

Wissenswertes
für Ihre
Personalarbeit

Personalarbeit rechtssicher und motivierend gestalten



Hier finden Sie aktuelle Informationen im PDF-Format

Aktuelle News für Führungskräfte

Liebe Leserin, lieber Leser,

zwei Drittel der Deutschen empfinden ihr Arbeitspensum als hoch bzw. zu hoch. Ähnlich ist die Einschätzung in verschiedenen Ländern Europas laut einer Studie, die die Arbeitsbelastung in sechzehn Staaten verglich. Aber nicht nur Überforderung und Burn-out, sondern auch Unterforderung stresst Arbeitnehmer. Wird die Arbeitskraft der Arbeitnehmer geschwächt, verursacht dies letztlich große wirtschaftliche Schäden. Die Ursachen liegen dabei nach Einschätzung der Befragten oft in der fehlenden Empathie und mangelhaften Führung der Chefs.

Mit unseren Coaching- und Seminarangeboten "Personalarbeit rechtssicher und motivierend gestalten" bieten wir Ihnen ein breites Spektrum zur Weiterentwicklung Ihrer Führungsqualitäten. Neben diesen Informationen finden Sie in unserem heutigen Newsletter natürlich auch wieder Hinweise zu aktueller Rechtsprechung und weitere interessante Informationen.

Eine kurzweilige Lektüre wünscht Ihnen

Ihr Poko-Team aus Münster

Inhaltsverzeichnis

1. "Whistleblowing" kann Auflösung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen

2. Aktuelle Rechtsprechung

- I. Mindesturlaubsregeln gelten auch für Beamte
- II. Verfall des tariflichen Mehrurlaubs gemäß § 26 TVöD bei Arbeitsunfähigkeit
- III. Zum Anspruch auf Lohn für arbeitsfreie Zwischenzeiten
- IV. Betriebsübergang bei Rettungszweckverband

3. Zurück zur alten Kraft

4. Aktuelle Seminare

5. Literaturtipp

Symposium:
Mitarbeiterkontrolle im Betrieb
Zwischen berechtigter Datenerfassung und unzulässiger Überwachung

1. "Whistleblowing" kann Auflösung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen

Hat ein Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber angezeigt, ohne vorher mit ihm eine Klärung versucht zu haben, so kann das Arbeitsverhältnis gerichtlich gegen Zahlung einer Abfindung

11.09. - 12.09.2012 Hannover

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



Hier finden Sie aktuelle Informationen im PDF-Format

aufzulösen sein. In einem solchen Fall ist eine weitere gedeihliche Zusammenarbeit der Parteien regelmäßig nicht zu erwarten. Es reicht aus, wenn eine Anzeige bei einer Behörde zu Ermittlungen gegen den Arbeitgeber führt.

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 20. März 2012 - 2 Sa 331/11

Der Fall:

Der Kläger war bei der Beklagten als Vertriebsingenieur beschäftigt. 2009 war er mehrere Monate arbeitsunfähig krank. Nach seiner Gesundung befand er sich – neben anderen Kollegen – in Kurzarbeit Null. Die Beklagte versuchte in dieser Zeit ohne Erfolg, den Kläger zum Abschluss eines Aufhebungsvertrags zu bewegen. Im März 2011 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger ordentlich, weil zwei eng mit ihm zusammenarbeitende Kollegen, die für hohen Umsatz sorgten, gedroht hätten, bei einer Weiterbeschäftigung des Klägers selbst zu kündigen.

Das Arbeitsgericht gab der hiergegen gerichteten Kündigungsschutzklage statt. Vor dem LAG stellte die Beklagte den Antrag, das Arbeitsverhältnis ggf. gegen den Willen des Klägers gegen Zahlung einer geringen Abfindung aufzulösen, weil eine weitere gedeihliche Zusammenarbeit nicht mehr erwartet werden könne. Der Kläger hatte nämlich mehrmals gegenüber der Bundesagentur für Arbeit geäußert, dass die Beklagte gezielt Kurzarbeitsleistungen missbrauche, woraufhin die Behörde eine Strafanzeige gegen die Arbeitgeberin erstattet hatte. Diese führte zu einem staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahren gegen sie, welches noch nicht abgeschlossen ist.

Das LAG bestätigte die der Kündigungsschutzklage stattgebende Entscheidung des Arbeitsgerichts, gab allerdings dem Auflösungsantrag statt.

Die Entscheidung:

Die Kündigung war unwirksam. Bevor ein Arbeitgeber auf Druck von Arbeitskollegen eventuell kündigen darf, muss er konkrete Maßnahmen ergriffen haben, um die Drucksituation zu beseitigen. Die Maßnahmen muss er zudem im Prozess darlegen. Hieran fehlt es im Streitfall. Der Hinweis der Beklagten auf allgemeine Gespräche reicht insoweit nicht aus.

