

Wissenswertes  
für Ihre  
Personalarbeit

## Seminartipp:



[Personal Aktuell  
2012/2013](#)  
[Rechtliche Neuerungen  
im Arbeits- und  
Sozialrecht](#)

04.12.2012  
Frankfurt/Main  
12.12.2012 Hamburg  
15.01.2013 Düsseldorf  
23.01.2013 Berlin  
30.01.2013 Stuttgart

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

## Aktuelle News für Führungskräfte

Liebe Leserin, lieber Leser,

in den vergangenen Wochen wurde in den Medien verstärkt darüber berichtet, dass der Trend in Unternehmen nach jungen Arbeitskräften rückläufig ist und dass auch ältere Arbeitskräfte zunehmend als leistungsstarke Mitarbeiter geschätzt werden. So hat sich die Beschäftigungsquote der 60 - 64jährigen in den vergangenen 20 Jahren mehr als verdoppelt. Dazu passt eine aktuelle Studie, nach der auch die Zahl der Führungskräfte im Alter 65plus deutlich gestiegen ist: In etwa jedem siebten Unternehmen sitzen aktuell Manager diesen Alters in den Chefesseln. Wichtig ist – völlig unabhängig von Alter und Berufserfahrung –, dass Führungskräfte nah an den Arbeitsabläufen in ihrem Unternehmen sind und ihren Mitarbeitern so als kompetenter Ansprechpartner zur Verfügung stehen. Ebenso bedeutend ist, auch rechtlich auf dem aktuellen Stand zu bleiben – etwa im Hinblick auf arbeits- und sozialrechtliche Entwicklungen. Hierbei unterstützt Sie unsere Tagesveranstaltung &quot;Personal Aktuell 2012/2013", die ab Dezember wieder an vielen Veranstaltungsorten in ganz Deutschland stattfindet.

Erläuterungen zu neuen Entscheidungen sowie viele weitere hilfreiche Informationen finden Sie wie gewohnt in unserem aktuellen Newsletter.

Viel Freude bei der Lektüre wünscht Ihnen

Ihr Poko-Team aus Münster

## Inhaltsverzeichnis

[1. Urlaubsanspruch im langjährig ruhenden Arbeitsverhältnis verfällt 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres](#)

[2. Aktuelle Rechtsprechung](#)

[I. Befristung des Urlaubsabgeltungsanspruchs - Aufgabe der Surrogatstheorie](#)

[II. Schadenersatz wegen rechtswidrigen Warnstreiks](#)

[III. Frist zur Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen wegen Diskriminierung](#)

[IV. Ertelung einer Falschauskunft als Indiz für Diskriminierung](#)

[V. Verhaltensbedingte Kündigung - Verdeckte Videoüberwachung](#)

[VI. Innerbetriebliche Stellenausschreibungen müssen keine Angabe zur etwaigen Befristung des Arbeitsvertrages enthalten](#)

[VII. Urlaubsabgeltung](#)

[3. Führung und Selbstwertgefühl \(Teil II\)](#)

[4. Inhouse-Service bei geplanten Betriebsänderungen](#)

[5. Aktuelle Seminare](#)

[6. Literaturtipp](#)

## Seminartipp:

[Update Arbeitsrecht  
Aktuelle Rechtsprechung  
zum Arbeitsrecht](#)

09.10.2012 Stuttgart

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

### 1. Urlaubsanspruch im langjährig ruhenden Arbeitsverhältnis verfällt 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres

Gesetzliche (Mindest-) Urlaubsansprüche entstehen auch dann, wenn der Arbeitnehmer arbeitsunfähig krank ist. Gleiches gilt, wenn das Arbeitsverhältnis - etwa wegen Gewährung einer befristeten Rente - ruht. Wenn der Arbeitnehmer wegen Krankheit den gesetzlichen Mindesturlaub nicht nehmen kann, verfällt dieser jedoch 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres.

#### BAG, Urteil vom 7. August 2012 - 9 AZR 353/10

##### Der Fall:

Die Klägerin war vom 1. Juli 2001 bis zum 31. März 2009 in der Rehabilitationsklinik der Beklagten als Angestellte beschäftigt. Im Jahr 2004 erkrankte sie, bezog ab dem 20. Dezember 2004 eine befristete Rente wegen Erwerbsminderung und nahm bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ihre Tätigkeit für die Beklagte nicht mehr auf. Nach dem TVöD, der auf das Arbeitsverhältnis Anwendung fand, ruht das Arbeitsverhältnis während des Bezugs einer Rente auf Zeit und vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen tariflichen Zusatzurlaubs für jeden Kalendermonat des Ruhens um ein Zwölftel. Die Klägerin hatte die Abgeltung von 149 Urlaubstagen aus den Jahren 2005 bis 2009 mit 18.841,05 EUR brutto beansprucht.

##### Die Lösung:

Die Vorinstanzen haben der Klage bezüglich der Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs (vier Wochen pro Jahr) und des Zusatzurlaubs für schwerbehinderte Menschen (fünf Tage pro Jahr) stattgegeben, die Beklagte zur Zahlung von 13.403,70 EUR brutto verurteilt und die Klage hinsichtlich der Abgeltung des tariflichen Mehrurlaubs abgewiesen. Die Revision der Beklagten hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts größtenteils Erfolg. Die Klägerin hat gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG nur Anspruch auf Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs und Zusatzurlaubs aus den Jahren 2008 und 2009 mit 3.919,95 EUR brutto.

