

Wissenswertes  
für Ihre  
Personalarbeit

## Aktuelle News für Führungskräfte

### Rechtliche Grundlagen für die Personalarbeit



Laden Sie Infos im PDF-  
Format herunter!

Liebe Leserin, lieber Leser,

kaum sind die Weihnachtsfeiertage vorüber, sind wir gedanklich auch schon mitten im neuen Jahr. Was erwartet uns in 2013? Zum 1. Juli wird Kroatien in die Europäische Union aufgenommen, diverse Landtagswahlen stehen an, im September wird überdies der neue Bundestag gewählt. Ganzjährig beschäftigen wird uns neben dem Wahlkampf auf Bundesebene weiterhin die EU-Finanzkrise. Auch Deutschland droht in den nächsten zwölf Monaten ein Abschwung der Konjunktur. Das sieht auch die Bundesregierung so und hat als eine der ersten Maßnahmen im Dezember beschlossen, den Bezug von Kurzarbeitergeld von aktuell sechs auf zwölf Monate zu verlängern. Das Kurzarbeitergeld wird von der Bundesagentur für Arbeit gezahlt und hilft Unternehmen, Auftragsflauten in konjunkturellen Krisenzeiten ohne betriebsbedingte Kündigungen zu überstehen. Es beträgt in der Regel 60 % des durch die verringerte Arbeitszeit ausgefallenen Nettoeinkommens. Sofern auch in Ihrem Unternehmen Überlegungen für die zeitweise Einführung von Kurzarbeit bestehen, sollten Sie sich umfassend darauf vorbereiten. Damit Sie wissen, welche Handlungsoptionen und Möglichkeiten der Kosteneinsparung bestehen, empfehlen wir Ihnen unser firmeninternes Seminar [Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld](#).

Und nun wünschen wir Ihnen wie immer eine kurzweilige und informative Lektüre unseres aktuellen Newsletters.

Herzliche Grüße aus Münster,

Ihr Poko-Team

**P.S.:** Nicht nur beim Thema Kurzarbeit sind verschiedene rechtliche Aspekte zu beachten. Vielmehr gilt dies für fast alle Bereiche der Personalarbeit. Nebenstehend finden Sie eine PDF-Datei, die Ihnen einen Überblick über unser umfangreiches Seminarprogramm zu diesem Themenkomplex gibt.

## Inhaltsverzeichnis

### 1. Frage an einen Stellenbewerber nach eingestellten Ermittlungsverfahren unzulässig

### 2. Aktuelle Rechtsprechung

I. Arbeitskampf in kirchlichen Einrichtungen - Dritter Weg

II. Arbeitskampf in kirchlichen Einrichtungen - Zweiter Weg

III. Anspruch auf Arbeitszeitverringerung bei Arbeitszeitvorgaben des Entleihers

IV. "Whistleblowing": Kündigung wegen Anzeige des Arbeitgebers beim Jugendamt durch den Arbeitnehmer

**3. 2012 ade, 2013 willkommen!?**

**4. Inhouse-Service: Poko bei Ihnen vor Ort**

**5. Aktuelle Seminare**

**6. Literaturtipp**

## Seminartipp:

### Beschäftigtendaten- schutz oder Mitar- beiterüberwachung

17.04.2013  
Frankfurt/Main  
05.11.2013 Hannover

Mehr Informationen und  
die Möglichkeit der  
unverbindlichen  
Reservierung oder  
verbindlichen Anmeldung  
finden Sie [hier](#) .

### **1. Frage an einen Stellenbewerber nach eingestellten Ermittlungsverfahren unzulässig**

Der Arbeitgeber darf den Stellenbewerber grundsätzlich nicht nach eingestellten strafrechtlichen Ermittlungsverfahren fragen. Eine solche unspezifizierte Frage verstößt gegen Datenschutzrecht und die Wertentscheidungen des § 53 Bundeszentralregistergesetz (BZRG). Stellt der Arbeitgeber die Frage dennoch und verneint der Bewerber wahrheitswidrig, dass gegen ihn Ermittlungsverfahren anhängig waren, darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis später nicht wegen dieser wahrheitswidrig erteilten Auskunft kündigen.

### **BAG, Urteil vom 15. November 2012 - 6 AZR 339/11**

#### **Der Fall:**

Der Kläger bewarb sich im Sommer 2009 als Lehrer an einer Hauptschule in NRW. Vor seiner Einstellung wurde er aufgefordert, auf einem Vordruck zu erklären, ob er vorbestraft sei und zu versichern, dass gegen ihn kein Ermittlungsverfahren der Staatsanwaltschaft anhängig sei oder innerhalb der letzten drei Jahre anhängig gewesen sei. Der Kläger unterzeichnete den Vordruck wahrheitswidrig, ohne Angaben zu mehreren Ermittlungsverfahren zu machen, die alle eingestellt worden sind. Er wurde zum 15. September 2009 eingestellt. Im Oktober 2009 erhielt die zuständige Bezirksregierung einen anonymen Hinweis über die vergangenen Ermittlungsverfahren. Das beklagte Land kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis außerordentlich und fristlos, hilfsweise ordentlich.

