

Wissenswertes  
für Ihre  
Personalarbeit

## Seminarprogramm 4. Quartal 2012



[PDF herunterladen](#)

## Aktuelle News für Führungskräfte

Liebe Leserin, lieber Leser,

was zeichnet eigentlich eine gute Führungskraft aus? Auf diese Frage heißt es oft, eine Führungskraft müsse ihre Mitarbeiter motivieren, zu Höchstleistungen anspornen und dadurch zum Unternehmenserfolg beitragen. Das ist selbstverständlich richtig. Aber Führungsqualität zeigt sich auch in Empathie und Fürsorge. Denn in einem sich ständig ändernden Arbeitsumfeld mit immer höheren Anforderungen an jeden Einzelnen nimmt die Zahl psychischer Erkrankungen wie z.B. Burn-out immer mehr zu. Mitarbeiter fühlen sich überfordert oder opfern sich völlig für ihren Job auf und vernachlässigen dabei ihre eigenen Bedürfnisse. Wie Sie als Führungskraft nicht nur bei sich selbst, sondern auch bei Ihren Mitarbeitern Risiken für einen Burn-out erkennen und reduzieren, erfahren Sie in unseren Spezial-Schulungen.

Um Sie auch weiterhin bei allen relevanten Fragen rund um die Themen Führung, Kommunikation, Persönlichkeit und Recht unterstützen zu können, haben wir unser Seminarprogramm für das kommende Jahr wieder um viele interessante Themenbereiche erweitert. Als Kunde von Poko erhalten Sie das Jahresprogramm 2013 in Kürze per Post zugesandt. Alle Seminare mit sämtlichen Terminen finden Sie natürlich auch auf [www.poko.de](http://www.poko.de).

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

Viel Freude bei der Lektüre wünscht Ihnen

Ihr Poko-Team aus Münster

**P.S.:** Informationen über alle noch in diesem Jahr stattfindenden Veranstaltungen finden Sie in der PDF-Datei, die Sie über den nebenstehenden Link herunterladen können.

## Inhaltsverzeichnis

[1. Fachanwaltsfortbildungen für Arbeitsrechtler](#)

[2. Versetzung an einen anderen Arbeitsort](#)

[3. Aktuelle Rechtsprechung](#)

[I. Tarifvertragliche Regelungen über sachgrundlose Befristung](#)

[II. Wählbarkeit von Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes in Privatbetrieben](#)

III. Arbeitgeber kann Ort für Betriebsversammlungen auch gegen den Willen des Betriebsrats festlegen

IV. Diplomatenimmunität

V. Entschädigung wegen einer Benachteiligung aufgrund des Alters

VI. Ehrenamt und Arbeitnehmerstatus

4. Change Management mit dem Z.U.K.U.N.F.T.-Prozess

5. Aktuelle Seminare

6. Literaturtipp



[PDF herunterladen](#)

## 1. Fachanwaltsfortbildungen für Arbeitsrechtler

### **Update Arbeitsrecht - Fachanwaltsfortbildungen gem. § 15 FAO: Informativ und kompakt: Fünf bis zehn Zeitstunden aktuelle Rechtsprechung und Themen aus LAG Bezirken in Ihrer Nähe**

Für alle Juristen, die sich im Arbeitsrecht auf dem aktuellen Stand der Rechtsprechung halten wollen, bieten wir auch in diesem Jahr bundesweit Veranstaltungen mit Richtern aus ortsnahen LAG Bezirken zu verschiedenen aktuellen arbeitsrechtlichen Themen an.

Rechts- und Fachanwälte können ihrer Fortbildungsverpflichtung von jährlich 10 Stunden an nur einem Samstag nachkommen - ohne den Verlust eines Arbeitstages. Vier praxisorientierte Vorträge à jeweils 2,5 Stunden, in der Regel von vier unterschiedlichen Referenten, garantieren eine abwechslungsreiche Veranstaltung. Eine halbtägliche Buchung von 5 Stunden vormittags oder nachmittags ist ebenfalls möglich. Bei Interesse an einzelnen Vorträgen, können Sie sich gerne mit uns in Verbindung setzen.

Für weitere Informationen besuchen Sie bitte unsere Seite [www.fachanwalts-fortbildungen.de](http://www.fachanwalts-fortbildungen.de) Dort können Sie alle Termine, Referenten und Themenpläne einsehen und sich auch anmelden. Oder Sie nutzen unseren nebenstehenden Folder.

