



Seminartipp:

Symposium: Der Angestellte im Außendienst
Neue Anforderungen und aktuelle Trends

01.10.-02.10.12 Köln

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 8802**.



[Folder herunterladen](#)

Aktuelle News für Betriebsräte

Liebe Leserin, lieber Leser,

variable Vergütungen sind in diversen Unternehmen inzwischen Standard. Häufig kommt es jedoch zum Streit darüber, wie hoch die Ansprüche des Arbeitnehmers aus solchen Vergütungsformen sind: Darf der Arbeitgeber das z.B. nur am persönlichen Engagement des Arbeitnehmers festmachen? Ist der Arbeitgeber in seinen unternehmerischen Entscheidungen dabei frei – darf er den Betrieb etwa so umorganisieren, dass bisher gezahlte Provisionen wegfallen? Welche Unterschiede gelten bei festem oder variablem Entgelt? Und macht sich der Arbeitgeber schließlich sogar schadensersatzpflichtig?

Zur letzten Frage hat das BAG jetzt ein wichtiges Urteil gefällt, auf das wir Sie unter 2. im Inhaltsverzeichnis aufmerksam machen möchten.

Die Frage der Vergütung stellt sich häufig auch bei Außendienstmitarbeitern. Daneben stehen die bekannten Fragen wie etwa zum Einsatz von Kfz oder nach Arbeitszeit und Mitarbeiterkontrolle. Aber auch Social Media und Outsourcing sind inzwischen zu beachten.

Informieren Sie sich zu all diesen und noch mehr Fragen in unserem Symposium „[Der Angestellte im Außendienst](#)“.

Es grüßt Sie herzlich aus Münster
Ihr Poko-Team

Inhaltsverzeichnis

1. Alles auf einen Streich
2. Schadensersatz wegen Gehaltseinbußen
3. Aktuelle Rechtsprechung

- I. Mehrarbeit – Vergütungserwartung
- II. Urlaub - Ausschluss von Doppelansprüchen bei unwirksamer Kündigung
- III. Nachtatverhalten des Arbeitnehmers ist zu seinen Lasten bei der Interessenabwägung zu berücksichtigen
- IV. Betriebliches Eingliederungsmanagement - Überwachungsrecht des Betriebsrats
- V. Frage nach der Schwerbehinderung im bestehenden Arbeitsverhältnis
- VI. Entschädigung wegen der Benachteiligung eines schwerbehinderten Bewerbers
- VII. Keine Ablösung einzelvertraglicher Inbezugnahme durch (Haus-)Tarifvertrag
- VIII. Verfall von Urlaubsansprüchen spätestens 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres

4. Kompetenter Umgang mit Beschwerden von Mitarbeitern

5. Wir kommen zu Ihnen

6. Aktuelle Seminare

7. Literaturtipp



Laden Sie die vollständigen Inhalte als PDF herunter

1. Alles auf einen Streich

Haben Sie eigentlich schon entdeckt, wie vielfältig das Themenspektrum unseres Kongresses „60 Jahre BetrVG – Betriebsräte in Deutschland“ ist?

Wann bietet sich Ihnen schon einmal die Gelegenheit, in zweieinhalb Tagen Know-how in einer derart umfangreichen Auswahl aufzubauen. Einer Auswahl, die auf Ihre aktuellen Herausforderungen in der Betriebsratsarbeit zugeschnitten ist.

Einen großen Raum nimmt aus gegebenem Anlass natürlich das Thema **Wirtschaftliche Entwicklung** ein. Dabei durchleuchten wir nicht nur Aspekte wie Arbeitszeit, Entgelt oder Mitarbeiterbeteiligungen. Ein gestandener Praxisexperte berichtet auch davon, wie sich sein Betriebsrat als Motor der Wirtschaftlichkeit beweisen konnte.

Fachliche Fertigkeiten stehen ebenfalls auf dem Programm, sei es in dem spannenden Expertenbericht „5 Kernkompetenzen des Betriebsrats“ oder in Workshops, z.B. zu personellen

Angelegenheiten oder dem professionellen Gesundheitsmanagement.

Auch der **Zusammenarbeit** mit dem Arbeitgeber widmen sich unsere Vorträge und spezielle Workshops: vom Durchsetzen Ihrer Rechte über das Co-Management bis zur funktionierenden Betriebspartnerschaft. U.a. stellt sich auch die Frage, wie es um die Karriere und Gehaltsentwicklungen als Betriebsrat steht.

Und selbstverständlich erwarten Sie auf unserem Kongress **aktuelle Neuerungen** in der Rechtsprechung und beim Arbeitnehmerdatenschutz sowie **Brennpunkt-Themen** wie z.B. Mitarbeiterüberlastung, Leiharbeit und Umstrukturierung.

Letztlich kommen selbst **organisatorische Fertigkeiten** nicht zu kurz: Tipps für aktive Betriebsversammlungen, erfolgreiche Mitarbeiterbefragungen und wirkungsvolle Öffentlichkeitsarbeit warten auf Sie.

Das Interesse ist groß. Haben wir auch Ihres geweckt?

[Dann melden auch Sie sich an für den Kongress „60 Jahre BetrVG – Betriebsräte in Deutschland“ vom 4. bis 6.06.2012 in Potsdam.](#)

nach oben ▲

Seminartipp:

[Außendienst I](#) [Grundlagen für eine erfolgreiche Interessenvertretung](#)

22.05.-25.05.12 Warnemünde/Ostsee

09.10.- 12.10.12 Dortmund

27.11.- 30.11.12 Leipzig

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0018**.

