



## Seminartipp:

### Urlaubsrecht

Vom Anspruch bis zum Streitfall

18.09. - 19.09.2012 Stuttgart  
09.10. - 10.10.2012 Köln  
14.11. - 15.11.2012 Hamburg

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

## Aktuelle News für Betriebsräte

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Fußball-EM liegt inzwischen hinter uns, der Sommer dagegen hoffentlich noch nicht. Glücklicherweise ist, wer auch seinen Sommerurlaub noch vor sich hat.

Doch was macht man, wenn der Chef einen geplanten Urlaub nicht genehmigt? Ist eine "gütliche Einigung" nicht möglich, kann der Arbeitnehmer beim Arbeitsgericht eine einstweilige Verfügung beantragen. Auf keinen Fall sollte er "auf eigene Faust" in Urlaub fahren oder sich krank melden. Eine Abmahnung oder gar (fristlose) Kündigung ist dann unter Umständen nicht mehr weit.

Auch wenn der Chef einen bereits genehmigten Urlaub widerruft, hilft notfalls das Arbeitsgericht mit einer einstweiligen Verfügung. Denn ein Widerruf - egal ob rechtmäßig oder rechtswidrig - bedeutet leider, dass der ursprünglich genehmigte Urlaub nicht angetreten werden darf. Befindet sich ein Arbeitnehmer jedoch bereits im Urlaub, ist ein "Rückruf" aus selbigen immer unzulässig.

Informationen über aktuelle Entscheidungen finden Sie wie immer im aktuellen Newsletter. Genauso wie - passend zum kürzlich verabschiedeten Mediationsgesetz - einen Beitrag zum Thema "Mediation".

Hilfreiche Erkenntnisse aus dieser Lektüre wünscht Ihnen

Ihr Poko-Team aus Münster

## Inhaltsverzeichnis

### 1. Die JAV-Wahlen nahen!

### 2. Der Poko-Inhouse-Service begeistert!

### 3. Widerruf der privaten Nutzung eines Dienstwagens - Auslauffrist

### 4. Aktuelle Rechtsprechung

I. Neues zur "Kettenbefristung" von Arbeitsverträgen

II. Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, bei einem ausländischen Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag unaufgefordert übersetzen zu lassen

III. Sperrzeit bei Ablehnung eines - gering vergüteten - Stellenangebotes

IV. Inkrafttreten eines Tarifvertrages nach Betriebsübergang - Ansprüche gegen den Erwerber?

Arbeit während festgelegter Pausenzeiten  
VI. Anspruch auf Vereinbarung eines Versorgungsrechts  
VII. Kein Übergangsmandat für Personalräte bei Teil-Privatisierungen

## 5. Mediation - Verständigen statt streiten

## 6. Aktuelle Seminare

## 7. Literaturtipp

### JAV-Wahl 2012

Erfolgreich wählen - Fehler vermeiden

20.08.2012 Berlin  
28.08.2012 Frankfurt/Main  
03.09.2012 Hamburg  
10.09.2012 München

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

### 1. Die JAV-Wahlen nahen!

Hat Ihre Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) bereits das Thema JAV-Wahl über die Tagesordnung in eine Ihrer letzten Betriebsratssitzungen eingebracht? Nein? Nun, dann wird es aber wirklich Zeit. Denn im Zeitraum Oktober/November stehen die turnusmäßigen JAV-Wahlen an und spätestens acht Wochen vor Ende der Amtszeit der aktuellen JAV müssen mit der Bestellung des Wahlvorstandes die ersten Schritte eingeleitet werden.

Damit Sie und Ihre JAV'ler keine Fristen versäumen, haben wir unseren bewährten JAV-Wahlrechner auf den aktuellsten Stand gebracht. Sie finden ihn auf [www.jav.de](http://www.jav.de). Dort gibt es überdies viele weitere nützliche Informationen, die sich Ihre JAV nicht entgehen lassen sollte.

Sicherlich hilfreich für den Wahlvorstand ist auch unser Tagesseminar "JAV-Wahl 2012". Termine und Veranstaltungsorte finden Sie auf der linken Seite.

nach oben ▲

### Bausteine für eine erfolgreiche BR-Arbeit



Hier finden Sie aktuelle Informationen im PDF-Format

### 2. Der Poko-Inhouse-Service begeistert!

Haben Sie einen aktuellen Anlass in Ihrem Betrieb, der eine Schulung aller Betriebsratsmitglieder erfordert? Oder ist vielleicht eine Grundschulung für einen größeren Teil Ihrer BR-Kollegen erforderlich? In solchen Fällen bietet sich die Durchführung einer Inhouse-Veranstaltung an. Die Vorteile liegen auf der Hand, denn Inhouse-Veranstaltungen sind:

- **individuell:** Ihr Bedarf bestimmt den Seminarinhalt
- **flexibel:** Seminarort, Zeit, Dauer und Fachreferenten können flexibel gewählt werden - ganz nach Ihren Wünschen
- **praxisnah:** Inhalte werden auf Ihre betrieblichen Beispiele bezogen
- **professionell:** Unsere erfahrenen Fachreferenten mit hoher didaktischer Kompetenz machen Ihre Veranstaltung zum Erfolg
- **kostengünstig:** Unsere Preise orientieren sich unter anderem an der Gruppengröße. Außerdem sparen Sie Reisezeiten und -kosten.