**In den Jahren 2005 bis 2007 sind die nicht abdingbaren gesetzlichen Urlaubsansprüche trotz des Ruhens des Arbeitsverhältnisses zwar entstanden. Ihrer Abgeltung steht jedoch entgegen, dass sie vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 7 Abs. 3 S. 3 BUrlG mit Ablauf des 31. März des zweiten auf das jeweilige Urlaubsjahr folgenden Jahres verfallen sind.**

##### Hinweis für die Praxis:

Das BAG hat mit der lange erwarteten Entscheidung zwei offene Rechtsfragen - endlich - geklärt.

1. **Auch bei einem ruhenden Arbeitsverhältnis entstehen Ansprüche auf gesetzlichen Mindesturlaub.** Die Hauptfälle des ruhenden Arbeitsverhältnisses sind:
  - die Gewährung einer (i. d. R. befristeten) Rente
  - die ausdrückliche oder konkludente Vereinbarung des Ruhens des

Arbeitsverhältnisses. § 17 Abs. 1 BEEG sieht vor, dass der Urlaub während der Elternzeit pro Monat um 1/12 gekürzt werden darf; bereits aus dem Wortlaut dieser Vorschrift dürfte sich ergeben, dass auch während der Elternzeit Urlaubsansprüche entstehen; denn eine Kürzung kommt nur dann in Betracht, wenn zuvor etwas entstanden ist, was nun gekürzt wird. Ob die Kürzungsmöglichkeit gem. § 17 Abs. 1 BEEG europarechtskonform ist, haben weder EuGH noch BAG bislang entschieden.

2. **Gesetzliche Mindesturlaubsansprüche, die wegen Krankheit des Arbeitnehmers nicht realisiert werden konnten**, verfallen 15 Monate nach Ablauf des Urlaubs- bzw. Kalenderjahres. **Damit steht nun für die Praxis fest, dass ein quasi unlimitiertes Ansammeln von Urlaubsansprüchen ausgeschlossen ist. Die Motivation des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis bei langer Erkrankung möglichst früh durch Kündigung zu beenden, dürfte damit deutlich geringer geworden sein.**

Im Ergebnis kann die betriebliche Praxis mit der sachgerechten Entscheidung des BAG - gut - leben. Sie nutzt die Möglichkeiten aus, die uns das EU-Recht zur Verfügung stellt und schafft einen "gerechten" Ausgleich.

---

nach oben ▲

## 2. Aktuelle Rechtsprechung

Lesen Sie ausgesuchte Gerichtsentscheidungen:

---

nach oben ▲

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

[Arbeitsrecht für Meister](#)

**Oder haben Sie Interesse an anderen firmeninternen Projekten?** Gerne sind wir Ihnen auch bei der Entwicklung eines individuellen Konzepts behilflich. [Hier](#) finden Sie interessante und hilfreiche Informationen rund um unseren "Inhouse-Service".

### I. Befristung des Urlaubsabgeltungsanspruchs - Aufgabe der Surrogatstheorie

Gemäß § 7 Abs. 3 S. 1 BUrIG muss der Erholungsurlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nach § 7 Abs. 3 S. 2 BUrIG nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden (§ 7 Abs. 3 S. 3 BUrIG). Diese Befristung galt nach bisheriger Rechtsprechung grundsätzlich auch für den Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs, weil der Abgeltungsanspruch als Ersatz (Surrogat) für den wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr realisierbaren Urlaubsanspruch verstanden wurde. Daran wird nicht festgehalten.

#### **BAG, Urteil vom 19. Juni 2012 - 9 AZR 652/10**

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

Der Kläger war beim Beklagten seit 2008 als Operating-Manager beschäftigt. Im Kündigungsrechtsstreit der Parteien stellte das Arbeitsgericht mit rechtskräftigem Urteil vom 27. November 2008 fest, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien zum 31. Juli 2008 endete. Dem Kläger standen zu diesem Zeitpunkt 16 Tage Urlaub zu. Mit einem Schreiben vom 6. Januar 2009 verlangte er vom Beklagten, diesen Urlaub abzugelten.

##### **Die Lösung:**

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Die Revision des Klägers hatte Erfolg. Der Abgeltungsanspruch des Klägers ist entgegen der Auffassung der Vorinstanzen nicht am 31. Dezember 2008 untergegangen. Der gesetzliche Urlaubsabgeltungsanspruch unterfällt als reiner Geldanspruch unabhängig von der Arbeitsunfähigkeit oder Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers nicht dem Fristenregime des Bundesurlaubsgesetzes. **Der Kläger musste deshalb die Abgeltung seines Urlaubs nicht im Urlaubsjahr 2008**

verlangen.

#### Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung ist eine konsequente Fortentwicklung der Rechtsprechung des BAG aufgrund der Vorgaben des EuGH. **Urlaub** dient der Erholung des Arbeitnehmers und muss grundsätzlich im laufenden Jahr genommen werden. Eine Übertragung auf das Folgejahr ist nur ausnahmsweise möglich. Fehlt es an einem Übertragungstatbestand, erlischt der Urlaubsanspruch.