Dem Auflösungsantrag der Beklagten war allerdings stattzugeben. § 9 KSchG sieht die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Antrag des Arbeitgebers vor, wenn die Kündigung unwirksam ist, jedoch Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen. Diese Voraussetzung ist hier erfüllt.

- Zwar kann es Situationen geben, in denen ein Arbeitnehmer berechtigt ist, trotz seiner Verpflichtung zur Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber und zur Vertraulichkeit nach außen zu gehen.
- Hier kann die Beklagte aber nicht sicher sein, dass der Kläger künftig bei auftretenden Missständen oder Meinungsverschiedenheiten zunächst das Gespräch im Betrieb der Beklagten suchen wird. Das hat er auch jetzt, als er in Kurzarbeit geschickt wurde, nicht getan. Erst nach Zugang der Kündigung hat er die Anzeige bei

der Agentur für Arbeit erstattet. Eine vorherige Klärung mit der Beklagten hat er nicht versucht.

- Aufgrund des gezeigten Verhaltens des Klägers muss die Beklagte erwarten, dass jede Meinungsverschiedenheit mit dem Kläger zur Einschaltung von Behörden, ggf. zu Strafanzeigen und zu starken Belastungen des betrieblichen Friedens führen wird. Unabhängig vom möglichen Ausgang des Ermittlungsverfahrens kann daher der Beklagten eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger nicht zugemutet werden.

Hinweis für die Praxis:

Eine in mehrfacher Hinsicht wichtige Entscheidung.

1. Das LAG stellt zunächst - entsprechend der Rechtsprechung des BAG - fest, dass eine Druckkündigung, also eine Kündigung auf Veranlassung von Arbeitskollegen oder Kunden nur eingeschränkt möglich ist. In diesen Fällen muss der Arbeitgeber zunächst versuchen, den "Druck abzubauen", um eine Weiterbeschäftigung zu ermöglichen. Nur dann, wenn der Arbeitgeber hier alles Zumutbare getan hat, kann im Ausnahmefall eine Druckkündigung gerechtfertigt sein (vgl. **BAG**, Urteile vom 26.06.1997 - 2 AZR 502/96 und 31.01.1996 - 2 AZR 158/95 und **LAG Rheinland-Pfalz**, Urteile vom 18.02.2008 - 5 Sa 381/07 und 17.11.2004 - 10 Sa 572/04; **LAG Düsseldorf**, Urteil vom 28.06.2000 - 12 Sa 851/99).

2. Steht aber fest, dass die Kündigung sozial nicht gerechtfertigt ist, besteht das Arbeitsverhältnis ungekündigt und unverändert fort.

3. **Ausnahmsweise** kann der Arbeitgeber beantragen, das **Arbeitsverhältnis** gegen Zahlung einer Abfindung **aufzulösen** (vgl. BAG, Urteile vom 24.11.2011 - 2 AZR 429/10, 24.03.2011 - 2 AZR 674/09, 09.09.2010 - 2 AZR 482/09), wenn es ihm unzumutbar ist, den Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen (§§ 9, 10 KSchG). Die Hürden für diesen Auflösungsantrag sind hoch! Denn das deutsche Kündigungsschutzgesetz ist als Bestandsschutzgesetz aufgebaut und gerade nicht als Abfindungsrecht!

4. **Übrigens:** Die Anzeige des Arbeitgebers durch den Kläger bei den zuständigen Stellen käme als eigenständiger Kündigungsgrund in Betracht.

- Denn der Arbeitnehmer hat gegenüber dem Arbeitgeber jedenfalls im bestehenden Arbeitsverhältnis eine "**Treuepflicht**". Bei Missständen verlangt diese Treuepflicht grundsätzlich, vom Arbeitgeber Schaden abzuwenden, also auch, bevor eine "Anzeige oder Strafanzeige" erstattet wird, beim Arbeitgeber auf Abhilfe zu drängen, soweit dies möglich bzw. zumutbar ist.
- Andererseits wird die Meinungsfreiheit des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sein, der sowohl grundrechtlich als auch völkerrechtlich geschützt ist.
- In einer Aufsehen erregenden Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte vom 21.07.2011 (Individualbeschwerde 28274/08) wurde die Bundesrepublik Deutschland zur Zahlung von Schadensersatz verurteilt, weil die Arbeitsgerichte im Kündigungsschutzverfahren - bis zum BAG - sowie das BVerfG die Klägerin in ihren Rechten verletzt habe. Denn

in diesem "Whistleblower" Fall hatte die Klägerin ihre Arbeitgeberin bei den zuständigen Stellen angezeigt, woraufhin Letztere das Arbeitsverhältnis deshalb gekündigt hatte. Die Kündigungsschutzklage hatte vor den nationalen Gerichten (ArbG, LAG, BAG und BVerfG) keinen Erfolg. Das Verhalten der deutschen Gerichte war aus Sicht des EGMR völkerrechtswidrig.

