



**[Symposium: Mitarbeiterkontrolle im Betrieb](#)**

[Zwischen berechtigter Datenerfassung und unzulässiger Überwachung](#)

11.09.-12.09.12 Hannover



[Laden Sie Infos im PDF-Format herunter](#)

**Aktuelle News für Führungskräfte**

Liebe Leserin, lieber Leser,

beim Thema Mitarbeiterkontrolle stehen sich wirtschaftliche Gesichtspunkte sowie fehlendes Vertrauen und mögliche Grundrechtseinschränkungen gegenüber. Potenzielle Streitpunkte in diesem Zusammenhang sind vielfältig und reichen im Extremfall vom Einsatz von Detektiven über abgehörte Telefonate und Videoüberwachungen bis hin zu Leibesvisitationen.

Für Sie als Führungskraft ist es wichtig, Maßnahmen rechtssicher vorzubereiten und durchzuführen, um erforderlichenfalls mit rechtlichen Schritten reagieren und auch Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüche bei rechtswidriger Überwachung vermeiden zu können.

Informieren Sie sich ausführlich über die Gestaltungsmöglichkeiten in Ihrem Betrieb. Unser [Symposium Mitarbeiterkontrolle im Betrieb](#) bietet Ihnen die beste Gelegenheit dazu.

Es grüßt Sie herzlich aus Münster  
Ihr Poko-Team

**Inhaltsverzeichnis**

[1. Mehrfache Befristung von Arbeitsverhältnissen aufgrund „ständigen Vertretungsbedarfs“](#)

[2. Aktuelle Rechtsprechung](#)

[I. Anspruch auf Weihnachtsgratifikation bei gekündigtem Arbeitsverhältnis](#)

[II. Kündigung eines Arbeitnehmers wegen seiner HIV Infektion kann wirksam sein](#)

[III. Urlaubsanspruch besteht auch dann, wenn der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr keinerlei Arbeitsleistung erbracht hat](#)

[IV. Schadensersatz wegen Mobbing setzt sozialinadäquates Verhalten voraus](#)

[V. CGZP war auch schon 2004 nicht tariffähig](#)

[VI. Arbeitgeber sind berechtigt, auch ohne besonderen Anlass bereits ab dem 1. Krankheitstag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu verlangen](#)

[VII. Fristlose Kündigung wegen heimlicher Übertragung einer Betriebsratssitzung per Handy durch ein Betriebsratsmitglied](#)

[3. Sich selbst und Mitarbeiter/innen gesund führen](#)

[4. Aktuelle Seminare](#)

[5. Literaturtipp](#)

**Planen Sie für firmeninterne Veranstaltungen zu diesem Thema?**

Dann unterstützen wir Sie gerne z.B. mit unseren Firmeninternen Angeboten

[Das Teilzeit- und Befristungsrecht](#)  
[Rechtliche Grundlagen und Handlungsmöglichkeiten](#)

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“.

**1. Mehrfache Befristung von Arbeitsverhältnissen aufgrund „ständigen Vertretungsbedarfs“**

Die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge kann auch dann durch einen Vertretungsbedarf gerechtfertigt sein, wenn sich dieser Bedarf als wiederkehrend oder sogar ständig erweist. Der Einsatz dieser aufeinanderfolgenden befristeten Verträge kann jedoch unter Umständen unter Berücksichtigung ihrer Zahl und der Gesamtdauer der in der Vergangenheit mit demselben Arbeitgeber geschlossenen befristeten Verträgen einer Missbrauchskontrolle unterzogen werden.

**EuGH, Urteil vom 26. Januar 2012 C-586/10**

**Der Fall:**

Die Klägerin war **elf Jahre** lang aufgrund von insgesamt **13 befristeten Arbeitsverträgen** beim beklagten Land Nordrhein-Westfalen als Justizangestellte beim Amtsgerichts Köln tätig. **Alle Verträge wurden zur Vertretung unbefristet eingestellter Justizangestellter geschlossen, die sich vorübergehend (beispielsweise im Rahmen der Elternzeit) hatten beurlauben lassen.**

Im Rahmen einer „Entfristungsklage“ begehrt die Klägerin die Feststellung, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen ist.

Das BAG hat den EuGH gebeten (vgl. BAG, Beschluss vom 17.11.2010 -7 AZR 443/09), zu der Frage Stellung zu nehmen, ob seine bisherige Rechtsprechung mit europäischem Recht vereinbar ist, wonach für

die Wirksamkeit der Befristungsabrede immer (nur) abzustellen ist auf den letzten befristeten Arbeitsvertrag unabhängig davon, wie lange und mit wie vielen befristeten Verträgen der Arbeitnehmer bereits bei demselben Arbeitgeber beschäftigt war und

- ob auch dauerhafter Vertretungsbedarf eine Befristung mit Sachgrund rechtfertigen kann.