#### **Die Lösung:**

LAG und BAG haben die Kündigungen als unwirksam angesehen. Denn die "Frage" im Einstellungsverfahren war zu weit gefasst und deshalb unwirksam. Der Arbeitnehmer brauchte sie deshalb nicht wahrheitsgemäß zu beantworten; somit fehlt es an einem vorwerfbaren und schuldhaften Fehlverhalten mit der Folge, dass ein Kündigungsgrund nicht bestand. Eine Erhebung von Daten, wie sie die unspezifizierte Frage nach Ermittlungsverfahren darstellt, ist nach den datenschutzrechtlichen Bestimmungen in NRW nur zulässig, wenn sie durch eine Rechtsvorschrift erlaubt ist oder der Betroffene einwilligt. Solche Informationen zu abgeschlossenen Ermittlungsverfahren sind für die Bewerbung um eine Stelle als Lehrer nicht erforderlich und damit nicht durch § 29 des Datenschutzgesetzes NRW gestattet. Der Frage stehen auch verfassungsrechtliche Grundsätze, wie das Recht auf informationelle Selbstbestimmung, sowie das allgemeine Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1 GG) entgegen. Deshalb war die Kündigung unwirksam, weil sittenwidrig (§ 138 Abs. 1 BGB).

#### **Hinweis für die Praxis:**

Wenn im Einstellungsverfahren vom potentiellen Arbeitgeber Fragen gestellt werden, die **zulässig** sind, muss der Arbeitnehmer sie wahrheitsgemäß beantworten. Tut er dies nicht, riskiert er die spätere Kündigung bzw. sogar die Anfechtung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber wegen arglistiger Täuschung. Ist die Frage aber **unzulässig**, kann der Arbeitnehmer sogar lügen, ohne befürchten zu müssen, dass der Arbeitgeber später kündigen oder die Anfechtung erklären kann. Denn schweigt der Arbeitnehmer in diesem Fall, riskiert er, dass dies vom

Arbeitgeber als Bejahung der Frage ausgelegt wird mit der Folge, dass er die Stelle nicht bekommt.

### Welche Fragen sind nun zulässig oder unzulässig?

Man kann sich merken, dass eine Frage nur dann zulässig ist, wenn der Arbeitgeber ein **berechtigtes Interesse** an dessen wahrheitsgemäßer Beantwortung hat.

#### a) Beispiele für unzulässige Fragen:

- Haben Sie **Kinderwünsche**? (Diskriminierung wegen des Geschlechts; die arbeitsrechtlichen Folgen der Schwangerschaft (Einhaltung von Schutzfristen, Beschäftigungsverbote, Antrag auf Elternzeit) hat der Arbeitgeber hinzunehmen)
- Sind Sie **schwanger**? (s.o.)
- Sind Sie **vorbestraft**? (in dieser Allgemeinheit hat ein privater Arbeitgeber keinen Anspruch auf wahrheitsgemäße Antwort; man muss vielmehr danach differenzieren, ob ein berechtigtes Interesse an der wahrheitsgemäßen Beantwortung besteht: soll der Arbeitnehmer mit Vermögen des Arbeitgebers umgehen, wird die Frage, ob der Arbeitnehmer wegen Untreue, Betrug oder Diebstahl bestraft worden ist, zulässig sein; soll der Arbeitnehmer als Fahrer eingesetzt werden, wird die Frage, ob er wegen der Begehung von Straßenverkehrsdelikten vorbestraft ist, zulässig sein).

Noch nicht höchstrichterlich entschieden ist, ob der Arbeitgeber beim Einstellungsgespräch nach einer **bestehenden Schwerbehinderung** fragen darf. Jedenfalls nach Ablauf der Probe- oder Wartezeit (Bestand des Arbeitsverhältnisses für mehr als 6 Monate) darf er fragen, wenn es einen konkreten - nicht diskriminierenden - Grund (vgl. BAG, Urteil vom 16. Februar 2012 - 6 AZR 553/10) für die Frage gibt.

#### b) Beispiele für zulässige Fragen:

- Frage nach dem zuletzt beim letzten Arbeitgeber erzielten **Entgelt**, sofern die Frage für die künftige Stelle Aussagekraft haben kann.
- Frage, **warum und wie das letzte Arbeitsverhältnis beendet worden ist**.

---

nach oben ▲

## 2. Aktuelle Rechtsprechung

Lesen Sie ausgesuchte Gerichtsentscheidungen:

---

nach oben ▲

### Seminartipp:

**Update Arbeitsrecht**  
Aktuelle Rechtsprechung  
zum Arbeitsrecht

14.05.2013 Hamburg  
03.07.2013 München  
18.09.2013

#### I. Arbeitskampf in kirchlichen Einrichtungen - Dritter Weg

Verfügt eine Religionsgesellschaft über ein am Leitbild der Dienstgemeinschaft ausgerichtetes Arbeitsrechtsregelungsverfahren, bei dem die Dienstnehmerseite und die Dienstgeberseite in einer paritätisch besetzten Kommission die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten gemeinsam aushandeln und einen Konflikt durch den neutralen Vorsitzenden einer Schlichtungskommission lösen (sog. Dritter Weg), dürfen Gewerkschaften nicht zu einem Streik aufrufen. Das gilt jedoch nur, soweit Gewerkschaften in dieses Verfahren organisatorisch eingebunden sind und das Verhandlungsergebnis für die Dienstgeberseite

Frankfurt/Main

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#) .

als Mindestarbeitsbedingung verbindlich ist.