Dass dies auch bei unseren Kunden gut ankommt, zeigen die vielen zufriedenen Teilnehmerstimmen:

*"Das Seminar war optimal auf unsere Belange angepasst."  
"Flexible Kursgestaltung und sehr kompetente Referenten."*

Inhouse-Veranstaltung zum Thema "Entgeltgestaltung außerhalb von Tarifverträgen" im Juni 2012

*"Das Seminar hat mir aufgrund der lockeren, offenen und freundlichen Atmosphäre sehr gut gefallen."*

*"Der Referent ist auf uns alle eingegangen und hat seine Arbeit sehr gut gemacht."*

*"Der Referent war sehr kompetent (fachlich & sozial); gutes Gespür für die Gruppe und die Probleme."*

*"Konstruktive Zusammenarbeit, viele praktische Übungen, Theorie wurde durch Praxis untermauert."*

Inhouse-Veranstaltung zum Thema "Start mit neuem BR-Gremium" im Juni 2012

*"Das Seminar war äußerst kurzweilig und sehr hilfreich."*

*"Sehr gute Kommunikation, Beantwortung aller Fragestellungen."*

Inhouse-Veranstaltung zum Thema "Interessenausgleich und Sozialplan bei Betriebsänderungen" im Mai 2012

*"Besonders gut gefallen hat mir die kurzfristige Organisation vom Poko-Team."*

Inhouse-Veranstaltung zum Thema "Leiharbeit und Arbeitnehmerüberlassung" im Mai 2012

*"Top Referentin mit exzellentem Fachwissen."*

*"Besonders gefallen hat mir das fachliche Know-how verbunden mit der lockeren und teilnehmergeberechtigten Vermittlung."*

Inhouse-Veranstaltung zum Thema "Regelungsfelder bei der Rückkehr erkrankter Arbeitnehmer an den Arbeitsplatz" im Mai 2012

*"Didaktisch super! Trockenem Stoff spannend vermittelt."*

*"Danke für die offene Art und Weise der Referentin, juristische Themen sehr greifbar zu erläutern."*

Inhouse-Veranstaltung zum Thema "BetrVG I" im Mai 2012

*"Super Vorbereitung, motivierende Atmosphäre. Für mich hat sich dieses Seminar gelohnt, für meine persönliche Einstellung zum Thema, völlig neuer Erkenntnisstand am Ende des Seminar! Danke."*

*"Es wurden sofort unsere Fragen berücksichtigt und beantwortet."*

Inhouse-Veranstaltung zum Thema "Krankenrückkehrgespräche" im April 2012

*"Sehr gute praxisnahe Darstellung."*

*"Der Referent vermittelt den Seminarinhalt in einer angenehmen Dichte, die den Teilnehmer geistig fordert, aber dennoch Gelegenheit zum geistigen "Verdauen" lässt."*

Inhouse-Veranstaltung zum Thema "Neuerungen im Datenschutz" im April 2012

Das Poko Inhouse-Team berät Sie gerne zu allen Themen. 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 Auswahl und der Konzeption der für Sie richtigen Veranstaltung. Sie erreichen Ihren persönlichen Ansprechpartner unter: 0251 1350-6666 Weitere Informationen finden Sie selbstverständlich auch [online](#).

## Seminartipps:

### Außendienst II

Sicherheit auch in Spezialfragen

16.10. - 19.10.2012  
Celle/Lüneburger Heide

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

### Einführung in das Arbeitsrecht I

Ihr erfolgreicher Einstieg in das Arbeitsrecht

21.08. - 24.08.2012  
Timmendorfer Strand  
21.08. - 24.08.2012  
Boltenhagen  
28.08. - 31.08.2012 Traben-  
Trarbach/Mosel  
04.09. - 07.09.2012 Rottach-  
Egern/Tegernsee  
11.09. - 14.09.2012 Potsdam  
18.09. - 21.09.2012 Dortmund  
25.09. - 28.09.2012  
Heidelberg/Leimen

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

## 3. Widerruf der privaten Nutzung eines Dienstwagens - Auslaufrfrist

1. Eine AGB, nach der ein Arbeitnehmer einen auch privat nutzbaren Dienstwagen im Falle der Freistellung an den Arbeitgeber zurückgeben muss, ist wirksam.

2. Neben der Inhaltskontrolle der in einer Allgemeinen Geschäftsbedingung enthaltenen Widerrufs Klausel steht die Ausübungskontrolle im Einzelfall gemäß § 315 BGB.

3. Die Interessenabwägung im Einzelfall kann dazu führen, dass der Arbeitgeber einen Dienstwagen nur unter Einräumung einer Auslaufrfrist zurückfordern darf. In die gebotene Interessenabwägung sind das Interesse des Arbeitgebers an einer unverzüglichen Rückgabe und das Interesse des Arbeitnehmers an einer weiteren privaten Nutzung einzustellen. Zu berücksichtigen ist auch, dass die private Nutzung eines Dienstwagens bei gewählter Pauschalversteuerung gemäß § 6 Abs. 1 Nr. 4 EStG auch dann mit der vollen Monatspauschale zu versteuern ist, wenn der Arbeitnehmer das Fahrzeug nicht im gesamten Kalendermonat nutzen kann.

4. Kommt der Arbeitgeber seiner Vertragspflicht, dem Arbeitnehmer die Nutzung des Dienstwagens zu Privatzwecken weiter zu ermöglichen, nicht nach, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Ersatz des hierdurch verursachten Schadens. Zur Berechnung des Schadens ist eine Nutzungsausfallentschädigung auf der Grundlage der steuerlichen Bewertung der privaten Nutzungsmöglichkeit mit monatlich 1 % des Listenpreises des Kraftfahrzeugs im Zeitpunkt der Erstzulassung anzusetzen.