#### **Die Entscheidung:**

Der EuGH hat nun entschieden,

(1) dass auch ein ständiger Vertretungsbedarf Befristungen rechtfertigen kann; der Arbeitgeber ist grundsätzlich nicht verpflichtet, einen solchen dauerhaften Bedarf mit unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern auszugleichen.

(2) Allerdings hat eine **Missbrauchskontrolle** unter Berücksichtigung aller in der Vergangenheit mit demselben Arbeitgeber geschlossenen befristeten Verträge stattzufinden.

#### **Hinweis für die Praxis:**

Ob die Klägerin des Ausgangsverfahrens nun im Ergebnis obsiegen wird, ist „offen“.

**Aber:** Die Entscheidung des EuGH wird dazu führen, dass das BAG sich – mehr als früher – mit der „Missbrauchskontrolle“ beschäftigen muss. Zur Vermeidung langjähriger Befristungsketten wird das BAG nun genauer hinsehen müssen, ob ein Missbrauchsfall vorliegt oder nicht. Dabei wird es künftig nicht mehr allein auf den letzten befristeten Arbeitsvertrag abstellen können, sondern auf die Anzahl der befristeten Verträge sowie die Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses.

---

nach oben ▲

## **2. Aktuelle Rechtsprechung**

Lesen Sie ausgesuchte Gerichtsentscheidungen:

---

nach oben ▲

Seminartipp:

[Arbeitsrecht in der betrieblichen](#)

**I. Anspruch auf Weihnachtsgratifikation bei gekündigtem Arbeitsverhältnis**

## Praxis

### Von der Begründung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses

22.03.-23.03.12 Köln

10.05.-11.05.12 Stuttgart

11.06.-12.06.12 Hamburg

24.09.-25.09.12 Würzburg

26.11.-27.11.12 Münster

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter [www.poko.de/Personal-Fuehrung](http://www.poko.de/Personal-Fuehrung) mit dem **Webcode 7796**.

Der Anspruch auf eine Weihnachtsgratifikation kann vom ungekündigten Bestehen des Arbeitsverhältnisses zum Auszahlungszeitpunkt abhängig gemacht werden. Es kommt nicht darauf an, wer das Arbeitsverhältnis gekündigt hat.

### **BAG, Urteil vom 18. Januar 2012 10 AZR 667/10**

#### **Der Fall:**

Die Arbeitnehmerin macht die Zahlung einer Weihnachtsgratifikation geltend, die mit der Vergütung für den Monat November zur Auszahlung kommen soll. Nach dem Arbeitsvertrag ist der Anspruch ausgeschlossen, wenn sich das Anstellungsverhältnis im Zeitpunkt der Auszahlung in gekündigtem Zustand befindet. Der Arbeitgeber hat das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 23. November 2009 zum 31. Dezember 2009 gekündigt.

#### **Die Lösung:**

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Das BAG hat das Urteil des LAG aufgehoben und die Sache zurückverwiesen.

Ob die Zahlung einer Sonderzuwendung unter die Bedingung des ungekündigten Bestehens des Arbeitsverhältnisses zum Auszahlungszeitpunkt gestellt werden kann, ist abhängig von dem mit der Zuwendung verfolgten Zweck. Knüpft die Zahlung – wie hier – nur an den Bestand des Arbeitsverhältnisses an, ist eine entsprechende Klausel zulässig und hält einer Inhaltskontrolle stand. Voraussetzung ist aber, dass nicht die Vergütung von Arbeitsleistungen bezweckt ist.

Ob der Eintritt der Bedingung (Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung vom 23.11.) vom Arbeitgeber treuwidrig herbeigeführt wurde, wird das LAG aufzuklären haben. Denn die Klägerin hat behauptet, ihr sei gekündigt worden, weil sie nicht freiwillig auf die Zahlung der Weihnachtsgratifikation verzichtet habe.

---

nach oben ▲

## **Seminartipp:**

### Störungen des Arbeitsverhältnisses Kompetentes Verhalten im Umgang mit sog. „Low Performern“

10.05.-11.05.12 Frankfurt/Main

06.09.-07.09.12 Düsseldorf

19.11.12 - 20.11.12 Hamburg

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen

## **II. Kündigung eines Arbeitnehmers wegen seiner HIV Infektion kann wirksam sein**

Hat ein Arbeitgeber allgemein festgelegt, dass in einem bestimmten Bereich (hier: in der **Medikamentenherstellung**) keine erkrankten Arbeitnehmer eingesetzt werden dürfen, so kann er einem an HIV erkrankten Arbeitnehmer in der **Probezeit** regelmäßig ohne weiteres kündigen. Eine solche Kündigung ist nicht willkürlich und verstößt daher nicht gegen den Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB). Hierin liegt auch keine Diskriminierung i. S. d. AGG.

Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter [www.poko.de/Personal-Fuehrung](http://www.poko.de/Personal-Fuehrung) mit dem **Webcode 7790**.

## **LAG Berlin – Brandenburg, Urteil vom 13. Januar 2012 6 Sa 2159/11 – nicht rechtskräftig**

### **Der Fall:**

Der Kläger war bei einem Pharmaunternehmen als chemisch-technischer Assistent beschäftigt und wurde bei der Herstellung von Medikamenten im "Reinbereich" eingesetzt. Der Arbeitgeber hatte für diesen Fertigungsbereich allgemein festgelegt, dass Arbeitnehmer mit Erkrankungen jedweder Art - insbesondere auch Arbeitnehmer mit HIV-Infektion - nicht beschäftigt werden dürfen.

Nachdem der Arbeitgeber während der Probezeit von dessen HIV-Infektion erfahren hatte, kündigte er das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist.

### **Die Entscheidung des LAG:**

Das LAG wies die Kündigungsschutzklage ab.

- Da das Arbeitsverhältnis noch nicht länger als 6 Monate bestand, galt das KSchG nicht.
- Die Kündigung war auch nicht willkürlich, treuwidrig oder sittenwidrig, zumal der Arbeitgeber unabhängig von der Person des Klägers **grundsätzlich** die Anweisung getroffen hat, dass im Bereich der Medikamentenfertigung keine „erkrankten“ Arbeitnehmer beschäftigt werden dürfen.
- Der Kläger hat gegen den Arbeitgeber auch keinen Anspruch aus AGG auf Zahlung einer Entschädigung unabhängig davon, ob im Bereich des Kündigungsrechts überhaupt Entschädigungsansprüche in Betracht kommen. Denn eine etwaige Ungleichbehandlung des Klägers wegen seiner „Behinderung“ wäre jedenfalls wegen des Interesses der Arbeitgeberin, jegliche Beeinträchtigung der Medikamentenherstellung durch erkrankte Arbeitnehmer auszuschließen, gerechtfertigt.

nach oben ▲

### **Seminartipp:**

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

11.05.-11.05.12 Hamburg  
29.08.-29.08.12 Köln  
09.10.-09.10.12 Stuttgart

### **III. Urlaubsanspruch besteht auch dann, wenn der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr keinerlei Arbeitsleistung erbracht hat**

Eine französische gesetzliche Regelung, wonach Urlaubsansprüche nur bestehen, wenn der Arbeitnehmer mindestens zehn Tage im Jahr tatsächlich Arbeitsleistungen erbracht hat, ist europarechtswidrig.

### **EuGH, Urteil vom 24. Januar 2012 C-282/10**

### **Der Fall:**

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter [www.poko.de/Personal-Fuehrung](http://www.poko.de/Personal-Fuehrung) mit dem **Webcode 7796**.

Die Arbeitnehmerin war in Frankreich bei einem Rechenzentrum beschäftigt. Im Dezember 2005 erlitt sie einen Unfall und war aufgrund dessen bis zum 07.01.2007 krankgeschrieben. Sie verlangte von ihrem Arbeitgeber die Nachgewährung von 22,5 Urlaubstagen für diese Zeit und hilfsweise die Zahlung einer Urlaubsabgeltung.

Der Arbeitgeber verweigerte die Urlaubsgewährung unter Berufung auf das französische Urlaubsrecht, wonach ein Urlaubsanspruch nur entsteht, wenn der Arbeitnehmer mindestens zehn Tage im Bezugszeitraum tatsächlich gearbeitet hat. Auf die Klage setzte das hiermit befasste nationale Gericht das Verfahren aus und legte dem EuGH die Frage vor, ob die französische Regelung mit der Richtlinie vereinbar ist.

#### **Die Entscheidung:**

Der EuGH hat die Europarechtswidrigkeit der französischen Regelung festgestellt. Damit steht aber noch nicht fest, dass der Klägerin nun Urlaubsansprüche oder Urlaubsabgeltungsansprüche tatsächlich zustehen. Denn nun wird das französische Gericht wie folgt zu prüfen haben:

- Kann die maßgebliche – französische – Norm dahingehend ausgelegt werden, dass zumindest in dem hier vorliegenden Fall eines Wegeunfalls der Urlaubsanspruch auch ohne tatsächliche Erbringung von Arbeitsleistungen entsteht.