Hingegen gilt für die **Urlaubsabgeltung**, weil der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr in Natur genommen werden konnte, etwas Anderes. Im vom BAG zu entscheidenden Fall ist der Urlaubsabgeltungsanspruch am 31. Juli 2008 (Beendigung des Arbeitsverhältnisses) entstanden und musste nicht im laufenden Urlaubsjahr 2008 geltend gemacht werden. Der Abgeltungsanspruch ging somit nicht zum 31. Dezember 2008 unter, sondern unterliegt allenfalls allgemeinen Verjährungs- oder Verfallvorschriften.

nach oben ▲

## Seminartipp:

### [Betrieb ohne Tarifbindung](#)

28.11.2012 Düsseldorf

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

## II. Schadenersatz wegen rechtswidrigen Warnstreiks

Wechselt ein Unternehmen während laufender Tarifvertragsverhandlungen innerhalb eines Arbeitgeberverbandes von einer Mitgliedschaft mit Tarifbindung in eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung (OT-Mitgliedschaft) und informiert es die Gewerkschaft über diesen Statuswechsel, sind spätere gegen dieses Unternehmen gerichtete Arbeitskämpfmaßnahmen zum Abschluss eines Verbandstarifvertrags unzulässig.

**BAG, Urteil vom 19. Juni 2012 - 1 AZR 775/10**

[Lesen Sie weiter ...](#)

nach oben ▲

## Seminartipp:

### [Arbeitsrecht in der betrieblichen Praxis Von der Begründung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses](#)

24.09. - 25.09.2012  
Würzburg  
26.11. - 27.11.2012  
Münster

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

## III. Frist zur Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen wegen Diskriminierung

Will ein Arbeitnehmer geltend machen, er sei wegen eines durch das AGG verbotenen Merkmals nachteilig behandelt worden, so muss er für alle Ansprüche auf Schadenersatz die Zweimonatsfrist des § 15 Abs.4 AGG beachten. Wird eine Bewerbung abgelehnt, so beginnt die Frist in dem Moment, in dem der Bewerber von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

**BAG, Urteil vom 21. Juni 2012 - 8 AZR 188/11**

#### Der Fall:

Die Klägerin betreibt ein Unternehmen, das Verpackungen und Packungsbeilagen für Pharma-Produkte herstellt. Sie war bis zum 29. März 2009 tarifgebundenes Mitglied im Arbeitgeberverband Druck und Medien (VDMH). Mit Wirkung vom 30. März 2009 wechselte sie innerhalb des VDMH in eine OT-Mitgliedschaft und wurde zudem Mitglied im Arbeitgeberverband Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitende Unternehmen (VPU).

Durch Schreiben vom 19. Mai 2009 und in einem Gespräch vom 22. Mai 2009 wurde die Gewerkschaft ver.di über den Statuswechsel unterrichtet. Gleichwohl rief ver.di am 29. Mai 2009 die Beschäftigten der Klägerin von 6:00 Uhr bis 22:00 Uhr zu einem Warnstreik zur Durchsetzung einer 5%-igen Lohnerhöhung in der Druckindustrie auf. Daran beteiligten sich alle

gewerblichen Arbeitnehmer.

Die Klägerin verlangt von ver.di Schadenersatz in Höhe von rund 35.000,00 EUR.

**Die Lösung:**

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte vor dem BAG Erfolg. Der Warnstreik war rechtswidrig und verpflichtet ver.di zum Schadenersatz. Die Klägerin gehörte dem Arbeitgeberverband zum Zeitpunkt der Arbeitskampfmaßnahme nicht mehr als tarifgebundenes Mitglied an. Dies war für ver.di hinreichend transparent und damit tarifrechtlich wirksam. Eine Umdeutung des Warnstreiks in einen Unterstützungstreik scheidet aus. Mangels Feststellungen zur Schadenshöhe war der Rechtsstreit zur weiteren Sachaufklärung an das LAG zurückzuverweisen.

nach oben ▲

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

[Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz \(AGG\) in der Personalpraxis](#)

**IV. Erteilung einer Falschauskunft als Indiz für Diskriminierung**

Begründet ein Arbeitgeber seine Maßnahme gegenüber dem Arbeitnehmer, so muss diese Auskunft zutreffen. Ist sie dagegen nachweislich falsch oder steht sie im Widerspruch zum Verhalten des Arbeitgebers, so kann dies ein Indiz für eine Diskriminierung bedeuten.

**BAG, Urteil vom 21. Juni 2012 - 8 AZR 364/11**

**Der Fall:**

Die türkischstämmige Klägerin wurde von der Arbeitgeberin zunächst befristet für die Zeit vom 1. Februar bis 31. Dezember 2008 als Sachbearbeiterin eingestellt. Im Oktober 2008 fand ein Personalgespräch statt, in dem es auch um Arbeitsfehler der Klägerin ging. Im November 2008 wurde die Verlängerung der befristeten Beschäftigung für die Zeit vom 1. Januar 2009 bis zum 31. Januar 2010 vereinbart. Im September 2009 teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass eine Verlängerung oder Entfristung des Arbeitsverhältnisses ab dem 1. Februar 2010 nicht erfolgen werde. Die Klägerin machte, auch mit Hinweis auf den geringen Anteil von Beschäftigten nichtdeutscher Herkunft, eine Diskriminierung wegen ihrer ethnischen Herkunft geltend. Dies verneinte die Beklagte, weitere Begründungen lehnte sie ab. Am 31. Januar 2010 erstellte die Beklagte ein Arbeitszeugnis mit der Leistungsbeurteilung "zu unserer vollsten Zufriedenheit". Gegen die Klage auf Entschädigung wegen ethnischer Diskriminierung verteidigte sich die Beklagte mit dem Argument, die Entfristung sei wegen der nicht genügenden Arbeitsleistung der Klägerin abgelehnt worden.

