bei der Feststellung des Wahlrechts bei Leiharbeitnehmern und leitenden Angestellten zu unterstützen. Die fertige Wählerliste muss im Betrieb gemeinsam mit einer Kopie der Wahlordnung zur Einsichtnahme ausgelegt werden. Eine Bereitstellung per Mail und/oder Intranet ist nur möglich, wenn sichergestellt ist, dass alle Arbeitnehmer Zugriff darauf haben und Änderungen nur vom Wahlvorstand vorgenommen werden können.

Bei der Aufstellung der Wählerliste ist es allerdings sinnvoll, einigen Sonderfällen, wie zum Beispiel leitenden Angestellten und Leiharbeitnehmern besondere Aufmerksamkeit zu widmen. Den Leiharbeitnehmern steht das aktive Wahlrecht zu, wenn Sie mehr als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden. Dabei ist nicht entscheidend, ob der Leiharbeitnehmer zum Zeitpunkt der Betriebsratswahl oder bei Aufstellung der Wählerliste drei Monate im Betrieb ist, sondern dass er über einen Zeitraum von mehr als drei Monaten eingesetzt werden soll.

Etwas komplexer ist die Beurteilung, ob ein Arbeitnehmer leitender Angestellter ist und somit weder aktiv noch passiv wahlberechtigt wäre. Die im Gesetz genannten Kriterien machen eine eindeutige Zuordnung schwierig. Um Unsicherheiten zu vermeiden, sollen die Wahlvorstände für die Betriebsratswahl und den Sprecherausschuss (Interessenvertretung der leitenden Angestellten) zusammen festlegen, wen sie als leitende Angestellte ansehen. Sollte es hier zu keiner Einigung kommen, so ist ein aus dem Betrieb oder zumindest aus dem Konzern stammender Vermittler festzulegen, der bei der Ermittlung der Wahlberechtigten hilft.

Neben diesen beiden großen Gruppen gibt es aber noch andere Sonderfälle, die häufig zu fehlerhaften Wählerlisten führen. So sind Teilzeitkräfte ebenfalls wahlberechtigt und können sogar in mehreren Betrieben aktiv und passiv wahlberechtigt sein. Auch Außendienstmitarbeiter und sogar ins Ausland entsendete Arbeitnehmer sind aktiv und passiv wahlberechtigt, zumindest wenn deren Entsendung zeitlich beschränkt ist (z.B. Monteure). Ebenfalls aktiv und passiv wahlberechtigt sind Mitarbeiter in Mutterschutz bzw. Elternzeit, sowie beurlaubte, kranke und gekündigte Arbeitnehmer. Wahlrecht und Wählbarkeit können bei einer ordentlichen Kündigung sogar über die Kündigungsfrist hinaus gelten. Arbeitnehmer, die sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden, haben kein Wahlrecht mehr.

Seminartipp:

[Betriebsratswahl 2014 - Ihre Rechte und Pflichten als Arbeitgeber](#)

15.11.2013 Hamburg
09.12.2013 Stuttgart
29.01.2014 Köln
20.02.2014 Berlin



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

3. Aktuelle Entscheidungen



I. Abgrenzung von Arbeits- und Werkvertrag

Ob ein Werkvertrag oder ein Dienst- oder Arbeitsvertrag besteht, ist anhand einer Gesamtwürdigung aller maßgebenden Umstände des Einzelfalls zu ermitteln. Widersprechen sich Vereinbarung und tatsächliche Durchführung, ist letztere maßgebend. Ein Arbeitsvertrag setzt voraus, dass die vereinbarte Tätigkeit weisungsgebunden, also in persönlicher Abhängigkeit geleistet wird.

BAG, Urteil vom 25. September 2013 - 10 AZR 282/12

Der Fall:

Die Parteien streiten darüber, ob zwischen ihnen ein Arbeitsverhältnis oder ein Werkvertrag besteht. Der Kläger ist für den Beklagten mit Unterbrechungen seit 2005 auf der Grundlage von zehn als Werkvertrag bezeichneten Verträgen tätig geworden. Entsprechend des letzten Vertrages aus 2009 oblag es dem Kläger, im Rahmen des Nachqualifizierungs- und Revisionsprojekts des Bayerischen Landesamts für Denkmalpflege (BLfD) Bodendenkmäler in einem EDV-gestützten System zu erfassen und nachzuqualifizieren. Abhängig vom Standort der Ortsakten konnte die Tätigkeit nur in den Dienststellen des BLfD erbracht werden. Einen Schlüssel zu diesen Dienststellen besaß der Kläger nicht. Er hat regelmäßig von 07.30 Uhr bis 17.00 Uhr gearbeitet, über einen zur Verfügung gestellten PC-Arbeitsplatz mit persönlicher Benutzerkennung wurde ihm der Zugang zu den Eingabemaschinen ermöglicht. Der Termin zur Fertigstellung der vereinbarten Leistungen wurde anhand der Zahl der im Arbeitsgebiet bekannten archäologischen Fundstellen kalkuliert und auf den 30. November 2009 festgelegt. Dem Kläger war gestattet, die Vergütung in Höhe von 31.200 Euro inklusive Mehrwertsteuer nach Abschluss der Bearbeitung bestimmter Gebiete in Einzelbeträgen von 5.200 Euro abzurechnen.