**Wenn ja, gewinnt die Klägerin.**

- Sollte dies nicht möglich sein und es sich beim beklagten Arbeitgeber um eine Einrichtung des **öffentlichen Rechts** handeln, kann die Klägerin sich diesem gegenüber unmittelbar auf die Richtlinie berufen.

**Wenn ja, gewinnt die Klägerin.**

Soweit es sich bei dem Arbeitgeber um ein **Privatunternehmen** handeln sollte, ist der Klägerin die unmittelbare Berufung auf die Richtlinie verwehrt. Sie kann dann lediglich **Haftungsklage** gegen den französischen Staat erheben.

---

nach oben ▲

#### **Planen Sie für firmeninterne Veranstaltungen zu diesem Thema?**

Dann unterstützen wir Sie gerne z.B. mit unseren Firmeninternen Angeboten

[Mobbing - \(k\)ein Problem in](#)

#### **IV. Schadensersatz wegen Mobbing setzt sozialinadäquates Verhalten voraus**

Ein Arbeitnehmer kann einen Kollegen nur dann wegen Mobbing auf Schadensersatz und Schmerzensgeld in Anspruch nehmen, wenn die beanstandeten Handlungen die Grenzen sozial- und rechtsadäquaten Verhaltens in üblichen Konfliktsituationen überschreiten. **Im Arbeitsleben übliche Auseinandersetzungen, die sich durchaus auch**

## unserem Unternehmen?

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“.

**über einen längeren Zeitraum erstrecken können, erfüllen daher nicht die Voraussetzungen eines Schadensersatz- oder Schmerzensgeldanspruchs**

### **LAG Hamm, Urteil vom 19. Januar 2012 11 Sa 722/10**

#### **Der Fall:**

Der Kläger ist seit 1987 als Oberarzt in einem Krankenhaus beschäftigt. Er hatte sich 2001 erfolglos auf die Chefarztstelle beworben. Die Stelle wurde dem Beklagten übertragen. Seit 2003 erhebt der Kläger Mobbingvorwürfe gegen den Beklagten. Zwischenzeitlich war er in psychiatrischer Behandlung und für längere Zeit arbeitsunfähig und wird nun im Bereich medizinisches Controlling beschäftigt.

Der Kläger verlangt vom Beklagten Schadensersatz in Höhe einer halben Millionen Euro mit der Begründung, er sei durch eine Vielzahl von Übergriffen des Beklagten psychisch erkrankt und arbeitsunfähig geworden, wodurch er erhebliche Einkommenseinbußen erlitten habe.

#### **Die Gründe:**

Die Klage hatte sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch vor dem LAG keinen Erfolg.

- Der Kläger hat gegen den Beklagten keinen Schadensersatzanspruch.
- Zwar liegt ein zum Schadensersatz oder Schmerzensgeld verpflichtendes Verhalten vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen bezwecken oder bewirken, dass die Würde des Arbeitnehmers verletzt und ein durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Im Arbeitsleben übliche Konfliktsituationen, die sich durchaus auch über einen längeren Zeitraum erstrecken können, sind aber sozial- und rechtsadäquat und nicht geeignet sind, die Voraussetzungen zu erfüllen.
- Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme wurden die Grenzen eines sozial- und rechtsadäquaten Verhaltens in üblichen Konfliktsituationen nicht überschritten. Es fehlte insbesondere an der **mobbingtypischen Schaffung eines feindlichen Umfelds**. Zwar gab es durchaus Auseinandersetzungen zwischen den Parteien. Diese Konflikte haben aber den am Arbeitsplatz noch üblichen Rahmen nicht überschritten.

#### **Hinweis für die Praxis:**

Die Entscheidung des LAG bewegt sich im Rahmen der

Rechtsprechung des BAG, weshalb die Revision – zu Recht – nicht zugelassen wurde. Häufig wird im Arbeitsleben – zu Unrecht, wie auch hier – der Begriff des „Mobbings“ inflationär gebraucht, um vermeintliche Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüche durchzusetzen.

nach oben ▲

### Seminartipp:

#### Betrieb ohne Tarifbindung

11.06.-11.06.12 Frankfurt/Main  
28.11.-28.11.12 Düsseldorf

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter [www.poko.de/Personal-Fuehrung](http://www.poko.de/Personal-Fuehrung) mit dem **Webcode 7796**.