**Die Lösung:**

Anders als das Arbeitsgericht hat das Landesarbeitsgericht die Beklagte zur Zahlung einer Entschädigung i.H.v. 2.500,00 EUR und von Schadenersatz verurteilt. Die Revision der Beklagten und die hilfsweise eingelegte Anschlussrevision der Klägerin hatten vor dem Achten Senat Erfolg. Eine Verurteilung der Beklagten kann nicht auf die vom Landesarbeitsgericht gegebene Begründung gestützt werden. Das Landesarbeitsgericht wird aber aufzuklären haben, ob die von der Beklagten erteilten Auskünfte über die Gründe der Nichtverlängerung des Arbeitsverhältnisses Indizwirkung für eine Diskriminierung der Klägerin haben, weil diese Auskünfte möglicherweise falsch waren oder im Widerspruch zu dem sonstigen Verhalten der Beklagten standen.

Das LAG wird dabei zu prüfen haben, ob das erteilte Zeugnis (gute Beurteilung) falsch war oder die Begründung, eine Entfristung sei wegen der Leistungsmängel der Klägerin nicht möglich gewesen.

**Hinweis für die Praxis:**

Eine für Arbeitgeber gefährliche Entscheidung. Denn wenn der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer mitteilt, er werde den befristeten Arbeitsvertrag nicht verlängern oder "entfristen", weil er mit den Leistungen des Arbeitnehmers nicht zufrieden sei, so setzt er sich in einen Widerspruch, wenn er dem Arbeitnehmer - u. U. nur aus gutgemeinten Motiven - im Zeugnis gute Leistungen bescheinigt. Dieser Widerspruch kann u.U. dazu führen, dass der Arbeitnehmer ausreichend Indizien bewiesen hat (§ 21 AGG), die auf eine Benachteiligung wegen eines verpönten Merkmals (§ 1 AGG) hinweisen. Ist dies der Fall, muss der Arbeitgeber im Entschädigungsprozess nachweisen, dass das verpönte Merkmal für die Nichtverlängerung bzw. Nichtentfristung keine Rolle gespielt hat. Das kann u.U. schwierig sein.

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](#)

## V. Verhaltensbedingte Kündigung - Verdeckte Videoüberwachung

Entwendet eine Verkäuferin Zigarettenpackungen aus dem Warenbestand des Arbeitgebers, kann dies auch nach längerer - hier zehnjähriger - Betriebszugehörigkeit eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Führte eine verdeckte Videoüberwachung zur Überführung der Täterin, kann das auf diese Weise gewonnene Beweismaterial im Bestreitensfall prozessual allerdings nicht ohne Weiteres verwertet werden. Das entsprechende Interesse des Arbeitgebers hat gegenüber dem Schutz des informationellen Selbstbestimmungsrechts der Arbeitnehmerin nur dann ein höheres Gewicht, wenn die Art der Informationsbeschaffung trotz der mit ihr verbundenen Persönlichkeitsbeeinträchtigung als schutzbedürftig zu qualifizieren ist. Dies ist bei verdeckter Videoüberwachung nur dann der Fall, wenn der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung zulasten des Arbeitgebers bestand, es keine Möglichkeit zur Aufklärung durch weniger einschneidende Maßnahmen (mehr) gab und die Videoüberwachung insgesamt nicht unverhältnismäßig war.

### BAG, Urteil vom 21. Juni 2012 - 2 AZR 153/11

#### Der Fall:

Die Beklagte ist ein bundesweit tätiges Einzelhandelsunternehmen. Die Klägerin war bei ihr zuletzt als stellvertretende Filialleiterin beschäftigt. Für drei Wochen im Dezember 2008 installierte die Beklagte **mit Zustimmung des Betriebsrats** verdeckte Videokameras in den Verkaufsräumen. Sie hat geltend gemacht, es habe der Verdacht bestanden, dass auch Mitarbeiterdiebstähle zu hohen Inventurdifferenzen beigetragen hätten. Auf dem Mitschnitt sei zu sehen, wie die Klägerin bei zwei Gelegenheiten jeweils zumindest eine Zigarettenpackung aus dem Warenbestand entwendet habe. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise fristgerecht. Die Klägerin hat bestritten, Zigaretten entwendet zu haben. Nach Einnahme des Augenscheins in die Videoaufzeichnungen hat das Landesarbeitsgericht den Kündigungsvorwurf als erwiesen erachtet und die Klage gegen die ordentliche Kündigung abgewiesen.

#### Die Lösung:

Das BAG hat die Sache zur weiteren Aufklärung an das LAG zurückverwiesen. Zwar könne der Diebstahl von zwei Zigarettenpackungen eine Kündigung auch nach langer Betriebszugehörigkeit grundsätzlich rechtfertigen. Ob das Beweismittel der Videoüberwachung im Prozess verwertet werden darf, wird das LAG aber noch aufzuklären haben.