## **BAG, Urteil vom 20. November 2012 - 1 AZR 179/11**

### **Der Fall:**

Vier diakonische Einrichtungen, ein Zusammenschluss mehrerer Diakonischer Werke und weitere diakonische Organisationen haben von der Gewerkschaft ver.di nach Warnstreiks verlangt, Aufrufe zu Streiks in diakonischen Einrichtungen zu unterlassen. Sie haben sich darauf berufen, durch Streiks in ihrem **grundrechtlich geschützten kirchlichen Selbstbestimmungsrecht** verletzt zu werden. ver.di hat demgegenüber geltend gemacht, aufgrund ihrer verfassungsrechtlich vorbehaltlos eingeräumten **Koalitionsbetätigungsfreiheit** könne sie auch in kirchlichen Einrichtungen zu Streiks aufrufen.

### **Die Lösung:**

LAG und BAG haben die Klagen mit der Begründung abgewiesen, die Beeinträchtigung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts durch einen Arbeitskampf sei nicht ausnahmslos rechtswidrig.

Denn das Recht der Kirche und ihrer diakonischen Einrichtungen aus Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 Weimarer Reichsverfassung, die eigenen Angelegenheiten zu ordnen und zu verwalten, sei funktional auf die Verwirklichung der Religionsfreiheit bezogen. Sein Schutzbereich umfasse zwar auch die Entscheidung, die Arbeitsbedingungen der in der Diakonie beschäftigten Arbeitnehmer nicht mit Gewerkschaften durch Tarifverträge zu regeln, sondern entsprechend ihrem religiösen Bekenntnis einem eigenständigen, am Leitbild der Dienstgemeinschaft ausgerichteten Arbeitsrechtsregelungsverfahren zu überantworten. Dazu gehöre auch die Befugnis, die Regelung der Arbeitsbedingungen einer paritätisch besetzten Arbeitsrechtlichen Kommission sowie einer Schiedskommission mit einem unparteiischen Vorsitzenden zu übertragen. Dieses - von staatlichen Gerichten zu akzeptierende - religiöse Bekenntnis kollidiere aber mit der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Koalitionsfreiheit einer Gewerkschaft zum Abschluss von Tarifverträgen zur Regelung von Mindestarbeitsbedingungen, sofern sich die Religionsgesellschaft der Privatautonomie zur Begründung von Arbeitsverhältnissen bediene. Soweit die Verfolgung dieses Koalitionszwecks der Gewerkschaften vom Einsatz bestimmter Mittel abhängt, würden diese vom Schutz des Grundrechts erfasst. Dazu gehören auch Arbeitskampfmaßnahmen, soweit sie funktional auf den Abschluss von Tarifverträgen gerichtet sind.

Zur Tarifautonomie gehören auch konsensuale Lösungen.

**Diese - widerstreitenden - Grundrechtspositionen seien von den staatlichen Gerichten angemessen zu berücksichtigen.** Bei einer hiernach vorzunehmenden **Güterabwägung** bestimmen sich auf Seiten der Religionsgesellschaft Maß und Gewicht der Beeinträchtigung nach ihrem Selbstverständnis.

- Hiernach führt ein Arbeitskampf zur Erzwingung eines Tarifvertrags zur **Auflösung der Dienstgemeinschaft**. Er beeinträchtigt in schwerwiegender Weise das diakonische Wirken und **beschädigt die Glaubwürdigkeit der Kirche**.
- Demgegenüber bewirken der Ausschluss tarifautonomer Arbeitsrechtssetzung und eines Arbeitskampfes zu deren Erzwingung eine **substanzielle Beschränkung des Koalitionsbetätigungsrechts einer Gewerkschaft**. Zudem werden ihre Möglichkeiten zur Mitgliederwerbung, die für den Fortbestand einer Gewerkschaft unerlässlich ist, ganz erheblich gemindert.

Die Gewichtung dieser grundrechtlich geschützten Belange lässt ein Zurücktreten der Rechte einer Gewerkschaft nur zu, sofern diese sich

innerhalb des Dritten Weges noch koalitionsmäßig betätigen kann, die Arbeitsrechtssetzung auf dem Dritten Weg für die Dienstgeber verbindlich ist und als Mindestarbeitsbedingung den Arbeitsverträgen auch zugrunde gelegt wird. Hiervon ausgehend waren die Klagen schon deshalb unbegründet, weil dort für die Arbeitgeberseite die Möglichkeit besteht, einseitig zwischen unterschiedlichen Arbeitsrechtsregelungen des Dritten Weges zu wählen.

