



Liebe Leserin, lieber Leser,



für manchen sind heiße Sommer-Temperaturen eine Qual - andere sind hoch erfreut, wenn der Sommer einmal länger "vorbeischauf". Das Wetter ist nicht disponibel, so bleibt wohl nichts, als sich damit abzufinden. In Ihrem

Unternehmen haben Sie jedoch die Möglichkeiten etwas aktiv zu verändern! Wir beschäftigen uns in unserem Newsletter dieses Mal 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. "Fachkräftesicherung" ist dabei ein wichtiges Stichwort! Dazu finden Sie auch interessante Hinweise unter "Wissenswertes" und dem "Praxistipp"!

Eine wie immer kurzweilige und informative Lektüre wünscht Ihnen

Nicole Schmitz
Ass. jur.

Themen dieser Ausgabe

1. Frage des Monats

2. Schwerpunktthema:

Innovationsmanagement - Eine Frage der Führung!

3. Aktuelle Entscheidungen

I. Einsatz von Leiharbeitnehmern

II. Bewerber für den Wahlvorstand

III. Vertragliche Ausschlussklausel

IV. Bestimmtheit einer ordentlichen Kündigung

V. Benachteiligung wegen der Weltanschauung

VI. Ausgeschiedene Arbeitnehmer können sich nicht auf Schriftformverstoß berufen

VII. Betriebsratswahl im Volkswagen-Werk unwirksam

VIII. Anwendung des Tarifvertrages über die ERA-Strukturkomponenten

IX. Anündigung einer Erkrankung rechtfertigt nicht eine Kündigung

4. Wissenswertes: Ein guter Platz für Alleinerziehende?

5. Praxistipp: Toolbox

Fachkräftesicherung

6. Inhouse-Service:

Sprecherausschusswahlen

7. Aktuelle Seminare

8. Zu guter Letzt

1. Frage des Monats

Darf der Betriebsrat Einsicht in die Personalakte nehmen?

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

Frage des Monats

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 (Vgl. Schmalenbach,

Eugen, Pretiale Wirtschaftslenkung, Band 1, Die optimale Geltungszahl, Bremen-Horn 1947, S. 69). 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.

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 Semintitel anklicken!

3. Aktuelle Entscheidungen

I. Einsatz von Leiharbeitnehmern - Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats bei dauerhaftem Einsatz von Leiharbeitnehmern

Der Betriebsrat des Entleiherbetriebs kann seine Zustimmung zum Einsatz von Leiharbeitnehmern verweigern, wenn diese dort nicht nur vorübergehend eingesetzt werden sollen.

BAG, Beschluss vom 10. Juli 2013 - 7 ABR 91/11

Der Fall:

Der Arbeitgeber beabsichtigte, einen Leiharbeiter unbefristet zu beschäftigen und hörte den Betriebsrat zur beabsichtigten Einstellung an. Der Betriebsrat verweigerte die Zustimmung zur Einstellung gemäß § 99 Absatz 2 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) mit der Begründung, die "nicht vorübergehende" Beschäftigung von Leiharbeitnehmern im Entleiherbetrieb sei nach Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) unzulässig und verstoße somit gegen ein Gesetz.

Die Lösung:

Anders als die Vorinstanzen hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) den Antrag des Arbeitgebers, die Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung zu ersetzen (§ 99 Absatz 4 BetrVG) abgewiesen. Nach § 14 Abs. 3 Satz 1 des AÜG ist der Betriebsrat eines Entleiherbetriebs vor der Übernahme eines Leiharbeitnehmers nach § 99 BetrVG zu beteiligen. Nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG kann er seine Zustimmung zur Einstellung des Leiharbeitnehmers u. a. dann verweigern, wenn diese gegen ein Gesetz verstößt. Verweigert ein Betriebsrat seine Zustimmung, kann der Arbeitgeber nach § 99 Abs. 4 BetrVG beim Arbeitsgericht die gerichtliche Ersetzung der Zustimmung beantragen. In diesem Verfahren wird geprüft, ob die Zustimmungsverweigerung berechtigt ist. Maßgeblich hierfür ist die zum Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung geltende Rechtslage.

- Ein Gesetz im Sinne von § 99 Abs. 2 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ist auch § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG in der seit dem 1. Dezember 2011 geltenden Fassung.
- Danach erfolgt die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher "vorübergehend". Die Bestimmung enthält nicht lediglich einen unverbindlichen Programmsatz, sondern untersagt die nicht nur vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung. Sie dient zum einen dem Schutz der Leiharbeiter. Zum andern soll sie auch die dauerhafte Aufspaltung der Belegschaft des Entleiherbetriebs in eine

Stammebelegschaft und eine entliehene Belegschaft verhindern.

- Der Betriebsrat des Entleiherbetriebs kann daher seine Zustimmung zur Einstellung von Leiharbeitnehmern verweigern, wenn diese im Entleiherbetrieb nicht nur vorübergehend beschäftigt werden sollen.
- Dabei kommt es nicht darauf an, ob und gegebenenfalls welche Rechtsfolgen sich aus einem Verstoß gegen § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG für das Rechtsverhältnis des einzelnen Leiharbeitnehmers zum Entleiher ergeben.
- Der Fall verlangte keine genaue Abgrenzung des Begriffs "vorübergehend", da der Arbeitgeber beabsichtigte, die Leiharbeitnehmerin ohne jegliche zeitliche Begrenzung statt einer Stammkraft einzusetzen. Das ist jedenfalls nicht mehr "vorübergehend".

Hinweis für die Praxis:

Durch die Reform des AÜG sind viele Streitfragen entstanden. Insbesondere ist - noch immer - höchst umstritten, wie der Begriff des vorübergehenden Einsatzes im Entleiherbetrieb zu verstehen ist. Auch ist umstritten, ob bei einem "nicht nur vorübergehenden" Einsatz, der nach AÜG untersagt ist, quasi automatisch ein Arbeitsverhältnis zwischen Leiharbeitnehmer und Entleiher zu den im Entleiherbetrieb geltenden Arbeitsbedingungen zustande kommt.

Die Besonderheit dieses Falles ist, dass das BAG jedenfalls geklärt hat, dass "vorübergehend" eben nicht "dauerhaft" bedeutet, also der Betriebsrat bei jeder nicht zeitlich befristeten Einstellung die Zustimmung innerhalb der Wochenfrist des § 99 Absatz 3 BetrVG verweigern kann. Bei welcher zeitlichen Grenze des befristeten Einsatzes man noch von einem "vorübergehenden" Einsatz sprechen können, hat das BAG (noch) nicht entschieden.

Wegen der erheblichen Rechtsunsicherheit kann jedem Arbeitgeber nur empfohlen werden, Leiharbeitnehmer

- "sparsam" einzusetzen, was die Zahl der im Betrieb beschäftigten Leiharbeitnehmer angeht,
- die Einsatzzeit auf das unabdingbare Maß zu beschränken und
- Leiharbeitnehmer - wie es eigentlich vom AÜG gewollt ist - nur zu Vertretungsarbeiten (wegen Verhinderung von Stammarbeitnehmern) oder zur Bewältigung von Auftragsspitzen einzusetzen.