#### Hinweis für die Praxis:

Eine Entscheidung, die zeigt, wie schwierig es u.U. für einen Arbeitgeber sein kann, eine verhaltensbedingte Kündigung auch bei „erwiesener Tat“ durchzubringen. Denn die heimliche Videoüberwachung von Arbeitnehmern beeinträchtigt diese in ihrem grundgesetzlich geschützten allgemeinen Persönlichkeitsrecht; auch sind ggf. datenschutzrechtliche Bestimmungen zu beachten. Deshalb kann eine Verwertung dieser mit Zustimmung des Betriebsrats gewonnenen Beweismittel nur in Betracht kommen, wenn deren

Erhebung bei Abwägung der beiderseitigen Interessen gerechtfertigt ist.  
**Anders wäre der Fall sicherlich zu beurteilen, wenn dem Arbeitnehmer - wie in vielen Kaufhäusern und Supermärkten üblich - bekannt gewesen wäre, dass eine Videoüberwachung im öffentlich zugänglichen Bereich stattfindet.**

nach oben ▲

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

[Bewerbungsverfahren rechtssicher gestalten](#)  
[Das AGG in der Personalpraxis](#)

## **VI. Innerbetriebliche Stellenausschreibungen müssen keine Angabe zur etwaigen Befristung des Arbeitsvertrages enthalten**

Der Betriebsrat kann die Zustimmung zur befristeten Einstellung eines Arbeitnehmers nicht mit der Begründung verweigern, dass der Arbeitgeber in der internen Stellenausschreibung auf die Befristung nicht hingewiesen habe. Die Angabe, ob eine Stelle befristet oder unbefristet besetzt werden soll, ist nicht notwendiger Bestandteil einer Ausschreibung. Aus ihr muss sich lediglich ergeben, um welchen Arbeitsplatz es sich handelt und welche Anforderungen Bewerber erfüllen müssen.

### **LAG Schleswig Holstein, Beschluss vom 6. März 2012 - 2 TaBV 37/11 - nicht rechtskräftig**

#### **Der Fall:**

Die Arbeitgeberin schaltete eine Anzeige in einer Tageszeitung, mit der ein/e Gesundheits- und Krankenpfleger/in gesucht wurde. Gleichzeitig schrieb sie die Stelle durch Aushang auch innerbetrieblich aus. Die Arbeitgeberin entschloss sich, die externe Bewerberin P befristet für ein Jahr einzustellen. Der Betriebsrat (Antragsgegner) verweigerte die Zustimmung zur Einstellung von P, weil in der internen Stellenausschreibung nicht auf die Befristung der Stelle hingewiesen worden sei (§ 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG). Die Arbeitgeberin begehrt die Ersetzung der Zustimmung zur Einstellung der P (§ 99 Abs. 4 BetrVG).

#### **Die Lösung:**

Der Antrag der Arbeitgeberin hatte vor dem LAG Erfolg. Die Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung der Mitarbeiterin P ist gem. § 99 Abs. 4 BetrVG zu ersetzen.

- Zwar kann der Betriebsrat gem. § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG die Zustimmung zur Einstellung verweigern, wenn eine nach § 93 BetrVG erforderliche Ausschreibung im Betrieb unterblieben ist oder unzureichend war.
- Hier liegt aber eine ordnungsgemäße innerbetriebliche Stellenausschreibung vor.
- Welche Anforderungen an Inhalt, Form, Frist und Bekanntmachung einer Ausschreibung zu stellen sind, ist im Gesetz nicht ausdrücklich geregelt. Aus dem Zweck des § 93 BetrVG ergeben sich aber Mindestanforderungen. Dieser Zweck geht dahin, den für eine zu besetzende Stelle in Betracht kommenden Mitarbeitern Kenntnis von der Stelle zu geben und ihnen die Möglichkeit zu geben, sich darum zu bewerben. Dabei ist es ausreichend, dass sich aus der Ausschreibung ergeben muss, um welchen Arbeitsplatz es sich handelt und welche Anforderungen ein Bewerber erfüllen muss. Die Befristung der Stelle gehört nicht zu den Umständen, die in der innerbetrieblichen Ausschreibung enthalten sein müssen.

#### **Hinweis für die Praxis:**

Der Entscheidung ist vollinhaltlich zuzustimmen. Denn der Arbeitgeber ist i.d.R. grundsätzlich berechtigt, bei Neueinstellungen von „externen“ Bewerbern zunächst nur einen befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen, selbst wenn es sich um eine "Dauerstelle" handelt (§ 14 Abs. 2 TzBfG). Umgekehrt kann auch Stammmitarbeitern mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag ggf. ein befristeter Vertrag etwa zur Vertretung (§ 14 Abs. 1

Nr. 3 TzBfG), wegen nur vorübergehenden betrieblichen Bedarfs (§ 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG) oder zur Erprobung (§ 14 Abs. 1 Nr. 5 TzBfG) wirksam angeboten werden. Welches Angebot der Arbeitgeber nach Ausschreibung einem externen oder internen Bewerber macht, muss ihm überlassen bleiben, zumal der Betriebsrat im Rahmen des Anhörungsverfahrens gem. § 99 BetrVG nicht berechtigt ist, rechtlich zu prüfen, ob die vorgesehene - etwa befristete - Einstellung arbeitsrechtlich zulässig ist oder nicht. Denn das Vetorecht des Betriebsrats bei Einstellungen dient gerade keiner Vertragskontrolle. Der Arbeitnehmer mag bei - unzulässiger - Befristungsabrede seine Rechte auf Feststellung, dass die Befristungsabrede unwirksam und ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen ist, gerichtlich geltend machen (§§ 16 und 17 TzBfG).