---

nach oben ▲

## II. Arbeitskampf in kirchlichen Einrichtungen - Zweiter Weg

Entscheidet sich die Kirche, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten ihrer diakonischen Einrichtungen nur dann durch Tarifverträge auszugestalten, wenn eine Gewerkschaft zuvor eine absolute Friedenspflicht vereinbart und einem Schlichtungsabkommen zustimmt, sind Streikmaßnahmen zur Durchsetzung von Tarifforderungen unzulässig.

### BAG, Urteil vom 20. November 2012 - 1 AZR 611/11

#### Der Fall:

Der Kläger ist ein von der vormaligen Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche (NEK) gegründeter Arbeitgeberverband. Im Bereich der NEK galten seit 1961 Tarifverträge für die in den kirchlichen Einrichtungen beschäftigten Arbeitnehmer. Diese werden von dem klagenden Arbeitgeberverband mit Gewerkschaften abgeschlossen. Der Kläger macht die Aufnahme von Tarifverhandlungen vom Abschluss eines Grundlagentarifvertrags abhängig, nach dem Arbeitskampfmaßnahmen zur Durchsetzung eines Tarifvertragsabschlusses unzulässig sind. Nach einer Schlichtungsvereinbarung entscheidet eine Schlichtungsstelle im Konfliktfall unter dem Vorsitz eines unparteiischen Schlichters über das Zustandekommen des Tarifvertrags (sog. Zweiter Weg).

Der Bundesverband des Marburger Bundes forderte den Kläger im Jahr 2007 zu Tarifverhandlungen über den Abschluss eines Tarifvertrags für die bei den diakonischen Anstellungsträgern der NEK beschäftigten Ärzte auf. Da der Bundesverband den vom Kläger verlangten Verzicht auf die Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen ablehnte, kam es nicht zur Aufnahme von Tarifverhandlungen. Am 31. August 2009 führte der Landesverband Hamburg des Marburger Bundes einen Streik in einem diakonischen Krankenhaus in Hamburg durch, den ihm das Arbeitsgericht Hamburg vorab im Rahmen eines einstweiligen Verfügungsverfahrens rechtskräftig erlaubt hatte. Der Kläger verlangt vom Bundesverband des Marburger Bundes und dessen Landesverband Hamburg, Streikmaßnahmen in Einrichtungen seiner Mitglieder zu unterlassen.

#### Die Lösung:

Die Klage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg, allerdings aus "formalen Gründen". Das BAG meint, die Entscheidung der NEK, auf der Grundlage eines am Leitbild der Dienstgemeinschaft ausgerichteten Tarifvertragsverfahrens die Arbeitsbedingungen ihrer Beschäftigten zu regeln, falle in den Schutzbereich des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts und schließe den Arbeitskampf aus. Dies kollidiere mit dem Recht einer Gewerkschaft aus Art. 9 Abs. 3 GG, sich durch den Abschluss von Tarifverträgen koalitionsmäßig zu betätigen und hierfür Arbeitskampfmaßnahmen einzusetzen.

Bei der vorzunehmenden Güterabwägung sei zu berücksichtigen, dass sich eine Gewerkschaft auf dem **Zweiten Weg** koalitionsmäßig betätigen könne, also an Tarifvertragsverhandlungen beteiligt sei. Zwar könne sie zur Durchsetzung ihrer Tarifforderungen **keinen Verhandlungsdruck durch Streikandrohung** ausüben. Sie führe aber die Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite autonom und müsse keine Rücksicht auf die

Interessen von Nichtmitgliedern nehmen. Ihr bleibe ein erhebliches Maß an Einflussnahme. Die Nutzung des staatlichen Tarifrechts im Zweiten Weg garantiere zudem die Verbindlichkeit von Tarifabschlüssen als Mindestarbeitsbedingung. Danach habe das Streikrecht gegenüber dem im Zweiten Weg zum Ausdruck kommenden kirchlichen Selbstbestimmungsrecht zurückzutreten.

### **Zwischenergebnis: Ein Streikrecht besteht nicht.**

Allerdings hatten die Klagen im Ergebnis deshalb keinen Erfolg, weil der Kläger eine "Wiederholungsgefahr" sowie ein rechtswidriges Handeln der Gewerkschaft nicht konkret behauptet hat bzw. weil eine solche Gefahr nicht bestand bzw. ein rechtswidriges Verhalten der Gewerkschaft nicht vorlag. Denn das Arbeitsgericht Hamburg hatte - aus jetziger Sicht fehlerhaft - den Antrag auf Untersagung des in 2009 durchgeführten Streiks rechtskräftig abgewiesen. Damit stand fest, dass der Landesverband des Marburger Bundes diesen Arbeitskampf durchführen durfte. Weitere Streiks fanden nach diesem Zeitpunkt gegenüber Mitgliedern des Klägers nicht mehr statt. Damit fehlte es gegenüber den Beklagten an einer für das Unterlassungsbegehren notwendigen Verletzungshandlung.