### V. CGZP war auch schon 2004 nicht tariffähig

Die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personal-Service-Agenturen (CGZP) war auch am 29.11.2004, 19.06.2006 und 09.07.2008 nicht tariffähig und konnte daher zu diesen Zeitpunkten nicht wirksam Tarifverträge abschließen.

#### **LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 09. Januar 2012 24 TaBV 1285/11**

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

Das BAG hatte durch Beschluss vom 14.12.2010 (Az.: 1 ABR 19/10) festgestellt, dass die CGZP im Zeitpunkt der Entscheidung nicht tariffähig war. Hier war vom LAG zu entscheiden, ob der Gewerkschaft auch schon zuvor – konkret zum 29.11.2004, 19.06.2006 und 09.07.2008 – die Tariffähigkeit fehlte, mit der Folge, dass die von ihr abgeschlossenen Tarifverträge unwirksam sind.

##### **Die Gründe:**

Arbeitsgericht und LAG haben die fehlende Tariffähigkeit bejaht, wobei das LAG die **Rechtsbeschwerde** zum BAG **nicht zugelassen** hat.

##### **Auswirkungen der Entscheidung für die Praxis:**

Die Entscheidung ist nicht überraschend, war vielmehr absehbar. Grundsätzlich kommen nun Ansprüche der Arbeitnehmer und Sozialversicherungsträger auf „equal pay“ in Betracht, also auf Zahlung der Vergütung (bzw. Sozialversicherungsbeiträge), die der Stammbesellschaft im „Entleiherbetrieb“ gezahlt wurde.

- Die Folgen für die Praxis sind jedoch noch längst nicht abschließend geklärt:
  - (1) Ob Arbeitgeber, die mit ihren Leiharbeitnehmern die Anwendung der CGZP-Tarifverträge vereinbart hatten, auf die Wirksamkeit der Tarifverträge in der Vergangenheit vertrauen durften, ist noch nicht entschieden.
  - (2) Wie werden „equal pay“ Ansprüche bei wechselnden Einsatzbetrieben bzw. bei einsatzfreien Zeiten (etwa Krankheit oder Urlaub des Arbeitnehmers) berechnet?
  - (3) Ob Leiharbeitgeber sich auf arbeitsvertraglich vereinbarte Ausschlussfristen berufen können, ist ebenfalls



höchststrichterlich noch nicht geklärt, es dürfte aber wohl zu bejahen sein.

(4) Gegenüber den Sozialversicherungsträgern dürften arbeitsvertragliche Ausschlussfristen nicht entgegengehalten werden können, mit der Folge, dass für viele Leiharbeitgeber die Insolvenz drohen könnte.

- Dazu: LAG Düsseldorf, Urteil vom 08.12.2011 – 11 Sa 852/11 – nicht rechtskräftig

**Unwirksamkeit der CGZP Tarifverträge bedeutet nicht unbedingt „equal pay Anspruch für die Vergangenheit**

Das BAG hat zwar am 14.12.2010 entschieden, dass die CGZP nicht wirksam Tarifverträge abschließen kann. Hieraus folgt aber nicht, dass alle Zeitarbeiter, deren Arbeitsverträge auf die CGZP-Tarifverträge verweisen, einen Equal-Pay-Anspruch haben. Ein solcher Anspruch scheidet etwa aus, wenn die Arbeitsvertragsparteien 2010 die Anwendbarkeit anderer Tarifverträge vereinbart haben und in diesen Tarifverträgen Ausschlussfristen geregelt sind, die von dem Arbeitnehmer nicht beachtet wurden.

- Dazu auch: Sozialgericht Dortmund, Urteil vom 23.01.2012 – S 25 R 2507/11 ER

**Zur Sozialversicherungspflicht hinsichtlich möglicher equal pay Ansprüche**

Hat eine Zeitarbeitsfirma auf die Arbeitsverhältnisse der bei ihr beschäftigten Leiharbeiter die CGZP-Tarifverträge angewendet, so kann die Deutsche Rentenversicherung Bund – auch für die Vergangenheit – Beiträge auf der Grundlage der Differenz zwischen dem tatsächlich gezahlten und dem beim Entleiher üblichen Lohn nachfordern. **Dieser Differenzbetrag darf auch geschätzt werden.**

nach oben ▲

**Wir machen Sie fit: Mitarbeiter rechtssicher führen!**



[Laden Sie Infos im PDF-Format](#)

**VI. Arbeitgeber sind berechtigt, auch ohne besonderen Anlass bereits ab dem 1. Krankheitstag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu verlangen**

Arbeitgeber sind berechtigt, schon ab dem ersten Krankheitstag des Arbeitnehmers die Vorlage eines ärztlichen Attestes zu verlangen. Ein besonderer Anlass oder eine Begründung ist hierfür nicht erforderlich.