Demgemäß spricht viel dafür, den formalen Aspekt der Ausschreibung (§§ 93, 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG) darauf zu beschränken, die Stelle, deren Anforderungen und ggf. deren Eingruppierung mitzuteilen und den Mitarbeitern durch entsprechende zeitliche Gestaltung die Möglichkeit zu geben, sich auf die Stelle zu bewerben.

**Anders wäre der Fall aber u.U. zu beurteilen, wenn der Arbeitgeber intern und extern eine befristete Stelle ausgeschrieben hätte, sie anschließend aber extern unbefristet besetzen möchte.** In diesem Fall weicht der Arbeitgeber von der Ausschreibung ab; interne Bewerber haben sich u.U. deshalb nicht beworben, weil es sich lediglich um eine befristete Stelle handelte. Der Betriebsrat kann dann wohl gem. § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG die Zustimmung zur geplanten (unbefristeten) Einstellung des externen Bewerbers verweigern mit dem Ziel, dass eine neue innerbetriebliche Ausschreibung der - unbefristeten - Stelle erfolgt.

---

nach oben ▲

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

[Arbeitsrecht in der täglichen Anwendung](#)  
[Eigene Kompetenz in der Zusammenarbeit mit der Personalabteilung](#)

## VII. Urlaubsabgeltung

Erklärt der Arbeitgeber in einem Kündigungsschreiben, es werde eine bestimmte Anzahl von Urlaubstagen abgegolten, so stellt dies ein bindendes deklaratorisches Schuldversprechen dar.

### LAG Köln, Urteil vom 4. April 2012 - 9 Sa 797/11

#### Der Fall:

Der Kläger war beim Arbeitgeber beschäftigt. Der Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis zum 31. August 2010 und teilte dem Kläger auf dessen Wunsch im Kündigungsschreiben mit, dass er eine Urlaubsabgeltung von 43 Tagen erhalte. Mit seiner Klage verlangte der Kläger die Zahlung von Urlaubsabgeltung für 43 Tage. Der Beklagte machte geltend, dem Kläger stünde allenfalls Urlaubsabgeltung für 13 Tage zu.

#### Die Lösung:

Arbeitsgericht und LAG haben der Klage stattgegeben. Der Kläger hat Anspruch auf volle Urlaubsabgeltung unabhängig davon, wie viele Urlaubstage tatsächlich noch „offen“ waren. Denn die Erklärung im Kündigungsschreiben stellt ein deklaratorisches Schuldanerkennnis dar. Denn damit war bezweckt, die Anzahl der abzugeltenden Urlaubstage mit dem Ausspruch der Kündigung abschließend festzulegen und einen späteren Streit hierüber zu vermeiden. Der Beklagte hat dieses deklaratorische Schuldanerkennnis nicht wirksam angefochten sondern ist lediglich einem - unbeachtlichen - Motivirrtum unterlegen.

#### Hinweis für die Praxis:

Die Besonderheit dieses Falles dürfte darin gelegen haben, dass die Angabe der Urlaubstage im Kündigungsschreiben auf Wunsch des Arbeitnehmers erfolgte. Wohl nur deshalb sind die Gerichte von einem Schuldanerkennnis ausgegangen. Ansonsten stellen Angaben - etwa über die Höhe von



**Qualifizierungsangebote zur erweiterten Führungskompetenz**  
Persönliche Potenziale besser nutzen und ausbauen



[Hier finden Sie aktuelle Informationen im PDF-Format](#)

### 3. Führung und Selbstwertgefühl (Teil II)

Im letzten Newsletter beleuchteten wir das Thema Selbstwertgefühl (nach Nathaniel Branden) für Führungskräfte und die Frage inwieweit dieses zu fördern ist. Wir haben Sie mit einigen Hinweisen neugierig darauf gemacht, wie Sie im Alltag mit einfachen Übungen Ihr Selbstwertgefühl (Swg) regelmäßig "warten" können.

Mit den folgenden Praktiken möchten wir nun etwas konkreter werden:

- **Bewusst leben** bedeutet nach bestem Wissen und Kräften zu leben, geleitet von dem, was wir sehen und wahrnehmen. Dieses Sehen schließt unbewusste Wahrnehmung und Intuition nicht aus, also unwillkürlich Auftauchendes, das im Nachhinein ins Bewusstsein gelangt. Bewusstes Meditieren kann dabei Wahrnehmung und Bewusstheit fördern, kann die intuitiven inneren Wahrnehmungen mit denen im Äußeren verknüpfen und auf Kongruenz überprüfen: Passt etwas zu mir, was löst es in mir aus, wo will ich hin...?

*Machen Sie die nächsten Tage folgende Satzergänzungsübung jeweils 1x täglich, indem Sie 6 bis 10 mal den Satz ergänzen: "Wenn ich 5% bewußter leben würde, ...". Auch wenn sich vieles wiederholen wird, wird es evtl. doch noch neue motivierende Erkenntnisse geben.*

- **Mich selbst annehmen** bedeutet mich erkennen, erfahren und akzeptieren. Dazu gehört die Akzeptanz all dessen, was mich ausmacht, mit all meinen Schattenseiten, Macken, Bedürfnissen... mich nicht verleugnen, zu mir stehen, einen natürlichen (kindlichen) Egoismus pflegen (ich brauche... ich möchte...).