2. Schadensersatz wegen Gehaltseinbußen

Ohne besondere vertragliche Vereinbarung besteht grundsätzlich keine Pflicht des Arbeitgebers, seine Organisationsgewalt so auszuüben, dass die Höhe des erfolgsabhängigen variablen Entgelts einzelner Mitarbeiter sich nicht verändert.

BAG, Urteil vom 16. Februar 2012 - 8 AZR 98/11

Der Fall:

Die Beklagte vertreibt Versicherungsleistungen. Dabei arbeitet sie im Zielgruppenvertrieb mit dem Verein „B.“ zusammen. Der Kläger ist angestellter Versicherungsvertreter in diesem Bereich. Für B. tätige Werber werden zugleich als sog. „Beauftragte“ für die Beklagte aktiv und versuchen, mit den Mitgliedern des B. ein Beratungsgespräch über Versicherungen zu vereinbaren. Dieses wird dann von „Beratern“ der Beklagten durchgeführt. Die Berater erhalten Provisionen, wobei ein bestimmtes Fixum von der Beklagten garantiert wird. Der Kläger war zunächst als Berater tätig, dann leitete er als Gruppenleiter mehrere Beauftragte und schließlich als Vertriebsleiter mehrere Berater an. **Das erfolgsabhängige variable Entgelt des Klägers überstieg das vertraglich garantierte Fixum**

immer um ein Mehrfaches. Im Bereich B. nahm die Zahl der Beauftragten von 2003 bis 2008 um etwa 60 % ab. Mit der Klage verlangt der Kläger Schadensersatz wegen Gehaltseinbußen in den Jahren 2006 bis 2008. Dazu hat er die Auffassung vertreten, die Beklagte habe schuldhaft die Zahl der Beauftragten reduziert, wodurch die Beratungstermine zurückgegangen seien. Die Beklagte sei verpflichtet, eine ausreichende Zahl von Beratern und Beratungsterminen zur Verfügung zu stellen.

Die Lösung:

Die Klage war in allen Instanzen erfolglos.

- Die zwischen den Parteien getroffenen Entgeltvereinbarungen sind unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt zu beanstanden.
- Dem Wesen eines variablen Entgeltbestandteils entspricht es, in der Höhe von Einflüssen des Marktes, der Vertriebsorganisation des Arbeitgebers oder solchen, die von der Person des Arbeitnehmers ausgehen, abhängig zu sein.
- Grundsätzlich besteht, soweit die vertraglich vereinbarte Aufgabe nicht verändert wird, keine Pflicht des Arbeitgebers, seine Organisation so vorzuhalten, dass die erfolgsabhängig Vergüteten ein maximales variables Entgelt erzielen. Dies bedürfte einer gesonderten vertraglichen Vereinbarung.
- Im konkreten Fall kam hinzu, dass ein Gebiets- oder Kundenschutz arbeitsvertraglich ausgeschlossen worden war und sich die Beklagte selbst bei Übertragung der Vorgesetztenfunktionen vorbehalten hatte, die Zahl der unterstellten Beauftragten oder Berater jederzeit verändern zu können.

Exkurs:

Der Fall wäre u.U. anders entschieden worden, wenn der Arbeitnehmer durch die Umstrukturierung so erhebliche Gehaltseinbußen erzielt hätte, dass er Einnahmen lediglich im Bereich des garantierten Fixums erzielt hätte.

nach oben ▲

3. Aktuelle Rechtsprechung

Lesen Sie ausgesuchte Gerichtsentscheidungen:

Seminartipp:

Überstunden - Mitbestimmung des Betriebsrats

26.06.-28.06.12 Berlin
09.10.-11.10.12 München
20.11.-22.11.12 Köln

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0313**.

I. Mehrarbeit – Vergütungserwartung

Bei Fehlen einer (wirksamen) Vergütungsregelung ist der Arbeitgeber verpflichtet, vom Arbeitnehmer geleistete Mehrarbeit zusätzlich zu vergüten, wenn diese den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist. Eine solche objektive Vergütungserwartung ist regelmäßig gegeben, wenn der Arbeitnehmer kein herausgehobenes Entgelt bezieht (hier Lagerleiter zu Bruttomonatsentgelt i. H. v. 1.800,- € bei regelmäßiger Arbeitszeit von 42 Stunden pro Woche).

BAG, Urteil vom 22. Februar 2012 - 5 AZR 765/10

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung bedeutet aber nun nicht, dass der Arbeitnehmer jede Mehrarbeitsstunde vergütet erhält. Denn erforderlich ist, dass

- die Mehrarbeit vom Arbeitgeber angeordnet oder
- jedenfalls stillschweigend geduldet worden ist oder
- dass es sich um notwendige Mehrarbeit handelt, die im wohlverstandenen Interesse des Arbeitgebers geleistet worden ist.

Beachte: Ein Hinauszögern des Arbeitszeitendes durch „späteres Ausstempeln“ begründet grundsätzlich keinen Anspruch des Arbeitnehmers auf Mehrarbeitsvergütung. Der Arbeitnehmer muss grundsätzlich seine vertraglich geschuldete Arbeitszeit einhalten.

Exkurs: Anders liegt der Fall i. d. R. bei sehr gut verdienenden Arbeitnehmern (Chefärzte, Rechtsanwälte etc.), wo der Arbeitnehmer eben nicht davon ausgehen kann, dass jede Mehrarbeitsstunde vergütet wird.