Wir freuen uns auf Sie!

[nach oben](#) ▲

## **Seminartipp:**

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

26.11. - 27.11.2012 Münster  
23.05. - 24.05.2013 Hamburg  
23.09. - 24.09.2013 Koblenz

## 2. Versetzung an einen anderen Arbeitsort

Ist in einem Arbeitsvertrag neben dem Ort der Arbeitsleistung bestimmt, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, den Arbeitnehmer im gesamten Unternehmen - auch an anderen Orten - einzusetzen, so ist damit regelmäßig keine vertragliche Festlegung des Arbeitsorts verbunden. Die Nichtausübung des Direktionsrechts über einen langen Zeitraum schafft regelmäßig keinen Vertrauensstatbestand dahingehend, dass der Arbeitgeber von seinem Recht in Zukunft keinen Gebrauch machen will. Für eine solche

02.12. - 03.12.2013 Rothenburg  
o.d. Tauber

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

Beschränkung des Weisungsrechts bedarf es besonderer, über  
die bloße Nichtausübung hinausgehender Anhaltspunkte.

Die Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen (§ 106 S. 1  
GewO, § 315 BGB) verlangt eine Abwägung der  
wechselseitigen Interessen nach verfassungsrechtlichen und  
gesetzlichen Wertentscheidungen, den allgemeinen  
Wertungsgrundsätzen der Verhältnismäßigkeit und  
Angemessenheit sowie der Verkehrssitte und Zumutbarkeit.  
Bei der Abwägung kommt einer nicht missbräuchlichen und  
willkürfreien unternehmerischen Entscheidung erhebliches  
Gewicht zu.

Kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in seinem  
Unternehmen unbefristet an einem anderen Ort zu im Übrigen  
unveränderten Bedingungen weiterbeschäftigen, so muss er  
ihm in aller Regel weder im Rahmen einer Versetzung noch im  
Rahmen einer Änderungskündigung die befristete  
Weiterbeschäftigung am selben Ort bei einem anderen  
Unternehmen des Konzerns anbieten.

### **BAG, Urteil vom 13. Juni 2012 - 10 AZR 296/11**

#### **Der Fall:**

Die Arbeitnehmerin war bei einer Fluggesellschaft als Purserin  
(ranghöchste Flugbegleiterin) beschäftigt. Im **Arbeitsvertrag**  
heißt es:

"Einsatzort ist grundsätzlich Frankfurt/Main. S kann Frau ...  
auch vorübergehend oder auf Dauer auf einem anderen  
Flugzeugmuster, an einem anderen Ort sowie befristet bei  
einem anderen Unternehmen einsetzen."

Später wurde die Klägerin über viele Jahre in Hannover  
eingesetzt. Nach Restrukturierung versetzte die Arbeitgeberin  
die Klägerin "zurück" nach Frankfurt. Gegen diese Versetzung  
klagte die Arbeitnehmerin.

#### **Die Lösung:**

Das BAG hat die klagestattgebende Entscheidung des LAG  
aufgehoben und den Rechtsstreit zur weiteren Sachaufklärung  
zurückverwiesen. Zur Begründung hat das BAG ausgeführt:

- Die **Versetzungsklausel** im Arbeitsvertrag ist **wirksam**; die Arbeitgeberin war danach grundsätzlich  
berechtigt, die Arbeitnehmerin an einem anderen  
Arbeitsort einzusetzen.
- Auch die jahrelange Beschäftigung in Hannover hat  
das Versetzungsrecht nicht eingeschränkt.
- Ob die Versetzung von Hannover nach Frankfurt im  
Ergebnis "billigem Ermessen" entspricht, muss das  
LAG noch feststellen. Dabei sind alle Umstände des  
Einzelfalles zu berücksichtigen sowie die Interessen  
des Arbeitnehmers an einer Weiterbeschäftigung am  
alten Arbeitsort und die Interessen des Arbeitgebers  
an der Versetzung gegeneinander abzuwägen. **Ist  
aber der Standort Hannover geschlossen,  
dürften die Interessen des Arbeitgebers, die  
Versetzung durchzuführen, i.d.R. überwiegen. In  
diesen Fällen ist es dem Arbeitgeber auch nicht  
zumutbar, die Arbeitnehmerin - ggf. befristet -  
bei einem Tochterunternehmen in Hannover  
weiter zu beschäftigen.**

#### **Hinweis für die Praxis:**

Eine Entscheidung, die wieder einmal zeigt, wie weit das  
Direktionsrecht gehen kann. Der Arbeitnehmer hat im Zweifel

seine Arbeit da zu erbringen, wo sie anfällt. Dies kann mit erheblichen Belastungen (Fahrzeiten, Umzug, Kosten) verbunden sein, "rettet" aber den Arbeitsplatz. Denn bei fehlender Versetzungsmöglichkeit müsste der Arbeitgeber im Fall der Standortschließung ggf. eine betriebsbedingte Beendigungs- oder Änderungskündigung aussprechen.