In diesen Fällen wird der Betriebsrat in der Regel keine Bedenken haben, was den Einsatz angeht und die Zustimmung erteilen.

II. Bewerber für den Wahlvorstand anlässlich einer geplanten Betriebsratswahl genießen keinen besonderen Kündigungsschutz

Der besondere Kündigungsschutz gemäß § 15 Abs. 3 Satz 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) für Mitglieder eines Wahlvorstands und Wahlbewerber gilt nicht für Bewerber für das Amt des Wahlvorstands.



LAG Hamm, Urteil vom 15. März 2013 - 13 Sa 6/13

Der Fall:

Der Kläger war bei der Beklagten als Produktionsmitarbeiter beschäftigt. Auf Einladung der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft sollte bei der Beklagten am 10.2.2012 eine Betriebsversammlung zur Wahl eines Wahlvorstands für eine erstmalige Betriebsratswahl stattfinden. Zu den von der Gewerkschaft vorgeschlagenen Kandidaten für den Wahlvorstand gehörte unter anderem der Kläger. Zu einer wirksamen Wahl des Wahlvorstandes kam es aber nicht.

Mit späterem Beschluss bestellte das Arbeitsgericht einen Wahlvorstand, dem der Kläger nicht angehörte. Wenige Tage nach der Betriebsversammlung vom 10.2.2012 kritisierte der Kläger in einer online-TV-Sendung ("Streik.TV") die Arbeitsbedingungen bei der Beklagten und behauptete dabei, dass in dem Betrieb keine Fachkräfte vorhanden seien.

Als die Beklagte von dem Video erfuhr, kündigte sie das Arbeitsverhältnis außerordentlich. Der Kläger berief sich auf den besonderen Kündigungsschutz als Wahlvorstandsbewerber.

Die Lösung:

Die Klage hatte in beiden Instanzen keinen Erfolg. Die Beklagte hat das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger wirksam außerordentlich gekündigt.

- Auf den besonderen Kündigungsschutz des § 15 Abs. 3 Satz 1 KSchG in Verbindung mit § 103 Abs. 1 BetrVG kann sich der Kläger als Kandidat für das Amt des Wahlvorstandes anders als Mitglieder des Wahlvorstandes und Kandidaten für die Betriebsratswahl nicht berufen. Das folgt schon aus dem Gesetzeswortlaut.
- Es besteht auch ein ausreichender Kündigungsgrund im Sinne von § 626 BGB. In dem im Internet verbreiteten Video hat der Kläger bewusst wahrheitswidrig behauptet, im Betrieb der Beklagten seien keine Fachkräfte vorhanden. Ihm musste klar sein, dass sich dieses Video geschäftsschädigend für die Beklagte auswirken konnte. Im Übrigen hat die Beklagte unwidersprochen und nachvollziehbar auf die konkrete Gefahr hingewiesen, dass das Video potentielle Bewerber abschrecken könnte.

Hinweis für die Praxis:

Wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Sache hat das LAG die Revision zum BAG zugelassen. Hinsichtlich des Kündigungsgrundes zeigt der Fall wieder einmal, wie vorsichtig Arbeitnehmer sein sollten, wenn sie etwa in sozialen Netzwerken über Arbeitgeber und Kollegen Dinge behaupten. Solche Netzwerke sind keine "rechtsfreien Räume". Es sollte vor Veröffentlichung von Daten, Videos, Bildern etc. genau geprüft werden, ob es sich um zulässige Meinungsäußerungen oder Tatsachenbehauptungen handelt oder um unzulässige Beleidigungen, Verleumdungen oder Schmähkritik. Zwar gilt der Grundsatz der "freien Meinungsäußerung", der schließlich auch grundgesetzlich geschützt ist. Aber: es sind auch die Interessen derjenigen zu berücksichtigen, die durch die Äußerungen in ihrem Ruf geschädigt werden können. Zudem ist allgemein anerkannt, dass Arbeitnehmer jedenfalls im bestehenden Arbeitsverhältnis Treuepflichten unterliegen. Sie müssen versuchen, Schaden vom Arbeitgeber abzuwenden. Die mit nichts zu begründende "Überreaktion" des Klägers führte letztendlich zu Recht zum Verlust des Arbeitsplatzes.

Seminartipp:

Betriebsratswahl 2014 - Ihre Rechte und Pflichten als Arbeitgeber

15.11. - 15.11.2013 Hamburg
09.12. - 09.12.2013 Stuttgart



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

III. Vertragliche Ausschlussklausel - Ausschluss der Haftung für Vorsatz

Eine zwischen den Parteien des Arbeitsvertrages vereinbarte Ausschlussfrist ist regelmäßig dahin auszulegen, dass sie nur die von den Parteien für regelungsbedürftig gehaltenen Fälle erfassen soll. Eine Anwendung auch für die Fälle, die durch gesetzliche Verbote oder Gebote geregelt sind, ist dagegen regelmäßig gerade nicht gewollt.

BAG, Urteil vom 20. Juni 2013 - 8 AZR 280/12

Der Fall:

Zwischen den Parteien bestand seit dem 1. September 2009 ein auf ein Jahr befristetes Arbeitsverhältnis. Im schriftlichen Arbeitsvertrag hatten die Parteien eine Ausschlussfrist vereinbart, wonach alle beiderseitigen

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen sollten, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden. Die Klägerin war ab dem 16. November 2009 arbeitsunfähig krank. Anfang Februar 2010 verständigten sich die Parteien auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Mai 2010. Am 26. März 2010 unterrichtete die Klägerin die Arbeitgeberin darüber, dass sie gegen ihren Vorgesetzten Strafanzeige wegen Beleidigung und sexueller Belästigung gestellt habe und klagte am 30. August 2010 auf Zahlung eines Schmerzensgeldes wegen Mobbing.

Die Lösung:

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte vor dem BAG Erfolg und führte zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das LAG. Ob Ansprüche wegen Mobbing bestehen, muss das LAG nun aufklären. Jedenfalls sind mögliche Ansprüche nicht verfallen. Denn anders als bei einer tarifvertraglichen Ausschlussfrist können die Parteien eines Arbeitsvertrages weder die Verjährung bei Haftung wegen Vorsatzes im Voraus durch Rechtsgeschäft erleichtern (§ 202 Abs. 1 BGB) noch die Haftung wegen Vorsatzes dem Schuldner im Voraus erlassen (§ 276 Abs. 3 BGB). Zudem haftet der Arbeitgeber bei Arbeitsunfällen und Berufsunfähigkeit ausschließlich bei Vorsatz, § 104 Abs. 1 SGB VII. Bei dieser klaren Gesetzeslage ist ohne besondere Anzeichen regelmäßig davon auszugehen, dass die Parteien des Arbeitsvertrages mit der Ausschlussklausel nicht auch Fragen der Vorsatzhaftung regeln wollten. Im Übrigen wäre auch bei anderem Auslegungsergebnis eine solche arbeitsvertragliche Klausel, anders als eine tarifvertragliche Bestimmung, unwirksam.