- Im Ergebnis bedeutet dieser "Wandel in der Rechtsprechung", dass eine Kündigung wegen "Whistleblowing" deutlich schwieriger durchzusetzen sein wird.

Vgl. dazu folgende aktuelle Entscheidung des Bayerischen VGH vom 29. Februar 2012 - 12 C 12.264:

Der Fall:

Die schwangere Klägerin wurde von ihrem Arbeitgeber als Sicherheitsmitarbeiterin im Empfangsbereich des Telefonanbieters X eingesetzt. Bei diesem war sie auch Privatkundin. Im September 2011 postete sie auf ihrem privaten Facebook-Account über X:

"Boah kotzen die mich an von X, da sperren sie einfach das Handy, obwohl man schon bezahlt hat ... und dann behaupten die es wären keine Zahlungen da. Solche Penner ... Naja ab nächsten Monat habe ich einen neuen Anbieter ..."

Der Arbeitgeber wollte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin wegen dieser Äußerung fristlos kündigen. Er stellte deshalb gem. § 9 Abs. 3 MuSchG einen Antrag bei der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde auf Zulässigerklärung der Kündigung. Die Behörde ließ die Kündigung zu. Im vorliegenden Verfahren begehrte die Klägerin Prozesskostenhilfe und Anwaltsbeordnung für ihre Klage gegen diesen Bescheid. Das Verwaltungsgericht wies den Antrag als unbegründet ab.

Die Gründe:

Die hiergegen gerichtete Beschwerde hatte vor dem VGH Erfolg. Das Verwaltungsgericht hat der Klägerin Prozesskostenhilfe unter Anwaltsbeordnung zu Unrecht versagt, da die beabsichtigte Klage eine hinreichende Aussicht auf Erfolg hat.

- § 9 Abs. 3 MuSchG lässt eine Ausnahme vom Kündigungsverbot gegenüber schwangeren Arbeitnehmerinnen nur zu, wenn ein "**besonderer Fall**" vorliegt.
- Ein solcher ist nur bei besonders schweren Verstößen der Schwangeren gegen arbeitsvertragliche Pflichten gegeben, die dazu führen, dass dem Arbeitgeber die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses schlechthin unzumutbar wird.
- Der "besondere Fall" des § 9 Abs. 3 S. 1 MuSchG ist deshalb mit dem "wichtigen Grund" des § 626 BGB nicht gleichzusetzen, sondern geht darüber hinaus.
- Ein solcher besonderer Fall liegt hier nicht vor. Denn die Äußerung der Klägerin stellt keine Schmähkritik dar, sondern ist - trotz ihres rüden Tons - wohl noch vom Grundrecht der freien Meinungsäußerung aus Art. 5 Abs. 1 GG gedeckt. Das VG hat zudem nicht hinreichend berücksichtigt, dass sich die Äußerungen nur auf das private Vertragsverhältnis der Klägerin mit X beziehen. Die Klägerin hat daher wie jeder andere Kunde von X auch ihre privaten Interessen wahrgenommen. Das

haben sowohl der Arbeitgeber als auch X hinzunehmen. Zudem war zu berücksichtigen, dass es sich um eine vertrauliche Kommunikation nur mit den eigenen Internetfreunden handelte, so dass die Klägerin - wie bei vertraulichen Gesprächen mit Kollegen oder Freunden - regelmäßig darauf vertrauen konnte, dass die Äußerungen nicht nach außen getragen werden.

nach oben ▲

2. Aktuelle Rechtsprechung

Lesen Sie ausgesuchte Gerichtsentscheidungen:

nach oben ▲

Seminartipp:

Update Arbeitsrecht
Aktuelle Rechtsprechung zum
Arbeitsrecht

29.08. - 29.08.2012 Köln
09.10. - 09.10.2012 Stuttgart

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

I. Mindesturlaubsregeln gelten auch für Beamte

Die EU-Richtlinie 2003/88/EG, wonach allen Arbeitnehmern ein Mindesturlaub zusteht, gilt auch für Beamte. Konnte ein Beamter vor Eintritt in den Ruhestand krankheitsbedingt seinen Urlaub nicht nehmen, so hat er daher einen Anspruch auf finanzielle Abgeltung des Mindesturlaubs von vier Wochen pro Jahr.

EuGH, Urteil vom 3. Mai 2012 - C-337/10

Der Fall:

Der Kläger war bei der Beklagten Stadt als beamteter Feuerwehrmann tätig. Seit Mitte 2007 war er krankheitsbedingt dienstunfähig; im Spätsommer 2009 trat er in den Ruhestand. Nach den anwendbaren deutschen Rechtsvorschriften musste er seinen Urlaub grds. im Urlaubsjahr nehmen. Daneben bestand ein Übertragungszeitraum von neun Monaten, so dass Urlaub, der nicht innerhalb dieser neun Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres angetreten worden war, verfiel. Der Kläger meint, dass die Beklagte den Urlaub aus 2007 bis 2009 finanziell abgelden müsse.