---

nach oben ▲

### 3. 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

[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".

#### I. Tarifvertragliche Regelungen über sachgrundlose Befristung

Durch Tarifvertrag können sowohl die Höchstdauer als auch die Anzahl der zulässigen Verlängerungen eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags abweichend von den Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) geregelt werden.

#### **BAG, Urteil vom 15. August 2012 - 7 AZR 184/11**

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

Der Kläger war bei der Beklagten - einem Unternehmen des Wach- und Sicherheitsgewerbes - aufgrund eines befristeten, mehrfach verlängerten Arbeitsvertrags vom 3. April 2006 bis zum 2. Oktober 2009 als Transportfahrer beschäftigt. In den Verträgen war die Anwendung des Manteltarifvertrags für das Wach- und Sicherheitsgewerbe für die Bundesrepublik Deutschland (MRTV) vereinbart. Nach § 2 Nr. 6 S. 1 und 2 MRTV sind ohne sachlichen Grund sowohl die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags **bis zur Dauer von 42 Monaten** als auch bis zu dieser Gesamtdauer die **höchstens viermalige Verlängerung** zulässig. Der Kläger hält die tarifliche Bestimmung für unwirksam und griff daher die darauf gestützte Befristung seines Arbeitsvertrags zum 2. Oktober 2009 an.

##### **Die Lösung:**

Nach **§ 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG** ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes

- bis zur **Dauer von zwei Jahren** zulässig.
- Bis zu dieser Gesamtdauer darf ein befristeter Vertrag **höchstens dreimal verlängert** werden.

Durch **Tarifvertrag** kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von S. 1 festgelegt werden (§ 14 Abs. 2 S. 3 TzBfG). Auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer können im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren (§ 14 Abs. 2 S. 4 TzBfG). Wie die Auslegung des § 14 Abs. 2 S. 3 TzBfG ergibt, erlaubt die Vorschrift den Tarifvertragsparteien sowohl Gesamtdauer als auch Anzahl der Verlängerungen

zuungunsten der Arbeitnehmer abweichend vom Gesetz zu regeln. **Allerdings ist diese Befugnis insbesondere aus verfassungs- und unionsrechtlichen Gründen nicht völlig schrankenlos.**

Die Klage hatte deshalb in allen Instanzen keinen Erfolg. Die Regelung des MRTV ist wirksam. Sie ist durch § 14 Abs. 2 S. 3 TzBfG gedeckt. **Der Fall verlangte keine Entscheidung, wo die möglichen Grenzen der gesetzlich eröffneten Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien liegen.**

nach oben ▲

## Seminartipp:

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

07.11. - 09.11.2012 Koblenz  
03.12. - 05.12.2012 Hannover  
04.03. - 05.03.2013 Augsburg  
11.04. - 12.04.2013 Berlin  
23.05. - 24.05.2013 Düsseldorf  
20.06. - 21.06.2013 Fulda

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

## II. Wählbarkeit von Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes in Privatbetrieben

Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes, die in Betrieben privatrechtlich organisierter Unternehmen mindestens sechs Monate tätig sind, können dort in den Betriebsrat gewählt werden und besitzen das passive Wahlrecht.

**BAG, Beschlüsse vom 15. August 2012 - 7 ABR 24/11 und 7 ABR 34/11**

### Der Fall:

Gegenstand des Verfahrens ist die Anfechtung einer Betriebsratswahl. Das Unternehmen erbringt Dienstleistungen für ein in der Rechtsform einer Anstalt des öffentlichen Rechts geführtes Universitätsklinikum und beschäftigt aufgrund eines Gestellungsvertrags auch knapp 300 beim Universitätsklinikum angestellte Arbeitnehmer. Der Wahlvorstand hielt diese Arbeitnehmer nicht für den Betriebsrat wählbar und wies einen Wahlvorschlag zurück, auf dem einige dieser Arbeitnehmer kandidierten.