Hinweis für die Praxis:

Es liegt zwar bislang nur die Pressemitteilung zu dem Urteil des BAG vor. Daraus ergibt sich aber Folgendes:

- Unabhängig davon, ob in der Sache Ansprüche der Klägerin bestehen oder nicht, scheint das BAG sich allein mit der Frage des möglichen Verfalls beschäftigt zu haben.
- Insoweit scheint ein "Auslegungsgrundsatz" entwickelt worden sein, dass bei einzelvertraglichen Verfallfristen, die sich auf "alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solchen, die damit in Verbindung stehen" grundsätzlich solche Ansprüche nicht erfasst sind, die sich aus vorsätzlichem Verhalten des Schuldners ergeben können. Denn anderenfalls wäre die Klausel insgesamt unwirksam.
- Das bedeutet aber im Umkehrschluss, dass die Verfallklausel im Arbeitsvertrag nicht deshalb unwirksam ist, weil - auch und zu Unrecht - Ansprüche aus vorsätzlichem Handeln mit erfasst werden.

Es bleibt konkret abzuwarten, wie das BAG in den Entscheidungsgründen argumentieren wird.

Seminartipp:

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

23.09. - 24.09.2013 Koblenz

02.12. - 03.12.2013 Rothenburg o. d. Tauber



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

IV. Bestimmtheit einer ordentlichen Kündigung - Kündigungsfrist

Eine Kündigung muss bestimmt und unmissverständlich erklärt werden. Der Empfänger einer ordentlichen Kündigungserklärung muss erkennen können, wann das Arbeitsverhältnis enden soll. Dazu genügt die Angabe des Kündigungstermins oder der Kündigungsfrist. Ausreichend ist aber auch ein Hinweis auf die maßgeblichen gesetzlichen Fristenregelungen, wenn der Erklärungsempfänger hierdurch ermitteln kann, zu welchem Termin das Arbeitsverhältnis enden soll.



BAG, Urteil vom 20. Juni 2013 - 6 AZR 805/11

Der Fall:

Die Klägerin war seit 1987 bei der Schuldnerin als Industriekauffrau beschäftigt. Am 1. Mai 2010 wurde der Beklagte zum Insolvenzverwalter über das Vermögen der Schuldnerin bestellt. Mit Schreiben vom 3. Mai 2010 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis der Klägerin ordentlich "zum nächstmöglichen Zeitpunkt" wegen Betriebsschließung. Das Kündigungsschreiben führt im Weiteren aus, welche Kündigungsfristen sich aus § 622 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) ergeben und dass § 113 Insolvenzverordnung (InsO) eine Begrenzung der gesetzlichen, tariflichen oder arbeitsvertraglichen Kündigungsfrist auf drei Monate bewirke, sofern sich eine längere Frist ergebe. Mit ihrer Klage wendet sich die Klägerin gegen die Kündigung.

Die Lösung:

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sie abgewiesen. Denn die Klage ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis hat mit Ablauf des 31. August 2010 geendet. Die Kündigungserklärung ist ausreichend bestimmt. Die Klägerin konnte dem Kündigungsschreiben unter Berücksichtigung ihrer Betriebszugehörigkeit entnehmen, dass § 113 InsO zu einer Begrenzung der Kündigungsfrist auf drei Monate führt, ihr Arbeitsverhältnis also zum 31. August 2010 enden sollte.

Hinweis für die Praxis:

Trotz dieser großzügigen Rechtsprechung des BAG ist jedem Arbeitgeber zu raten, den Ablauf der Kündigungsfrist oder die Frist, mit der gekündigt werden soll, im Kündigungsschreiben konkret zu benennen.

Beispiel: "Hiermit kündige ich das Arbeitsverhältnis zum 31.8.2010" oder "Hiermit kündige ich das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der 3-monatigen Kündigungsfrist".

Auch sollte aus Gründen der Vorsicht im Kündigungsschreiben klargestellt werden, dass bei einer längeren Kündigungsfrist als derjenigen, die vom Arbeitgeber zugrundegelegt worden ist, die Kündigung dann eben zu dem späteren Zeitpunkt wirksam wird.

Beispiel: "Hiermit kündige ich das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen tariflichen arbeitsvertraglich vereinbarten Frist zum 31.8.2010, hilfsweise zum nächstmöglichen Zeitpunkt."

Denn dann ist das Kündigungsschreiben dahingehend auslegbar, dass der Arbeitgeber sich auf jeden Fall vom Arbeitnehmer trennen will und zwar zu dem Zeitpunkt, den er für den richtigen hält, hilfsweise aber jedenfalls zum objektiv richtigen Zeitpunkt.

V. Benachteiligung wegen der Weltanschauung

Wird ein Arbeitnehmer wegen seiner Weltanschauung oder wegen bei ihm vermuteter Weltanschauung benachteiligt, kann dies Entschädigungs- und Schadensersatzansprüche nach dem Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auslösen. Persönliche Einstellungen, Sympathien oder Haltungen sind aber keine „Weltanschauung“.

BAG, Urteil vom 20. Juni 2013 - 8 AZR 482/12

Der Fall:

Die Klägerin hat unter Anderem an der Pekinger Fremdsprachenuniversität Germanistik studiert. Mitglied einer politischen Partei war und ist sie nicht. Seit 1987 ist sie für die beklagte Rundfunkanstalt in der China-Redaktion beschäftigt, wobei der letzte Honorarrahmenvertrag bis zum 31. Dezember 2010 befristet war. Die Klägerin bearbeitete als Redakteurin vorwiegend nicht-politische Themen. Im April 2010 bewarb sie sich erfolglos für eine Festanstellung. Ende Juni 2010 teilte die Beklagte mit, dass sie über das Jahresende 2010 hinaus den befristeten Honorarrahmenvertrag nicht mehr verlängern werde. Die Klägerin macht Entschädigungsansprüche geltend mit der Begründung, sie sei von der Beklagten benachteiligt worden, weil ihr diese - unzutreffend - eine Weltanschauung unterstellt habe. Die Beklagte habe bei ihr "Sympathie für die Volksrepublik China" vermutet und "damit Unterstützung für die KP China". Ihre Entlassung sei darauf zurückzuführen, dass die Beklagte angenommen habe, "sie sei gegenüber der Volksrepublik China zu regierungsfreundlich". Die Beklagte habe sie daher wegen einer unterstellten, in der Sache aber nicht gegebenen Weltanschauung diskriminiert.

