

Wissenswertes  
für Ihre  
Personalarbeit

**Symposium:  
Gesundheitsmanagement im  
Betrieb**



Hier finden Sie aktuelle  
Informationen im PDF-Format

## Aktuelle News für Führungskräfte

Liebe Leserin, lieber Leser,

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

Doch die Sommerzeit birgt auch ein mögliches Dilemma: Viele Mitarbeiter möchten in dieser Zeit Urlaub machen, doch die Koordination der Urlaubswünsche kann durchaus problematisch sein. Es muss nämlich sichergestellt sein, dass die betrieblichen Abläufe ohne wesentliche Beeinträchtigung weiterlaufen. So kann es vorkommen, dass nicht alle Wünsche erfüllt werden können.

Ist die Urlaubsplanung einmal abgeschlossen, können unerwartete Ereignisse dazu führen, dass ein bereits genehmigter Urlaub widerrufen werden muss. Das ist laut Bundesarbeitsgericht allerdings nur in sogenannten "Notfällen" möglich, die keine andere Lösung zulassen. Anders sieht es aus, wenn ein Arbeitnehmer seinen Urlaub bereits angetreten hat. Dann ist ein "Rückruf aus dem Urlaub" generell unzulässig.

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

Hilfreiche Erkenntnisse bei dieser Lektüre wünscht Ihnen

Ihr Poko-Team aus Münster

## Inhaltsverzeichnis

### 1. Widerruf der privaten Nutzung eines Dienstwagens - Auslaufrist

### 2. Aktuelle Rechtsprechung

I. Neues zur "Kettenbefristung" von Arbeitsverträgen

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

III. Kein Übergangsmandat für Personalräte bei Teil-Privatisierungen

IV. Sperrzeit bei Ablehnung eines - gering vergüteten - Stellenangebotes

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

von Arbeit während festgelegter Pausenzeiten  
VII. Anspruch auf Vereinbarung eines Versorgungsrechts

### **3. Führung und Selbstwertgefühl**

### **4. Der Poko-Inhouse-Service begeistert!**

### **5. Aktuelle Seminare**

### **6. Literaturtipp**

## **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](#).

### **1. Widerruf der privaten Nutzung eines Dienstwagens - Auslaufrist**

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

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

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

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

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

#### **Hinweis für die Praxis:**

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

#### **1. Gestaltungsmöglichkeiten beim Dienstwagenüberlassungsvertrag:**

- Ist im Vertrag allein die Überlassung des Dienstwagens auch zur privaten Nutzung geregelt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Zurverfügungstellung so lange, wie das Arbeitsverhältnis besteht.
- Ist im Vertrag geregelt, dass das Fahrzeug herauszugeben ist, wenn der Arbeitnehmer von der Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt wird, so ist

- eine solche Klausel zulässig (s.o.).
- Ist im Vertrag geregelt, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, die Überlassung des Dienstwagens zu "widerrufen", ist eine solche Klausel nur dann zulässig, wenn Widerrufsgründe angegeben sind (BAG, Urteil vom 13. April 2010 - 9 AZR 113/09). Anderenfalls hält die Klausel einer AGB Kontrolle nicht stand.
- Eine Klausel ist zulässig, wonach sich der Arbeitnehmer für die Dauer des Arbeitsverhältnisses verpflichtet, sich an den Kosten eines zur Privatnutzung überlassenen Fahrzeugs zu beteiligen. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber das Fahrzeug auf Wunsch des Arbeitnehmers geleast hat und der Arbeitnehmer die Leasingraten zu erstatten hat (BAG, Urteil vom 9. September 2003 - 9 AZR 574/02).
- Es ist aber **unzulässig**, den Arbeitnehmer zu verpflichten, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Fahrzeug dem Arbeitgeber zurückzugeben und dennoch für die restliche Laufzeit des Leasingvertrags die Leasingraten an den Arbeitgeber in einem Einmalbetrag zu entrichten (vgl. BAG, Urteil vom 9. September 2003 - 9 AZR 574/02).

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

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

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

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

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

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

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

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

### "Kettenbefristung" und Rechtsmissbrauch

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

### Der Fall:

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

### **Die Lösung:**

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

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

### **"Kettenbefristung" und Rechtsmissbrauch**

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

---

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](#).

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

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

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

### **Der Fall:**

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

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

### **Die Entscheidung:**

Die Klage war in beiden Instanzen erfolglos. Etwaige

Zahlungsansprüche des Klägers sind aufgrund der wirksam vereinbarten vertraglichen Ausschlussfrist verfallen.