**LAG Köln, Urteil vom 14. September 2011 3 Sa 597/11 – nicht rechtskräftig**

**Seminartipp:**

[Betriebsverfassungsrecht für Führungskräfte I](#)  
[Grundlagen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat](#)

26.03.-28.03.12 Berlin

25.04.-27.04.12 Köln

13.06.-15.06.12 Hamburg

02.07.-04.07.12 Münster

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf [www.poko.de/Personal-Fuehrung](http://www.poko.de/Personal-Fuehrung) mit dem **Webcode 7799**.

**VII. Fristlose Kündigung wegen heimlicher Übertragung einer Betriebsratssitzung per Handy durch ein Betriebsratsmitglied**

Überträgt ein Betriebsratsmitglied während einer Betriebsratssitzung die Gespräche heimlich per Handy an einen Außenstehenden, so liegt hierin sowohl eine Amtspflicht als auch eine Vertragspflichtverletzung, die eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen kann.

**LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 09. September 2011 17 Sa 16/11**

**Der Fall:**

Die Klägerin war seit über 20 Jahren beanstandungsfrei in dem beklagten Kaufhaus als Verkäuferin tätig. Seit Mai 2010 war sie Mitglied des Betriebsrats. Anlässlich der ersten Betriebsratssitzung unter ihrer Beteiligung soll sie – die Umstände sind streitig – das Handy zum Aufnehmen und Weiterleiten der Sitzung genutzt haben. Der Arbeitgeber kündigte der Klägerin nach ihrer Anhörung und mit Zustimmung des Betriebsrats fristlos wegen Begehung einer Straftat, hilfsweise wegen des dringenden Verdachts einer Straftat. Er meint, dass die heimliche Abhöraktion einen schwerwiegenden Vertrauensmissbrauch darstelle und es den anderen Arbeitnehmern nicht zuzumuten sei, dass sie ohne ihr Wissen abgehört oder überwacht würden. Die Klägerin bestritt die Vorwürfe.

**Die Gründe:**

Ihre Kündigungsschutzklage hatte auch vor dem LAG Erfolg. Die ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

- Zwar stellt die heimliche Übertragung einer Betriebsratssitzung durch ein Betriebsratsmitglied an Dritte sowohl eine Amtspflicht – als auch eine Vertragspflichtverletzung dar und ist grundsätzlich geeignet, einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung darzustellen.

Im Rahmen der Interessenabwägung wäre aber unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls eine Abmahnung als angemessene Maßnahme ausreichend gewesen. Dabei war zu berücksichtigen,  
(1) dass die Klägerin seit über 20 Jahren beanstandungsfrei bei der Beklagten beschäftigt ist und  
(2) es bei der vorgeworfenen Pflichtverletzung vorrangig um die

**Symposium:**  
**Gesundheitsmanagement im Betrieb**  
**Gesunde Mitarbeiter - starkes**  
**Unternehmen**

27.03.-28.03.12 Hannover

16.10.-17.10.12 Frankfurt/Main



[Laden Sie aktuelle Informationen im PDF Format herunter](#)

### **3. Sich selbst und Mitarbeiter/innen gesund führen**

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist zurzeit ein Topthema in Unternehmen. Kein Wunder, denn psychische, meist mit Stress in Verbindung gebrachte Krankheiten sind inzwischen so häufig, wie noch nie und führen vermehrt zu Arbeitsausfällen und Demotivation. Verbunden mit einem zunehmenden Mangel an Fach- und Führungskräften, Bildungsdefiziten und der Alterung der Gesellschaft ist der Lösungsdruck hoch.

Im Rahmen von betrieblichem Gesundheitsmanagement werden daher immer differenzierte Maßnahmen in Unternehmen ergriffen. Dazu gehören Angebote zu Stressmanagement und Methoden zu Entspannung, Teamentwicklung zur Stärkung der konstruktiven Kommunikation, Konfliktklärung für belastete Team, Suchtprävention, Coaching von Führungskräften bei Belastungssituationen, Kinderbetreuung und vieles mehr. Das Angebot des Unternehmens muss allerdings von den Führungskräften und Mitarbeiter/innen auch wahrgenommen und in den Alltag integriert werden, sonst entfalten sich keine positiven Wirkungen. Dies klingt einfach, ist aber mit der Arbeitssituation nicht immer in Einklang zu bringen. Eine neue Haltung muss entwickelt werden, emotionale und körperliche Bedürfnisse sind ernst zu nehmen und Kompetenzen des Selbstmanagements sind einzuüben und zu praktizieren.