## BAG, Urteil vom 21. März 2012 - 5 AZR 651/10

### Hinweis für die Praxis:

Das Thema "Dienstwagen auch zur privaten Nutzung" beschäftigt die Rechtsprechung immer wieder. Die Überlassung eines Firmenwagens "auch zur privaten Nutzung" stellt einen geldwerten Vorteil und Sachbezug dar. Sie ist regelmäßig zusätzliche Gegenleistung für die geschuldete Arbeitsleistung. Daraus ergeben sich folgende Probleme:

### 1. Gestaltungsmöglichkeiten beim Dienstwagenüberlassungsvertrag:

- Ist im Vertrag allein die Überlassung des Dienstwagens auch zur privaten Nutzung geregelt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Zurverfügungstellung so lange, wie das Arbeitsverhältnis besteht.
- Ist im Vertrag geregelt, dass das Fahrzeug herauszugeben ist, wenn der Arbeitnehmer von der Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt wird, so ist eine solche Klausel zulässig (s.o.).
- Ist im Vertrag geregelt, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, die Überlassung des Dienstwagens zu "widerrufen", ist eine solche Klausel nur dann zulässig, wenn Widerrufsgründe angegeben sind (BAG, Urteil vom 13. April 2010 - 9 AZR 113/09). Anderenfalls hält die Klausel einer AGB Kontrolle nicht stand.
- Eine Klausel ist zulässig, wonach sich der Arbeitnehmer für die Dauer des Arbeitsverhältnisses verpflichtet, sich an den Kosten eines zur Privatnutzung überlassenen Fahrzeugs zu beteiligen. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber das Fahrzeug auf Wunsch des Arbeitnehmers geleast hat und

der Arbeitnehmer die Leasingraten zu erstatten hat (BAG, Urteil vom 9. September 2003 - 9 AZR 574/02).

- Es ist aber **unzulässig**, den Arbeitnehmer zu verpflichten, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Fahrzeug dem Arbeitgeber zurückzugeben und dennoch für die restliche Laufzeit des Leasingvertrags die Leasingraten an den Arbeitgeber in einem Einmalbetrag zu entrichten (vgl. BAG, Urteil vom 9. September 2003 - 9 AZR 574/02).

## 2. Was geschieht mit dem Dienstwagen während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses bei "Störfällen"

- **Erkrankt** der Arbeitnehmer, hat er bis zum Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums weiter Anspruch auf Nutzung des Dienstwagens (vgl. BAG, Urteil vom 14. Dezember 2010 - 9 AZR 631/09), aber nicht darüber hinaus, da der Arbeitgeber dann kein Arbeitsentgelt mehr leisten muss.
- Gleiches dürfte für die **Elternzeit** gelten, wenn der Arbeitnehmer keine Elternteilzeit leistet.
- Was bei **Beschäftigungsverboten** während der Schwangerschaft gilt, hat das BAG, soweit ersichtlich, noch nicht entschieden.
- Selbst wenn der Arbeitgeber berechtigt ist, den Dienstwagen zu entziehen, unterliegt die Geltendmachung dieses Rechts einer "**Ausübungskontrolle**" insbesondere hinsichtlich der Frage, ob bestimmte Ankündigungsfristen einzuhalten sind (s.o. und BAG, Urteil vom 14. Dezember 2010 - 9 AZR 631/09).
- Hält die Anordnung des Arbeitgebers dieser Ausübungskontrolle nicht stand, hat er Schadenersatz zu leisten, wobei Bemessungsgrundlage die steuerrechtlichen Bestimmungen (sog. 1% -Regel) sind (vgl. BAG, Urteil vom 14. Dezember 2010 - 9 AZR 631/09).

**3. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Dienstwagen dem Arbeitgeber zurückzugeben. Erfüllt der Arbeitnehmer diese Pflicht nicht, kann der Arbeitgeber im Wege der einstweiligen Verfügung die Herausgabe verlangen.** Dies gilt auch dann, wenn im Rahmen eines Kündigungsschutzverfahrens darüber gestritten wird, ob das Arbeitsverhältnis beendet ist oder nicht. Stellt sich dann später heraus, dass etwa die arbeitgeberseitige Kündigung unwirksam war, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Schadenersatz.

---

nach oben ▲

## 4. Aktuelle Rechtsprechung

Lesen Sie ausgesuchte Gerichtsentscheidungen:

---

### I. Neues zur "Kettenbefristung" von Arbeitsverträgen

Nach § 14 Abs. 1 S. 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrags zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. § 14 Abs. 1 S. 2 TzBfG nennt beispielhaft derartige Sachgründe. Gemäß § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 TzBfG liegt etwa ein sachlicher Grund vor, wenn der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird. Dem Sachgrund der Vertretung steht auch eine größere Anzahl der mit einem Arbeitnehmer geschlossenen befristeten Verträge nicht entgegen. **Entscheidend ist allein, ob bei der letzten Befristungsabrede ein**

**Vertretungsfall vorlag. Auch ein beim Arbeitgeber vorhandener ständiger Vertretungsbedarf schließt den Sachgrund der Vertretung nicht aus.**

Diese Rechtsprechung hat der **EuGH** mit Urteil vom 26. Januar 2012 - C 586/10 - [Kücük] grundsätzlich bestätigt, allerdings darauf hingewiesen, dass von den nationalen Gerichten auch zu prüfen sei, ob wegen der Dauer der befristeten Beschäftigung und/oder der Anzahl der befristeten Arbeitsverträge ein "Missbrauchsfall" vorliegt, der einer wirksamen Befristung entgegensteht.

Nunmehr hat das BAG in zwei Entscheidungen deutlich gemacht, wann ein "Missbrauchsfall" vorliegen kann:

a) BAG, Urteil vom 18. Juli 2012 - 7 AZR 443/09

**"Kettenbefristung" und Rechtsmissbrauch**

Die Befristung eines Arbeitsvertrags kann trotz Vorliegens eines Sachgrunds aufgrund der besonderen Umstände des Einzelfalls **ausnahmsweise rechtsmissbräuchlich** und daher unwirksam sein. Für das Vorliegen eines Rechtsmissbrauchs können insbesondere eine sehr lange Gesamtdauer oder eine außergewöhnlich hohe Anzahl von aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen mit demselben Arbeitgeber sprechen. An einen solchen nur ausnahmsweise anzunehmenden Rechtsmissbrauch sind hohe Anforderungen zu stellen. Es sind dabei alle Umstände des Einzelfalls, insbesondere aber Gesamtdauer und Anzahl der in der Vergangenheit mit demselben Arbeitgeber geschlossenen aufeinander folgenden befristeten Verträge zu berücksichtigen.