### **Hinweis für die Praxis:**

Kirchliches Arbeitsrecht ist für die Praxis bereits deshalb enorm wichtig, weil die Kirchen und deren Einrichtungen in Deutschland etwa 1,2 Mio. Mitarbeiter beschäftigen und somit einer der größten Arbeitgeber sind. Das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen ist verfassungsrechtlich garantiert und führt zu erheblichen Einschränkungen der Mitarbeiter auch in der privaten Lebensführung sowie der Gewerkschaften hinsichtlich ihrer Betätigungsfreiheit. Nachdem das BVerfG bereits am 4. Juni 1985 (Az: 2 BvR 1703/83) diesem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen einen großen Stellenwert eingeräumt hat, könnten diese "Mauern" zukünftig einfallen. **Denn häufig wurde in der Vergangenheit übersehen, dass auch andere Beteiligte - und nicht nur die Kirchen - Grundrechtsträger sind.**

In dieser wie auch der Entscheidung des BAG vom 20. November 2012 mit dem Aktenzeichen 1 AZR 179/11 (siehe [hier](#)) wurde ein Streikrecht der Gewerkschaften für den "**Dritten Weg**" (es werden keine Tarifverträge abgeschlossen) verneint, aber nur dann, wenn die Gewerkschaften in den Verhandlungen über die Arbeitsbedingungen einen ausreichenden Einfluss geltend machen können und wenn der Dienstgeber verpflichtet ist, das Ergebnis des Schlichtungsverfahrens auch umzusetzen. Beim "**Zweiten Weg**" (es werden mit der Gewerkschaft Tarifverträge abgeschlossen; der Dienstgeber verlangt jedoch einen Verzicht der Gewerkschaft auf die Mittel des Arbeitskampfes) kann das Streikrecht ebenfalls ausgeschlossen sein, da die Gewerkschaften ihre Rechte aus Art 9 Abs. 3 GG ausreichend wahrnehmen können. **Es bleibt abzuwarten, ob die beiden Entscheidungen des BAG vom BVerfG überprüft werden.**

nach oben ▲

## **Seminartipp:**

**Der Arbeitsvertrag**  
Von der Begründung bis  
zur Beendigung des  
Arbeitsverhältnisses

23.05. - 24.05.2013  
Hamburg  
23.09. - 24.09.2013

## **III. Anspruch auf Arbeitszeitverringerung bei Arbeitszeitvorgaben des Entleihers**

In einem Betrieb, in dem in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt werden, kann ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, von dem Arbeitgeber verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird (§ 8 Abs. 1 TzBfG). Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen (§ 8 Abs. 4 S. 1 TzBfG). Diese hat er darzulegen und gegebenenfalls nachzuweisen.

Koblenz  
02.12. - 03.12.2013  
Rothenburg o.d. Tauber

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#) .

## **BAG, Urteil vom 13. November 2012 - 9 AZR 259/11**

### **Der Fall:**

Der Kläger ist seit 1995 im Luftfahrtunternehmen der Beklagten mit einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 18 Wochenstunden beschäftigt. Die Beklagte ist berechtigt, dem Kläger sämtliche Tätigkeiten im "Basic Service 2" zuzuweisen. Zu diesen gehört neben dem Betreuungsdienst, dem der Kläger zugeordnet ist, eine Vielzahl anderer Tätigkeiten. 2008 übertrug die Beklagte ihren Betreuungsdienst auf einen Dienstleistungsanbieter und überließ diesem u.a. den Kläger auf der Grundlage eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrags. Später verpflichtete sich die Beklagte gegenüber dem Entleiher, ausschließlich Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 18 Stunden zu überlassen. Der Kläger verlangt von der Beklagten, seine regelmäßige Wochenarbeitszeit auf zehn Stunden zu reduzieren. Die Beklagte macht geltend, die Arbeitszeitregelungen des Überlassungsvertrages stünden dem Verringerungsbegehren entgegen.

### **Die Lösung:**

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Das BAG hat ihr - wie das Arbeitsgericht - stattgegeben. Der gesetzliche Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit steht auch Arbeitnehmern zu, die bereits in Teilzeit arbeiten. Die Arbeitszeitbestimmungen des Überlassungsvertrages berechtigten die Beklagte nicht, den Verringerungswunsch des Klägers abzulehnen. Entscheidend ist vielmehr, ob dem Teilzeitverlangen bei allen vertraglich möglichen Einsätzen betriebliche Gründe entgegenstehen. Zu der Möglichkeit, den Kläger - gegebenenfalls im Wege eines Ringtausches - auf einem anderen Arbeitsplatz in ihrem Luftfahrtunternehmen einzusetzen, hatte die darlegungsbelastete Beklagte nichts vorgetragen.

### **Hinweis für die Praxis:**

Die Entscheidung wäre anders ausgefallen, wenn der Kläger nur für den Bereich hätte eingesetzt werden können, wo der "Kunde" eine Arbeitszeitvorgabe pro Mitarbeiter von mindestens 18 Stunden/Woche abgegeben hat. Denn dann würden dem Teilzeitverlangen betriebliche Gründe entgegenstehen, weshalb es - zu Recht - hätte abgelehnt werden können. Man wird wohl vom Arbeitgeber nicht verlangen können, dass er Kontakt zum Kunden aufnimmt, um eine "Ausnahmeregelung" entsprechend des die Teilzeit verlangenden Arbeitnehmers zu erreichen.