Seminartipp:

Arbeitsrecht III Beendigung des Arbeitsverhältnisses

24.04.-27.04.12 Münster
08.05.-11.05.12 Timmendorfer Strand
22.05.-25.05.12

II. Urlaub - Ausschluss von Doppelansprüchen bei unwirksamer Kündigung

Der Fall:

Die Klägerin war bei der Beklagten beschäftigt. Im Arbeitsvertrag sind 29 Arbeitstage Urlaub vereinbart. Nachdem die Beklagte das

Leipzig
Rottach-Egern/Tegernsee
12.06.-15.06.12
Boppard/Rhein
Cuxhaven
19.06.-22.06.12
Friedrichshafen/Bodensee
26.06.-29.06.12 Lübeck

Weitere Termine, mehr Informationen
und die Möglichkeit der
unverbindlichen Reservierung oder
verbindlichen Anmeldung finden Sie
auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem
Webcode 0056.

Arbeitsverhältnis mehrmals gekündigt hatte und die Klägerin ein
anderweitiges Arbeitsverhältnis eingegangen war, wurden ihr im
Kalenderjahr 2008 vom „neuen Arbeitgeber“ 21 Arbeitstage Urlaub
gewährt. Im November 2008 beantragte die Klägerin bei der
Beklagten erfolglos Urlaub für die Zeit vom 14. November bis zum
30. Dezember 2008. Im Kündigungsrechtsstreit der Parteien wurde
rechtskräftig festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien
durch die Kündigungen der Beklagten nicht vor Ablauf des Jahres
2008 aufgelöst worden ist. Die Klägerin begehrt nun
Urlaubsabgeltung/Ersatzurlaub für 2008 (29 Arbeitstage).

BAG, Urteil vom 21. Februar 2012 - 9 AZR 487/10

Die Lösung:

Der Klägerin steht für das Jahr 2008 nur ein Ersatzurlaubsanspruch
von acht Arbeitstagen zu (29 abzüglich 21 Tage). Da sie nicht
gleichzeitig ihre Pflichten aus beiden Arbeitsverhältnissen erfüllen
konnte, hat sie keinen doppelten Urlaubsanspruch, sondern muss
sich die gewährten 21 Urlaubstage auf ihren Urlaubsanspruch
gegenüber der Beklagten anrechnen lassen.

- Der Anspruch auf Urlaub besteht nach § 6 Abs. 1 BUrlG
nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende
Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub
gewährt worden ist.
- Diese Vorschrift regelt den Urlaubsanspruch, wenn der
Arbeitnehmer während des Urlaubsjahres den Arbeitgeber
wechselt. **Sie erfasst jedoch nicht den Fall, dass ein
Arbeitnehmer nach einer Kündigung des Arbeitgebers ein
anderweitiges Arbeitsverhältnis eingegangen ist und
festgestellt wird, dass das Arbeitsverhältnis durch die
Kündigung nicht aufgelöst ist. In einem solchen Fall liegt
ein Doppelarbeitsverhältnis vor.**
- Im Falle eines Obsiegens im Kündigungsrechtsstreit ist der
Arbeitnehmer grundsätzlich so zu stellen, als hätte keine
tatsächliche Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses
stattgefunden, wobei erzielter Verdienst bei anderen
Arbeitgebern oder aus selbständiger Tätigkeit anzurechnen
ist. Gleiches gilt für bereits genommenen Urlaub, der
anzurechnen ist. Dies folgt aus einer analogen Anwendung
der § 11 Nr. 1 KSchG und § 615 Satz 2 BGB, **zumal der
Erholungszweck des Urlaubs ja erreicht worden ist.**

Seminartipp:

Fehlverhalten von Arbeitnehmern

Was tun bei Abmahnung und verhaltensbedingter Kündigung?

23.05.-24.05.12 Hannover

19.09.-20.09.12 Stuttgart

28.11.-29.11.12 Dortmund

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0322.**

III. Nachtatverhalten des Arbeitnehmers ist zu seinen Lasten bei der Interessenabwägung zu berücksichtigen

Bei fristlosen Kündigungen kann im Rahmen der Interessenabwägung auch das Verhalten des Arbeitnehmers nach Begehung der Pflichtwidrigkeit, aber vor Ausspruch der Kündigung ("Nach-Tat-Verhalten") zu seinen Lasten berücksichtigt werden. Das kommt etwa in Betracht, wenn der Arbeitnehmer die Pflichtwidrigkeit beharrlich leugnet und lügt. Dem steht die „Emmely“- Entscheidung des BAG (Urt. v. 10.6.2010 - 2 AZR 541/09) nicht entgegen.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 01. Dezember 2011 - 2 Sa 2015/11; nicht rechtskräftig

Hinweis für die Praxis:

Ob eine arbeitgeberseitige Kündigung wirksam ist, bestimmt sich grundsätzlich nach dem Sachverhalt zum Zeitpunkt des Ausspruchs bzw. Zugangs der Kündigung. Spätere Entwicklungen können nicht berücksichtigt werden, sondern allenfalls zum Gegenstand einer weiteren Kündigung gemacht werden. Dies hat das BAG in der „Emmely Entscheidung“ deutlich gemacht.