**Der Fall:**

Die Klägerin war beim beklagten Land aufgrund von insgesamt 13 befristeten Arbeitsverträgen von Juli 1996 bis Dezember 2007 im Geschäftsstellenbereich des Amtsgerichts Köln tätig. Die befristete Beschäftigung diente fast durchgehend der Vertretung von Justizangestellten, die sich in Elternzeit oder Sonderurlaub befanden. Mit ihrer Klage griff die Klägerin die Befristung des letzten im Dezember 2006 geschlossenen Vertrags an.

**Die Lösung:**

Das BAG hob das klageabweisende Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln auf und verwies den Rechtsstreit an das LAG zurück. Denn die Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses von mehr als elf Jahren und die Anzahl von 13 Befristungen könnte dafür sprechen, dass das beklagte Land die an sich eröffnete Möglichkeit der Vertretungsbefristung rechtsmissbräuchlich ausgenutzt hat. Dem wird das LAG Köln nunmehr nachzugehen haben.

b) BAG, Urteil vom 18. Juli 2012 - 7 AZR 783/10

**"Kettenbefristung" und Rechtsmissbrauch**

In einem weiteren Fall hat das BAG, wie die Vorinstanzen, die Klage einer vom 01.03.2002 bis zum 30.11.2009 im Rahmen von vier befristeten Arbeitsverträgen beschäftigten Klägerin abgewiesen. Ein Befristungsgrund bestand auch hier. Angesichts der Gesamtdauer von "nur" sieben Jahren und neun Monaten sowie der Anzahl von vier Befristungen sah das BAG keine Anhaltspunkte für einen Rechtsmissbrauch.

## Seminartipp:

### Aktuelle Rechtsprechung am Landesarbeitsgericht

09.10. - 12.10.2012 Berlin  
13.11. - 16.11.2012 Münster

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

## II. Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, bei einem ausländischen Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag unaufgefordert übersetzen zu lassen

Versteht ein ausländischer Arbeitnehmer kein Deutsch, so obliegt es ihm, vor Unterzeichnung des Formulararbeitsvertrags auf dessen Übersetzung zu bestehen oder sich eine Übersetzung zu besorgen. Unterlässt er dies und unterschreibt den Vertrag "blind", so muss er dessen Regelungen (hier: eine Ausschlussfrist) gegen sich gelten lassen. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber wusste, dass der Arbeitnehmer der deutschen Sprache nicht mächtig ist und wenn die Vertragsverhandlungen in seiner Muttersprache geführt worden sind.

### LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 2. Februar 2012 - 11 Sa 569/11 - nicht rechtskräftig

#### Der Fall:

Der Kläger ist portugiesischer Staatsangehöriger, spricht kein Deutsch und wohnt in Portugal. Etwa zwei Jahre lang war er bei der Beklagten als Kraftfahrer im internationalen Transportwesen beschäftigt. Die Vertragsverhandlungen wurden in portugiesischer Sprache geführt. Die Beklagte legte dem Kläger einen Formulararbeitsvertrag in deutscher Sprache mit beiderseitigen Ausschlussfristen für die Geltendmachung von Ansprüchen vor, den der Kläger unterzeichnete, ohne zuvor eine Übersetzung zu verlangen.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses machte der Kläger Vergütungs- und Reisekostenansprüche geltend, die nach der vertraglichen Ausschlussfrist bereits verfallen waren.

#### Die Entscheidung:

Die Klage war in beiden Instanzen erfolglos. Etwaige Zahlungsansprüche des Klägers sind aufgrund der wirksam vereinbarten vertraglichen Ausschlussfrist verfallen.

- Der Kläger hat das – schriftliche – Angebot der Beklagten durch seine Unterschrift unter das Vertragsformular vorbehaltlos angenommen.
- Die Ausschlussfristenregelung ist deshalb Vertragsbestandteil geworden.
- Dem steht nicht entgegen, dass der Kläger der deutschen Sprache nicht mächtig ist und die Beklagte dies wusste. Arbeitgeber sind nicht verpflichtet, den Arbeitsvertrag **unaufgefordert** in die Muttersprache des Arbeitnehmers zu übersetzen.
- Die Unterzeichnung des Vertrags in Unkenntnis des Inhalts fällt allein in den Risikobereich des Arbeitnehmers. Dieser muss sich daher so behandeln lassen wie eine Person, die den Vertrag ungelesen unterschreibt.

## Seminartipp:

### Neues Arbeits- und Sozialrecht für Betriebsräte 2012/2013

05.12.2012 Frankfurt/Main  
11.12.2012 Hamburg  
16.01.2013 Düsseldorf  
22.01.2013 Berlin  
29.01.2013 Stuttgart  
06.02.2013 Münster  
12.02.2013 Hamburg  
19.02.2013 Frankfurt/Main  
26.02.2013 Köln  
05.03.2013 München  
12.03.2013 Dortmund

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

## III. Sperrzeit bei Ablehnung eines - gering vergüteten - Stellenangebotes

Schlägt ein Bezieher von Arbeitslosengeld I bzw. Arbeitslosenhilfe ein Stellenangebot aus, weil die Vergütung zu gering sei, so muss er mit einer Sperrzeit rechnen. Eine niedrige Vergütung macht die Annahme des Stellenangebots regelmäßig nicht unzumutbar. Das gilt insbesondere dann, wenn das erzielbare Nettoeinkommen die bewilligten Leistungen übersteigt.