### Die Lösung:

Alle Instanzen haben die Wahl für unwirksam erklärt. Die gestellten Arbeitnehmer des Universitätsklinikums besaßen im Einsatzbetrieb das passive Wahlrecht. Dementsprechend hätte der Wahlvorschlag nicht zurückgewiesen werden dürfen.

Nach § 8 Abs. 1 S. 1 BetrVG sind für den Betriebsrat **alle Wahlberechtigten** wählbar, die sechs Monate dem Betrieb angehören. **Wahlberechtigt** sind alle **Arbeitnehmer** des Betriebs, die das 18. Lebensjahr vollendet haben (§ 7 Abs. 1 S. 1 BetrVG).

- **Arbeitnehmer** im Sinne des BetrVG sind nach § 5 Abs. 1 S. 1 BetrVG Arbeiter und Angestellte, einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten.
- Nach § 5 Abs. 1 S. 3 BetrVG gelten als Arbeitnehmer auch Beamte, Soldaten sowie Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, die in Betrieben privatrechtlich organisierter Unternehmen tätig sind.

Sie können daher, obwohl sie in keinem Arbeitsverhältnis zu diesen Unternehmen stehen, nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit in den Betriebsrat gewählt werden. Voraussetzung ist lediglich, dass sie in den Betrieb eingegliedert sind. Dies war hier der Fall.

## Seminartipp:

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

19.11. - 20.11.2012 Düsseldorf  
 07.03. - 08.03.2013 Köln  
 22.04. - 23.04.2013 Bremen  
 24.06. - 25.06.2013 Stuttgart  
 19.09. - 20.09.2013 Frankfurt/Main  
 20.11. - 21.11.2013 Münster

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

## III. Arbeitgeber kann Ort für Betriebsversammlungen auch gegen den Willen des Betriebsrats festlegen

Arbeitgeber dürfen festlegen, in welchem Raum Betriebsversammlungen abgehalten werden können. Der vorgeschlagene Raum muss lediglich den konkreten Erfordernissen des Betriebsrats genügen. Ist dies der Fall, kann die Betriebsversammlung dort stattfinden, selbst wenn ein anderer, vom Betriebsrat vorgeschlagener Raum noch besser geeignet sein sollte. Das Entscheidungsrecht des Arbeitgebers folgt daraus, dass er Eigentümer der Räumlichkeiten ist, und damit unmittelbar aus seinem Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb.

### Hessisches LAG, Beschluss vom 12. Juni 2012 - 16 TaBVGa 149/12

#### Hinweis für die Praxis:

Gem. § 42 BetrVG können alle Arbeitnehmer des Betriebs an der regelmäßigen Betriebsversammlung, die vom Vorsitzenden des Betriebsrats geleitet wird, teilnehmen. Die Betriebsversammlung hat grundsätzlich einmal pro Quartal stattzufinden (§ 43 BetrVG). Sie findet i. d. R. während der Arbeitszeit statt (§ 44 BetrVG) und ist nicht öffentlich (§ 42 Abs. 1 S. 2 BetrVG). Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Verdienstausschuss sowie u. U. entstehende Fahrtkosten zu erstatten (§ 33 Abs. 1 BetrVG). Auch hat er geeignete Räume zur Verfügung zu stellen. Gegebenenfalls findet die Betriebsversammlung an einem Ort außerhalb des Betriebs statt (Gaststätte, Hotel etc.). Sollten dadurch Kosten entstehen, trägt diese der Arbeitgeber. Welche Räumlichkeiten der Arbeitgeber zur Verfügung stellt, entscheidet er - und nicht der Betriebsrat - nach pflichtgemäßem Ermessen. Diese müssen nur geeignet sein, eine Betriebsversammlung durchzuführen.

## Seminartipp:

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

14.05. - 14.05.2013 Hamburg  
 03.07. - 03.07.2013 München  
 18.09. - 18.09.2013 Frankfurt/Main

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

## IV. Diplomatenimmunität

Bei einer Klage gegen einen Diplomaten, die wegen Diplomatenimmunität als unzulässig abgewiesen worden ist, wird der Mangel der Zuständigkeit in einem anhängigen Verfahren nachträglich geheilt, wenn der Diplomat seine dienstliche Tätigkeit beendet hat, ins Ausland abgereist und der Diplomatenstatus dadurch erloschen ist.