Die Lösung:

Die Klage blieb in allen drei Instanzen ohne Erfolg. Es kann dahinstehen, ob und wo heute noch eine "kommunistische Weltanschauung" oder Ähnliches existiert. Unbestritten lehnt die Klägerin derartiges für sich ab und ist auch nicht Mitglied der KP China. Sofern sie der beklagten Rundfunkanstalt vorhält, diese sei davon ausgegangen, sie hege Sympathie für die Volksrepublik China und berichte freundlich über deren Regierung, trägt sie keine Tatsachen vor, die den Schluss darauf zulassen, sie sei wegen einer ihr unterstellten Weltanschauung benachteiligt worden. Selbst wenn die Beklagte im Rahmen der ihr grundrechtlich garantierten Rundfunkfreiheit eine stärkere journalistische Distanz zu der Regierung in Peking durchsetzen wollte und deswegen die Zusammenarbeit mit der Klägerin beendet hätte, indizierte dies nicht, dass die Beklagte der Klägerin eine Weltanschauung unterstellt hätte. Im Übrigen bedeutet Sympathie für ein Land nicht Sympathie für eine die Regierung tragende Partei; schon gar nicht kann nach der Lebenserfahrung angenommen werden, dass deren weltanschauliche Fundierung, so sie eine hat, vom Sympathisanten geteilt wird. Der Senat hat daher, wie die Vorinstanzen, die Klage als unschlüssig abgewiesen.

Hinweis für die Praxis:

Entschädigungsansprüche nach AGG kommen nur in Betracht, wenn jemand wegen eines der in § 1 AGG genannten Diskriminierungsmerkmale benachteiligt worden ist, ohne dass ein Rechtfertigungsgrund vorliegt. Die "Weltanschauung" ist ein Merkmal in § 1 AGG. Die Entscheidungsgründe des Urteils liegen noch nicht vor. Nach der Pressemitteilung scheint das Bundesarbeitsgericht (BAG) aber davon auszugehen, dass der beklagte Arbeitgeber bei der Klägerin gar keine "Weltanschauung" vermutet hat; dazu wird es interessant sein, zu erfahren, wie konkret der Begriff der "Weltanschauung" vom BAG definiert werden wird.

Seminartipp:

[Update Arbeitsrecht](#)
[Aktuelle Rechtsprechung zum Arbeitsrecht](#)

18.09.2013 Frankfurt/Main



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

VI. Auf eigenen Wunsch ausgeschiedene Arbeitnehmer können sich lange Zeit später nicht auf Schriftformverstoß berufen

Scheidet ein Arbeitnehmer, der unbedingt und schnell zu einem anderen Unternehmen wechseln möchte, lediglich aufgrund eines mündlichen Aufhebungsvertrags aus dem Arbeitsverhältnis aus, so kann er sich Jahre später nicht mehr auf einen Verstoß gegen die Schriftformpflicht des § 623 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) berufen. Die Berufung auf das Schriftformerfordernis ist in diesem Fall treuwidrig.



Hessisches LAG, Urteil vom 26. Februar 2013 - 13 Sa 845/12

Der Fall:

Die Klägerin war bei der Beklagten als Sachbearbeiterin beschäftigt. Bereits 2006 hatte sie ihr Interesse an einer Tätigkeit bei einem Schwesterunternehmen der Beklagten in der Schweiz bekundet, wo 2007 eine Stelle frei wurde. Die Klägerin nahm das Angebot, kurzfristig zu dem Unternehmen zu wechseln, an. Von der Beklagten erhielt sie am 14.6.2007 folgendes Schreiben:

"Wir freuen uns, dass sie bereit sind, ihre berufliche Karriere ab dem 1.7.2007 bei ... fortzusetzen. Mit Ihrer Flexibilität beweisen Sie, dass Sie ein "echter Macher" im Sinne unserer Unternehmensleitlinien sind. (...) Der Form halber kurz: Ihr Anstellungsverhältnis mit uns endet zum 30.6.2007. (...)"

Im August 2011 kündigt das Schweizer Unternehmen der Klägerin zum 30.11.2011. Die Klägerin erhob

- Klage gegen das Schweizer Unternehmen auf Zahlung einer "Abgangsentschädigung" (nach Schweizer Recht),
- klagte gegenüber der (deutschen) Beklagten auf Weiterbeschäftigung im Rahmen des noch immer ungekündigten Arbeitsverhältnisses und
- begründete ein neues Arbeitsverhältnis bei einem dritten Arbeitgeber in der Schweiz.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht gab der Klage auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis fortbesteht sowie auf Weiterbeschäftigung statt, das LAG wies sie ab.

Die Klägerin kann von der Beklagten keine Weiterbeschäftigung verlangen, da das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien am 30.6.2007 beendet worden ist.

- Zwar fehlt es an einer formwirksamen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Denn § 623 BGB verlangt sowohl für die Kündigung als auch für den Aufhebungsvertrag die Schriftform. Eine mündliche Kündigung ist grundsätzlich unwirksam. Auch die - schriftliche - Bestätigung einer formunwirksamen Eigenkündigung durch den Arbeitgeber „heilt“ diesen Formmangel nicht.
- Jedenfalls aber kann sich die Klägerin auf den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses wegen nur mündlicher Eigenkündigung unter dem Gesichtspunkt von Treu und Glauben (§ 242 BGB) nicht berufen. Denn ihr Verhalten ist widersprüchlich, da sie 2007 unbedingt und noch vor Ablauf der eigentlich von ihr einzuhaltenden Kündigungsfrist zum Schwesterunternehmen der Beklagten wechseln wollte, das Entgegenkommen der Beklagten gerne annahm, jahrelang im neuen Arbeitsverhältnis tätig war und sich erst 4 Jahre später daran "erinnerte", dass möglicherweise wegen "nicht formvollendeter Kündigung" noch ein Arbeitsverhältnis bestand.
- Unter Berücksichtigung dessen durfte sich die Beklagte darauf "einstellen", das Arbeitsverhältnis sei beendet.

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung ist im Ergebnis "richtig"; sie dürfte auch dem allgemeinen Gerechtigkeitsgefühl der Mehrheit der Bevölkerung entsprechen.

- Allerdings ist die Berufung auf treuwidriges bzw. widersprüchliches Verhalten nur ausnahmsweise möglich, nämlich in einem "Extremfall" wie dem oben dargestellten (vgl. BAG, Urteil vom 16.9.2004 - 2 AZR 659/03). Denn Formvorschriften sind grundsätzlich einzuhalten. Auch derjenige, der die Form nicht gewahrt hat, kann sich auf die Unwirksamkeit seiner eigenen Kündigung grundsätzlich berufen, sofern nicht - ausnahmsweise - sein Verhalten treuwidrig ist.
- Anders verhält es sich, wenn der Arbeitnehmer zwar schriftlich fristlos und außerordentlich kündigt und sich später darauf beruft, das Arbeitsverhältnis sei von ihm nicht wirksam gekündigt worden, da er gar keinen (wichtigen) Grund für eine außerordentliche und fristlose Kündigung gehabt habe. In diesem Fall ist die Schriftform im Sinne von § 623 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) gewahrt. Auf das Fehlen eines wichtigen Grundes für die fristlose (Eigen-)Kündigung (§ 626 BGB) kann sich der Arbeitnehmer nicht berufen, sondern allenfalls der Arbeitgeber (vgl. BAG, Urteil vom 12.3.2009 - 2 AZR 894/07).