Die Lösung:

Die Klage war in allen Instanzen erfolgreich. Zwischen den Parteien besteht ein Arbeitsverhältnis. Nach § 631 BGB wird der Unternehmer durch einen Werkvertrag zur Herstellung des versprochenen Werkes verpflichtet. Gegenstand des Werkvertrags ist somit die Herstellung oder Veränderung einer Sache oder ein anderer durch Arbeit oder Dienstleistung herbeizuführender Erfolg. Gegenstand eines Arbeits- oder Dienstvertrags nach § 611 Abs. 1 BGB ist dagegen die Tätigkeit als solche. Bei einem Arbeitsverhältnis wird die vereinbarte Tätigkeit weisungsgebunden, das heißt in persönlicher Abhängigkeit geleistet. Bereits die Gestaltung des "Werkvertrags" lässt erkennen, dass nicht die Herstellung einer Sache oder eines Erfolgs, sondern eine bestimmte Tätigkeit geschuldet wird. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die Kumulation und Verdichtung der Bindung des Klägers sei in einer Gesamtschau als Tätigkeit in persönlicher Abhängigkeit zu werten, ist nicht zu beanstanden.

Hinweis für die Praxis:

[Lesen Sie dazu auch die Entscheidungen im Newsletter Oktober 2013 \(3. I. + V.\) ...](#)

- Der Entscheidung ist vollinhaltlich zuzustimmen. Die Gesamtschau des Vertragsverhältnisses spricht für die Annahme, zwischen den Parteien bestehe ein Arbeitsverhältnis.
- Der Kläger war langjährig - wohl ausschließlich - für die Beklagte tätig im Rahmen einer Vielzahl von Vertragsverhältnissen.
- Ihm oblag es, zu bestimmten Zeiten in den Räumlichkeiten der Beklagten unter Nutzung fremder Hard- und Software eine bestimmte Tätigkeit zu erbringen,
- die er vereinbarungsgemäß in bestimmten Teilbeträgen abrechnen durfte.
- Anders als bei einem Werkvertrag kam es hier offensichtlich nicht auf einen bestimmten "Erfolg" an, sondern auf die Erbringung von Arbeitszeit.

Die Entscheidung zeigt, wie schwierig es häufig ist, Werk- und Arbeitsverträge voneinander abzugrenzen. Denn entscheidend ist nicht der Vertrag, sondern die "gelebte Praxis". Jedenfalls dürfte der Werkvertrag kein geeignetes und taugliches Mittel sein, Zeitarbeit zu ersetzen.

Seminartipp:

Arbeitnehmerüberlassung und Werkverträge Einsatz von Fremdfirmenmitarbeitern im Unternehmen

02.06.2014 - 02.06.2014 Hannover
15.09.2014 - 15.09.2014 Frankfurt/Main



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

II. Verpflichtung zur Nutzung einer elektronischen Signaturkarte

Ein Arbeitgeber kann von seinem Arbeitnehmer die Beantragung einer qualifizierten elektronischen Signatur und die Nutzung einer elektronischen Signaturkarte verlangen, wenn dies für die Erbringung der Arbeitsleistung erforderlich und dem Arbeitnehmer zumutbar ist.



BAG, Urteil vom 25. September 2013 - 10 AZR 270/12

Der Fall:

Die Klägerin ist als Verwaltungsangestellte im Wasser- und Schifffahrtsamt Cuxhaven beschäftigt. Zu ihren Aufgaben gehört die Veröffentlichung von Ausschreibungen bei Vergabeverfahren, die seit dem 1. Januar 2010 nur noch in elektronischer Form auf der Vergabepattform des Bundes erfolgten. Zur Nutzung wird eine qualifizierte elektronische Signatur benötigt, die nach den Bestimmungen des Signaturgesetzes (SigG) nur natürlichen Personen erteilt wird. Die Beklagte wies daraufhin die Klägerin an, eine solche qualifizierte Signatur bei der vorgesehenen Zertifizierungsstelle, einem Tochterunternehmen der Deutschen Telekom AG, zu beantragen. Dazu müssen die im Personalausweis enthaltenen Daten zur Identitätsfeststellung an die Zertifizierungsstelle übermittelt werden. Die Kosten für die Beantragung trägt die Arbeitgeberin. Die Klägerin meint, der Arbeitgeber könne sie nicht verpflichten, ihre persönlichen Daten an Dritte zu übermitteln; dies verstoße gegen ihr Recht auf informationelle Selbstbestimmung. Auch sei nicht sichergestellt, dass mit ihren Daten kein Missbrauch getrieben werde.