Das Verwaltungsgericht Frankfurt legte dem EuGH das Verfahren vor mit der Bitte um Stellungnahme, ob Urlaubsabgeltung - und wenn ja in welcher Höhe - auch für Beamte in Betracht komme.

Die Entscheidung:

- Die Richtlinie 2003/88/EG gilt auch für Beamte, die - wie der Kläger - unter gewöhnlichen Umständen als Feuerwehrmann tätig sind. Ihr Anwendungsbereich erstreckt sich grds. auf alle privaten und öffentlichen Tätigkeitsbereiche.
- Danach hat jeder Arbeitnehmer einen Anspruch auf bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen im Jahr. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden, entsteht ein Anspruch auf finanzielle Vergütung.
- Die Richtlinie steht allerdings der Anwendung nationaler Bestimmungen nicht entgegen, die dem Beamten zusätzlich zum Anspruch auf einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen weitere Ansprüche auf bezahlten Urlaub gewähren. Im Hinblick auf diesen

zusätzlichen Urlaub können die nationalen Rechtsvorschriften daher vorsehen, dass dieser nicht abzugelten ist, wenn der Beamte ihn krankheitsbedingt nicht nehmen konnte.

nach oben ▲

II. Verfall des tariflichen Mehrurlaubs gemäß § 26 TVöD bei Arbeitsunfähigkeit

1. Ist ein Arbeitnehmer fortdauernd arbeitsunfähig erkrankt, verfällt sein Mindesturlaubsanspruch nicht schon am 31. März des Folgejahres. Der Anspruch auf Mindestjahresurlaub von vier Wochen darf nach der neueren Rechtsprechung des EuGH nicht vor Ablauf eines den Bezugszeitraum deutlich übersteigenden Zeitraums verfallen, wenn der Arbeitnehmer wegen Arbeitsunfähigkeit seinen Urlaub nicht nehmen konnte.
2. Die Tarifvertragsparteien können hiervon abweichend Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche, die den Anspruch auf Mindestjahresurlaub von vier Wochen übersteigen (Mehrurlaub), frei regeln. Ob sie von dieser Regelungsmacht Gebrauch gemacht haben, ist durch Auslegung der maßgeblichen Tarifbestimmungen festzustellen.
3. Die Tarifvertragsparteien des TVöD haben zwar nicht ausdrücklich zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub von vier Wochen und dem tariflichen Mehrurlaub differenziert. Sie haben sich jedoch mit der Regelung in § 26 Abs. 2 TVöD hinreichend deutlich vom gesetzlichen Fristenregime in § 7 Abs. 3 BUrlG gelöst, indem sie die Übertragung und den Verfall des Urlaubsanspruchs eigenständig geregelt haben.

BAG, Urteil vom 22. Mai 2012 - 9 AZR 575/10

Hinweis für die Praxis:

- Der **TvöD** sieht einen Verfall von Urlaubsansprüchen (insgesamt) vor, wenn der Urlaub nicht bis zum **31.05.** des Folgejahres genommen worden ist. Diese Regelung gilt für den gesamten tariflichen Urlaubsanspruch von bis zu 30 Tagen pro Jahr.
- Das **BUrlG** wie auch die entsprechende europäische Richtlinie regelt den Mindesturlaub von 4 Wochen pro Jahr (also 20 Tage pro Jahr in der 5 Tage-Woche). Nach dem BUrlG verfällt Urlaub, wenn er bis zum **31.03.** des Folgejahres nicht genommen worden ist. Nur dann, wenn der Urlaub wegen Erkrankung des Arbeitnehmers nicht genommen werden konnte, verfällt er nicht, jedenfalls nicht am 31.03. des Folgejahres. Dies ist die Konsequenz aus der neueren Rechtsprechung des BAG.

In dem vom BAG entschiedenen Fall machte der Arbeitnehmer jeweils 10 Tage (Mehr-)Urlaub aus mehreren Jahren geltend; der Mindesturlaub von 20 Tagen pro Jahr war unstrittig. Das BAG hat die Entscheidung vom 12.04.2011 (9 AZR 80/10) ergänzt und festgestellt, dass es für ein "eigenständiges Urlaubsregime" hinsichtlich des über den Mindesturlaub hinausgehenden Urlaubsanspruchs ausreichend ist, wenn der Tarifvertrag zwar nicht zwischen den Mindest- und Mehrurlaub differenziert, die Verfallsregelung im Tarifvertrag insgesamt aber andere Fristen als das BUrlG vorsieht. Dies ist hier der Fall

mit der Folge, dass der Mehrurlaub verfallen ist und die Klage insgesamt abzuweisen war.

nach oben ▲

Seminartipp:

Arbeitsrecht in der betrieblichen Praxis

Von der Begründung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses

24.09. - 25.09.2012 Würzburg
26.11. - 27.11.2012 Münster

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

III. Zum Anspruch auf Lohn für arbeitsfreie Zwischenzeiten

Reinigungskräfte haben keinen Anspruch auf Vergütung der zwischen dem Ende der Reinigung des einen Objekts und dem Beginn der Reinigung im Folgeobjekt liegenden arbeitsfreien Zeit (sog. Zwischenzeit). Das ergibt sich aus dem allgemeinverbindlichen Rahmentarifvertrag für das Gebäudereinigerhandwerk.