### Bundessozialgericht, Urteil vom 2. Mai 2012 - B 11 AL 18/11 R

#### Der Fall:

Die Klägerin bezog seit Juli 2002 Arbeitslosenhilfe. Sie erhielt von der Bundesagentur für Arbeit ein Stellenangebot zum 24.10.2002. Beim Vorstellungsgespräch erklärte sie, der angebotene Stundenlohn von 5,37 EUR sei zu gering und sie wolle noch das Ergebnis zweier weiterer Bewerbungen abwarten. Daraufhin stellte die Bundesagentur den Eintritt einer Sperrzeit vom 25.10.2002 bis 16.01.2003 fest und forderte überzahlte Leistungen zurück.

Die Klägerin meint, dass der Stundenlohn so niedrig gewesen sei, dass die Annahme der Stelle unzumutbar gewesen sei.

#### Die Entscheidung:

Die Klage hatte keinen Erfolg.

- Nach § 144 Abs. 1 S. 1 SGB III alte Fassung (a.F.) ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld für die Dauer einer Sperrzeit, wenn sich der Arbeitslose ohne wichtigen Grund versicherungswidrig verhalten hat.
- Ein versicherungswidriges Verhalten liegt gem. § 144 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 SGB III a.F. auch vor, wenn der Arbeitslose eine von der Agentur für Arbeit angebotene Beschäftigung nicht annimmt.
- Diese Voraussetzungen liegen hier vor. Die Klägerin hat das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses mit der Firma H. verhindert. Sie kann sich für ihr Verhalten auch nicht auf einen wichtigen Grund berufen. Denn die angebotene Arbeit zu einem Stundenlohn von 5,37 EUR war ihr zumutbar i.S.v. § 121 SGB III a.F.. Insbesondere unterschritt das erzielbare Nettoeinkommen nicht die ihr bewilligte Arbeitslosenhilfe.

#### Hinweis für die Praxis:

Sich mit der Frage auseinanderzusetzen, wie das BSG entschieden hätte, wenn der beim potentiellen Arbeitgeber erzielbare Verdienst geringer gewesen wäre als die Höhe der gewährten Sozialleistungen, würde Spekulation bedeuten. Auch geht es hier nicht um die Frage, welche Arbeitsvergütung "angemessen" ist und ob die politische Forderung eines "Mindestlohns" gerechtfertigt ist.

**Aber:** Wer Arbeitslosenhilfe oder - heute - Leistungen nach dem SGB II bezieht, erhält Zahlungen, die von den Steuerzahlern finanziert werden. Auch gilt der Grundsatz der "Hilfe zur Selbsthilfe" und des "Förderns und Forderns". Selbst wenn der erzielbare Verdienst im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses unter den gewährten Leistungen der Bundesagentur liegt, mag der Arbeitnehmer Anspruch auf ergänzende Leistungen haben, um seinen Mindestlebensstandard aufrecht zu erhalten. Eine solche Tätigkeit aber deshalb abzulehnen, weil mit Arbeit nicht mehr Einnahmen erzielt werden als ohne Arbeit, dürfte für Steuerzahler und die vielen "Aufstocker", die neben ihrer Vergütung für volle Erwerbstätigkeit noch Sozialleistungen beziehen, kaum nachvollziehbar sein.



## Seminartipp:

### Betriebsübergang [§ 613a BGB]

Kompetent und schnell reagieren

18.09. - 21.09.2012 Hamburg  
27.11. - 30.11.2012 Stuttgart

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

## IV. Inkrafttreten eines Tarifvertrages nach Betriebsübergang - Ansprüche gegen den Erwerber?

Tritt ein Tarifvertrag nicht mit seinem Abschluss, sondern erst später in Kraft, ist für den Beginn der Tarifgeltung der Zeitpunkt des Inkrafttretens maßgebend. Zuvor gehört der tarifvertragliche Regelungsbestand nicht zu den Rechten und Pflichten aus dem im Zeitpunkt eines Betriebsübergangs bestehenden Arbeitsverhältnis nach § 613a Abs. 1 S. 1 und 2 BGB. Nach Betriebsübergang kommt bei einem zuvor noch nicht in Kraft getretenen Haustarifvertrag des Veräußerers eine Verbindlichkeit der Tarifnorm auch nicht über eine arbeitsvertragliche Bezugnahme auf die "Vorschriften der jeweils gültigen Tarifverträge" in Betracht, weil diese nicht Haustarifverträge eines anderen Unternehmens erfasst.

### BAG, Urteile vom 16. Mai 2012 - 4 AZR 320/10 und 321/10

#### Der Fall:

In zwei überwiegend parallel liegenden Rechtssachen ging es um einen Anspruch aus einem Tarifvertrag über eine Zusatzzahlung (TV Zusatzzahlung). Diese Zahlung stand im Zusammenhang mit einem zuvor erbrachten Verzicht auf tarifvertragliche Rechte, der in einem gesonderten Sanierungstarifvertrag vereinbart worden war. Der TV Zusatzzahlung wurde im Herbst 2004 gleichzeitig mit dem sofort in Kraft tretenden Sanierungstarifvertrag verhandelt und abgeschlossen, sollte jedoch, um vorherige Rückstellungen in der Bilanz zu vermeiden, erst am 01.01.2008 in Kraft treten.

Bereits zuvor - zum 01.01.2006 - gingen die Arbeitsverhältnisse der Klägerinnen, die in einem Callcenter tätig sind, im Wege des Betriebsübergangs auf die im vorliegenden Rechtsstreit beklagte Arbeitgeberin über.

#### Die Lösung:

Die Klage hatte vor dem BAG keinen Erfolg.

Ein Anspruch der Arbeitnehmerinnen ergibt sich nicht aus § 613a Abs. 1 S. 1 BGB i.V.m. den Normen des TV Zusatzzahlung. Denn der Haustarifvertrag ist erst nach Betriebsübergang in Kraft getreten. Somit konnten die daraus entstehenden Rechte und Pflichten nicht Bestandteil des Arbeitsvertrages i.S.v. § 613a Abs. 1 S. 2 BGB werden.