Die Lösung:

Die Klage war in allen Instanzen erfolglos. Die Beklagte war berechtigt, die Klägerin anzuweisen (§ 106 GewO), die elektronische Signaturkarte zu nutzen und sich die Berechtigung zu verschaffen. Der mit der Verpflichtung zur Nutzung einer elektronischen Signaturkarte verbundene Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung ist der Klägerin zumutbar. Die Übermittlung der Personalausweisdaten betrifft nur den äußeren Bereich der Privatsphäre; besonders sensible Daten sind nicht betroffen. Der Schutz dieser Daten wird durch die Vorschriften des SigG sichergestellt; sie werden nur durch die Zertifizierungsstelle genutzt. Auch durch den Einsatz der Signaturkarte entstehen für die Klägerin keine besonderen Risiken. So enthält die mit dem Personalrat abgeschlossene Dienstvereinbarung ausdrücklich eine Haftungsfreistellung; die gewonnenen Daten dürfen nicht zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle durch den Arbeitgeber verwendet werden.

Seminartipp:

Arbeitsrecht in der betrieblichen Praxis

24.03.2014 - 25.03.2014 Köln
19.05.2014 - 20.05.2014 Augsburg



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

III. Kein Rechtsanspruch auf Abschluss eines (bestimmten) Tarifvertrags

Eine gerichtliche Verurteilung einer Tarifvertragspartei zum Abschluss eines bestimmten, vom klagenden Tarifpartner vorgelegten Entwurf eines Tarifvertrags kann nur erfolgen, wenn eine rechtlich verbindliche Verpflichtung hierzu besteht. Diese muss sich ebenso zweifelsfrei wie der Inhalt der eingeklagten Erklärung aus der Verpflichtungsgrundlage (bspw. einem Vorvertrag oder einer tariflichen Regelung) ergeben. Ansonsten besteht allenfalls ein Verhandlungsanspruch der Tarifparteien gegeneinander.

BAG, Urteil vom 25. September 2013 - 4 AZR 173/12

Der Fall:

Die klagende Gewerkschaft (Deutsche Orchestervereinigung) hatte mit dem beklagten Arbeitgeberverband (Deutscher Bühnenverein) seit Jahren Tarifverträge für die Arbeitsverhältnisse der Mitglieder von Kulturorchestern geschlossen. Für die Vergütung sehen die tariflichen Regelungen in § 19 Tarifvertrag für Kulturorchester (TVK) eine Anpassungsverpflichtung vor, nach der bei einer allgemeinen Veränderung im Bereich der Kommunen und der Länder die Gehälter der tarifunterworfenen Musiker "durch Tarifvertrag sinngemäß anzupassen" sind. Hieraus hat die klagende Gewerkschaft einen Anspruch gegen den beklagten Verband abgeleitet, einem von ihr formulierten Tarifvertragsentwurf zuzustimmen. Nach ihrer Auffassung sind die letzten Entgelterhöhungen im TVöD/VKA bzw. TV-L "eins zu eins" umzusetzen. Der Deutsche Bühnenverein hat dagegen die Auffassung vertreten, die Anpassungsklausel im Manteltarifvertrag enthalte lediglich eine Verhandlungspflicht.

Die Lösung:

Die Klage war in allen Instanzen erfolglos. Die Gewerkschaft mag einen Anspruch auf das Führen von - auch qualifizierten - Tarifverhandlungen haben; sie hat jedoch keinen Anspruch auf Abschluss eines bestimmten von ihr vorformulierten Tarifvertrages. Denn ein solcher Anspruch kommt nur ausnahmsweise in Betracht, wenn die Tarifvertragsparteien einen verbindlichen Vorvertrag geschlossen hätten und nur eine einzige Tarifregelung im Ergebnis in Betracht kommt. Dies ist hier nicht der Fall.

Hinweis für die Praxis:

Das BAG hat bereits mit Urteil vom 5.7.2006 - 4 AZR 381/05 Folgendes erkannt:

- Ob bei einer Einigung von Tarifvertragsparteien ein verbindlicher Vorvertrag, der zum Abschluss eines Tarifvertrages verpflichtet, oder nur eine unverbindliche Absprache vorliegt, ist nach allgemeinen Auslegungskriterien zu ermitteln.
- Der Inhalt des abzuschließenden Tarifvertrages muss sich aus dem Vorvertrag eindeutig ergeben. Eine wörtliche Formulierung des abzuschließenden Tarifvertrages ist dabei nicht zwingende Voraussetzung.
- Der Anspruch auf Abgabe einer Willenserklärung in Form der Zustimmung zu einem ausformulierten Vertragswerk ist nur dann begründet, wenn ein Anspruch auf die Zustimmung zu jedem einzelnen Bestandteil dieses Vertragswerks besteht.

Diese Voraussetzungen lagen hier nicht vor.

Seminartipp:

Update Arbeitsrecht Aktuelle Rechtsprechung zum Arbeitsrecht

26.05.2014 Hamburg
15.07.2014 Stuttgart



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

IV. Übergang eines Arbeitsverhältnisses auf eine sogenannte Optionskommune - § 6c Abs. 1 Satz 1 SGB II

Das BAG hält § 6c Abs. 1 Satz 1 SGB II wegen eines unzulässigen Eingriffs in die garantierte Berufsfreiheit des Arbeitnehmers für verfassungswidrig. Nach dieser Vorschrift geht das Arbeitsverhältnis eines bei der Agentur für Arbeit beschäftigten Arbeitnehmers, der seit mindestens zwei Jahren Tätigkeiten nach dem SGB II ("Hartz IV") wahrgenommen hat, auf einen kommunalen Träger über, wenn diese Aufgaben auf Antrag des kommunalen Trägers durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales auf diesen übertragen werden.