Das Verhalten eines Arbeitnehmers bis zum Zugang der Kündigung kann jedoch berücksichtigt werden. Zeigt der Arbeitnehmer keine Reue und lügt bzw. bezichtigt Kollegen und Vorgesetzte - zu Unrecht - etwa einer Straftat oder Manipulation, zeigt dies, dass dem Arbeitgeber ein Festhalten am Arbeitsverhältnis im Rahmen der Interessenabwägung nicht zugemutet werden kann, was im Kündigungsrechtsstreit berücksichtigt werden kann.

nach oben ▲

Seminartipp:

Betriebliches

Eingliederungsmanagement I Arbeitsunfähigkeit überwinden - Arbeitsplätze erhalten

24.04.- 26.04.12 Hamburg

03.07.- 05.07.12 München

25.09.- 27.09.12 Bremen

20.11.- 22.11.12 Mainz

Mehr Informationen und die

IV. Betriebliches Eingliederungsmanagement - Überwachungsrecht des Betriebsrats

Der Arbeitgeber hat für Arbeitnehmer, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig sind, die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (bEM) zu prüfen (§ 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX). In diesem Verfahren soll geklärt werden, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Ob der Arbeitgeber seiner Pflicht zur Einleitung des bEM nachkommt, hat der Betriebsrat zu überwachen (§ 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX). Die Wahrnehmung dieser Aufgabe ist nicht von der Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer abhängig.

Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 5421**.

BAG, Beschluss vom 7. Februar 2012 - 1 ABR 46/10

Hinweis für die Praxis:

Ob eine arbeitgeberseitige Kündigung wirksam ist, bestimmt sich grundsätzlich nach dem Sachverhalt zum Zeitpunkt des Ausspruchs bzw. Zugangs der Kündigung. Spätere Entwicklungen können nicht berücksichtigt werden, sondern allenfalls zum Gegenstand einer weiteren Kündigung gemacht werden. Dies hat das BAG in der „Emmely Entscheidung“ deutlich gemacht.

Das Verhalten eines Arbeitnehmers bis zum Zugang der Kündigung kann jedoch berücksichtigt werden. Zeigt der Arbeitnehmer keine Reue und lügt bzw. bezichtigt Kollegen und Vorgesetzte - zu Unrecht - etwa einer Straftat oder Manipulation, zeigt dies, dass dem Arbeitgeber ein Festhalten am Arbeitsverhältnis im Rahmen der Interessenabwägung nicht zugemutet werden kann, was im Kündigungsrechtsstreit berücksichtigt werden kann.

nach oben ▲

Seminartipp:

Die Schwerbehindertenvertretung - Aktuell

24.04.- 27.04.12 Berlin
10.07.- 13.07.12 Stuttgart
09.10.- 12.10.12 Bremen
20.11.- 23.11.12 Dresden

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0137**.

V. Frage nach der Schwerbehinderung im bestehenden Arbeitsverhältnis

Im bestehenden Arbeitsverhältnis ist jedenfalls nach sechs Monaten, also nach dem Erwerb des Sonderkündigungsschutzes (§§ 85, 90 Absatz 1 Nr. 1 SGB IX) für behinderte Menschen, die Frage des Arbeitgebers nach der Schwerbehinderung zulässig. Das gilt insbesondere zur Vorbereitung von beabsichtigten Kündigungen.

BAG, Urteil vom 16. Februar 2012 - 6 AZR 553/10

Der Fall:

Der schwerbehinderte Kläger stand seit 2007 in einem bis zum 31. Oktober 2009 befristeten Arbeitsverhältnis. Der Beklagte wurde zum vorläufigen Insolvenzverwalter über das Vermögen der Arbeitgeberin bestellt und erbat in einem Fragebogen zur Vervollständigung bzw. Überprüfung der ihm vorliegenden Daten u. a. Angaben zum Vorliegen einer Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen. Der Kläger verneinte seine Schwerbehinderung. Nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens kündigte der Beklagte als Insolvenzverwalter das Arbeitsverhältnis ohne vorherige Zustimmung des Integrationsamtes.

Der Kläger erhob Kündigungsschutzklage und berief sich auf seinen Sonderkündigungsschutz und das Fehlen einer vorherigen

Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung (§ 85 SGB IX).

Die Lösung:

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Kläger könne sich auf den Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen nicht berufen, weil er die Frage nach der Schwerbehinderung wahrheitswidrig verneint habe. Dem folgte auch das BAG.

- Die Frage nach der Schwerbehinderung im Vorfeld einer vom Arbeitgeber beabsichtigten Kündigung steht im Zusammenhang mit der Pflichtenbindung des Arbeitgebers durch die Anforderungen des § 1 Abs. 3 KSchG, der die Berücksichtigung der Schwerbehinderung bei der Sozialauswahl verlangt, sowie durch den Sonderkündigungsschutz nach § 85 SGB IX, wonach eine Kündigung der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes bedarf.
- **Sie soll es dem Arbeitgeber ermöglichen, sich rechtstreu zu verhalten.** Die Frage diskriminiert behinderte Arbeitnehmer nicht gegenüber solchen ohne Behinderung. Auch datenschutzrechtliche Belange stehen der Zulässigkeit der Frage nicht entgegen.
- Infolge der wahrheitswidrigen Beantwortung der ihm rechtmäßig gestellten Frage nach seiner Schwerbehinderung ist es dem Kläger unter dem Gesichtspunkt widersprüchlichen Verhaltens verwehrt, sich im Kündigungsschutzprozess auf seine Schwerbehinderteneigenschaft und somit seinen besonderen Kündigungsschutz zu berufen.

nach oben ▲

Seminartipp:

Die Schwerbehindertenvertretung I

16.04.- 20.04.12 Augsburg

21.05.- 25.05.12 Lübeck

02.07.- 06.07.12 Düsseldorf

10.09.- 14.09.12 Koblenz

Weitere Termine, mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem

VI. Entschädigung wegen der Benachteiligung eines schwerbehinderten Bewerbers

Ein öffentlicher Arbeitgeber hat nach § 82 Satz 2 SGB IX einen schwerbehinderten Menschen, der sich auf eine ausgeschriebene Stelle unter Mitteilung seiner Schwerbehinderteneigenschaft beworben hat, zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, es sei denn, diesem fehlt offensichtlich die fachliche Eignung für die ausgeschriebene Stelle.