Der Tarifvertrag bindet im Übrigen die Beklagte als Erwerberin tarifrechtlich nicht, da sie nicht Vertragspartner der Gewerkschaft war.

Auch die Inbezugnahme im Arbeitsvertrag auf die „jeweils gültigen“ Tarifverträge konnte die Beklagte nicht binden, da der Firmentarifvertrag erst nach Betriebsübergang in Kraft getreten ist und somit für die Beklagte nicht verbindlich war.

## Seminartipps:

### Arbeitszeitregelungen im Betrieb I

Gesetzliche und tarifliche Vorgaben überwachen und umsetzen

17.09. - 21.09.2012  
Friedrichshafen/Bodensee  
15.10. - 19.10.2012 Hamburg  
26.11. - 30.11.2012 Erfurt

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

### Symposium: Spannungsfeld Arbeitszeit

Spielräume sinnvoll nutzen - Belegschaften nachhaltig schützen

25.09. - 26.09.2012 Neuss

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

## V. Unterlassungsanspruch des Betriebsrats bei der Anordnung von Arbeit während festgelegter Pausenzeiten

Ordnet der Arbeitgeber an, dass Arbeitnehmer während der Pausenzeiten, die in einem unter Beteiligung des Betriebsrats abgeschlossenen Dienstplan festgelegt sind, zu arbeiten haben, kann der Betriebsrat nach § 23 Abs. 3 BetrVG i.V.m. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG vom Arbeitgeber verlangen, diese Anordnung künftig zu unterlassen. Entsprechendes gilt, wenn der Arbeitgeber duldet, dass Arbeitnehmer während der dienstplanmäßig festgelegten Pausenzeiten arbeiten.

### BAG, Beschluss vom 7. Februar 2012 - 1 ABR 77/10

#### Hinweis für die Praxis:

- Gem. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen beim Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Existiert insoweit eine Betriebsvereinbarung, hat der Arbeitgeber diese zu beachten (§ 77 Abs. 1 S. 1 BetrVG). Der Betriebsrat hat darüber zu wachen, dass der Arbeitgeber die Pflicht aus § 77 Abs. 1 S. 1 BetrVG erfüllt (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG).
- Der Arbeitgeber muss somit sicherstellen, dass die Betriebsvereinbarung im Betrieb beachtet wird;  
(1) er darf somit keine anderen, als die vereinbarten Arbeits- oder Pausenzeiten anordnen,  
(2) er darf es aber auch nicht dulden, dass Mitarbeiter eigenmächtig von den vereinbarten Arbeits- und Pausenzeiten abweichen, sondern muss dies, sobald er Kenntnis erlangt, unterbinden.
- Verstößt der Arbeitgeber gegen die o.g. Pflichten, kann der Betriebsrat gem. § 23 Abs. 3 BetrVG Unterlassung für die Zukunft verlangen, verbunden mit der Festsetzung eines Ordnungsgeldes von bis zu 10.000 EUR pro Wiederholungsfall. Dies setzt allerdings einen "**groben**" **Verstoß** des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen aus dem BetrVG voraus.

Ein solcher ist bei einer **objektiv erheblichen** und **offensichtlich schwerwiegenden Pflichtverletzung** zu bejahen. Diese Anforderungen sind regelmäßig erfüllt, wenn der Arbeitgeber **mehrfach** und **erkennbar** gegen seine Pflichten aus dem BetrVG verstoßen hat. Eine grobe Pflichtverletzung indiziert die **Wiederholungsgefahr**. Diese ist nur dann ausgeschlossen, wenn aus faktischen oder rechtlichen Gründen eine Wiederholung des betriebsverfassungswidrigen Verhaltens ausscheidet. Die Zusicherung, zukünftig betriebsvereinbarungswidriges Verhalten zu unterlassen, genügt hierfür nicht.

## Seminartipp:

### Aktuelle Rechtsprechung am Bundesarbeitsgericht

10.09. - 14.09.2012 Erfurt  
15.10. - 19.10.2012 Erfurt  
05.11. - 09.11.2012 Erfurt  
19.11. - 23.11.2012 Erfurt  
03.12. - 07.12.2012 Erfurt

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

## VI. Anspruch auf Vereinbarung eines Versorgungsrechts

Bietet der Arbeitgeber, vorbehaltlos über Jahre hinweg, seinen Arbeitnehmern bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen den Abschluss eines Versorgungsvertrages an, der u.a. eine Versorgung nach beamtenähnlichen Grundsätzen vorsieht, so ist er aufgrund betrieblicher Übung verpflichtet, allen anderen Arbeitnehmern, die die Voraussetzungen erfüllen, den Abschluss eines inhaltsgleichen Versorgungsvertrages anzubieten.

### BAG, Urteil vom 15. Mai 2012 - 3 AZR 128/11

#### Der Fall:

Die beklagte Landesbank ist im Jahr 1972 aus einer Fusion hervorgegangen. Bestandteil des Fusionsvertrags ist eine „Personalvereinbarung“, wonach Mitarbeiter, die mindestens 20 Jahre im Kreditgewerbe beschäftigt waren, davon mindestens 10 Jahre bei den fusionierten Instituten oder bei der Bayerischen Landesbank - Girozentrale -, einen Rechtsanspruch auf Versorgung nach beamtenähnlichen Grundsätzen (sog. Versorgungsrecht) erhalten. Über die Erteilung des Versorgungsrechtes sollte der Vorstand entscheiden.