Das Unternehmen trägt für die Umsetzung des Gesundheitsmanagements eine wesentliche Verantwortung. Ein Angebot wird dann Früchte tragen, wenn eine förderliche Unternehmenskultur dies stützt. Dazu gehören passende Arbeitszeitmodelle, ein guter Führungs-, Konflikt- und Kommunikationsstil im Unternehmen, eine konstruktiv gelebte Fehlerkultur, Anti - Mobbing Programme und wertorientierte Leitbilder, die auch gelebt werden.

Was kann nun die betroffene einzelne Führungskraft für sich und ihre Mitarbeiter/innen konkret tun:

Als Führungskraft Vorbild sein und sich selbst gesund führen. Dazu gehört ein radikales Überdenken des eigenen Arbeitsstils und gezielte, evt. Extern unterstützte Entwicklung von neuen Strategien, Haltungen und Verhaltensweisen. Hilfreich ist in einem ersten Schritt sich Fragen zu stellen: Was treibt mich an (Perfektion, Geschwindigkeit, Anerkennung, Konkurrenz, Durchhalten...)? Wie gut

kann ich abgeben, um Hilfe bitten? Wie gut kann ich „Nein-sagen“, Grenzen aufzeigen? Womit verbringe ich gerne Zeit und ist dies effektiv? Wie möchte ich idealerweise arbeiten? Wer möchte ich sein?

Als Vorbild gibt die Führungskraft ihren Mitarbeiter/innen Orientierung und damit Sicherheit, eigene Wege zu entwickeln.

Wie können Sie Ihre Mitarbeiter/innen unterstützen?

Gehen Sie vor allem in die Coach Rolle. Führen Sie häufiger „kleine“ Mitarbeitergespräche, mit dem Ziel gesundheitsschädliches Verhalten zu erkennen und ein passendes Vorgehen gemeinsam zu entwickeln. Bleiben Sie dran, fragen Sie nach, beobachten Sie die Entwicklung. Machen Sie das Thema „Gesundheit“ zu einem regelmäßigen Thema in Ihren Teammeetings/Jahresklausuren. Entwickeln Sie gemeinsam mit Ihren Mitarbeiter/innen ein Verständnis zu dem Thema und definieren Sie eine Strategie „Was wollen wir uns für diese Jahr vornehmen?“ Dies können Methoden der wertschätzenden Kommunikation, Bearbeitung von Konflikten, der gemeinsame Spaziergang mit einem Kollegen nach dem Mittagessen etc. sein. Sie glauben nicht, wie kreativ ein Team werden kann, wenn Sie die Leitfragen stellen: „Was können wir tun, damit es uns hier gut geht?“ Beobachten Sie die Wirkungen und reflektieren Sie diese mit Ihren Mitarbeiter/innen.

Gesundheitsmanagement ist letztendlich Lebensmanagement. Unangemessene Gefühle oder blockierende Gedanken können den Weg in die Zukunft sabotieren und verdienen deshalb eine mutige Bearbeitung.

Michael Fischer und Viva Fialka  
Managementtrainer und Berater

---

nach oben ▲

## Der familienfreundliche Betrieb



[Laden Sie hier Infos im PDF-Format](#)

## 4. Aktuelle Seminare

### [Symposium: Der familienfreundliche Betrieb Arbeitsmodelle zwischen Wunsch und Wirklichkeit](#)

22.05.2012 - 23.05.2012, Halle/Saale (8825ZZ12)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf [www.poko.de/Personal-Fuehrung](http://www.poko.de/Personal-Fuehrung) mit dem **Webcode 8825**.

+++

[Einstellungsinterviews professionell führen](#)

[herunter!](#)

+++

## Die wichtigsten Werkzeuge für die Führungskraft



[Laden Sie hier Infos im PDF-Format herunter!](#)

## [Mehr Effizienz in der Personalauswahl](#)

26.04.2012 - 27.04.2012, Frankfurt/Main (7748AA12)

12.11.2012 - 13.11.2012, Bochum (7748AB12)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf [www.poko.de/Personal-Fuehrung](http://www.poko.de/Personal-Fuehrung) mit dem **Webcode 7748**.

+++

## [Führungswerkstatt](#)

### [Aufbau-Seminar und Beratung für Führungskräfte](#)

18.04.2012 - 20.04.2012, Hannover (7726AA12)

25.06.2012 - 27.06.2012, Heidelberg/Leimen (7726AB12)

05.11.2012 - 07.11.2012, Düsseldorf (7726AC12)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf [www.poko.de/Personal-Fuehrung](http://www.poko.de/Personal-Fuehrung) mit dem **Webcode 7726**.