BAG, Beschluss vom 26. September 2013 - 8 AZR 775/12

Der Fall:

Die Klägerin war seit 2008 als Teamleiterin im Bereich SGB II in der Agentur für Arbeit in S. tätig. Ihr oblag die Leitung des sogenannten gemeinsamen Arbeitgeberserviceteams, welches bei der Agentur für Arbeit gemeldete Arbeitslose sowohl aus dem Bereich SGB II (Hartz IV) als auch aus dem Bereich SGB III (Bezieher von Arbeitslosengeld) an interessierte Arbeitgeber vermittelte. Nachdem der Landkreis S. ab 1. Januar 2011 als weiterer kommunaler Träger nach dem SGB II durch Rechtsverordnung zugelassen worden war, wurde der Klägerin sowohl durch die Agentur für Arbeit als auch durch den Landkreis S. mitgeteilt, dass ihr Arbeitsverhältnis nach § 6c Abs. 1 Satz 1 SGB II ab diesem Zeitpunkt auf den Landkreis übergehen werde. Diesen Übergang hält die Klägerin für unwirksam. Sie macht geltend, ihr Arbeitsverhältnis bestehe mit der Agentur für Arbeit fort.

Die Lösung:

Arbeitsgericht und LAG haben der Klage stattgegeben. Das BAG hält die gesetzliche Regelung wegen Verstoßes gegen Art. 12 Abs. 1 GG für unwirksam, hat den Rechtsstreit ausgesetzt und diese Rechtsfrage dem BVerfG zur Entscheidung vorgelegt. Das BAG meint, da dem Arbeitnehmer insbesondere kein Recht zum Widerspruch gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses eingeräumt worden sei, sei § 6c Abs. 1 Satz 1 SGB II wegen Verstoßes gegen Art. 12 Abs. 1 GG verfassungswidrig.

Hinweis für die Praxis:

§ 6 c Absatz 1 Satz 1 SGB II lautet: "Die Beamtinnen und Beamten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur, die am Tag vor der Zulassung eines weiteren kommunalen Trägers nach § 6a Absatz 2 und mindestens seit 24 Monaten Aufgaben der Bundesagentur als Träger nach § 6 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 in dem Gebiet des kommunalen Trägers wahrgenommen haben, treten zum Zeitpunkt der Neuzulassung kraft Gesetzes in den Dienst des kommunalen Trägers über."

Im Ergebnis bedeutet die gesetzliche Vorschrift, dass Arbeitnehmer auch gegen ihren Willen einen Arbeitgeberwechsel zu dulden und zu akzeptieren haben, ohne die Möglichkeit zu haben, dem Wechsel zu widersprechen. Damit wird der Arbeitnehmer zum Objekt wirtschaftlichen Handelns des Arbeitgebers, ohne

selbst mitgestalten zu können, wer sein Arbeitgeber ist bzw. bleibt. Ob dies verfassungsrechtlich zulässig ist, mag das BVerfG entscheiden.

Ähnliche Konstellationen sind auch in der "freien Wirtschaft" denkbar, allerdings mit anderen gesetzlichen Grundlagen:

- Nach § 613 a Absatz 1 Satz 1 BGB geht das Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes und automatisch im Falle des Betriebs- oder Betriebsteilübergangs auf den neuen Arbeitgeber (Erwerber) über. **Allerdings ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet, diesen Wechsel seines "Schuldners" einfach hinzunehmen**; vielmehr ergibt sich aus § 613 a Absatz 6 BGB, dass der Arbeitnehmer dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den Erwerber widersprechen kann. Folge ist, dass er bei seinem bisherigen Arbeitgeber verbleibt.
- Eine ähnliche Problematik stellt sich bei sogenannten "Unternehmenswechselklauseln innerhalb des Konzerns". Häufig ist in Arbeitsverträgen geregelt, dass der Arbeitnehmer bei einem Unternehmen des Konzerns beschäftigt ist, das Unternehmen jedoch befugt sein soll, den Arbeitnehmer –verbunden mit einem Arbeitgeberwechsel- einem anderen Konzernunternehmen dauerhaft zuzuweisen. Auch dies bedeutet im Ergebnis einen Arbeitgeberwechsel durch Vereinbarung zwischen zwei Unternehmen des Konzerns, den der Arbeitnehmer kaum verhindern kann. Besonders brisant sind die Fälle, wo der Arbeitnehmer einem anderen Unternehmen zugewiesen wird, zu diesem allein nun ein Arbeitsverhältnis besteht und das Unternehmen nach kurzer Zeit in Insolvenz gerät. **Ob und wenn ja unter welchen Voraussetzungen solche Wechselklauseln zulässig vereinbart werden können, ist höchstrichterlich noch nicht entschieden.**

V. Unsichere Prognose rechtfertigt keine Befristung des Arbeitsverhältnisses wegen vorübergehenden Bedarfs

Eine Sachgrundbefristung gem. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG setzt voraus, dass nur vorübergehend ein betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung besteht. Hierfür reicht es nicht aus, dass dem Arbeitgeber - wie im Fall der sog. Optionskommunen - dauerhaft anfallende sozialstaatliche Aufgaben vorerst nur zeitweise übertragen sind. Für einen vorübergehenden Beschäftigungsbedarf genügt es nicht, dass eine Aufgabe beim Arbeitgeber möglicherweise später wieder entfällt.