Unsere firmeninterne Veranstaltung zum Thema:

Aufhebungsvertrag: Alternative zur Kündigung



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

VII. Betriebsratswahl im Volkswagen-Werk Hannover unwirksam

Die Wahl eines Betriebsrats ist anfechtbar, wenn die Zahl der in den Wahlurnen befindlichen Stimmen mit der Zahl der Stimmabgabevermerke in der Wählerliste nicht übereinstimmt und die Differenz so groß ist, dass sie das Wahlergebnis beeinflussen konnte.

BAG, Beschluss vom 12. Juni 2013 - 7 ABR 77/11

Der Fall:

Bei der Betriebsratswahl im Volkswagen-Werk Hannover befanden sich 105 mehr Stimmzettel in den Wahlurnen als Stimmabgabevermerke in der elektronischen Wählerliste. Später wurde versucht, durch Auswertung von Protokollierungsdateien und Befragung von Arbeitnehmern die Differenz zu erklären. 9 wahlberechtigte Arbeitnehmer fochten daraufhin die Wahl an.

Die Lösung:

Die Wahl ist wirksam angefochten worden. Es ist gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden; eine Berichtigung ist nicht erfolgt ist. Durch die Verstöße konnte auch das Wahlergebnis geändert oder beeinflusst werden (§ 19 BetrVG).

- Eine wesentliche Vorschrift über das Wahlverfahren ist § 12 Abs. 3 der Wahlordnung zum BetrVG (WO). Danach wirft der Wähler bei der Wahl den Wahlumschlag, in den der Stimmzettel eingelegt ist, in die Wahlurne ein, nachdem die Stimmabgabe in der Wählerliste vermerkt worden ist.
- Durch den in der Wählerliste anzubringenden Stimmabgabevermerk wird verhindert, dass nicht zur Wahl berechtigte Personen eine Stimme abgeben oder Wahlberechtigte mehrfach wählen.
- Bei elektronisch geführten Wählerlisten kann die Stimmabgabe auch elektronisch vermerkt werden. Eine spätere Ergänzung oder Berichtigung der Stimmabgabevermerke ist nicht zulässig. Die Stimmabgabe der Wähler kann auch nicht auf andere Weise als durch die Vermerke in der Wählerliste festgestellt oder bewiesen werden. Ergibt sich nach Abschluss der Wahl, dass sich in den Wahlurnen mehr Stimmzettel befinden, als die Wählerliste an abgegebenen Stimmen ausweist, lässt sich der hieraus folgende Verstoß gegen § 12 Abs. 3 WO nicht nachträglich heilen. Insbesondere kann nicht auf andere Weise - etwa durch nachträgliche Auswertung von Protokollierungsdateien oder durch Befragung von Zeugen - der Nachweis geführt werden, dass weitere Wähler als diejenigen, deren Stimmabgabe in der Wählerliste vermerkt ist, ihre Stimme abgegeben haben.

VIII. Anwendung des Tarifvertrages über die ERA-Strukturkomponenten aufgrund einzelvertraglicher Bezugnahmeklauseln

Auch ein nicht tarifgebundener Arbeitgeber kann aufgrund von arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklauseln zur Zahlung von weiteren, in Tarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie vereinbarten "ERA-Strukturkomponenten" verpflichtet sein.



BAG, Urteil vom 12. Juni 2013 - 4 AZR 969/11 - u. A.

Der Fall:

Die Kläger sind bei der nicht tarifgebundenen Beklagten, einem Betrieb der baden-württembergischen Metallindustrie, beschäftigt. In ihren Arbeitsverträgen ist die Anwendung der "Tarifverträge für die Metallindustrie Baden-Württembergs" vereinbart. Die Beklagte zahlte ihnen stets das jeweilige Entgelt nach den Tarifgruppen des entsprechenden Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrages. Im Jahr 2003 vereinbarten die Tarifvertragsparteien mit dem Entgeltrahmen-Tarifvertrag (ERA-TV) sowie den ihn begleitenden weiteren Tarifverträgen, dass in den Betrieben bis spätestens zum 29. Februar 2008 ein neues Entgeltsystem einzuführen ist. Für den betrieblichen Einführungsprozess sehen die Tarifregelungen u. a. vor, zur Finanzierung der mit der Umstellung verbundenen Kosten einen Teil der vereinbarten Entgeltsteigerungen einem - betrieblichen - "ERA-Anpassungsfonds" zuzuführen. Weiter ist in den später vereinbarten "Tarifverträgen über die ERA-Strukturkomponenten" ein Anspruch der Beschäftigten auf Einmalzahlungen zu bestimmten Zeitpunkten vereinbart, wenn das "ERA-Entgeltsystem" nicht bis zum 29. Februar 2008 eingeführt worden ist. Die Beklagte, die zunächst das neue Entgeltsystem einführen wollte und deshalb einen Anpassungsfonds gebildet hatte, gab diese Absicht im Jahr 2008 auf.

Die klagenden Parteien haben die Einmalzahlungen für den Zeitraum März 2008 bis August 2010 verlangt und die Auffassung vertreten, die Beklagte sei auch als nicht tarifgebundenes Unternehmen, aufgrund der Bezugnahmeklauseln, zur Einführung des ERA-Entgeltsystems bis zum 29. Februar 2008 verpflichtet gewesen. Weil dies nicht erfolgt sei, bestehe ein Anspruch auf die Einmalzahlungen ("Strukturkomponenten").

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat den Klagen stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Die Revision der Kläger hatte Erfolg und führte zur Zurückverweisung an das LAG.

Die Kläger haben Anspruch auf die begehrten "Strukturkomponenten". Die Beklagte war aufgrund der vertraglichen Bezugnahmeklauseln verpflichtet, jedenfalls die Inhaltsnormen des ERA-TV bis zum 29. Februar 2008 in den jeweiligen Arbeitsverhältnissen umzusetzen. Das BAG hat den Rechtsstreit allerdings an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen, weil nicht abschließend geklärt war, ob die klagenden Parteien die tariflichen Ausschlussfristen für die geltend gemachten Ansprüche gewahrt haben.

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidungsgründe bleiben abzuwarten. Jedenfalls zeigt die Entscheidung wieder einmal, dass dynamische Bezugnahmeklauseln in Arbeitsverträgen für Arbeitgeber auch gefährlich sein können, da Letztere grundsätzlich verpflichtet sind, die jeweils aktuellen Tarifverträge anzuwenden.

Seminartipp:

[Betrieb ohne Tarifvertrag Arbeitsbedingungen flexibel gestalten](#)

27.11.2013 Dortmund



Für mehr Infos oder Buchung einfach Semintitel anklicken!