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 21. März 2012 - 3 Sa 440/11 (nicht rechtskräftig)

Der Fall:

Die Klägerin ist seit Mitte 2008 als Innenreinigerin beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der allgemeinverbindliche Rahmentarifvertrag für das Gebäudereinigerhandwerk (RTV) Anwendung. § 4 RTV bestimmt, dass das Tarifentgelt nur für die wirklich geleistete Arbeitszeit gezahlt wird. Nach § 3 RTV beginnt und endet die zu vergütende Arbeitszeit regelmäßig an der Arbeitsstelle; darüber hinaus gilt nur die zwischen Beginn und Ende der Arbeitszeit aufgewendete Wegezeit als Arbeitszeit.

Die Klägerin wird in verschiedenen Reinigungsobjekten mit unterschiedlich langen "Leerlaufzeiten" von bis zu 4 Stunden eingesetzt. Die Beklagte vergütet zwar die Fahrtzeiten zwischen den einzelnen Reinigungsobjekten, nicht aber die arbeitsfreie sonstige Zwischenzeit.

Mit ihrer Klage verlangte die Klägerin eine Vergütung der arbeitsfreien Zwischenzeiten.

Die Gründe:

Die Klage war erfolglos. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Vergütung der arbeitsfreien Zwischenzeiten. Dies ergibt sich aus dem RTV. Etwas anderes folgt auch nicht daraus, dass die Klägerin die Zwischenzeiten oftmals nicht sinnvoll nutzen kann.

Hinweis für die Praxis:

In vielen Branchen gibt es sog. "Teildienste" mit u.U. langen Pausen dazwischen (z.B. im Hotel- oder Gastronomiegewerbe).

Beispiel: In der von A betriebenen Gaststätte wird Mittagessen (von 11:30 bis 14:00 Uhr) und Abendessen (von 18:00 bis 22:00 Uhr) angeboten. Die Küchen- und Servicekräfte werden von 11:00 bis 14:30 Uhr und von 17:30 bis 22:30 Uhr beschäftigt. Die Zeit von 14:30 bis 17:30 Uhr ist arbeitsfrei und wird als "Pause" nicht vergütet.

Die **Frage** lautet hier - unabhängig von tarifvertraglichen Regelungen - immer, **wer das Risiko trägt, dass der Arbeitgeber für Zwischenzeiten keine Beschäftigungsmöglichkeit hat.**

- Im Bereich Gebäudereinigung und Gaststätten- und Hotelgewerbe gibt es tarifvertragliche Regelungen, die keine Vergütungspflicht für längere "arbeitsfreie Zeiten" vorsehen.

- Aber selbst in Branchen oder Betrieben, wo Tarifverträge keine Anwendung finden, gilt **§ 106 GewO**, wonach der Arbeitgeber berechtigt ist, nach "billigem Ermessen" die Lage der Arbeitszeit zu bestimmen, sofern nicht Gesetze, Tarifverträge etc. entgegenstehen. Wenn keine sinnvolle Möglichkeit besteht, den Arbeitnehmer während der "Zwischenzeiten" zu beschäftigen, dürfte es gerechtfertigt sein, diese Zeit als unbezahlte Pause zu werten, selbst wenn diese für den Arbeitnehmer häufig nicht sinnvoll genutzt werden kann.
- Etwas Anderes dürfte aber dann gelten, wenn es sich nicht um übliche lange Zwischenzeiten handelt, sondern um **unvorhersehbare kurzfristig eintretende Ereignisse** (Rückstände in der "Lieferkette", Maschinenstörung etc.): hier wird man wohl feststellen müssen, dass das "unternehmerische Risiko" nicht zulasten des Arbeitnehmers auf diesen abgewälzt werden darf, es sei denn, es gibt dazu eine Rechtfertigung (Kurzarbeit, Betriebsvereinbarung über Verlängerung der Pausen, Schaffung eines Arbeitszeitkontos etwa durch Betriebsvereinbarung).

nach oben ▲

Planen Sie firmeninterne Veranstaltungen zu diesem Thema?

Dann unterstützen wir Sie gerne z.B. mit unserem Inhouse-Angebot

Betriebsübergang und Outsourcing

Probleme der praktischen Umsetzung

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".

IV. Betriebsübergang bei Rettungszweckverband

Wird einer mit der Notfallrettung beauftragten privaten Hilfsorganisation dieser Auftrag gekündigt, so gehen die Arbeitsverhältnisse ihrer Arbeitnehmer infolge Betriebsübergangs nur dann auf den Träger des öffentlichen Rettungsdienstes über, wenn dieser die Notfallrettung selbst übernimmt, nicht jedoch, wenn er andere private Hilfsorganisationen damit betraut.