Eine unterbliebene Einladung ist ein Indiz für die Vermutung, der Bewerber sei wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt worden. Diese Vermutung kann durch den Beweis widerlegt werden, dass für die Nichteinladung nur solche Gründe vorgelegen haben,

Webcode 0042.

welche nicht die fehlende Eignung des Bewerbers oder dessen Schwerbehinderung betreffen.

BAG, Urteil 16. Februar 2012 - 8 AZR 697/10

nach oben ▲

Seminartipp:

**Aktuelle Rechtsprechung am
Bundesarbeitsgericht**

16.04.- 20.04.12 Erfurt

21.05.- 25.05.12 Erfurt

18.06.- 22.06.12 Erfurt

10.09.- 14.09.12 Erfurt

Weitere Termine, mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0029**.

VII. Keine Ablösung einzelvertraglicher Inbezugnahme durch (Haus-)Tarifvertrag

Ein Tarifvertrag kann selbst bei beiderseitiger Tarifgebundenheit eine Vereinbarung in einem Arbeitsvertrag nicht ablösen. Das gilt auch für nur aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme anwendbare Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (*AVR Caritas*). Das Verhältnis der einzelvertraglichen und tarifvertraglichen Ansprüche zueinander ist nach dem Günstigkeitsprinzip zu klären.

BAG, Urteil vom 22. Februar 2012 - 4 AZR 24/10

Der Fall:

Die Klägerin ist langjährig in einem Krankenhaus im nichtärztlichen Dienst beschäftigt und Mitglied der Gewerkschaft ver.di. In den Arbeitsverträgen mit dem ursprünglichen Träger des Krankenhauses ist die Anwendbarkeit der AVR (dies sind keine Tarifverträge) in der jeweils gültigen Fassung vereinbart worden. Diese sind jahrelang weiterhin dynamisch auf die Arbeitsverhältnisse angewendet worden. Mit Wirkung zum 01. Mai 2007 hat die H-GmbH die Gesellschaftsanteile an der Beklagten übernommen, die zuvor mit der ver.di Tarifverträge abgeschlossen hatte.

Die Lösung:

Die Klage war in allen Instanzen erfolgreich. Die AVR Caritas sind von den Arbeitsvertragsparteien vereinbart worden; **es handelt sich nicht um Tarifverträge!** Diese „Inbezugnahme“ bleibt auch dann bestehen, wenn für das Arbeitsverhältnis – zusätzlich – noch später Tarifverträge gelten. Insoweit gilt das Günstigkeitsprinzip.

nach oben ▲

Seminartipp:

Urlaubsrecht
Vom Anspruch bis zum Streitfall

VIII. Verfall von Urlaubsansprüchen spätestens 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres

Urlaubsansprüche gehen bei durchgängiger Arbeitsunfähigkeit

24.04.- 25.04.12 Berlin
20.06.- 21.06.12 München
18.09.- 19.09.12 Stuttgart
09.10.- 10.10.12 Köln
14.11.- 15.11.12 Hamburg
11.12.- 12.12.12 Frankfurt/Main

Mehr Informationen und die
Möglichkeit der unverbindlichen
Reservierung oder verbindlichen
Anmeldung finden Sie auf
www.poko.de/Betriebsrat mit dem
Webcode 0326.

spätestens 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres unter. Eine unbegrenzte Ansammlung von Urlaubsansprüchen überschreitet die Grenzen richtlinienkonformer Rechtsfortbildung zu § 7 Absatz 3 BUrlG.

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 21. Dezember 2011 - 10 Sa 19/11

Hinweis für die Praxis:

Das Urteil ist nicht rechtskräftig, könnte aber eine Tendenz aufweisen, der das BAG u. U. folgt.

Was ist passiert:

- **§ 7 Absatz 3 BUrlG** bestimmt, dass Urlaub, der im laufenden Jahr nicht genommen worden ist, verfällt. Nur für den Fall, dass der Urlaub aus betrieblichen oder persönlichen Gründen (etwa Krankheit des Arbeitnehmers) nicht genommen werden konnte, wird der Urlaub in das nächste Jahr übertragen, ist dann aber bis zum 31.03. des Folgejahres zu nehmen.
- Dementsprechend hat das **BAG** viele Jahre lang entschieden, dass Urlaub am 31.03. des Folgejahres auch dann verfällt, wenn er – wegen Krankheit – nicht genommen werden konnte.
- Diese Rechtsprechung ist vom **EuGH** kritisiert worden (Urteil vom 20.01.2009 – C 350/06).
- Daraufhin hat das **BAG** bereits mit Urteil vom 24.03.2009 - 9 AZR 983/07 entschieden, dass – wegen der Rechtsprechung des EuGH – Urlaub, der wegen Krankheit nicht genommen werden konnte, nicht mehr verfallen dürfe. Dies begründet das BAG mit einer „europarechtskonformen Auslegung des § 7 Absatz 3 BUrlG“.
- Mit Urteil des **EuGH** vom 22.11.2011 (C-214/10 „Schulte“) hat der EuGH festgestellt, dass eine unendliche Ansammlung von Urlaubsansprüchen nach europäischem Recht nicht zwingend geboten ist, vielmehr eine nationale Regelung (hier in Tarifverträgen) zulässig sei, wonach Urlaubsansprüche – auch wenn sie wegen Krankheit nicht genommen werden konnten – 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres verfallen.