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

---

nach oben ▲

### **III. Kein Übergangsmandat für Personalräte bei Teil-Privatisierungen**

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

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

---

nach oben ▲

## **Seminartipp:**

### **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](#).

### **IV. Sperrzeit bei Ablehnung eines - gering vergüteten - Stellenangebotes**

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

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

#### **Der Fall:**

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

überzahlte Leistungen zurück.

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

**Die Entscheidung:**

Die Klage hatte keinen Erfolg.

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

**Hinweis für die Praxis:**

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

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

---

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

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

Tritt ein Tarifvertrag nicht mit seinem Abschluss, sondern erst später in Kraft, ist für den Beginn der Tarifgeltung der Zeitpunkt des Inkrafttretens maßgebend. Zuvor gehört der tarifvertragliche Regelungsbestand nicht zu den Rechten und Pflichten aus dem im Zeitpunkt eines Betriebsübergangs bestehenden Arbeitsverhältnis nach § 613a Abs. 1 S. 1 und 2 BGB. Nach Betriebsübergang kommt bei einem zuvor noch nicht in Kraft getretenen Haustarifvertrag des Veräußerers eine



**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".

Verbindlichkeit der Tarifnorm auch nicht über eine arbeitsvertragliche Bezugnahme auf die "Vorschriften der jeweils gültigen Tarifverträge" in Betracht, weil diese nicht Haustarifverträge eines anderen Unternehmens erfasst.

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

#### **Der Fall:**

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

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

#### **Die Lösung:**

Die Klage hatte vor dem BAG keinen Erfolg.

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

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

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

---

[nach oben ▲](#)

## **Seminartipp:**

### **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

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen

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

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

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



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

### Hinweis für die Praxis:

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

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

---

[nach oben](#) ▲

### Planen Sie firmeninterne Veranstaltungen zu diesem Thema?

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

### Die Mitbestimmung im LPersVG NRW

### 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".

### VII. Anspruch auf Vereinbarung eines Versorgungsrechts

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

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

#### Der Fall:

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

Versorgungsrecht sollte der Vorstand entscheiden.

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

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

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

#### **Die Lösung:**

Die Klage war in allen Instanzen erfolgreich.

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

nach oben ▲

### **Qualifizierungsangebote zur erweiterten**

#### **Führungskompetenz**

Persönliche Potenziale besser nutzen und ausbauen



Hier finden Sie aktuelle Informationen im PDF-Format

### **3. Führung und Selbstwertgefühl**

Keine Beziehung im Leben ist so wichtig wie die zu uns selber, kein Urteil so weitreichend wie das, was wir über uns selbst fällen. Dementsprechend sind die meisten Konflikte und Krisen letztlich auf einen Mangel des Selbstwertgefühls zurückzuführen. Selbstwertgefühl ist nicht gleichbedeutend mit starkem, lautem, selbstsicherem Auftritt: Gerade hinter diesem Auftreten kann ein geringes Selbstwertgefühl stecken, das befürchtet, ohne dieses nicht geliebt und ein weniger wertvolles Mitglied der Gemeinschaft zu sein. Solche Menschen sind abhängig von den äußeren Merkmalen von Stärke, ohne die sie sich verwundbar und leer fühlen. Das Selbstwertgefühl dagegen ist souverän, unabhängig, mit sich im Reinen, scheut keine Anzeichen von Schwäche und lernt gerne von der Kompetenz und Erfahrung Anderer.

Unsere Arbeit mit Führungskräften folgt der Annahme, dass Führungsarbeit im Wesentlichen von einem guten und stabilen Selbstwertgefühl der Führungskraft abhängt: Je höher das Selbstwertgefühl (Swg) der Führungskraft ist, desto größer ist

die Wahrscheinlichkeit, dass ihre Führungsarbeit von Erfolg gekrönt sein wird.

Wir gehen davon aus, dass ein stabiles Swg dazu verhilft...

- lebenslang zu lernen (statt zu sagen: ich brauch das nicht mehr oder aber ich schaff das eh nicht. Hinter beidem steckt ein geringes Swg!)
- effektiv mit andern Menschen zu arbeiten und sie wachsen zu lassen (statt sie klein zu machen oder zu halten, um das eigene Swg damit erhöhen zu wollen)
- mit Veränderungen gut fertig zu werden (anstatt Angst zu haben von Neuland, dem das Swg womöglich nicht gewachsen ist)
- mutig über Innovationen nachzudenken (anstatt die eigene Wertigkeit und Stabilität von sicheren Routinen abhängig zu machen).