BAG, Urteil vom 11. September 2013 - 7 AZR 107/12

Der Fall:

Die Klägerin war bei dem beklagten Landkreis (hierbei handelt es sich um eine solche Optionskommune) seit Oktober 2005 aufgrund mehrerer befristeter Arbeitsverhältnisse als Sachbearbeiterin in der Arbeitsvermittlung beschäftigt. Der Landkreis berief sich gegenüber der Klägerin zur Begründung der Befristung - anders als bei vielen anderen Arbeitnehmern, die er in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernahm - darauf, dass das Optionsmodell zur Zeit des Vertragsschlusses befristet gewesen sei. Die Klägerin erhob eine Befristungskontrollklage.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht gab der Klage statt, das LAG wies sie ab; auf die Revision der Klägerin stellte das BAG die erstinstanzliche Entscheidung wieder her.

Zwischen den Parteien besteht mangels wirksamer Befristung ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Nach dem TzBfG bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrags zu ihrer Wirksamkeit eines sachlichen Grundes. Ein solcher ist zwar nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG gegeben, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht. Die Voraussetzungen dieser Vorschrift sind aber nicht erfüllt. Denn für eine Befristung gem. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG muss im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten sein, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende für die Beschäftigung des Arbeitnehmers kein dauerhafter betrieblicher Bedarf mehr besteht. Hierüber hat der Arbeitgeber bei Abschluss des Arbeitsvertrags

eine entsprechende Prognose zu erstellen. Diese ist nicht bereits dann begründet, wenn dem Arbeitgeber dauerhaft anfallende sozialstaatliche Aufgaben nur zeitweise übertragen sind. Es reicht nicht aus, dass eine Aufgabe beim Arbeitgeber möglicherweise entfällt. Die zunächst bestehende Ungewissheit über die Fortführung des Optionsmodells rechtfertigt daher keine Befristung des Arbeitsvertrags.

Hinweis für die Praxis:

Ein sachlicher Grund liegt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht. Der vorübergehende betriebliche Bedarf kann in Form eines vorübergehend erhöhten Arbeitskräftebedarfs oder eines künftig wegfallenden Arbeitskräftebedarfs auftreten. Die Anerkennung eines vorübergehenden Arbeitskräftebedarfs als Befristungsgrund setzt voraus, dass der Arbeitgeber im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses aufgrund greifbarer Tatsachen mit hinreichender Sicherheit annehmen kann, **dass der Arbeitskräftebedarf in Zukunft wegfallen wird. Unzulässig ist eine Befristung, die das unternehmerische Risiko auf den Arbeitnehmer verlagert, z. B. bei Unsicherheit über die künftige geschäftliche Entwicklung und der dadurch hervorgerufene wechselnde Bedarf an Arbeitskräften** (vgl. BAG, Urteile vom 17.3.2010 - 7 AZR 640/08 und 20.2.2008 - 7 AZR 950/06).

Typische Fallgruppen des § 14 Absatz 1 Nr. 1 TzBfG sind:

- **Projektbezogene Befristung** (BAG, Urteile vom 7.11.2007 - 7 AZR 484/06, 16.11.2005 - 7 AZR 81/05, 25.8.2004 - 7 AZR 7/04, 7.4.2004 - 7 AZR 441/03).
- **Befristung aufgrund absehbar auslaufenden Personalbedarfs.** Der Arbeitgeber kann Arbeitsverträge befristen, wenn infolge einer sich über einen längeren Zeitraum hinziehenden Rationalisierungsmaßnahme Personal nicht mehr benötigt wird. Es muss jedoch aufgrund greifbarer Tatsachen zu erwarten sein, dass der Personalbedarf in absehbarer Zeit nicht mehr besteht. Die Prognose des Arbeitgebers muss durch Tatsachen belegt werden, und der prognostizierte Minderbedarf muss nachprüfbar sein. Ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsvertrags liegt vor, wenn sich der Arbeitgeber bei Vertragsabschluss zur Schließung des Betriebs oder der Dienststelle entschlossen hat und wenn er die Prognose stellen kann, dass auch eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in einem anderen Betrieb bzw. in einer anderen Dienststelle nicht möglich sein wird (BAG 03.12.1997 - 7 AZR 651/96).
- Der Sachgrund des vorübergehenden Mehrbedarfs an Arbeitskräften ist auch dann gegeben, wenn einem **Maßnahmeträger** die Erledigung staatlicher Daueraufgaben vertraglich übertragen wird und feststeht, dass Anschlussmaßnahmen erst nach einer mehrwöchigen Unterbrechung in Betracht kommen. (BAG, Urteil vom 11.2.2004 - Az.: 7 AZR 362/03)
- **Befristung aufgrund Saison** (BAG, Urteil vom 29.1.1987 AP Nr. 1 zu § 620 BGB Saisonarbeit). Beispiele: Speiseeis im Sommer, Bewirtungs- und Hotelgewerbe in Urlaubsgebieten, Ernte.
- **Befristung wegen geplanter Übernahme eines Auszubildenden** (BAG vom 13.10.2004, 7 AZR 218/04): Die vorübergehende Beschäftigung eines Arbeitnehmers auf einen Arbeitsplatz, der zu einem späteren Zeitpunkt dauerhaft mit einem anderen Arbeitnehmer besetzt werden soll, kann die Befristung des Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 1 TzBfG sachlich rechtfertigen, wenn im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit dem befristet eingestellten Arbeitnehmer zwischen dem Arbeitgeber und dem anderen Arbeitnehmer bereits eine vertragliche Bindung besteht.