### BAG, Urteil vom 22. August 2012 - 5 AZR 949/11

#### Der Fall:

Der Beklagte war akkreditierter Attaché der Botschaft des Königreichs S. in der Bundesrepublik Deutschland. Die indonesische Staatsangehörige R. arbeitete von April 2009 bis Oktober 2010 als Hausangestellte im Privathaushalt des Beklagten in Deutschland. Im Februar 2011 trat sie ihre Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis an die Klägerin ab, die mit ihrer Zahlungsklage Vergütung und Schmerzensgeld beansprucht. Sie behauptet, der Beklagte habe Frau R. ausgebeutet, misshandelt, bedroht und gefangen gehalten. Vergütung habe der Beklagte nicht gezahlt.



### **Die Lösung:**

Die Vorinstanzen haben die Klage als unzulässig abgewiesen. Das BAG hat die Zulässigkeit der Klage bejaht und den Rechtsstreit zur weiteren Ermittlung und Entscheidung an das LAG zurückverwiesen.

- Gemäß § 18 GVG sind Mitglieder der diplomatischen Missionen nach Maßgabe des Wiener Übereinkommens über diplomatische Beziehungen vom 18. April 1961 von der deutschen Gerichtsbarkeit befreit.
- Die Immunität einer Person, deren dienstliche Tätigkeit beendet ist, endet bei nichtdienstlichen Handlungen gemäß Art. 39 Abs. 2 des Wiener Übereinkommens mit der Ausreise. In einem anhängigen Rechtsstreit wird dadurch der Mangel der deutschen Gerichtsbarkeit nachträglich geheilt.
- Nachdem das BAG eine Auskunft beim Auswärtigen Amt eingeholt hat, ist nunmehr unstrittig, dass der Beklagte inzwischen die Bundesrepublik verlassen hat und seine diplomatischen Vorrechte erloschen sind.
- Damit ist ein möglicher Mangel der Zuständigkeit nachträglich geheilt worden.

Das LAG wird nun in der Sache entscheiden müssen, ob der Klägerin Vergütungs- und Schmerzensgeldansprüche zustehen.

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](#)

**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".

### **V. Entschädigung wegen einer Benachteiligung aufgrund des Alters**

Enthält eine Stellenausschreibung den Hinweis, dass Mitarbeiter eines bestimmten Alters gesucht werden, so scheidet der Anspruch eines nicht eingestellten älteren Bewerbers auf eine Entschädigung nach dem AGG nicht allein daran, dass der Arbeitgeber keinen anderen neuen Mitarbeiter eingestellt hat.

#### **BAG, Urteil vom 23. August 2012 - 8 AZR 285/11**

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

Die Beklagte hatte im Juni 2009 mittels einer Stellenausschreibung zwei Mitarbeiter im Alter zwischen 25 und 35 Jahren gesucht. Der 1956 geborene Kläger bewarb sich um eine Stelle, wurde aber nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Obwohl solche durchgeführt worden waren, stellte die Beklagte keinen anderen Bewerber ein. Der Kläger macht geltend, er sei wegen seines Alters unzulässig benachteiligt worden und verlangt von der Beklagten eine Entschädigung nach dem AGG.

##### **Die Lösung:**

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Das BAG hat die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das LAG zurückverwiesen.

- Das Landesarbeitsgericht hätte die Entschädigungsklage nicht allein mit der Begründung abweisen dürfen, ein Verstoß der Beklagten gegen § 7 Abs. 1 AGG scheidet allein deshalb aus, weil sie keinen anderen Bewerber eingestellt habe.
- Das LAG wird bei seiner Entscheidung über das

Bestehen des geltend gemachten  
Entschädigungsanspruchs u.a. zu prüfen haben, ob  
der Kläger für die ausgeschriebene Stelle **objektiv  
geeignet** war **und ob eine Einstellung wegen  
seines Alters unterblieben ist.**

#### **Hinweis für die Praxis:**

Die Stellenanzeige an sich indiziert eine Benachteiligung des  
älteren Klägers wegen seines Alters. Allerdings muss sich die  
Benachteiligung auch kausal ausgewirkt haben, was nicht der  
Fall ist, wenn die Stelle zum Zeitpunkt der Bewerbung des  
Klägers bereits besetzt war oder wenn der Arbeitgeber zu  
diesem Zeitpunkt die Entscheidung bereits getroffen hatte,  
die Stelle werde endgültig nicht besetzt.