---

nach oben ▲

**Planen Sie firmeninterne Veranstaltungen zu diesem Thema?** Dann unterstützen wir Sie gerne z.B. mit unserem Inhouse-Angebot

**Beendigung des Arbeitsverhältnisses**  
Arbeits- und sozialrechtliche Folgen

**Oder haben Sie Interesse an anderen firmeninternen Projekten?** Gerne sind wir Ihnen auch bei der Entwicklung eines

## **IV. "Whistleblowing": Kündigung wegen Anzeige des Arbeitgebers beim Jugendamt durch den Arbeitnehmer**

Zeigt ein Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber an, ohne zuvor in einem internen Gespräch eine Klärung versucht zu haben, kann dies eine verhaltensbedingte - auch fristlose - Kündigung rechtfertigen. Das gilt jedenfalls dann, wenn der Arbeitnehmer mit der Anzeige auf eine zuvor ausgesprochene ordentliche Kündigung reagiert hat.

## **LAG Köln, Urteil vom 5. Juli 2012 - 6 Sa 71/12**

### **Der Fall:**

Die Klägerin war bei dem beklagten Ehepaar als Hauswirtschafterin beschäftigt und hatte sich insbesondere um deren Kleinkinder zu kümmern. Die Beklagten kündigten das Arbeitsverhältnis in der Probezeit fristgemäß. Daraufhin zeigte die Klägerin die Beklagten beim Jugendamt und behauptete, das jüngere Kind sei verwaorlost. Ein kinderärztliches Attest bestätigte diesen Vorwurf allerdings nicht. Die Beklagten kündigten

individuellen Konzepts behilflich. [Hier](#) finden Sie interessante und hilfreiche Informationen rund um unseren "Inhouse-Service".

das Arbeitsverhältnis zur Klägerin daraufhin fristlos.

**Die Entscheidung:**

Die Kündigungsschutzklage hatte beim LAG keinen Erfolg. Die Beklagten haben das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin wirksam fristlos gekündigt.

- Zwar hat der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) am 21. Juli 2011 (Az: 28274/08) zum sog. "Whistleblowing" entschieden, dass Arbeitnehmer wegen des Rechts auf freie Meinungsäußerung berechtigt sein können, gegen den Arbeitgeber Anzeige bei den zuständigen Stellen zu erheben.
- Andererseits hat der Arbeitnehmer aber auch im Verhältnis zum Arbeitgeber Rücksichtnahmepflichten zu beachten und den Ruf des Arbeitgebers zu schützen. Insoweit ist eine **Abwägung** vorzunehmen.

Dabei ist insbesondere zu prüfen, ob der Arbeitnehmer die Anzeige "im guten Glauben" erhoben hat **und** ob es andere - diskretere - Mittel gegeben hätte, um den vermeintlichen Missstand zu beseitigen.

Nach Auffassung des LAG war die Anzeige gegenüber dem Jugendamt unverhältnismäßig und ist u.U. auch aus "Rachsucht" wegen der zuvor ausgesprochenen Kündigung erfolgt. Jedenfalls hätte die Klägerin unter Beachtung ihrer Loyalitätspflichten zunächst eine interne Klärung mit den Beklagten versuchen müssen. Erst nach dem Scheitern eines solchen Versuches hätte sie das Jugendamt einschalten dürfen.

**Hinweis für die Praxis:**

Eine mutige und wohl richtige Entscheidung des LAG. Denn auch das (Menschen-) Recht auf freie Meinungsäußerung gilt nicht uneingeschränkt. Vielmehr hat der Arbeitnehmer vor einer Anzeige bei staatlichen Stellen immer erst zu prüfen, ob es nicht weniger belastende Möglichkeiten gibt, den vermeintlichen Missstand zu beseitigen. Hier kommt noch hinzu, dass die Anzeige im Ergebnis unberechtigt war und u.U. nur erfolgt ist, um den Arbeitgebern zu schaden. So weit geht das Recht auf freie Meinungsäußerung nicht.

nach oben ▲

**3. 2012 ade, 2013 willkommen!?**

Kein Jahreswechsel ohne Resümee des vergangenen Jahres und Neuausrichtung auf bevorstehende Herausforderungen!

Wir unterstützen Sie mit folgenden Fragen dabei, das alte Jahr auch innerlich abzuschließen und gute Vorsätze für das Neue Jahr zu fassen. Bei der Umsetzung helfen wir Ihnen natürlich gerne!