BAG, Urteil vom 10. Mai 2012 - 8 AZR 639/10

Der Fall:

Der Kläger war Rettungssanitäter bei der D-GmbH. Dieser war durch öffentlich-rechtlichen Vertrag vom beklagten Rettungszweckverband die Durchführung der Notfallrettung und des Krankentransports in den verschiedenen Versorgungsbereichen bis zum 31.12.2008 worden. Die zur Durchführung des Rettungsdienstes notwendigen Einsatzfahrzeuge sowie die Räumlichkeiten der Rettungswachen stehen im Eigentum des Beklagten und wurden der D-GmbH zur Verfügung gestellt. Infolge finanzieller Schwierigkeiten und personeller Probleme konnte der Geschäftsführer der D-GmbH die ordnungsgemäße Leistungserbringung bis zum 31.12.2008 nicht mehr garantieren. Daraufhin kündigte der Beklagte den öffentlich-rechtlichen Vertrag mit der D-GmbH außerordentlich zum 23.12.2008. An diesem Tag gab die D-GmbH um 7:00 Uhr die zur Verfügung gestellten Räumlichkeiten frei und sämtliche überlassenen Rettungsmittel und Ausrüstungsgegenstände zurück. Die Notfallrettung und den Krankentransport führten sofort drei andere Unternehmen zunächst bis zum 15.01.2009 weiter durch.

Die Kläger begehrt die Feststellung des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses zum Beklagten

Die Lösung:

Die Klage war beim BAG erfolglos. Das Arbeitsverhältnis des Klägers ist nicht im Wege eines Betriebsübergangs nach § 613a

BGB auf den Beklagten übergegangen. Der Beklagte ist nach der Herausgabe der Rettungsmittel nicht Betriebsinhaber eines Betriebs "Rettungsdienst" geworden, da er einen solchen Betrieb zu keinem Zeitpunkt verantwortlich geführt hat. Die Heranziehung dreier Unternehmen ab dem 23.12.2008 durch Verwaltungsakt hat nicht dazu geführt, dass der Beklagte Betriebsinhaber geworden ist.

Hinweis für die Praxis:

Ein Betriebsübergang oder Betriebsteilübergang i.S.v. § 613a Abs. 1 S. 1 BGB liegt nur vor, wenn ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber übergeht und dieser den Betrieb oder Betriebsteil im Wesentlichen so weiter betreibt wie zuvor (Grundsatz der identitätswahrenden Fortführung der wirtschaftlichen Einheit). Die bloße Möglichkeit der Nutzung der Betriebsmittel reicht nicht aus.

Demgemäß kann der Beklagte, da er die "an ihn zurückgefallenen Betriebsmittel" selbst nicht genutzt hat, kein Betriebserwerber i.S.v. § 613a BGB geworden sein. Ob die durch Verwaltungsakt verpflichteten Unternehmen oder eines der Unternehmen einen Betrieb oder Betriebsteil identitätswahrend fortgeführt haben und ggf. Arbeitgeber des Klägers geworden sind, war nicht Gegenstand des Rechtsstreits.

nach oben ▲

Haben Sie Interesse an einem Coaching zu diesem Thema?

Dann unterstützen wir Sie gerne z.B. mit unseren [firmeninternen Coachingangeboten](#).

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".

3. Zurück zur alten Kraft

Unsere Leistungsfähigkeit soll idealerweise so stabil sein, dass unsere zu erbringende Leistung langfristig auf stabilem Niveau erbracht werden kann. Dies wünschen wir alle uns in eigener Sache und kaufen hierfür viel versprechende Ratgeber en masse. Jedoch auch unser Umfeld leidet mit, wenn die Leistung schwankt und hat insofern ein nachvollziehbares eigenes Interesse daran, dass wir rundum gesund bleiben. Vor allem die Arbeitgeber sehen traditionell ihren selbstverständlichen Anspruch auf die unerschütterliche Leistungsfähigkeit ihrer Führungskräfte als unstrittig an (und nicht selten kann genau diese Anspruchshaltung ohne gleichzeitige Unterstützung den gleichmäßigen Erhalt der Leistungsfähigkeit nicht nur nicht befördern, sondern das Gegenteil bewirken).

Unsere Leistungsfähigkeit soll stabil sein und ist dabei ein äußerst fragiles Konstrukt, das im Laufe der Zeit vielen misslichen Lebensumständen standhalten muss. Schon die wissenschaftlichen Erkenntnisse um den Biorhythmus, die Notwendigkeit von Fahr- oder PC-Pausen u.a. machen deutlich, dass Leistungsfähigkeit so in Bewegung ist wie alles Lebendige. Es gibt Hochphasen, in denen wir Bäume ausreissen könnten und Phasen, in denen wir abends nur noch auf die Couch fallen. Wahlweise müssen "Frühjahrs Müdigkeit", "Sommerloch", "Novemberdepression" oder "Winterschlaf" als Erklärungen herhalten.