Hier haben offensichtlich nach der Bewerbung des Klägers  
Vorstellungsgespräche stattgefunden, so dass die o.g.  
Einschränkungen hier nicht gelten. Es sind nun mehrere  
Fallgruppen möglich:

1. Der Kläger ist objektiv für die Stelle geeignet, die  
Bewerbung war ernsthaft und der Arbeitgeber hat die  
Stelle anderweitig besetzt.  
**Ergebnis: dem Kläger dürften  
Entschädigungsansprüche zustehen, da er  
Indizien bewiesen hat, die eine Benachteiligung  
vermuten lassen (§ 22 AGG). Dem Arbeitgeber  
wird in diesem Fall kaum der Nachweis gelingen,  
dass das Alter des Klägers bei der  
Einstellungsentscheidung keinerlei Rolle gespielt  
hat.**
2. Der Kläger ist objektiv für die Stelle nicht geeignet  
(**Beispiel:** ein KFZ Mechaniker bewirbt sich auf eine  
Stelle als kaufmännischer Sachbearbeiter) oder die  
Bewerbung war nicht ernsthaft (**Beispiel:** ein  
Ingenieur bewirbt sich auf eine Stelle als  
Raumreinigungskraft).  
**Ergebnis: Die Klage wird abzuweisen sein, da  
eine Kausalität zwischen der benachteiligenden  
Stellenausschreibung und der  
Nichtberücksichtigung des Bewerbers nicht  
angenommen werden kann.**
3. Wie Fall 1, allerdings mit der Besonderheit, dass die  
Stelle nicht besetzt worden ist.  
**Ergebnis: Ist die Stelle mit dem Kläger nicht  
besetzt worden, weil er - nach  
Anforderungsprofil - zu alt war, hätte der Kläger  
Entschädigungsansprüche. Das Gegenteil dürfte  
vom Arbeitgeber darzulegen und zu beweisen  
sein.**

---

nach oben ▲

## **Seminartipp:**

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

04.12. - 04.12.2012

Frankfurt/Main

12.12. - 12.12.2012 Hamburg

## **VI. Ehrenamt und Arbeitnehmerstatus**

Durch die Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeit wird kein  
Arbeitsverhältnis begründet. Das hat das BAG kürzlich  
entschieden. Die Kündigungsschutzklage einer ehrenamtlich  
tätigen Telefonseelsorgerin war damit erfolglos.

**Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 29. August 2012 - 10  
AZR 499/11**



15.01. - 15.01.2013 Düsseldorf  
23.01. - 23.01.2013 Berlin  
30.01. - 30.01.2013 Stuttgart  
05.02. - 05.02.2013 Münster

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

#### **Der Fall:**

Der Beklagte ist Träger einer örtlichen Telefonseelsorge. Zu diesem Zweck unterhält er Räumlichkeiten, in denen ein hauptamtlicher und rund fünfzig ehrenamtliche Mitarbeiter den Seelsorgedienst verrichten. Nach der Dienstordnung für die ehrenamtlichen Kräfte wird deren regelmäßige Beteiligung erwartet. Jeweils im Vormonat legt der Beklagte Dienstpläne für den Folgemonat aus, in die sich die ehrenamtlichen Mitarbeiter eintragen. Die Klägerin war auf der Grundlage von schriftlichen "Beauftragungen" seit dem 26. April 2002 als ehrenamtliche Telefonseelsorgerin unentgeltlich im Umfang von zehn Stunden im Monat für den Beklagten tätig und erhielt lediglich einen Unkostenersatz von 30,00 EUR monatlich. Am 22. Januar 2010 wurde die Klägerin mündlich von ihrem Dienst entbunden. Dagegen erhob sie Kündigungsschutzklage.

#### **Die Lösung:**

Die Klage war in allen Instanzen erfolglos. Zwischen den Parteien bestand kein Arbeitsverhältnis. Die Vereinbarung der Unentgeltlichkeit von Dienstleistungen ist - bis zur Grenze des Missbrauchs - rechtlich zulässig, wenn eine Vergütung, wie bei ehrenamtlicher Tätigkeit, nicht zu erwarten ist. Die Ausübung von Ehrenämtern dient nicht der Sicherung oder Besserung der wirtschaftlichen Existenz. Sie ist Ausdruck einer inneren Haltung gegenüber Belangen des Gemeinwohls und den Sorgen und Nöten anderer Menschen.