IX. Ankündigung einer Erkrankung rechtfertigt nicht ohne weiteres eine Kündigung

Kündigt ein Arbeitnehmer an, ab dem nächsten Tag arbeitsunfähig krank zu sein, so kann dies zwar eine Pflichtverletzung darstellen. Besteht aber zum Zeitpunkt der Ankündigung objektiv eine Erkrankung, so stellt dieses Verhalten ohne vorherige Abmahnung keinen Kündigungsgrund dar. Die Behauptung des Arbeitnehmers, er sei bereits im Zeitpunkt der Ankündigung der Arbeitsunfähigkeit krank gewesen, muss der insoweit darlegungs- und beweisbelastete Arbeitgeber widerlegen.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 15. März 2013 - 10 Sa 2427/12

Der Fall:

Im Sommer kam es im Betrieb der Beklagten zu einer besonders hohen Arbeitsbelastung. An einem Freitagmittag im Juli teilte der Kläger zwei Beschäftigten des Betriebs mit, dass er mindestens eine Woche frei haben müsse. Er sei kaputt, er wolle ja auch nicht zum Arzt gehen. Ob der Kläger zuvor Urlaub für die kommende Woche beantragt hat, der vom Arbeitgeber abgelehnt wurde, ist zwischen den Parteien streitig. Jedenfalls setzte er seine Tätigkeit bis zum Feierabend um 16 Uhr fort und fehlte am darauffolgenden Montag zunächst unentschuldigt, woraufhin die Beklagte umgehend eine fristlose Kündigung aussprach, die dem Kläger am Dienstag zugestellt wurde. Am Dienstag suchte der Kläger einen Arzt auf, der ihm für die Zeit ab Montag Arbeitsunfähigkeit bescheinigte. Mit seiner Klage wandte sich der Kläger gegen die fristlose Kündigung.

Die Lösung:

Die Klage hatte sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) Erfolg. Die außerordentliche Kündigung ist unwirksam.

Für die Frage, ob die Ankündigung einer Erkrankung ohne vorherige Abmahnung eine Kündigung rechtfertigt, kommt es darauf an, ob der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Ankündigung der Erkrankung objektiv erkrankt war oder nicht.

- Zwar kann in beiden Fällen eine Pflichtwidrigkeit vorliegen.
- Ist der Arbeitnehmer bei "Ankündigung" der künftigen Krankheit nicht krank, rechtfertigt die Androhung der künftigen Erkrankung (etwa zur Erzwingung der Freistellung nach abgelehntem Urlaubsantrag) in der Regel die außerordentliche Kündigung.
- Ist der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der "Ankündigung" der Krankheit aber bereits arbeitsunfähig krank, ist bereits fraglich, ob es sich überhaupt um ein kündigungsrelevantes Fehlverhalten handelt; jedenfalls rechtfertigt es nur nach einschlägiger Abmahnung und Wiederholung dieses Fehlverhaltens eine außerordentliche Kündigung.
- Ob der Kläger bei Ankündigung der Erkrankung bereits "krank" war, ist zwischen den Parteien streitig geblieben. Jedenfalls wird der Vortrag des Arbeitnehmers nicht schon dadurch widerlegt, dass er am Freitag - trotz vermeintlich bestehender Erkrankung - noch bis zum Arbeitsende weitergearbeitet hat. Denn nicht jeder Arbeitnehmer, der seine Arbeitsleistung erbringt, ist auch arbeitsfähig.
- Behauptet der Arbeitnehmer - wie hier - eine Erkrankung, trifft den Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast, dass diese Behauptung falsch ist. Diesen Beweis hat die Beklagte nicht erbracht; er wäre ihr auch nicht unmöglich gewesen. Sowohl durch den behandelnden Arzt als Zeugen als auch gegebenenfalls durch die Einholung eines Sachverständigengutachtens hätte der Gesundheitszustand des Klägers am Freitag möglicherweise aufgeklärt werden können.

Hinweis für die Praxis:

Die "angekündigte" Krankheit ist häufig Grund für verhaltensbedingte Kündigungen. Man muss hier folgende "Grundfälle" unterscheiden:

1. Der Arbeitnehmer teilt dem Arbeitgeber mit, er fühle sich nicht gut und werde jetzt zum Arzt gehen.

Ergebnis: Das Verhalten des Arbeitnehmers ist kündigungsrechtlich "unproblematisch". Würde der Arbeitgeber hier eine Kündigung aussprechen, wäre diese unwirksam. Denn es fehlt bereits an einem Fehlverhalten des Arbeitnehmers. Droht der Arbeitgeber in diesem Fall mit der Kündigung, sofern der Arbeitnehmer den Betrieb verlasse und einen Arzt aufsuche, so wäre die Kündigung quasi eine Bestrafung dafür, dass der Arbeitnehmer seine Rechte (hier auf Fernbleiben von der Arbeit bei Erkrankung) ausübt und auch deshalb unwirksam (§ 612 a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB); vergleiche BAG, Urteil vom 23.4.2009 - 6 AZR 189/08).

2. Der Arbeitnehmer beantragt kurzfristig Erholungsurlaub, der aus Gründen der Arbeitsorganisation abgelehnt wird. Daraufhin erklärt der Arbeitnehmer (gegenüber dem Arbeitgeber oder Kollegen), "dann sei er eben krank". Ergebnis: Ob der Arbeitgeber in diesem Fall zur außerordentlichen Kündigung berechtigt sein kann, hängt davon ab, ob der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Äußerung tatsächlich krank war oder nicht. Das BAG (vergleiche Urteil vom 12.3.2009 - 2 AZR 251/07) prüft wie folgt:

Die Ankündigung einer zukünftigen, im Zeitpunkt der Ankündigung nicht bestehenden Erkrankung durch den Arbeitnehmer für den Fall, dass der Arbeitgeber einem unberechtigten Verlangen auf Gewährung von Urlaub nicht entsprechen sollte, ist regelmäßig ohne Rücksicht auf eine später tatsächlich auftretende Krankheit an sich geeignet, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung abzugeben.

War der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Ankündigung bereits objektiv erkrankt, ohne dies dem Arbeitgeber zu offenbaren, scheidet eine Pflichtverletzung des Arbeitnehmers zwar nicht von vorneherein aus. Eine mit der Erklärung verbundene Störung des Vertrauensverhältnisses zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber wiegt dann aber regelmäßig weniger schwer. In einem solchen Fall kann nicht ohne Weiteres von einer erheblichen, eine außerordentliche Kündigung rechtfertigenden Pflichtverletzung ausgegangen werden.