Seminartipp:

Personal Aktuell 2013/2014 Rechtliche Neuerungen im Arbeits- und Sozialrecht

04.12.2013 - 04.12.2013 Frankfurt/Main
11.12.2013 - 11.12.2013 Hamburg
15.01.2014 - 15.01.2014 Frankfurt/Main
21.01.2014 - 21.01.2014 Münster
29.01.2014 - 29.01.2014 Stuttgart



Für mehr Infos oder Buchung einfach Semintitel anklicken!

4. Wissenswertes: Jetzt auch im Arbeitsschutzgesetz: Schutz vor psychischen Belastungen - Die Kür wird zur Pflicht!

von **Kerstin Heinz**, Ass. jur.

Der Strukturwandel in der Arbeitswelt hat dazu geführt, dass heute in vielen Unternehmen psychische Anforderungen wie Arbeitsverdichtung, Zeitdruck, Leistungsbewertung und -druck, Informationsflut, hohe Verantwortung und zwischenmenschliche Probleme wesentliche Belastungsschwerpunkte darstellen. Diese gehen oft einher mit der Nichteinhaltung der gesundheitsschutzrechtlichen Regelungen des Arbeitszeitgesetzes. Insbesondere bei Vertrauensarbeitszeit wird häufig der gesetzlichen Pflicht nicht nachgekommen, die Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Grenzen zu überprüfen und damit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz Rechnung zu tragen.

Die Zunahme arbeitsbedingter psychischer und psychosomatischer Befindlichkeitsstörungen und Erkrankungen sind oft die Folge. Psychische Erkrankungen und Störungen sind mit einem Anteil von bis zu 14,5 % der AU-Tage (AU = arbeitsunfähig) derzeit die zweithäufigste Ursache für Krankschreibungen - hinter Muskel-Skelett Erkrankungen. Dies ist das Ergebnis verschiedener statistischer Auswertungen, die auch eine deutliche Zunahme der AU-Tage wegen psychischer Probleme aufzeigen.

Der **[Fehlzeiten-Report](#)**, der vom Wissenschaftlichen Institut der AOK (WIdO), der Universität Bielefeld und der Beuth Hochschule für Technik Berlin herausgegeben wird, ist eine der Fundstellen für entsprechende Auswertungen und informiert jährlich umfassend über die Krankenstandsentwicklung in der deutschen Wirtschaft.

Im betrieblichen Alltag werden psychische Erkrankungen häufig nicht wahrgenommen oder erst dann behandelt, wenn körperliche Symptome auftreten. Der Gesetzgeber hat inzwischen reagiert und im Arbeitsschutzgesetz die §§ 4 und 5 um den Aspekt der psychischen Belastung ergänzt. Außerdem ist die Kleinbetriebsklausel aus § 6 Abs. 1 Seite 3 und 4 gestrichen - die Regelungen zur Dokumentation der vorgeschriebenen Maßnahmen im Arbeitsschutz gelten in Folge also auch für Arbeitgeber mit zehn und weniger Beschäftigten.

Insgesamt heißt das, dass in allen Betrieben psychische Belastungen Gegenstand der Analyse der Gefährdungsfaktoren bei der Arbeit sein müssen!

Seminartipp:

[Psychische Erkrankungen im beruflichen Alltag](#) [Verantwortungsvoller Umgang mit betroffenen Mitarbeitern](#)

11.11.2013 Bremen
26.05.2014 Heidelberg/ Leimen



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

Unsere firmeninterne Veranstaltung zum Thema:

[Psychische Belastungen und Beanspruchungen](#) [Workshop zur Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz für Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen](#)



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!
Weitere Informationen rund um unseren Inhouse-Service finden Sie [hier](#).