**Im Jahr 2012 ...**

|  |   |  |
|--|---|--|
| ... fühlte ich mich stark hinsichtlich           | ... fühlte ich mich eher schwach hinsichtlich     | Meinen Handlungsbedarf für 2013 an Thema "Stärke entwickeln" schätze ich ein bei:<br><br>_____ % |
| ... hatte ich folgendes inspirierendes Erlebnis: | ... ödete mich vor allem Folgendes mal wieder an: | Meinen Handlungsbedarf für 2013 beim Thema "Inspirationen suchen" schätze ich ein bei:           |



|   |   |   |
|---|---|---|
|   |   | _____ %   |
| ... entdeckte ich über mich, dass ich   | ... erlebte ich mich wie meistens als   | Meinen Handlungsbedarf für 2013 an Thema "Eigenes Lernen" schätze ich ein bei:<br><br>_____ %                     |
| ... gelang mir die Förderung von Mitarbeiter/in   | ... konnte ich bei meinen Mitarbeiter/innen nichts entwickeln, vor allem folgendes nicht: | Meinen Handlungsbedarf für 2013 an Thema "Mitarbeiterförderung" schätze ich ein bei:<br><br>_____ %               |
| durch folgendes Führungsverhalten:  |   |   |
| ... war mein Stresspegel meist ausgeglichen. Das merkte ich vor allem an:                   | ... befand ich mich in einer Daueranspannung. Das merkte ich vor allem an:                | Meinen Handlungsbedarf für 2013 an Thema "Selbstmanagement" schätze ich ein bei:<br><br>_____ %                   |
| ... arbeitete ich für mich und mit meinem Team entlang meiner Ziele. Das wurde deutlich an: | ... verloren ich und mein Team die Ziele zeitweise aus den Augen. Das wurde deutlich an:  | Meinen Handlungsbedarf für 2013 an Thema "Zielorientierung und -vereinbarung" schätze ich ein bei:<br><br>_____ % |
| ... war ich mit meinem Führungsstil weitestgehend zufrieden, und zwar weil ich:             | ... denke ich gar nicht gerne an meinen Führungsstil, und zwar weil ich:                  | Meinen Handlungsbedarf für 2013 an Thema "Führungsstil" schätze ich ein bei:<br><br>_____ %                       |

**Wo sehe ich den größten Handlungsbedarf? Woran möchte ich nächstes Jahr arbeiten?**

Das nehme ich mir vor:

---



---



---

---

---

Prüfen Sie nochmal: Haben Sie Ihren guten Vorsatz auch positiv formuliert, d.h. ohne "nicht mehr" oder "weniger", "vermeiden" oder "aufhören" ? Fragen Sie sich in diesem Fall immer: "Was stattdessen?". Macht Ihnen die Vorstellung der Umsetzung Freude? Vernunftzielen fehlt nämlich meist die Umsetzungsenergie. Würzen Sie deshalb Ihr Ziel mit Sehnsucht nach dem, was zukünftig anders sein wird!

Einen guten Start in den 2013er Arbeits- und Lebensabschnitt und gutes Gelingen bei der Umsetzung Ihrer Vorsätze wünschen

**Viva Fialka und Michael Fischer**  
Führungskraftetrainer/in und -Coachs

#### **PDF-Download**

Zur Durchführung Ihrer persönlichen Evaluation des Jahres 2012 können Sie sich den Beitrag [hier](#) im PDF-Format herunterladen - einfach ausrucken und ausfüllen.

---

nach oben ▲

#### **Ihre Ansprechpartnerinnen:**



Dipl.-Päd. Sina  
Zimmermann,  
Dipl.-Päd. Gerlinde Rau  
Telefon 0251 1350-6555  
Telefax 0251 1350-6999  
[inhouse@personal.poko.de](mailto:inhouse@personal.poko.de)

#### **4. Inhouse-Service: Poko bei Ihnen vor Ort**

Es gibt Situationen und Themen, in denen ist eine Weiterbildung für Mitarbeiter und Führungskräfte in einem firmenübergreifenden, "offenen" Seminar einfach nicht sinnvoll: Das können z.B. die Einführung von Team- und Projektarbeit, die Verbesserung der Unternehmenskultur oder Umstrukturierungen und Veränderungsprozesse sein.

In solchen Fällen ist es hilfreich, einen neutralen Experten zu Rate zu ziehen, der interne Probleme aufdeckt und mit Ihnen analysiert, gemeinsam mit Ihnen Ideen in Workshops entwickelt, theoretisches Input gibt, Ihr Team coacht oder moderiert.

Wenn Sie räumlich oder zeitlich gebunden sind, spezielle Themenwünsche haben und unternehmensspezifische Fragestellungen aufgreifen wollen, ist unser **Inhouse-Service genau das Richtige für Sie.**

Je nach Bedarf bieten wir Ihnen dabei folgende Leistungen:

- Ausführliche Auftragsklärung und Beratung
- Individuelle Entwicklung eines maßgeschneiderten Konzepts
- Schnelles und flexibles Realisieren Ihres Vorhabens
- Einsatz erfahrener und praxiserprobter Referenten, Trainer und Berater
- Professionelle Begleitung und Beratung während des gesamten Prozesses
- Bereitstellung aussagekräftiger Unterlagen, die den nachhaltigen Lernerfolg fördern

Etlliche Vorschläge finden Sie z.B. zum Thema [Gesundheitsmanagement](#)

Wir und unsere Experten bieten Ihnen zudem eine ausführliche, **fachkompetente Beratung** in nahezu allen [Themenfeldern](#) .