+++

## [Älter werden im Betrieb](#)

### [Arbeit generationengerecht gestalten](#)

24.04.2012 - 27.04.2012, Stuttgart (5237AB12)

03.07.2012 - 06.07.2012, Hamburg (5237AC12)

25.09.2012 - 28.09.2012, Lindau (5237AD12)

27.11.2012 - 30.11.2012, Dortmund (5237AE12)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf [www.poko.de/Personal-Fuehrung](http://www.poko.de/Personal-Fuehrung) mit dem **Webcode 5237**.

+++

## [Projektgruppen führen ohne Chef zu sein](#)

### [Wie »Führen ohne Hut« gelingt](#)

23.04.2012 - 24.04.2012, Essen (7673AA12)

18.10.2012 - 19.10.2012, München (7673AB12)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf [www.poko.de/Personal-Fuehrung](http://www.poko.de/Personal-Fuehrung) mit dem **Webcode 7673**.

+++

## [Rhetorik, Präsentation und Körpersprache](#)

### [Souverän auftreten und überzeugen - Vertiefungsseminar](#)

23.04.2012 - 24.04.2012, Köln (7714AA12)

29.10.2012 - 30.10.2012, Celle/Lüneburger Heide (7714AB12)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf [www.poko.de/Personal-Fuehrung](http://www.poko.de/Personal-Fuehrung) mit dem **Webcode 7714**.

+++

### [Die krankheitsbedingte Kündigung](#)

#### [Voraussetzungen und Streitfragen der Kündigung wegen Krankheit](#)

17.04.2012 - 18.04.2012, Mainz (5242AA12)

12.06.2012 - 13.06.2012, Bremen (5242AB12)

06.11.2012 - 07.11.2012, Duisburg (5242AC12)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf [www.poko.de/Personal-Fuehrung](http://www.poko.de/Personal-Fuehrung) mit dem **Webcode 5242**.

nach oben ▲

### **Planen Sie für firmeninterne Veranstaltungen zu diesem Thema?**

Dann unterstützen wir Sie gerne z.B.  
mit unseren firmeninternen  
Angeboten

#### [Bewerbungsverfahren rechtssicher gestalten](#)

#### [Das AGG in der Personalpraxis](#)

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“.

### **5. Literaturtipp**

Lothar Beseler / Christina Georgiou



#### **AGG**

#### **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz**

1. Auflage 2009



**mit kostenlosem Zusatzband Januar 2012 – auch als PDF lieferbar**

260 Seiten, 29,00 EUR / 33 Seiten

Rieder Verlag



[Infos zu unseren Inhouse-Angeboten im PDF-Format](#)

ISBN 978-3-939018-51-3

Das Praxishandbuch zum AGG bietet eine systematische Einführung in die Grundzüge des arbeitsrechtlichen Diskriminierungsschutzes nach dem AGG und dient gleichzeitig als Nachschlagewerk für die Arbeit an vertiefenden Fragen.

Es hilft auch dem AGG-ungeübten Leser sich schnell in die Materie einzuarbeiten und klare Antworten auf alle praxisrelevanten Fragen des neu geregelten Diskriminierungsschutzes zu erhalten. Es leistet dabei durch seine durchweg gute Lesbarkeit und durch viele Beispiele eine große Hilfestellung im Umgang mit dem Gesetz. Es ist für Mitarbeiter mit Entscheidungskompetenz und Personalverantwortliche ebenso gut geeignet wie für Betriebs- und Personalräte.

Bereits zum zweiten Mal legen die Autoren jetzt einen Ergänzungsband vor, in dem sie die wichtigste aktuelle Rechtsprechung (Stand Januar 2012) zusammengetragen haben. Es gab zahlreiche zum Teil richtungsweisende Urteile des EuGH und der deutschen Arbeitsgerichte, die größere Klarheit für die Anwendung des AGG in der Praxis gebracht haben.

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+M5fd2731052b.html>

#### **Impressum:**

Poko Newsletter für Führungskräfte

ISSN 1618-5935

Poko-Institut

Heidrun und Hans Dieter Rieder

Kaiser-Wilhelm-Ring 3a

48145 Münster

[info@personal.poko.de](mailto:info@personal.poko.de)

<http://www.poko.de/Personal>

Redaktionsteam Poko Newsletter für  
Führungskräfte

[redaktion-personal@poko.de](mailto:redaktion-personal@poko.de)

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](#)

Tel. 0251 1350-1414

Fax. 0251 1350-500