Demgemäß bedurfte die Kündigung weder eines Grundes noch der Schriftform (§ 623 BGB); auch mussten "Kündigungsfristen" nicht eingehalten werden.

[nach oben](#) ▲

## **Seminartipp:**

[Change Management Veränderungsprozesse motivierend steuern](#)

12.11. - 13.11.2012 Karlsruhe

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

## **4. Change Management mit dem Z.U.K.U.N.F.T.-Prozess**

"Change Management"! Wie kommt es, dass es heute für den Umgang mit Veränderungen einen eigenen Begriff gibt? Veränderungen gab es immer und überall auf der Welt, sie machen das Leben aus im Gegensatz zum Tod. Hier ein Versuch, die Hintergründe zu beleuchten und die Inhalte grob zu skizzieren:

Jede Menge Veränderungsanlässe betrafen Unternehmen in den letzten 10 bis 20 Jahren: Mit fortschreitender Globalisierung entstand eine neue Form der internationalen Arbeitsteiligkeit. Die Mobilität der Wirtschaft wurde gleichzeitig grenzenlos. Schnelle Finanztransaktionen und die Möglichkeit jederzeitiger globaler Preisvergleiche verschärfen den Konsumwettbewerb aufs dramatischste. Die technologische Entwicklung hat Arbeitsprozesse ebenso wie das Vorschreiten von Burnouts beschleunigt und steigert das ständige Risiko der Veröffentlichung von Fehlern und Misserfolgen. Durch die zunehmende Verlagerung von Produktion ins preisgünstigere Ausland kam es bei uns zu einem Strukturwandel von der Produktion zur Dienstleistung, die unterdessen 70% unserer gesamten Wirtschaftsleistung ausmacht. Auch der demografische Wandel in Form von steigender Lebenserwartung bei gleichzeitigem Geburtenrückgang ist in den Unternehmen deutlich spürbar durch erschwerte Nachwuchsgewinnung bei längerem Verbleib der Arbeitskräfte im Unternehmen.

Beim Thema Veränderungsmanagement als Führungskompetenz und -aufgabe geht es nicht nur um die zeitlich befristeten, zielorientierten und durchstrukturierten Projekte im Dienste eines aufgetauchten Handlungsbedarfs, sondern gleichzeitig um die Förderung der Wandlungsfähigkeit des Personals. Und das nicht nur im Unternehmensinteresse, weil das Team damit auch zukünftige Herausforderungen leichter bewältigen kann, sondern im ureigenen Interesse jedes Einzelnen: Führungskräfte und Mitarbeiter/innen machen durch die aktive Mitgestaltung struktureller Veränderungen die stärkende Erfahrung, Dinge bewegen zu können, die sie optimistisch in die Zukunft und dort wartende neue Herausforderungen blicken lässt.

Die Teilprozesse des Change Managements lassen sich mit dem **Z.U.K.U.N.F.T-Prozess®** so skizzieren:

**Z**iel und Weg klären

**U**mfeld untersuchen

**K**onflikte erkennen und bearbeiten

**U**nterrichten und beteiligen

**N**avigieren und nachvollziehen

**F**ortbilden und Verhalten anpassen

**T**atkräftig tun

Die Teilprozesse sind dabei nicht chronologisch nacheinander abzuarbeiten, sondern greifen ineinander und müssen als solche immer wieder reflektiert und bearbeitet werden. Verabschieden Sie sich von einer linearen, statischen Vorstellung, die lautet "Eins nach dem Anderen!". Ein Projektcurriculum, das beginnt mit der Diagnose, auf die die Planung folgt, die in die Umsetzung und dann in die Evaluation mündet wäre wunderbar, geht aber meist am wahren Leben vorbei, denn - um es mit dem Humor des Dalai Lama ausdrücken:

**"Wenn Du Gott zum Lachen bringen willst, erzähl ihm von Deinen Plänen"**

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

---

nach oben ▲

### **Störungen des Arbeitsverhältnisses**

Kompetentes Verhalten im Umgang mit sog. "Low Performern"

19.11. - 20.11.2012 Hamburg  
06.06. - 07.06.2013 Düsseldorf  
26.09. - 27.09.2013 Heidelberg/Leimen  
18.11. - 19.11.2013 Hannover

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

+++

### **Konfliktmanagement**

Der effektive Umgang mit Konfliktsituationen

14.11. - 16.11.2012 Karlsruhe  
16.04. - 17.04.2013 Bremen  
01.07. - 02.07.2013 Köln  
14.11. - 15.11.2013 Nürnberg