Die Frage lautet: Wer muss in diesen Fällen die tatsächliche Erkrankung zum Zeitpunkt der Äußerung beweisen? Das BAG (vergleiche Urteil vom 12.3.2009 - 2 AZR 251/07) löst diese Fälle aus meiner Sicht anders als das LAG Berlin-Brandenburg, nämlich wie folgt:

1. Berufte sich der Arbeitnehmer gegenüber einer auf die "Androhung" einer Erkrankung gestützten Kündigung darauf, er sei im Zeitpunkt der Ankündigung seiner künftigen Erkrankung bereits objektiv krank gewesen, ist er gehalten, vorzutragen, welche konkreten Krankheiten bzw. Krankheitssymptome im Zeitpunkt der Ankündigung vorgelegen haben und weshalb er darauf schließen durfte, auch noch am Tag der begehrten Freistellung arbeitsunfähig zu sein. Erst wenn der Arbeitnehmer insoweit seiner Substantiierungspflicht nachgekommen ist und ggf. seine ihn behandelnden Ärzte von der Schweigepflicht entbunden hat, muss der Arbeitgeber aufgrund der ihm obliegenden Beweislast für das Vorliegen eines die Kündigung rechtfertigenden wichtigen Grundes den Vortrag des Arbeitnehmers widerlegen.

2. Je nach den Umständen des Falls können aber auch die Indizien, die für eine widerrechtliche Drohung des Arbeitnehmers mit einer künftigen, im Zeitpunkt der Ankündigung nicht bestehenden Erkrankung sprechen, so gewichtig sein, dass es dem Arbeitnehmer obliegt, diese zu entkräften.

Seminartipp:

Leistungsmängel und Fehlzeiten Kompetentes Verhalten im Umgang mit sogenannten "Low Performern"

26.09. - 27.09.2013 Heidelberg/Leimen
18.11. - 19.11.2013 Hannover



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

4. Wissenswertes: Ein guter Platz für Alleinerziehende?

In Deutschland leben rund 1,6 Millionen Alleinerziehende mit minderjährigen Kindern. Das ist knapp jede fünfte Familie. Sieben von zehn alleinerziehende Mütter in Deutschland sind erwerbstätig, bei den alleinerziehenden Vätern sind es sogar 81 Prozent. Aber jede zweite nicht berufstätige Alleinerziehende würde gerne arbeiten und viele wollen ihre Arbeitszeit erhöhen. Gerade einmal vier von zehn alleinerziehenden Frauen üben eine Vollzeittätigkeit aus.



Neben den Stichworten Armutsrisiko, mangelnde Ausbildung oder berufliche Qualifizierung, Mehrfachbelastung und Folgeerkrankungen, ist es vor allem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die viele Alleinerziehende vor große Herausforderungen stellt.

Die Chancen auf dem Arbeitsmarkt stehen und fallen mit dem dazu vorhandenen Zeitfenster und sind damit vornehmlich abhängig von den Möglichkeiten der Kinderbetreuung. Wer nicht gerade Großeltern oder andere Verwandte/Bekannte aktivieren kann (oder will), ist auf einen Kita-Platz angewiesen. Aber die Suche nach einem entsprechenden und geeigneten (!) Platz ist auch mit Forcierung des Ausbaus der Betreuung für "U-3"-Kinder oftmals nicht von Erfolg gekrönt. Und wenn doch, stellt sich in der Regel das Problem des zeitlichen Umfangs, da vielfach die Öffnungszeiten der Kita nicht mit den gewünschten oder betrieblich möglichen Arbeitszeiten korrespondieren.

Ein Dilemma, dessen Lösung nicht allein der Politik überlassen werden kann. Ob die politischen Ansätze und Bemühungen ausreichend sind, sei dahin gestellt. Aber in diesem Bereich ist auch die Wirtschaft gefordert - umso mehr im Hinblick auf weitere Themen wie demografischen Wandel und Fachkräftemangel.

Was also können Unternehmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie der in der Regel weiblichen Alleinerziehenden beitragen? Wie betreibt man grundsätzlich eine familienfreundliche Personalpolitik?

Weitere Initiativen der Bundesregierung, wie z.B. die Kampagne „Beschäftigungschancen für Alleinerziehende erschließen“, im Rahmen derer das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Bundesagentur für Arbeit erst kürzlich Modellregionen prämiert haben:

<http://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/praemierungsveranstaltung-alleinerziehende.html>

Nachweise und weiterführende links:

<http://www.alleinerziehende-bmas.de/>

<http://www.gute-arbeit-alleinerziehende.de/daten-und-fakten>

Seminartipp:

Erfolgsfaktor Familie: Der familienfreundliche Betrieb Arbeitsmodelle zwischen Wunsch und Wirklichkeit

08.10. - 10.10.2013 Kaiserslautern



Für mehr Infos oder Buchung einfach Semintitel anklicken!

5. Praxistipp: Toolbox Fachkräftesicherung

Wie können Sie Fachkräfte gewinnen und halten? Wie tritt Ihr Unternehmen mit dem Akademiker-Nachwuchs in Kontakt? Oder wie übertragen Sie das wertvolle Wissen älterer Mitarbeiter auf die junge Generation?

Das RKW Kompetenzzentrum (gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie) hat auf einer Homepage in den Rubriken "Fachkräfte gewinnen", "Fachkräfte halten" und "Fachkräfte-Check" umfangreiches Material, Instrumente, Hinweise und Informationen zusammengestellt.

Auf diesen Seiten erhalten Sie Antworten auf viele Fragen rund um das Thema Fachkräftesicherung.

Personalverantwortliche, Führungskräfte, Betriebsräte und andere Interessierte sind herzlich eingeladen, sich über die wichtigsten Aspekte der Fachkräftesicherung zu informieren:

In der Rubrik "Service" finden Sie alle Beiträge als PDF-Dateien zum Download und eine Übersicht aller Good Practice Beispiele:

www.fachkraefte-toolbox.de

6. Inhouse-Service: Sprecherausschusswahlen - Vertretung der leitenden Angestellten ↑

von **Dr. Lothar Beseler**

Rechtsanwalt und Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht a.D.



Im Jahr 2014 finden wieder in der Zeit vom 1. März bis zum 31. Mai Betriebsratswahlen statt. Zur gleichen Zeit werden die Sprecherausschüsse gewählt, die die Interessen der leitenden Angestellten gegenüber dem Arbeitgeber vertreten. Wenn auch der Sprecherausschuss nicht die weiten Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats hat, die dieser notfalls über die Einigungsstelle oder das Arbeitsgericht durchsetzen kann, können Sprecherausschuss und Arbeitgeber in vielen Bereichen freiwillig Regelungen zugunsten der leitenden Angestellten treffen. Der Sprecherausschuss ist zudem zur Durchführung seiner Aufgaben nach dem Sprecherausschussgesetz rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten; dieser hat bestimmte Angelegenheiten mit dem Sprecherausschuss zu beraten.

Außerdem ist der Sprecherausschuss bei Einstellungen und bei Kündigungen von leitenden Angestellten zu beteiligen. Der Sprecherausschuss ist deshalb ein wichtiges Unterrichts- und Beratungsgremium, das die Interessen der leitenden Angestellten gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen kann.