Die Frage lautet nun, ob man § 7 Absatz 3 BUrlG dahingehend auslegen kann, dass Urlaub, der wegen Krankheit nicht genommen werden konnte, „automatisch“ 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres „verfällt“ oder ob man auf den deutschen Gesetzgeber warten muss. Das **LAG Baden-Württemberg** hat mit guten Gründen (Stichwort: europarechtskonforme Auslegung eines

nationalen Gesetzes) angenommen, dass es möglich ist, § 7 Absatz 3 BurlG so auszulegen, dass nach 15 Monaten Urlaubsansprüche verfallen. Es bleibt abzuwarten, wie sich das BAG positionieren wird.

nach oben ▲

Seminartipp:

[Das Beschwerderecht im Betrieb Kompetenter Umgang mit Beschwerden von Mitarbeitern](#)

22.05.-25.05.12 Cochem/Mosel
23.10.- 26.10.12 Erfurt

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0173**.

4. Kompetenter Umgang mit Beschwerden von Mitarbeitern

Nach § 84 und 85 BetrVG kommt dem Betriebsrat eine Schaltstellenfunktion zu, wenn Arbeitnehmer Anlass sehen, sich zu beschweren. Ob sie sich vom Arbeitgeber oder von anderen Mitarbeitern schlecht behandelt oder sich aus irgendwelchen anderen Gründen beeinträchtigt fühlen, sie haben das Recht, sich zu beschweren. Der Beschwerdeführer kann sich persönlich an den Arbeitgeber wenden und, wenn er will, den Betriebsrat zu seiner Unterstützung hinzuziehen. Er kann aber auch dem Betriebsrat die Beschwerde vortragen und diesen beauftragen, die Beschwerde dem Arbeitgeber vorzubringen und auf die Beseitigung des Beschwerdegrundes zu dringen.

Der Betriebsrat hat in diesem Fall die Beschwerde entgegenzunehmen und im Sinne des Beschwerdeführers aktiv zu werden - unter der Bedingung, dass er, der Betriebsrat, die Beschwerde für berechtigt erachtet. Er wird also zuerst zu prüfen haben, was an der Sache dran ist, bevor er den Arbeitgeber zwingt, sich damit zu befassen. Da es sich um ein echtes Mitbestimmungsrecht handelt, kann er im Streitfall die Einigungsstelle einschalten. Er hat also ein wirksames Druckmittel in der Hand, das der Arbeitgeber nicht leichtfertig ignorieren sollte.

Gerade weil dem Betriebsrat hierbei eine verantwortliche Rolle zufällt, muss er mit Bedacht vorgehen. Er muss nicht nur um seine rechtliche Stellung im Beschwerderecht der Arbeitnehmer genau Bescheid wissen, sondern sollte sich auch konfliktkompetent verhalten - in beide Richtungen: dem Beschwerdeführer wie auch dem Arbeitgeber gegenüber.

Folgende Fragen wird er sich stellen:

Wie nehme ich eine Beschwerde entgegen?

Soll ich meine Neutralität und Unabhängigkeit bewahren und dem Beschwerdeführer "demonstrieren" oder mich als Interessenvertreter des Kollegen auf seine Seite stellen und ihm das Gefühl geben, ganz solidarisch mit ihm zu sein?

Wie verschaffe ich mir Klarheit?

Wie berechtigt ist die Beschwerde wirklich? Was steckt dahinter? Wie komme ich an Informationen von anderer Seite? Wenn es um

Beschwerden gegen Personen geht, soll/darf ich die betroffenen Dritten ansprechen, um mir ein objektives Bild von dem Konflikt zu machen? Ist die Beschwerde das Mittel für einen anderen Zweck, der verdeckt bleibt (z. B. Revanche, Rache, um jemandem zu schaden oder ihn loszuwerden)? Wie ist das mit der Verschwiegenheit, wenn man zur Klärung und Bearbeitung der Beschwerde Dritte einbeziehen muss?

Welche Möglichkeiten, mit Beschwerden umzugehen, habe ich?

Wann reicht die bloße Beratung eines Kollegen, der mit einer Beschwerde zu mir kommt? Wie viel Beratung des Beschwerdeführers ist nötig oder sinnvoll, um ihm die Tragweite (Vorteile, "Risiken und Nebenwirkungen") bewusst zu machen und die Richtigkeit seines ersten Entschlusses zu überprüfen?

Der Betriebsrat als eigenständiger "Konfliktmanager"?

Muss ich jede berechtigte Beschwerde vor den Arbeitgeber bringen oder kann ich in Konflikten, z. B. unter Kollegen oder mit einem Vorgesetzten, nicht auch selber vermitteln, um eine Eskalation zu vermeiden? Wie ist dann meine Rolle zu verstehen?

Wie gehe ich mit Emotionen um?

Beschwerden sind selten frei von Emotionen. Das Gefühl von ungerechter oder verletzender Behandlung, Frustration über erfolglose Versuche, selbst das Problem zu lösen, Wut, Rachebedürfnis und Hilflosigkeit begleiten vielfach den Gang zum Betriebsrat. Und wie "manage" ich meine eigenen Gefühle? Von Identifikation und Mitgefühl für den Beschwerdeführer bis hin zum Gegenteil: Antipathie, das Gefühl, ausgenutzt zu werden, einen Querulanten, Hypochonder oder Wichtigtuer vor mir zu haben ...