*Machen Sie danach einige Tage folgende Satzergänzungsübung jeweils 1x täglich, indem Sie 6 bis 10 mal den Satz ergänzen: "Wenn ich mich nur zu 5% mehr annehmen würde, mit allem was mich ausmacht, ...". Auch wenn sich vieles wiederholen wird, wird es evtl. doch noch neue motivierende Erkenntnisse geben.*

- **Eigenverantwortlich leben** heißt innere Unabhängigkeit von anderen: ich wäge ab und entscheide, was ich tue oder nicht tue! Und ich stehe zu meinen Entscheidungen! Ich denke selbstständig und für mich. Ich mache andere nicht verantwortlich für mein Glück.

*Machen Sie danach einige Tage folgende Satzergänzungsübung jeweils 1x täglich, indem Sie 6 bis 10 mal den Satz ergänzen: "Wenn ich nur zu 5% eigenverantwortlicher leben würde und zu meinen Entscheidungen stehen würde, ...". Auch wenn sich vieles wiederholen wird, wird es evtl. doch noch neue motivierende Erkenntnisse geben.*

- **Mich behaupten** heißt authentischer Beteiligter zu sein statt Zuschauer, der sich selbst verrät. Ich habe das Selbstbewusstsein, ja oder nein zu sagen. Ich habe den Mut und die Kraft, mich für meine Werte einzusetzen und dies nicht aufzugeben (anstatt unehrlich zu mir selbst zu sein).

*Machen Sie danach einige Tage folgende Satzergänzungsübung jeweils 1x täglich, indem Sie 6 bis 10 mal den Satz ergänzen: "Wenn ich mich nur zu 5% mutiger und selbstsicherer behaupten würde ...". Auch wenn sich vieles wiederholen wird, wird es evtl. doch noch neue*

*motivierende Erkenntnisse geben.*

- **Zielgerichtet leben** bedeutet, nicht zufällig sondern prinzipiell den eigenen Zielen zu folgen. Dies setzt Bewusstheit der Ziele voraus, zumindest zeitweise (um diese im Unbewussten weiter handlungsleitend wirken zu lassen). Zielgerichtetes Leben (und Führen) braucht häufig eine Überwindung von Lethargie, von Laufenlassen und Aussitzen, was passiert. Dieser Schritt erfordert eine Entscheidung! Der Gewinn ist die gestiegene Selbstachtung und -wirksamkeit.

*Machen Sie danach einige Tage folgende Satzergänzungsübung jeweils 1x täglich, indem Sie 6 bis 10 mal den Satz ergänzen: "Wenn ich mich nur zu 5% zielgerichteter leben würde, ...". Auch wenn sich vieles wiederholen wird, wird es evtl. doch noch neue motivierende Erkenntnisse geben.*

- **Persönliche Integrität** heißt, in mir konsequent zu sein, mich glaubwürdig zu meinen Prinzipien und Werten zu verhalten. Ich bin in jeder Situation ehrlich zu mir, gebe das Gleiche, was ich von anderen erwarte. Meine Ansprüche an andere gelten auch für mich, anstatt "Wasser zu predigen und selbst Wein zu trinken" oder Sparprogramme auszurufen und selbst verschwenderisch zu sein (für Dienstreisen Holzklasse predigen und selbst First-Class fliegen).

*Machen Sie danach einige Tage folgende Satzergänzungsübung jeweils 1x täglich, indem Sie 6 bis 10 mal den Satz ergänzen: "Wenn ich nur zu 5% auf mehr Integrität achten würde, ...". Auch wenn sich vieles wiederholen wird, wird es evtl. doch noch neue motivierende Erkenntnisse geben.*

Wir können im Alltag immer mal wieder abweichen von diesen Praktiken, aus Bequemlichkeit oder Angst vor Konflikten und deren möglichen Konsequenzen. Der Preis wird immer sein, das wir immer weniger mit Überzeugung in den Spiegel gucken können, denn: Das Swg können wir nicht täuschen und es verzeiht auch nichts! In dem Maße, wie wir die sechs Praktiken in unser Leben integriert haben, wird unser Swg gestärkt - oder eben nicht.

Viel Erfolg wünschen Ihnen

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

nach oben ▲

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



#### **4. Inhouse-Service bei geplanten Betriebsänderungen**

Trotz des andauernden Wirtschaftsaufschwungs in Deutschland kommt es immer wieder zu der Situation, dass einzelne Teile eines Betriebes stillgelegt oder verlegt werden sollen, z.B. infolge einer Outsourcing-Maßnahme. Handelt es sich bei den betroffenen Teilen des Unternehmens um "wesentliche Betriebsteile", liegt – ab einer gewissen Unternehmensgröße – immer eine sogenannte Betriebsänderung im Sinne des BetrVG vor. Auch bei anderen Maßnahmen, wie etwa grundlegenden Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen sowie der Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren, spricht das Betriebsverfassungsgesetz von Betriebsänderungen. Hierbei sind viele Dinge zu beachten, u.a. die weitreichenden Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates.

Neben verschiedenen Informationspflichten gegenüber dem Betriebsrat muss mit dem Betriebsrat über einen Interessenausgleich verhandelt und ein

[Hier finden Sie aktuelle Informationen im PDF-Format](#)

Sozialplan vereinbart werden. Insbesondere die Verhandlungen über Interessenausgleich, also das "Ob", "Wann" und "Wie" der geplanten Betriebsänderung, sowie den Sozialplan (Vereinbarung über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile für die Arbeitnehmer) sind in der Regel ausgesprochen zeitaufwendig und kompliziert.