### **Woraus besteht Selbstwertgefühl nun konkret?**

Das Swg setzt sich zusammen aus

- dem **Gefühl von Selbstwirksamkeit**, dem Wissen: Ich habe die Fähigkeit und Möglichkeit, etwas zu tun (anstatt mich unfähig, ausgeliefert und abhängig zu fühlen) sowie
- der **Selbstachtung**, die mir sagt: Ich bin wertvoll und deshalb es wert, erfolgreich damit zu sein (auch wenn ich andere damit neidisch mache, meinen Kolleg/innen, Eltern oder meinem Partner es vielleicht schwer fallen wird, das zu schätzen...)

### **Wie können Sie Ihr Selbstwertgefühl stärken?**

Zuallererst braucht es die bewusste Entscheidung: Ja, ich will an meinem Swg arbeiten! Weil ich gerne lebe und weil ich gerne so unkompliziert wie möglich lebe! Dann beginnt das Training:

Die Förderung des Swg braucht tägliche (genau genommen stündliche oder minütliche) Übung nach dem Motto: Es gibt nichts Gutes, außer man tut es! Betrachten wir die sechs folgenden Praktiken, die in alltäglichen Situationen Anwendung finden können: Sie alle brauchen Swg genauso wie sie es fördern, sind also Wirkung und Ursache zugleich. Das ist wie beim Sport: Will ich Sport (= Swg) in mein Leben integrieren muss ich beginnen damit! Am Anfang fällt es schwer und gelingt nur holprig, doch die tägliche Übung zeigt schnell Erfolgserlebnisse in Form von Selbstwirksamkeitsgefühl ("Ich kanns!") und Selbstachtung ("Ich bin wertvoll!"). Diese beiden Merkmale des Swg motivieren zum Weitermachen und aus dem holprigen Beginn wird mit der Zeit ein stabiles Selbst, das weiß was es kann und will...

### **Die sechs alltäglichen Praktiken im Einzelnen:**

- Bewusst leben
- Zielgerichtet leben
- Mich selbst annehmen
- Eigenverantwortlich leben
- Mich behaupten
- Persönliche Integrität

Falls Sie neugierig geworden sind, lesen Sie mehr dazu im nächsten Newsletter!

## Viva Fialka und Michael Fischer Führungskraftetrainer/in und –Coachs

nach oben ▲

### Inhouse-Service: Poko bei Ihnen vor Ort



Hier finden Sie aktuelle  
Informationen im PDF-Format

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

Haben Sie einen aktuellen Anlass in Ihrem Betrieb, der eine Schulung ganzer Abteilungen erfordert - z.B. im Bereich Selbst- und Zeitmanagement? Oder möchten Sie alle Ihre Führungskräfte auf ein Konfliktmanagementseminar oder eine Rhetorikschulung schicken? In solchen Fällen bietet sich die Durchführung einer Inhouse-Veranstaltung an. Die Vorteile liegen auf der Hand, denn Inhouse-Veranstaltungen sind:

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

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

*"Überragende fachliche Kompetenz des Referenten"  
"Hervorragender Referent und angenehme Atmosphäre."  
Inhouse-Veranstaltung zum Thema "Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht für Führungskräfte I" im Juni 2012*

*"Sehr gute Arbeitsatmosphäre"  
"Tolles u. informatives Seminar, weiter so!"  
Inhouse-Veranstaltung zum Thema "Reflexion und Entwicklung des eigenen Führungsverhaltens" im Juni 2012*

*"Drei Dinge waren besonders gut:*

- *Perspektivenwechsel, d.h. zu sehen, wie die Betroffenen ticken und wo sie ihre Grenzen haben,*
- *Vermittlung weiterer Kenntnisse über die Co-Abhängigkeit als weiteres großes Thema,*
- *Sehr souveräner Umgang u. Dialog mit Einbeziehung aller Anwesenden, zugleich eine [...] optimale Themen- und Schwerpunktsetzung."*

*"Sehr angenehme und kompetente Referentin, realistisch u. authentisch."  
Inhouse-Veranstaltung zum Thema "Alkohol- und Co-Abhängigkeit im Betrieb" im Juni 2012*

*"Diese Art von Infovermittlung wünsche ich mir immer. So eine Kompetenz und Freundlichkeit vermisst man zu oft! Klasse*

*gemacht! Danke dafür! "*

Inhouse-Veranstaltung zum Thema "Rechtliche Grundlagen des BEM" im Mai 2012

*"Sehr kompetente Referentin."*

*"Inhaltlich genau richtig, auch individuelle Themen wurden besprochen und Lösungen erarbeitet."*