In der Praxis bot die Beklagte seit 1972 (nahezu) allen Arbeitnehmern,

- die eine Dienstzeit von 20 Jahren im Kreditgewerbe,
- davon mindestens 10 Jahre bei der Bayerischen Landesbank zurückgelegt,
- eine gute Beurteilung durch ihre Vorgesetzten erhalten hatten
- und in einer gesundheitlichen Verfassung waren, die eine vorzeitige Zuruhesetzung nicht erwarten ließ,

Versorgungsrechte an. Anfang des Jahres 2009 beschloss die Beklagte, die Vereinbarung von Versorgungsrechten einzustellen. Dem Kläger, der die Voraussetzungen am 01.01.2010 erfüllte, wurde kein Versorgungsvertrag angeboten. Dagegen wandte sich der Kläger.

#### Die Lösung:

Die Klage war in allen Instanzen erfolgreich.

- Aufgrund der seit 1972 geübten Praxis bestand bereits bei Beginn des Arbeitsverhältnisses des Klägers am 01.01.1990 im Unternehmen der Beklagten eine betriebliche Übung, die die Beklagte verpflichtet, Arbeitnehmern nach einer 20-jährigen Tätigkeit im Kreditgewerbe, davon mindestens 10 Jahre bei der Beklagten und bei Erfüllung der beiden weiteren Voraussetzungen (gute Beurteilung und gesundheitliche Verfassung, die eine vorzeitige Zuruhesetzung nicht erwarten lässt), die Vereinbarung eines Versorgungsvertrags anzubieten.
- Da der Kläger diese Voraussetzungen am 01.01.2010 erfüllte, hat er einen Anspruch auf Abgabe eines entsprechenden Vertragsangebots durch die Beklagte erworben.

## VII. Kein Übergangsmandat für Personalräte bei Teil-Privatisierungen

Werden Aufgaben einer Verwaltung im Rahmen einer Teil-Privatisierung ausgelagert, so steht dem Personalrat kein Übergangsmandat zu. Denn es fehlt an einer gesetzlichen Grundlage im BPersVG. § 21a BetrVG ist wegen Fehlens einer planwidrigen Lücke auch nicht analog anwendbar. Denn der Gesetzgeber hat bei Einführung der Norm bewusst auf eine entsprechende Regelung im BPersVG verzichtet.

### LAG Düsseldorf, Beschluss vom 16. Januar 2012 - 14 TaBV 83/11 - nicht rechtskräftig

nach oben ▲

## Seminartipp:

### Mediation: Verständigen statt Streiten

10.09. - 14.09.2012 Trier  
17.09. - 21.09.2012  
Timmendorfer Strand  
19.11. - 23.11.2012 Bayreuth

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

## 5. Mediation - Verständigen statt streiten

Ständige Veränderungen und Umstrukturierungen, sowie für die Mitarbeiter nicht verständliche Vorgaben und Verhaltensweisen der Führungsebene führen zu vermehrtem Stress und damit zu offenen oder versteckten Konflikten.

Wenn Sie in solchen Situationen mit dem Arbeitgeber, mit Vorgesetzten oder Kollegen selbst eine Meinungsverschiedenheit beseitigen können, werden Sie dies wie eh und je auch tun. Wenn dies Ihnen, der anderen Seite oder Kollegen nicht mehr möglich erscheint, bleibt oft nur der Weg zum Gericht oder die Resignation – gerade auch als Betriebsrat.

Die Mediation hat das Ziel in solchen Situationen eine einvernehmliche Lösung zwischen zwei oder mehr Parteien herbeizuführen. Ein Konflikt wird dabei allein durch eine Vereinbarung der beteiligten Parteien beigelegt und nicht vom Mediator vorgegeben. Es wird nicht über den Kopf der Parteien hinweg entschieden.

Die Vermittlung durch den Betriebsrat bzw. Personalrat mit den Instrumenten der Mediation erweitert die Möglichkeiten als Betriebsrat, aktiv in Konflikte einzugreifen. Mit den Kenntnissen der Mediation helfen Sie den Beteiligten, die Verhandlungen fortzusetzen oder wiederaufzunehmen, wozu sie sonst nicht mehr in der Lage wären. Sie geben Anregungen an die Parteien, wie sie die Verhandlungen fortsetzen können. Sie sorgen für Transparenz, die für die Parteien notwendig ist, um selbst faire Entscheidungen treffen zu können. Vor allem helfen Sie den Beteiligten sich wieder zuzuhören.

Bei Verhandlung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat wechselt mit jedem Redner auch das Thema, so dass keine echte Diskussion stattfindet. Das "Machtwort" des Arbeitgebers bringt zwar eine Entscheidung, lähmt aber häufig die Betriebsräte, die sich als Verlierer fühlen. Auch hier sind die Kenntnisse der Mediation für den Betriebsrat von Vorteil. Mit den Techniken der Mediation nehmen Sie aktiv und positiv Einfluss auf den Gang der Verhandlung und helfen zu strukturieren; Sie achten auf Missverständnisse und beseitigen sie. Standpunkte der Beteiligten können vertieft werden, soweit das zum allgemeinen Verständnis notwendig ist.

Trotz mancher Grenzfälle, in denen eine Mediation nicht möglich ist

(Neutralität des Vermittlers, Freiwilligkeit der Beteiligten) lohnt es sich allemal die Instrumente und Techniken der Mediation zu kennen, um sie an geeigneter Stelle gewinnbringend für die Betriebsratsarbeit einzusetzen.

Wenn Sie mehr über das Thema Mediation erfahren möchten, empfehlen wir Ihnen den Besuch unseres Seminars [Mediation: Verständigen statt Streiten](#). In diesem Seminar werden Ihnen das gesamte Verfahren, die Einsatzmöglichkeiten verschiedener Techniken, sowie unterschiedliche Praxissituationen, wie z.B. Umgang mit Konflikten zwischen Führungskraft und Mitarbeiter, zwischen Kollegen, Teamkonflikte etc. - gerne auch eigene Themen - gezeigt und deren Umsetzung geübt.