Die Wahl zum Sprecherausschuss wird vom Wahlvorstand vorbereitet und durchgeführt; der Wahlvorstand verkündet das Wahlergebnis und lädt zur konstituierenden Sitzung des Sprecherausschusses ein. Abgesehen von den vielen Formalien, die zu beachten sind, stellt sich dem Wahlvorstand, aber auch den Personalabteilungen und dem Arbeitgeber, immer wieder die Frage, ob der Arbeitnehmer, der bisher als "leitender Angestellter" bezeichnet wurde, wirklich die Voraussetzungen des § 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) erfüllt, mithin auch rechtlich gesehen leitender Angestellter ist. Der Wahlvorstand muss deshalb in eigener Verantwortung prüfen, ob ein Arbeitnehmer bereits leitender und nicht "bloß" außertariflicher Angestellter (AT-Angestellter) ist. Bei einem Streit mit dem Betriebsrat über die Zuordnung eines "leitenden Angestellten" müssen er und die Personalabteilung das gesetzliche Zuordnungsverfahren nach § 18 a BetrVG beachten. Fehler bei der richtigen Zuordnung können zur Wahlanfechtung berechtigen und damit zu zusätzlichen Kosten führen.

Bei der Vorbereitung und Durchführung der Wahl zum Sprecherausschuss stellt sich für den Wahlvorstand die Frage, ob er seine Mitglieder zu Schulungen schicken darf und wer die Seminarkosten zu tragen hat. Obwohl diese Frage nicht ausdrücklich im Gesetz beantwortet wird, wird sie von der Rechtsprechung bejaht. Außerdem ist anerkannt, dass die Mitglieder des Wahlvorstandes wie auch des dann gewählten Sprecherausschusses zwar anders als beim Betriebsrat keinen erhöhten Kündigungsschutz besitzen; sie dürfen aber wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt und damit wegen ihrer Aufgabenerledigung nicht gekündigt werden.

Die leitenden Angestellten sollten bereits im eigenen Interesse einen Sprecherausschuss wählen und - noch besser - sich auch dort engagieren.

Unsere firmeninternen Veranstaltungen zum Thema:

[Sprecherausschuss der leitenden Angestellten](#)

[Sprecherausschusswahlen - Vertretung der leitenden Angestellten](#)



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

Das sagen unsere Inhouse-Seminarteilnehmer:

Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht für Führungskräfte, Mai 2013 in Neuenburg:

"Besonders gefallen hat mir die Fokussierung auf Fragen aus dem eigenen Betrieb. Dass keine Paragraphen vorgelesen wurden, sondern ein Gefühl für das Thema vermittelt wurde."

"Kompetente, sachbezogene Praxisbeispiele!"

"Die Abarbeitung und Beantwortung der spezifischen Fragestellungen unseres Unternehmens haben mir besonders gefallen."

7. Aktuelle Seminare

[Symposium: Krankheit im Arbeitsverhältnis](#) [Gemeinsame Veranstaltung für Betriebsräte und Führungskräfte!](#)

08.10. - 09.10.2013 Dortmund

[Führungskräfteworkshop intensiv](#) [Schwierige Führungssituationen erfolgreich meistern](#)

02.09. - 03.09.2013 Hamburg

02.12. - 03.12.2013 Köln

[Intensiv-Fortbildung in 3 Modulen](#) [Professionell Führen](#) [Grundlagen erfolgreicher Führung](#)

Modul 1: 25.09.2013 - 27.09.2013 Dortmund

Modul 2: 04.12.2013 - 06.12.2013 Münster

Modul 3: 19.03.2014 - 21.03.2014 Münster

[Emotionale Intelligenz](#) [Führen mit Menschenkenntnis und Fingerspitzengefühl](#)

18.09. - 20.09.2013 Weilburg an der Lahn

27.11. - 29.11.2013 Karlsruhe

[Schwierige Mitarbeitergespräche erfolgreich führen](#) [Gesprächskompetenz trainieren und verbessern](#)

23.09. - 24.09.2013 Köln

02.12. - 03.12.2013 Nürnberg

[Das Potenzial der eigenen Persönlichkeit](#) [Die eigene Wirkung erkennen und nutzen](#)

23.09. - 25.09.2013 Neuss

04.12. - 06.12.2013 Weimar

[Personalcontrolling](#) [Personalwirtschaftliche Ziele sicher erreichen](#)

14.10.2013 Köln



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

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

8. Zu guter Letzt: Beantwortung der Frage des Monats

Frage: Die Antwort auf die Frage des Monats zum Thema "Darf der Betriebsrat Einsicht in die Personalakte nehmen?"



Antwort: Personalakten enthalten besonders sensible personenbezogene Daten wie Angaben zum Gehalt, Qualifikationen, Leistungsbeurteilungen oder Krankheiten. Zur Wahrung der Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers müssen diese Daten vom Arbeitgeber besonders vertraulich behandelt werden. Zudem muss der Arbeitgeber für zusätzlichen Zugriffsschutz sorgen. Das bedeutet auch, dass der Kreis der Personen, die Zugriff auf die Personalakten haben, möglichst klein gehalten werden sollte. In größeren Betrieben muss durch entsprechende Zuständigkeiten dafür gesorgt werden, dass nur wenige Mitarbeiter der Personalabteilung Zugriff auf eine Akte erhalten.

Da der Betriebsrat nicht im engeren Sinne mit der Personalarbeit betraut ist, hat er auch kein allgemeines Zugriffsrecht auf die Personalakten. Es gibt folglich keine eigenmächtige Befugnis des Betriebsrats um Personalakten einzusehen. Sowohl die Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers, als auch das Datenschutzgesetz, setzen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat enge Grenzen.

Anders stellt sich die Situation dar, wenn der Arbeitnehmer dem Betriebsrat explizit die Erlaubnis erteilt hat seine Akte einzusehen. Zudem gibt es weitere Situationen, in denen der Betriebsrat möglicherweise mit Daten aus der Personalakte in Berührung kommt. Um seiner Tätigkeit nachzukommen, hat der Betriebsrat Anspruch auf erforderliche Informationen. Dabei kann es sich auch um Daten aus der Personalakte handeln. In diesen besonderen Fällen müssen die Daten dem Betriebsrat allerdings vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden.

Des Weiteren hat jeder Beschäftigte nach § 83 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) das Recht auf Einsichtnahme in seine Personalakte (ein ähnlicher Anspruch findet sich in § 34 Bundesdatenschutzgesetz bzw. § 95 Abs. 3 SGB IX für schwerbehinderte Menschen). Zur Einsicht kann der Arbeitnehmer ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen. Im Falle eines Betriebsratsmitglieds, das sich jahrelang unberechtigterweise Zugriff auf Personaldaten beschafft hat, beurteilte das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg dies als schwerwiegenden und groben Pflichtverstoß. Das Vorgehen sei ein Verstoß gegen das Bundesdatenschutzgesetz und eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte der betroffenen Beschäftigten. Als Konsequenz wurde der Mitarbeiter aus dem Betriebsrat ausgeschlossen. Das Gericht sah in der Pflichtverletzung allerdings keinen Grund für eine außerordentliche Kündigung (Az.: 17 TaBV 1318/12).

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