**Rufen Sie uns einfach an. Wir freuen uns auf Sie!**

---

nach oben ▲

## 5. Aktuelle Seminare

### Personal Aktuell 2012/2013



Informationen als PDF  
herunterladen

### Personal Aktuell 2012/2013

Rechtliche Neuerungen im Arbeits- und Sozialrecht

15.01.2013 Düsseldorf  
23.01.2013 Berlin  
30.01.2013 Stuttgart  
05.02.2013 Münster  
13.02.2013 Hamburg  
18.02.2013 Frankfurt/Main  
27.02.2013 Köln

Weitere Termine, mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#) .

+++

### Betriebsverfassungsrecht für Führungskräfte I

Grundlagen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

04.03. - 05.03.2013 Augsburg  
11.04. - 12.04.2013 Berlin  
23.05. - 24.05.2013 Düsseldorf  
20.06. - 21.06.2013 Fulda  
17.07. - 18.07.2013 Baden-Baden  
29.08. - 30.08.2013 Hamburg  
16.09. - 17.09.2013 Frankfurt/Main

Weitere Termine, mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#) .

+++

### Symposium: Aktives Gesundheitsmanagement im Betrieb

Verbesserung von Gesundheit und Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz

23.04. - 24.04.2013 Neuss

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#) .

+++

### Konstruktive Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber

Auch bei kontroversen Standpunkten betriebliche Synergien erzeugen

09.04. - 11.04.2013 Berlin  
08.10. - 10.10.2013 Heidelberg/Leimen

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#) .

+++

### Stressabbau und Burn-out-Prävention

Work-Life-Balance durch individuelle Stresskompetenz

### Symposium: Aktives Gesundheitsmanagem ent im Betrieb



Informationen als PDF  
herunterladen

15.04. - 16.04.2013 Celle/Lüneburger Heide  
27.06. - 28.06.2013 Heidelberg/Leimen  
25.11. - 26.11.2013 Dortmund

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#) .

+++

### **Konflikte kompetent lösen**

Erfolgreiches Konfliktmanagement durch konstruktive Gesprächsführung

16.04. - 17.04.2013 Bremen  
01.07. - 02.07.2013 Köln  
14.11. - 15.11.2013 Nürnberg

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#) .

+++

### **Coaching für Führungskräfte**

Führung(s) stärken - Kompetenzen erweitern

18.04. - 19.04.2013 Frankfurt/Main  
08.07. - 09.07.2013 Münster  
17.09. - 18.09.2013 Nürtingen b. Stuttgart  
18.11. - 19.11.2013 Hamburg

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#) .

+++

**Unser gesamtes Seminarprogramm finden Sie auf [www.poko.de/Personal-Fuehrung](http://www.poko.de/Personal-Fuehrung) .**

nach oben ▲

## **Seminartipp:**

### **Leistungsmängel und Fehlzeiten**

Kompetentes Verhalten im Umgang mit sogenannten "Low Performern"

06.06. - 07.06.2013  
Düsseldorf  
26.09. - 27.09.2013  
Heidelberg/Leimen  
18.11. - 19.11.2013  
Hannover

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#) .

## **6. Literaturtipp**

Josef Molkenbur

### **Die Änderungskündigung**

2. Auflage Dezember 2012  
Rieder Verlag  
ISBN 978-3-939018-29-2  
92 Seiten, 12,00 €

Der Autor erläutert in anschaulicher und gut nachvollziehbarer Art und Weise die rechtlichen Grundlagen und Wirksamkeitsvoraussetzungen der Änderungskündigung. Die Änderungskündigung ist gerade auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ein geeignetes Mittel, Arbeitsplätze durch die Anpassung an geänderte Umstände zu sichern und so Beendigungskündigungen zu vermeiden.

Dieser Ratgeber hilft, die häufig mit einer Änderungskündigung verbundenen Rechtsunsicherheiten zu klären. Das Augenmerk kann dann auf den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zu geänderten

Arbeitsbedingungen gerichtet werden.

Mehr Informationen und Online-Bestellmöglichkeiten finden Sie auf den Webseiten des Rieder Verlages: <http://www.riederverlag.de>

Der direkte Link zum Buch:

[http://www.riederverlag.de/65+M5f143ea3e73.html?backPID=12&swords=%C4nderungsk%FCndigung&tt\\_products=705](http://www.riederverlag.de/65+M5f143ea3e73.html?backPID=12&swords=%C4nderungsk%FCndigung&tt_products=705)

## Impressum:

Poko Newsletter für  
Führungskräfte  
Poko-Institut  
Heidrun und Hans Dieter  
Rieder  
Kaiser-Wilhelm-Ring 3a  
48145 Münster  
[info@poko.de](mailto:info@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

P.S.: Haben Sie noch Anregungen für unseren Newsletter?  
Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail an [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.

Anmeldung für diesen Newsletter unter

[http://www.poko.de/newsletter/register\\_subscription/3](http://www.poko.de/newsletter/register_subscription/3)

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

» [Abmelden](#)