---

nach oben ▲

## 6. Aktuelle Seminare

### **Brennpunkt Datenschutz am Arbeitsplatz**

Der Mitarbeiter im Visier

20.08. - 24.08.2012 Hamburg  
08.10. - 12.10.2012 Frankfurt/Main  
26.11. - 30.11.2012 Freiburg

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

+++

### **Fit für den Betriebsratsvorsitz I**

03.09. - 07.09.2012 Timmendorfer Strand  
08.10. - 12.10.2012 Münster  
05.11. - 09.11.2012 Freiburg  
03.12. - 07.12.2012 Hamburg

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

+++

### **Der Stellvertreter mit Profil**

Kompetenz für eine besondere Rolle

04.09. - 07.09.2012 Timmendorfer Strand  
23.10. - 26.10.2012 Bad Tölz

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

+++

### **Die Schwerbehindertenvertretung I**

10.09. - 14.09.2012 Koblenz  
08.10. - 12.10.2012 Rostock  
12.11. - 16.11.2012 Bad Tölz

03.12. - 07.12.2012 Essen

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

+++

### **Umstrukturierung auf Unternehmensebene**

Umwandlung, Betriebsänderung, Betriebsübergang u. Co.

11.09. - 14.09.2012 Berlin

13.11. - 16.11.2012 Freiburg

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

+++

### **Arbeits- und Gesundheitsschutz II**

11.09. - 14.09.2012 Dortmund

06.11. - 09.11.2012 Dortmund

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

+++

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

---

nach oben ▲

## **Seminartipps:**

**Symposium:  
Arbeitnehmervertreter im  
Aufsichtsrat**  
Stark, kompetent und  
verantwortungsvoll Interessen  
vertreten

13.11. - 14.11.2012 Bremen

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

## **7. Literaturtipp**

Michael Bachner

### **Neu im Aufsichtsrat**

1. Auflage 2012

Bund-Verlag

ISBN 978-3-7663-6203-2

160 Seiten, kartoniert 16,90 EUR

Neue oder weniger erfahrene Mitglieder des Aufsichtsrats stehen zu Beginn ihrer Amtszeit häufig vor großen Herausforderungen und benötigen schnell solide Kenntnisse über die grundlegenden Rahmenbedingungen für die Tätigkeit als Aufsichtsrat. Hier setzt der Autor an und beschreibt vor dem Hintergrund seiner langjährigen Erfahrung als Aufsichtsratsmitglied die gesetzlichen Grundlagen und die Aufgaben des Aufsichtsrats.

Übersichtlich aufgebaut und verständlich geschrieben bietet das Buch dem Leser die Möglichkeit, sich einen guten Überblick und solide Kenntnisse über die Rahmenbedingungen der Tätigkeit im Aufsichtsrat zu verschaffen. Daneben zeigt es praxisorientierte Lösungen zu auftretenden Fragen und Problemen aus dem Alltag eines Aufsichtsratsmitgliedes auf.

Der Ratgeber bietet auch Betriebsräten, die mehr über die Aufgaben und Zuständigkeiten des Aufsichtsrats und seiner Mitglieder wissen möchten, eine wertvolle Informationsmöglichkeit.

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+M55e000016fa.html>

+++

Christian Rangenau

## Rhetorik I

Im Gespräch überzeugen -  
sicher auftreten

21.08. - 24.08.2012  
Timmendorfer Strand  
18.09. - 21.09.2012  
Neustadt/Weinstraße  
23.10. - 26.10.2012  
Warnemünde/Ostsee  
06.11. - 09.11.2012  
Berchtesgaden  
27.11. - 30.11.2012 Mainz

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

## Rhetorik

1. Auflage 2010  
Rieder-Verlag  
ISBN 978-3-939018-49-0  
110 Seiten, kartoniert, 19,50 EUR

Der Rhetorikratgeber ist speziell für Betriebsräte geschrieben worden und soll Hilfe und Sicherheit für Betriebsratsreden und Verhandlungsgespräche bieten. Denn gerade für Betriebsratsmitglieder sind rhetorische Fähigkeiten besonders wichtig. Schlagfertigkeit, eine gute Argumentationsfähigkeit, klare Standpunkte und die persönliche Ausstrahlung sind wichtiges Handwerkszeug eines Betriebsratsmitgliedes, um gegenüber der Geschäftsführung und der Belegschaft kompetent auftreten zu können.

Hier setzt das Buch an und bietet neben einem Überblick über die Rhetorik im Allgemeinen Unterstützung bei den rhetorischen Besonderheiten in der Betriebsratspraxis. Merkmale und Unterschiede zwischen der Betriebsrats- und Geschäftsführungsrhetorik werden hier ausführlich erklärt. Den rhetorischen Kompetenzkriterien Stimme, Körpersprache, Emotionalität, Redestil und Zuhörer-Kontakt sind dabei jeweils eigene, unabhängig voneinander aufgebaute Kapitel gewidmet. Dem Leser wird so ein themenspezifisches Arbeiten an seinen individuellen rhetorischen Problemen ermöglicht.

Eine übersichtliche farbliche Absetzung, viele Tipps, praktische Übungen und eine beiliegende CD-ROM - mit ausdruckbaren Arbeitsbögen - helfen dem Leser, seine nächste Rede in der Betriebsversammlung oder das nächste Verhandlungsgespräch sicher und erfolgreich "über die Bühne" zu bringen.

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+M5c2babe1799.html>

## Impressum:

Poko Newsletter für  
Betriebsräte  
Poko-Institut

P.S. Haben Sie noch Anregungen für unseren Newsletter?  
Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail: [admin@poko.de](mailto:admin@poko.de)

Im [Newsletter-Archiv](#) finden Sie die aktuelle und ältere Ausgaben

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

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/2](http://www.poko.de/newsletter/register_subscription/2)

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

» [Abmelden](#)