Dabei hängt unsere Leistungsfähigkeit tagtäglich ab von Sonne und Luft, von unserer Ernährung, unserem Schlaf und unseren Wohnbedingungen, von mehr oder weniger vorhandenen Energielieferanten in unserem Leben, von Persönlichkeitsfaktoren (Glas ist halb voll oder leer?), von unseren Werten und den daraus resultierenden Motivationsfaktoren oder davon, was wir als Problemlösungsstrategien bewußt oder unbewußt "gelernt"

haben. Es gibt bei aller Komplexität äußerer Wirkfaktoren stabilere und instabilere, mehr oder weniger resiliente Menschen und auch das unterstützende oder aber zehrende Netzwerk ist ausschlaggebend.

Jeder Mensch, und sei er noch so robust und "gut aufgestellt", kann bestimmte Erschütterungen ab einer bestimmten, individuell sehr unterschiedlichen Schwelle nur schwer alleine bewältigen. Untersuchungen zeigen, dass Menschen nach einer Phase des Leistungstiefs gut wieder zur alten inneren Kraft zurückkehren können, allerdings erfordert dies oftmals professionelle Hilfe.

Arbeitgeber sehen sich traditionell als Anspruchsberechtigte von Leistungsfähigkeit und es erfordert ein Umdenken, sich für diese mitverantwortlich zu fühlen, ebenso wie es ein Umdenken seitens des Personals erfordert, Unterstützung auch zu erbitten oder einzufordern. Dabei gibt es genügend gute Gründe dafür:

- Es gibt **Arbeitsplätze mit erhöhtem Unfallrisiko** (Verkehrsbereich, Einsätze in Krisengebieten, Rettungsmannschaften, Feuerwehr und Polizei, soziale Gemeinwesenarbeit, Arbeit mit Kriminellen, Arbeitsplätze mit Einsatz von schwerem Gerät, Arbeit in schwindelnder Höhe oder im Wasser.)
- Unternehmen nehmen **in immer kürzeren Abständen immer größere Veränderungen** vor, um der Konkurrenz auf dem Markt gerecht zu werden. Jede Veränderung jedoch stellt eine seelische Erschütterung dar, denn Vertrautes muss losgelassen werden, um offen für Neues zu sein, und das meist unter Druck. Eine Veränderung muss auch innerlich vollzogen sein, bevor Körper, Geist und Seele Kraft für die nächste haben.
- Unternehmen treffen **Entscheidungen, die kränken** (hier steckt das Wort "krank" drin), die nicht immer jedem Betroffenen gerecht werden können. So finden manche Beförderungen und Entlohnungen auf Kosten Anderer statt, Privilegien werden nicht immer als gerecht verteilt empfunden, Macht wird gegeben und genommen.
- Überall wo Menschen zusammenarbeiten, gibt es **Dynamiken**, die anstrengen, die weh tun, die verletzen, am Ego und /oder der Motivation kratzen und manchen Konflikt eskalieren lassen, evtl. bis zur Unfähigkeit der Beteiligten, diese Situation aus eigener Kraft noch zu bearbeiten.
- **Arbeitsbedingungen** können schwächen, z.B. durch Nichtbeachtung des Biorhythmus, durch schlechte Ernährung in der Kantine, durch kraftzehrende körperliche Haltungen, schlechte Luft, Lautstärke, und deren Auswirkungen sich über die Jahre summieren.
- Mit jeder Leistungserbringung, jedem Projekt zeigen sich die Führungskräfte und setzen sich dem **Risiko von Misserfolg und Fehlern** aus (die evtl. auch noch öffentlichkeitswirksam werden). Dies erfordert ein starkes Selbst.
- Der Erfolg von Führungskräften ist **abhängig von dem der Mitarbeiter/innen** in der Abteilung und in anderen Abteilungen. Sie brauchen gute Zuarbeit, gute Umsetzung der erstellten Pläne, ein gute Struktur und die passenden Ressourcen sowie fitte Menschen um sich herum.

Mit jeder beruflichen Tätigkeit holen sich Menschen auch Probleme in ihr Leben, die sie ohne diese nicht hätten. Natürlich

achtet deshalb der Arbeitgeber bei der Einstellung bereits auf eine durchschnittliche, wenn nicht überdurchschnittliche Belastbarkeit, ohne deshalb Einbrüche und Umbrüche, Unfälle und Ausfälle ausschließen zu können. In der Folge sollte er, nicht nur aus christlichen sondern auch ökonomischen Gründen, Unterstützungsangebote für diese heiklen Phasen institutionalisieren. Der Arbeitgeber ist nicht zu therapeutischer Hilfe verpflichtet, jedoch kann hier ein berufsbezogenes Coaching erwiesenermaßen auf die Sprünge helfen und den Heilungsprozess beschleunigen. Er dient sich selbst damit mindestens so wie dem Betroffenen.