Sollten Sie mehr über das Thema Beschwerderecht im Betrieb und den kompetenten Umgang mit Beschwerden erfahren wollen, empfehlen wir Ihnen den Besuch unseres Seminars [Das](#)

[Beschwerderecht im Betrieb](#)

Sollten Sie mehr über das Thema Beschwerderecht im Betrieb und den kompetenten Umgang mit Beschwerden erfahren wollen, empfehlen wir ihnen den Besuch unseres Seminars [Das](#)

[Beschwerderecht im Betrieb](#)

In diesem Praxis-Seminar erfahren Sie neben den rechtlichen Aspekten des Umgangs mit Beschwerden, wie Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen professionell beraten können.

Ihre Erfahrungen im Umgang mit Beschwerden fließen in das Seminar mit ein und können bearbeitet werden.

Firmeninterne Seminare und Workshops

Flexibel und praxisnah – bei Ihnen vor Ort



[Hier Infos zum Baukastensystem im PDF-Format herunterladen](#)

5. Wir kommen zu Ihnen

Unsere Auswahl an Seminarthemen und -terminen ist riesengroß. Von A wie Abmahnung bis Z wie Zusammenarbeit unterstützen wir Sie mit Einführungs-, Grundlagen-, Aufbau- und Spezialseminaren.

Dennoch kann es vorkommen, dass für Ihren akuten Bedarf nicht das Passende dabei ist:

- Sie möchten Reisezeiten und –kosten vermeiden, das nächste Seminar in Ihrer Nähe liegt terminlich jedoch ungünstig?
- Über einen gewissen Teil des vermittelten Wissens verfügen Sie bereits?
- Sie legen Wert auf einen ganz bestimmten Poko-Referenten?
- Sie stehen aktuell vor einer sehr speziellen, wirklich individuellen Herausforderung?
- Sie wünschen einen besonderen Mix verschiedener Themen?
- Die Mitglieder Ihres Gremiums müssen schnell auf einen einheitlichen Wissensstand gebracht werden?
- Sie benötigen inhaltlich und/oder terminlich absolute Flexibilität?

Auch dann sind wir selbstverständlich für Sie da!

Lassen Sie sich von unseren offenen Seminaren anregen!

Alle 180 Seminarthemen bieten wir für Sie auch als Inhouse-Veranstaltung an und stimmen sie auf den Wissensstand Ihres Gremiums, Ihre Unternehmensspezifika und Ihre konkreten Herausforderungen ab. Die Inhalte werden **zielgenau auf Ihre betrieblichen Bedürfnisse zugeschnitten** und Fragen, die Ihren Betriebsrat nicht betreffen, entfallen ganz einfach. Beispiele und die Möglichkeit einer individuellen Zusammenstellung bietet Ihnen z.B. unser [Baukastensystem!](#)

Auch bei der Frage, ob eine Tagesveranstaltung ausreicht, eine mehrtägige Schulung nötig oder eine mehrteilige Seminarreihe sinnvoll ist: Verlassen Sie sich ganz auf unsere Empfehlung. Hinsichtlich Termin und Ort der Schulung richten wir uns selbstverständlich ebenfalls ganz nach Ihnen.

Bei Poko steht Ihnen immer ein kompetenter und engagierter Ansprechpartner zur Verfügung. Von der Bedarfsklärung über die Entwicklung der geeigneten Trainingskonzepte, die Auswahl des für Ihre Belange besten Referenten bis zur Zusammenstellung der

passgenauen Seminarunterlagen.

Rufen Sie uns doch einfach unverbindlich an: 0251 1350-6666

nach oben ▲

Der familienfreundliche Betrieb



Laden Sie hier Informationen im PDF-Format herunter

6. Aktuelle Seminare

Symposium: Der familienfreundliche Betrieb Arbeitsmodelle zwischen Wunsch und Wirklichkeit

22.05.-23.05.12 Halle/Saale

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 8825**.

+++

Einführung BetrVG II Betriebsverfassungsrecht sicher anwenden

16.04.2012 - 20.04.2012, Zinnowitz (0151AO12)

23.04.2012 - 27.04.2012, Leipzig (0151AQ12)

07.05.2012 - 11.05.2012

Willingen/Sauerland (0151AT12)

Lübeck (0151AS12)

Rottach-Egern/Tegernsee (0151AU12)

21.05.2012 - 25.05.2012

Dresden (0151AW12)

Boltenhagen (0151ZY12)

Stuttgart (0151AX12)

04.06.2012 - 08.06.2012, Timmendorfer Strand (0151AY12)

11.06.2012 - 15.06.2012

Berlin (0151AZ12)

Köln (0151BA12)

Lenggries/Oberbayern (0151BB12)

18.06.2012 - 22.06.2012

Cuxhaven (0151BC12)

Frankfurt/Main (0151BD12)

25.06.2012 - 29.06.2012

Friedrichshafen/Bodensee (0151BF12)

Hamburg (0151BE12)

Weitere Termine, mehr Informationen und die Möglichkeit der

unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0151**.

+++

Führungskompetenz I

Das Gremium kompetent und erfolgreich leiten

21.05.2012 - 25.05.2012, Bansin/Usedom (0227AB12)

08.10.2012 - 12.10.2012, Neustadt/Weinstraße (0227AC12)

26.11.2012 - 30.11.2012, Bremen (0227AD12)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0227**.