Inhouse-Veranstaltung zum Thema "Büro- und Dokumentenmanagement" im Mai 2012

*"Absolut perfekte Mischung aus Theorie und Praxis. So ist der Lerneffekt sehr hoch."*

*"Vielen Dank, ich habe viel gelernt und perfekte Unterlagen erhalten."*

Inhouse-Veranstaltung zum Thema "Einstellungsinterviews professionell führen" im Mai 2012

Das Poko Inhouse-Team berät Sie gerne zu allen Themen. Fragen Sie uns, wenn Sie z.B. noch nicht wissen, ob eher ein Seminar, ein Workshop oder eine professionelle Beratung für Sie in Frage kommt. Wir unterstützen Sie bei der Auswahl und der Konzeption der für Sie richtigen Veranstaltung.

Sie erreichen Ihren persönlichen Ansprechpartner unter: 0251 1350-6555

Weitere Informationen finden Sie selbstverständlich auch [online](#).

nach oben ▲

## Symposium: Mitarbeiterkontrolle im Betrieb



Hier finden Sie aktuelle  
Informationen im PDF-Format

## 5. Aktuelle Seminare

### Symposium: Mitarbeiterkontrolle im Betrieb

Zwischen berechtigter Datenerfassung und unzulässiger Überwachung

11.09. - 12.09.2012 Hannover

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

+++

### Selbst- und Zeitmanagement

Mehr Effizienz durch den bewussten Umgang mit Zeit und Zielen

30.08. - 31.08.2012 Köln

22.11. - 23.11.2012 Nürtingen

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

+++

### Vom Kollegen zur Führungskraft

06.09. - 07.09.2012 Münster

29.10. - 30.10.2012 Frankfurt/Main

03.12. - 04.12.2012 München

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](#).

+++

### **Vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und BR**

Betriebliche Konflikte gemeinsam lösen

16.10. - 18.10.2012 Münster

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

Weitere Termine, 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](#).

+++

**Unser gesamtes Seminarprogramm finden Sie auf**

[www.poko.de/Personal-Fuehrung](http://www.poko.de/Personal-Fuehrung).

## Seminartipps:

### **Betriebliches Eingliederungsmanagement I** Arbeitsunfähigkeit überwinden - Arbeitsplätze erhalten

25.09. - 27.09.2012 Bremen  
16.10. - 18.10.2012 München  
20.11. - 22.11.2012 Mainz

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

### **Betriebliches Eingliederungsmanagement II** Vertiefung rechtlicher und praktischer Fragen

13.11. - 16.11.2012 Berlin

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

## 6. Literaturtipp

Lothar Beseler

### **Betriebliches Eingliederungsmanagement**

1. Auflage 2011  
Rieder Verlag  
ISBN 978-3-939018-54-4  
156 Seiten, 19,50 EUR

Arbeitgeber und Betriebsräte erkennen zunehmend, dass es nicht nur im Interesse der Beschäftigten, sondern auch und gerade im Interesse des Unternehmens liegt, wenn die Arbeitnehmer Arbeitsbedingungen vorfinden, die nicht zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen. Bei einer Zunahme psychischer Erkrankungen wie Burnout, Erschöpfungssyndrom oder Depression liegt es auf der Hand, dass Betriebsklima, Mitarbeitergespräche und fürsorgliche Vorgesetzte zu Motivation und Abbau von Fehlzeiten beitragen können.

Hier setzt das Werk mit einer besonders effektiven Maßnahme des Gesundheitsmanagements an, dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM). Mit Hilfe des BEM soll eine bestehende Arbeitsunfähigkeit überwunden, neue Arbeitsunfähigkeit vermieden und der Arbeitsplatz gesichert werden (§ 84 Abs. 2 SGB IX). Das BEM kann das Betriebsklima verbessern und das Image des Arbeitgebers bei Kunden heben. Es fördert die Identifikation der Beschäftigten mit dem Unternehmen, senkt die Fehlzeitenkosten für den Arbeitgeber und die Solidargemeinschaft der Versicherten und sichert arbeitsfähige Beschäftigte.

Dieses Buch soll Personalverantwortlichen, Betriebs- und Personalräten und Arbeitnehmern aufzeigen, welche Bedeutung das betriebliche Eingliederungsmanagement hat und wie es im betrieblichen Alltag umgesetzt werden kann.

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+M5b79ce7c10e.html>

## 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

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.



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

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

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](#)