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

+++

### **Gesundheit und Führung**

Gesundheitsmanagement für sich selbst und andere

12.11.2012 - 13.11.2012 Dortmund

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

+++

### **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](#).

+++

### **Auslandsentsendung von Mitarbeitern**

08.11.2012 Frankfurt/Main

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

+++

### **Betrieb ohne Tarifbindung**

28.11.2012 Düsseldorf  
27.06.2013 Würzburg  
27.11.2013 Dortmund

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

+++

### **Vom Kollegen zur Führungskraft**

Den Rollenwechsel vom Mitarbeiter zum Vorgesetzten professionell gestalten

29.10. - 30.10.2012 Frankfurt/Main  
03.12. - 04.12.2012 München  
07.03. - 08.03.2013 Heidelberg  
16.05. - 17.05.2013 Boppard/Rhein  
10.07. - 11.07.2013 Münster

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:



[Mediation im Betrieb](#)  
[Weiterbildung zum Berater im systematischen Konfliktmanagement](#)

### 2. Veranstaltungsreihe 2012/2013

10.10. - 12.10.2012 Traben-Trarbach/Mosel

21.11. - 23.11.2012 Traben-Trarbach/Mosel

30.01. - 01.02.2013 Traben-Trarbach/Mosel

13.03. - 15.03.2013 Traben-Trarbach/Mosel

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

## 6. Literaturtipp

Anita von Hertel

### Professionelle Konfliktlösung: Führen mit Mediationskompetenz

2. Auflage 2009  
Campus Verlag  
ISBN 978-3-593-38980-0  
320 Seiten, 12,90 €

Ob Kritikgespräche, Verhandlungen oder Machtkämpfe in der Geschäftsleitung: Konfliktsituationen und ihre Bewältigung gehören zum Tagesgeschäft einer jeden Führungskraft. Die gute Nachricht: Es gibt ein neues Führungsinstrument, mit dem man selbst völlig zerstrittene Parteien wieder miteinander ins Gespräch bringen und zu einer Einigung führen kann! Mediation, bisher hauptsächlich im juristischen Umfeld eingesetzt, ist eine Methode, die künftig auch im Managementalltag jeder beherrschen muss: Als eine Weiterentwicklung der Win-win-Formel ist sie schnell, kostensparend und hocheffizient. Anita von Hertel stellt Instrumente und Techniken vor, die in jeder Situation des Führungsalltags zu neuen, synergetischen Lösungen führen:

- Bei Streitigkeiten zwischen Mitarbeitern
- Bei Meinungsverschiedenheiten in Teams
- Bei Interessenkonflikten mehrerer Abteilungen innerhalb eines Unternehmens
- Bei der Integration bisher selbstständiger Unternehmen (Fusionen, Mergers)

Der direkte Link zum Buch:

[http://www.riederverlag.de/65+M58258ac11b7.html?backPID=12&swords=Hertel&t\\_products=1136](http://www.riederverlag.de/65+M58258ac11b7.html?backPID=12&swords=Hertel&t_products=1136)

+++

Nadia Dörflinger-Khashman

### Nachhaltige Gewinne aus der Mediation für Individuum und Organisation

1. Auflage 2010  
Campus Verlag  
ISBN 978-3-258-07566-2  
210 Seiten, 38,00 €

Die Gewinne aus einer Mediation für Individuum und Organisation beschränken sich heute oft noch auf die Konfliktbeilegung. In der Mediation liegt jedoch deutlich mehr Potenzial.

Dort, wo Beziehungen fortbestehen müssen, hat die Nachhaltigkeit der Transformation der Interaktion zwischen den Medianden große Relevanz. Der hier beschriebene, innovative Mediationsprozess ermöglicht den Transfer dieser Erkenntnisgewinne in den Arbeitsalltag der Medianden, die diese Gewinne wiederum in ihre Organisation vernetzen und somit die Konfliktkultur nähren können.

Der direkte Link zum Buch:

[http://www.riederverlag.de/65+M55fb075cb94.html?backPID=12&swords=Nachhaltige&tt\\_products=1009](http://www.riederverlag.de/65+M55fb075cb94.html?backPID=12&swords=Nachhaltige&tt_products=1009)

Mehr Informationen und Online-Bestellmöglichkeiten finden Sie auf den Webseiten des Rieder Verlages:

<http://www.riederverlag.de>

## 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](#)