5. Praxistipp: Neue App für Führungskräfte - So bleibt Ihr Team gesund

Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Initiative des Bundesarbeitsministeriums bietet Unterstützung für Unternehmen

Durch Arbeitsverdichtung, Flexibilität und Multi-Tasking fühlen sich viele Mitarbeitende und Führungskräfte unter Druck gesetzt. Stress am Arbeitsplatz kann zur psychischen Belastung werden, wenn Unterstützung und passende Maßnahmen fehlen. Genau an dieser Stelle setzt die App "Gesund führen" an - ein Angebot von psyGA (Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt) im Rahmen der Initiative neue Qualität der Arbeit (INQA) für Unternehmen jeder Größe und Branche. Die App für Tablet Computer kann ab sofort im iTunes Store und im Google Play Store kostenlos heruntergeladen werden.

Führungskräfte müssen viele Anforderungen erfüllen, sie treffen wichtige Entscheidungen in ihrem Unternehmen, tragen Verantwortung für ihr Team und müssen dabei auch auf ihre eigene Gesundheit achten. Die App "Gesund führen" hilft Führungskräften, diese Herausforderungen zu meistern, psychische Überlastungen bei Mitarbeitern zu erkennen und rechtzeitig gegenzusteuern - denn psychische Gesundheit ist Führungsaufgabe! Dazu bietet "Gesund führen" unter anderem einfach umzusetzende Tipps und Anleitungen für das Erkennen von Überlastungssituationen. Selbsttests helfen, die eigene Belastung zu erkennen und abzubauen. Westentaschentipps zur Gesprächsführung können als Werkzeug für die tägliche Arbeit im Team eingesetzt werden.

Die App basiert auf dem eLearning-Tool "Förderung psychischer Gesundheit als Führungsaufgabe", das psyGA (Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt) gemeinsam mit der RWTH Aachen entwickelt hat. Das Projekt wird unter Federführung des BKK Bundesverbandes durchgeführt und durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) gefördert. Die fachliche Begleitung erfolgt durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BauA).

Quelle:

psyGA Pressebüro
c/o neues handeln GmbH
Verena Carstensen
Tel.: 030 2888378-19
psyqa@neueshandeln.de

6. Inhouse-Service: Mobbing und/oder Konflikte? - Möglichkeiten zur Prävention beider Phänomene

von **Beatrix Albrecht**

Juristin, Mediatorin, Therapeutin



Mobbing ist etwas anderes als die alltäglichen Konflikte und Streitereien. Hier eine saubere Abgrenzung vorzunehmen und sich die verschiedenen Konfliktformen anzuschauen ist erster wichtiger Schritt, um eine fundierte Faktenlage zu schaffen und die Sachlichkeit als Betriebsrat zu wahren.

Zweiter wichtiger Schritt ist das Überprüfen möglicher Vorgehensweisen, wenn sich Druck an falscher Stelle entlädt.

Betroffene, Vorgesetzte und Kollegen stehen heute vor dem Problem mit zunehmendem Leistungsdruck fertig zu werden. Und Druck muss sich entladen wenn er zu stark wird - das ist Naturgesetz. Entscheidend ist folglich die Analyse der Ursachen für das Eskalieren an falscher Stelle, um die einzelnen Entwicklungsphasen von Konflikt zu Mobbing genau zu analysieren und in den entsprechenden Phasen mit den jeweils gebotenen Methoden einzugreifen.

Für den Einsatz der jeweils passenden Methode braucht es in einem dritten Schritt fundierte juristische Kenntnisse zum Thema Mobbing - so ist nicht nur die Definition und die Beweislast wichtiges Thema juristischer Verfahren, sondern vor allem auch die Tragweite der Folgen, wie z. B. zivilrechtliche, straf- und sozialrechtliche und vor allem auch arbeitsrechtliche Konsequenzen.

Mit all diesem Hintergrundwissen kann grundlegende Informationsarbeit, konkrete Hilfestellung im Einzelfall und das gemeinsame Umgehen mit der Thematik Konflikt und Mobbing im Rahmen einer Betriebsvereinbarung definiert werden.

Hilfreich in diesem Zusammenhang kann der enge Schulterschluss zwischen Betriebsrat und Personal besonders dann sein, wenn Schamgefühle vorhanden sind oder Imageverlust droht; in diesem speziellen Fall empfiehlt sich ein firmeninterner Workshop/ein firmeninternes Seminar, das die ganz spezifischen Gegebenheiten des eigenen Unternehmens untersucht.

Der Betriebsrat kann also konkret etwas dazu beitragen die Zahl von 1,5 Millionen Menschen zu reduzieren, die tagtäglich Psychoterror am Arbeitsplatz erleben. Warum nicht aktiv dieses Thema angehen, bevor das Thema den Betriebsrat "angeht"?

Das Poko-Institut bietet Ihnen professionelle Unterstützung für solche firmeninterne Vorhaben an. Ziele und Ablauf/Zeitplan der Moderation entwickeln wir in enger Abstimmung mit Ihnen. Ihre spezifische Unternehmens-/Organisations- bzw. Teamsituation steht dabei im Mittelpunkt.

Mehr Infos: <http://www.poko.de/Personal-Fuehrung/Inhouse-Service/Moderation-Mediation>

Das sagen unsere Inhouse-Seminarteilnehmer:

Mobbing, März 2013 in Münster:

"Vielen Dank für die praxisnahen und zielgerichteten Tage."