Auf eine geplante Betriebsänderung sollten Sie sich immer ausgiebig vorbereiten, etwa durch entsprechende Seminarbesuche bzw. Schulungsmaßnahmen. Hierbei unterstützen wir Sie gerne – auch mit der Durchführung einer entsprechenden Inhouse-Veranstaltung bei Ihnen vor Ort, in der speziell auf Ihre betriebliche Situation eingegangen werden kann.

Das Poko Inhouse-Team berät Sie gerne zu diesem Thema. Fragen Sie uns, wenn Sie z.B. noch nicht wissen, ob eher ein Seminar, ein Workshop oder eine professionelle Beratung für Sie in Frage kommt. Wir unterstützen Sie bei der Konzeption der für Sie richtigen Veranstaltung.

Sie erreichen Ihren persönlichen Ansprechpartner unter: 0251 1350-6666

Weitere Informationen zu unserem Inhouse-Service finden Sie selbstverständlich auch [online](#) .

[nach oben](#) ▲

## Symposium: Gesundheitsmanagement im Betrieb



[Hier finden Sie aktuelle Informationen im PDF-Format](#)

## 5. Aktuelle Seminare

### [Symposium: Gesundheitsmanagement im Betrieb Gesunde Mitarbeiter - starkes Unternehmen](#)

16.10. - 17.10.2012 Frankfurt/Main

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](#)

08.10. - 10.10.2012 München  
07.11. - 09.11.2012 Koblenz  
03.12. - 05.12.2012 Hannover

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

+++

### [Betriebsverfassungsrecht für Führungskräfte II Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats im Detail](#)

20.09. - 21.09.2012 Nürnberg  
19.11. - 20.11.2012 Düsseldorf

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

+++

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

19.11. - 21.11.2012 Würzburg

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

+++

**[Provokation: Nein Danke!](#)**  
[Schlagfertig und selbstbewusst reagieren](#)

08.11. - 09.11.2012 Celle/Lüneburger Heide

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

+++

**[Positives Stressmanagement](#)**  
[Burn-out vermeiden - eine gute Work-Life-Balance erreichen](#)

08.11. - 09.11.2012 Düsseldorf

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

+++

**[Störungen des Arbeitsverhältnisses](#)**  
[Kompetentes Verhalten im Umgang mit sog. "Low Performern"](#)

19.11. - 20.11.2012 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:

**[Einstellungsinterviews professionell führen](#)**  
[Mehr Effizienz in der Personalauswahl](#)

12.11. - 13.11.2012  
Bochum

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

## 6. Literaturtipp

Ulrich Jordan / Birgit Külpp / Ines Bruckschen

### **Das erfolgreiche Einstellungs-Interview – Potenziale für morgen sicher erkennen und gewinnen**

1. Auflage 2012  
Gabler Verlag  
ISBN 978-3-8349-3529-8  
208 Seiten, 34,95 €

Wer im Einstellungs-Interview auf immer besser vorbereitete Bewerber trifft, hat es schwer, das Potenzial dieser Bewerber real abschätzen zu können. Außerdem gibt es viele Praxisfallen, in die man auch nach jahrelanger Erfahrung noch tappen kann. Selbstverständlich, es gibt hunderte von

Büchern über Einstellungsinterviews, warum sollte man das hier besprochene kaufen? Die Antwort ist einfach: Weil dieses Buch das geballte Praxiswissen der Autorinnen und des Autors wiedergibt. Weil es pragmatisch umsetzbar das Interview in handhabbare Bestandteile zerlegt.

Die Zielgruppe dieser Publikation sind Personalverantwortliche und Führungskräfte, aber auch Nachwuchsführungskräfte, die oft der Illusion erliegen, dass sie als Führungskräfte doch keine Fehler machen – eine Einschätzung, die bei teuren Einstellungs-Flops sehr deutlich negativ zum Tragen kommt. Worauf also ist zu achten bei Einstellungen und den damit verbundenen Interviews?

Neben den Spezifika der zu besetzenden Stelle, die oft gar nicht so klar wie nötig sind, muss viel Vorbereitungs- und Denkzeit auf den Ablauf, die Frageformen, die Vergleichbarkeit der Kandidaten und viele weitere Details gelegt werden. Wer also "eben mal so" in ein Interview kommt, weil "ja noch ein Kandidat zu finden ist", der hat als Personalverantwortlicher im Grunde schon verloren.

Auf über 200 Seiten werden auch erfahrene Personaler noch einmal an die Basics des Interviews und Einstellungsprozesses herangeführt. Auch sehr erfahrene Verantwortliche sollten sich dies noch einmal veranschaulichen. Denn in keinem Bereich im Unternehmen kann es mittelfristig so kostspielig sein, Fehlentscheidungen zu treffen, wie bei der Einstellung von Personal.

*Quelle: Bildungsbrief Nr. 2/2012 - Informationen für die Personalarbeit, ISSN 0935-8269.*

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+M5972e6fba8a.html?backPID=12&swords=Einstellungs-Interview&tt\\_products=1133](http://www.riederverlag.de/65+M5972e6fba8a.html?backPID=12&swords=Einstellungs-Interview&tt_products=1133)

## 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](#)