Dieses Coaching sollte einzeln oder in der Kleingruppe durchgeführt werden von einem Coach, der aufgrund seiner Qualifikationen vielfältige therapeutische Ansätze für das Coaching nutzbar macht und mit berufsbezogenen Themen verknüpfen kann. Im Vordergrund sollte immer stehen, die Führungs-Kraft wieder in selbige zu bringen. Dies muss umsetzungsrelevant erfolgen, d.h. die Führungskraft muss im Sinne von "Hilfe zur Selbsthilfe" Methoden kennenlernen, einüben und in ihr Leben integrieren, die sie im Arbeitsalltag immer dann sicher einsetzen kann, wenn sie die Kraft schwinden fühlt, das Flattern kommen spürt.

Viva Fialka und Michael Fischer
Führungskräftetrainer/in und -Coachs

nach oben ▲

Qualifizierungsangebote zur erweiterten Führungskompetenz
Persönliche Potenziale besser nutzen und ausbauen



Hier finden Sie aktuelle Informationen im PDF-Format

4. Aktuelle Seminare

Professionell Führen
Grundlagen erfolgreicher Führung

Modulreihe Köln

27.08. - 29.08.2012 Köln

26.11. - 28.11.2012 Köln

06.03. - 08.03.2013 Köln

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

+++

Emotionale Intelligenz
Führen mit Menschenkenntnis und Fingerspitzengefühl

22.08. - 24.08.2012 Koblenz

19.11. - 21.11.2012 Würzburg

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

+++

Rhetorik und Persönlichkeit

29.08. - 31.08.2012 Dortmund

15.10. - 17.10.2012 München

03.12. - 05.12.2012 Weilburg an der Lahn

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen

Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

+++

Betriebsverfassungsrecht für Führungskräfte I

Grundlagen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

29.08. - 31.08.2012 Frankfurt/Main

08.10. - 10.10.2012 München

07.11. - 09.11.2012 Koblenz

03.12. - 05.12.2012 Hannover

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

+++

Wirkungsvoll und überzeugend argumentieren

Argumentations- und Diskussionstraining

13.09. - 14.09.2012 Celle/Lüneburger Heide

03.12. - 04.12.2012 Herrenberg

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

+++

Personal Aktuell 2012/2013

Rechtliche Neuerungen im Arbeits- und Sozialrecht

04.12.2012 Frankfurt/Main

12.12.2012 Hamburg

15.01.2013 Düsseldorf

23.01.2013 Berlin

30.01.2013 Stuttgart

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

+++

Das Potenzial der eigenen Persönlichkeit

Souverän führen - Persönlichkeit zeigen

17.09. - 19.09.2012 Mainz

28.11. - 30.11.2012 Münster

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

+++

Psychische Erkrankungen im beruflichen Alltag

Verantwortungsvoller Umgang mit betroffenen Mitarbeitern

27.09.2012 Würzburg

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.

nach oben ▲

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

Leiharbeit und Arbeitnehmerüberlassung

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".



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

5. Literaturtipp

Lothar Beseler

Leiharbeit - Ein Leitfaden für Personalverantwortliche und Betriebsräte

3. Auflage Januar 2012
Rieder Verlag
ISBN 978-3-939018-60-5
164 Seiten, 16,50 EUR

Der Einsatz von Leiharbeitnehmern in einem Betrieb führt häufig zu Problemstellungen hinsichtlich der Rechte und Pflichten aller Beteiligten einschließlich des Betriebsrates. Hier setzt das vorliegende Werk als praxisorientierter Leitfaden zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) an und erläutert die Rechte und Pflichten des Entleihers, des Verleihers und des Leiharbeitnehmers anschaulich.

Neben einer ausführlichen Darstellung der Regelungen des AÜG wird die wichtige Abgrenzung zu Werk- und Dienstvertrag ausführlich erläutert sowie die Beteiligungsrechte des Betriebsrates und die Möglichkeiten freiwilliger Betriebsvereinbarungen dargestellt. Zahlreiche Beispiele sowie ein Mustervertrag und der Abdruck der einschlägigen Merkblätter der Bundesagentur für Arbeit runden das Werk ab.

Das Buch wendet sich in gleicher Weise an Arbeitgeber, Entleiher und Verleiher, Betriebsräte Personalverantwortliche und Leiharbeitnehmer.

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/106+M5b345cc6ce9.html>

Impressum:

Poko Newsletter für Führungskräfte
Poko-Institut
Heidrun und Hans Dieter Rieder
Kaiser-Wilhelm-Ring 3a
48145 Münster
info@poko.de

P.S. Haben Sie noch Anregungen für unseren Newsletter? Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail an 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

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

Redaktionsteam Poko Newsletter
für Führungskräfte
redaktion@poko.de

Tel. 0251 1350-1414
Fax. 0251 1350-500

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

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

» [Abmelden](#)