+++

Arbeits- u. sozialrechtliche Probleme älterer Arbeitnehmer

16.04.2012 - 20.04.2012, Bad Wiessee (0032AA12)

18.06.2012 - 22.06.2012, Warnemünde/Ostsee (0032AB12)

08.10.2012 - 12.10.2012, Dresden (0032AC12)

05.11.2012 - 09.11.2012, Köln (0032AD12)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0032**.

+++

Der Arbeitsschutzausschuss

Aufgaben im modernen Arbeitsschutz

17.04.2012 - 19.04.2012, Köln (0012AA12)

19.06.2012 - 21.06.2012, Berlin (0012AB12)

09.10.2012 - 11.10.2012, Stuttgart (0012AC12)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0012**.

+++

Einführung in das Arbeitsrecht I

Ihr erfolgreicher Einstieg in das Arbeitsrecht

17.04.2012 - 20.04.2012

Cochem/Mosel (0027AR12)

Berlin (0027AQ12)

Rottach-Egern/Tegernsee (0027AS12)

24.04.2012 - 27.04.2012

Bayreuth (0027AT12)

Travemünde/Ostsee (0027AU12)

08.05.2012 - 11.05.2012

Dresden (0027AY12)

Hamburg (0027AW12)

Reit im Winkl (0027AX12)

22.05.2012 - 25.05.2012

Dortmund (0027BB12)

Konstanz (0027BA12)

Zinnowitz (0027AZ12)

05.06.2012 - 08.06.2012, St. Peter-Ording/Nordsee (0027BC12)

12.06.2012 - 15.06.2012

Seebruck/Chiemsee (0027BD12)

Mainz (0027BE12)

19.06.2012 - 22.06.2012, Berlin (0027BF12)

26.06.2012 - 29.06.2012, Köln (0027BG12)

03.07.2012 - 06.07.2012

Timmendorfer Strand (0027BI12)

Friedrichshafen/Bodensee (0027BH12)

Weitere Termine, mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0027**.

+++

Beschäftigtendatenschutz - Aufbau

Aktuelle Entwicklungen und neue Techniken

17.04.2012 - 20.04.2012, Bremen (0308AA12)

19.06.2012 - 22.06.2012, Seebruck/Chiemsee (0308AB12)

16.10.2012 - 19.10.2012, Köln (0308AC12)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0308**.

+++

Erfolg durch Strategie

Die richtige Taktik für eine erfolgreiche Betriebsratsarbeit

17.04.2012 - 20.04.2012, Leipzig (0259AA12)

23.10.2012 - 26.10.2012, St. Peter-Ording/Nordsee (0259AB12)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0259**.

+++

Arbeit im Wirtschaftsausschuss I

23.04.2012 - 27.04.2012, Boltenhagen (0054AE12)
21.05.2012 - 25.05.2012, Friedrichshafen/Bodensee (0054AF12)
25.06.2012 - 29.06.2012, Dresden (0054AG12)
16.07.2012 - 20.07.2012, Timmendorfer Strand (0054AH12)

Weitere Termine, mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0054**.

+++

Psychisch kranke Menschen im Betrieb II

24.04.2012 - 25.04.2012, Münster (0005AB12)
24.10.2012 - 25.10.2012, Weilburg an der Lahn (0005AC12)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0005**.

+++

Rhetorik II

Sicher und frei reden

19.06.2012 - 22.06.2012, Traben-Trarbach/Mosel (0014AB12)
16.10.2012 - 19.10.2012, Bernried/Starnberger See (0014AC12)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0014**.

+++

Der Gesamtbetriebsrat

Interessenvertretung auf Unternehmensebene

24.04.2012 - 27.04.2012, Köln (0061AA12)
20.11.2012 - 23.11.2012, Berlin (0061AB12)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0061**.

nach oben ▲

Betriebsvereinbarungen

Kompetenz bei Verhandlung und Abschluss

11.06.- 15.06.12 St. Peter-Ording/Nordsee

17.09.- 21.09.12 Garmisch-Partenkirchen

12.11.- 16.11.12 Dortmund

Webcode 0102

+++

Betriebsvereinbarungen zum Datenschutz im Betrieb

22.05.- 25.05.12 Traben-Trarbach/Mosel

23.10.- 26.10.12 Timmendorfer Strand

Webcode 0309

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat.

Molkenbur / Krasshöfer

Die Betriebsvereinbarung

Rieder Verlag, 3. Aufl. März 2012

150 Seiten, 16,50 €

978-3-939018-50-6

Kurz und knapp und dennoch in der gebotenen Ausführlichkeit erläutert das Werk von Krasshöfer / Molkenbur alle zu Betriebsvereinbarungen bestehenden Problembereiche. Die Betriebsvereinbarung ist das Handlungsinstrument des Betriebsrats. Durch sie schaffen Betriebsrat und Arbeitgeber "Recht" für das Zusammenleben und Arbeiten im Betrieb.

Verschiedene Fragenstellungen, z. B. die Form des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung oder die Frage der Nachwirkung nach deren Beendigung, werden leicht verständlich und umfassend behandelt.

Neu: Anlage mehrerer Musterbetriebsvereinbarungen

Beide Autoren sind praxiserfahrene Richter aus der Arbeitsgerichtsbarkeit (BAG und LAG) und haben langjährige Erfahrung als Vorsitzende von Einigungsstellen.

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+M5ff7b2686f0.html>

Impressum:

Poko Newsletter für Betriebsräte

Poko-Institut

Heidrun und Hans Dieter Rieder

Kaiser-Wilhelm-Ring 3a

48145 Münster

info@poko.de

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

Redaktionsteam Poko Newsletter für

Betriebsräte

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: 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/2