"Gutes Angebot flexibel umgesetzt"

"Vielen Dank für den persönlichen Einsatz und die freundliche Atmosphäre."

"Referentin fand ich super, hatte ein unglaublich breitgefächertes Wissen."

7. Aktuelle Seminare

Zielorientierte Gesprächsführung am Telefon

Durch Servicegedanken begeistern

05.11.2013 - 06.11.2013, Stuttgart

Selbst- und Zeitmanagement

Mehr Effizienz durch bewussten Umgang mit Zeit und Zielen

07.11.2013 - 08.11.2013, Heidelberg/Leimen

15.07.2014 - 15.07.2014, Stuttgart

29.09.2014 - 29.09.2014, Koblenz

Führungskompetenz für Meister

28.11.2013 - 29.11.2013, Augsburg

07.04.2014 - 08.04.2014, Timmendorfer Strand

Schlagfertigkeit trainieren

Spontan und souverän in Gesprächen reagieren

14.11.2013 - 15.11.2013, Bremen

26.05.2014 - 27.05.2014, Koblenz

Konflikte kompetent lösen

Erfolgreiches Konfliktmanagement durch konstruktive Gesprächsführung

14.11.2013 - 15.11.2013, Nürnberg

[Betriebsratswahl 2014 - Ihre Rechte und Pflichten als Arbeitgeber](#)

15.11.2013 - 15.11.2013, Hamburg

09.12.2013 - 09.12.2013, Stuttgart

29.01.2014 - 29.01.2014, Köln

20.02.2014 - 20.02.2014, Berlin

[Betriebsverfassungsrecht für Führungskräfte II](#) [Beteiligungsrechte und Betriebsvereinbarungen im Detail](#)

20.03.2014 - 21.03.2014, Bonn

22.05.2014 - 23.05.2014, Augsburg



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

Unser gesamtes Seminarprogramm finden Sie auf www.poko.de/Personal.

8. Zu guter Letzt: Beantwortung der Frage des Monats

Frage: Muss der Betriebsrat bei Sonderzahlungen und Weihnachtsgeld mit einbezogen werden?

Antwort: Die Antwort hängt davon ab, welchen Aspekt einer Sonderzahlung man betrachtet. Dem Arbeitgeber ist zunächst freigestellt, ob er überhaupt Sonderzahlungen oder Weihnachtsgeld zahlt. Der Betriebsrat kann sich selbstverständlich dafür einsetzen, dass der Arbeitgeber diese Zahlungen gewährt, aber die grundlegende Entscheidung ist mitbestimmungsfrei.



Entscheidet sich der Arbeitgeber zu einer Sonderzahlung, hat der Betriebsrat eine Mitbestimmungspflicht, die sich aus § 87 Absatz 1 Nr. 10 BetrVG ergibt. Hier wird festgelegt, dass der Betriebsrat im Rahmen der betrieblichen Lohngestaltung mitbestimmen darf. Bei Abschluss entsprechender Vereinbarungen müssen Betriebsrat und Arbeitgeber insbesondere den Gleichbehandlungsgrundsatz und das Diskriminierungsverbot beachten.

Unterschiede in der Höhe der Sonderzahlung innerhalb vergleichbarer Mitarbeitergruppen darf der Arbeitgeber nur aus sachlichen Gründen vornehmen und diese Gründe muss er auch darlegen. Im Normalfall darf auf Grund des Gleichbehandlungsgrundsatzes nicht willkürlich ein Teil der Beschäftigten benachteiligt werden. Im Falle von Mitarbeitern, die befristet angestellt sind, gilt ebenfalls der Gleichbehandlungsgrundsatz. Sie erhalten demnach ebenfalls Weihnachtsgeld wie unbefristet Beschäftigte.

Wenn der Arbeitgeber Sonderzahlungen gewährt, sollte zudem darauf geachtet werden, dass keine betriebliche Übung entsteht und Arbeitnehmer automatisch ein Recht auf Sonderzahlungen erhalten. Um dies zu vermeiden, sollten freiwillige Zahlungen immer mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt ausgestattet sein. Fehlt dieser Vorbehalt, entsteht ab dem dritten Jahr einer freiwilligen Zahlung in gleicher Höhe eine betriebliche Übung. Das bedeutet, der Arbeitgeber ist verpflichtet die Zahlung weiterhin zu leisten. In diesem Fall kann er die Zahlung nur mit einer Änderungsvereinbarung bzw. einer Änderungskündigung einstellen.

Haben Sie noch Fragen?

Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail an 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 Führungskräfte nicht mehr erhalten möchten, klicken Sie auf den Link, um Ihre E-Mailadresse abzumelden

[» Abmelden](#)

Impressum

Poko Newsletter für Führungskräfte
Poko-Institut
Heidrun und Hans Dieter Rieder
Kaiser-Wilhelm-Ring 3a
48145 Münster
info@poko.de
www.poko.de

Redaktionsteam
Poko Newsletter für Führungskräfte
redaktion@poko.de

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