



Wissenswertes
für Ihre
Personalarbeit

Seminartipp:

Rechtsfragen bei der Personalgewinnung und -entwicklung

27.09. - 28.09.2012
Frankfurt/Main

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

Aktuelle News für Führungskräfte

Liebe Leserin, lieber Leser,

Das Thema „anonyme Bewerbungen“ ist derzeit in aller Munde, nachdem das Pilotprojekt, an dem unter anderem die Deutsche Post, L'Oréal und das Bundesfamilienministerium teilgenommen haben, beendet ist. Während die Antidiskriminierungsstelle eine positive Bilanz des Projekts gezogen hat, äußert sich die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände skeptisch. Eine Diskriminierung etwa wegen des Geschlechts oder der Nationalität sei in Deutschland nicht zu befürchten. Dass das Thema Diskriminierung in deutschen Unternehmen jedoch immer noch häufig zu Meinungsverschiedenheiten führt, zeigen einige der nachstehend aufgeführten Urteile. Aber nicht nur zu diesem Thema finden Sie in unserem Newsletter wichtige und interessante Entscheidungen.

Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen

Ihr Poko-Team aus Münster

Inhaltsverzeichnis

1. Arbeitgeber ist nicht berechtigt, auf Daten des Betriebsrats zuzugreifen

2. Aktuelle Rechtsprechung

I. Frist zur Geltendmachung von Entschädigungsansprüchen nach AGG

II. Altersabhängige Staffelung der Urlaubsdauer

III. Betriebsrat kann Zustimmung zur Einstellung von Leiharbeitnehmern nicht wegen „nicht vorübergehender Beschäftigung“ verweigern

IV. Arbeitnehmer können verlangen, dass ihre persönlichen Daten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der Homepage des Arbeitgebers gelöscht werden

V. Arbeitszeitkonto - Kürzung von Zeitguthaben

VI. Stellungnahme des Betriebsrats zu bevorstehenden Massenentlassungen in einem Interessenausgleich ohne Namensliste ist ausreichend

VII. Umfang des Forderungsübergangs bei „Hartz IV-Leistungen“

3. Dynamic Facilitation: Die dynamische Moderation von Meetings

4. Aktuelle Seminare

5. Literaturtipp

Seminartipp:

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](#).



Hier finden Sie aktuelle
Informationen im PDF-Format

1. Arbeitgeber ist nicht berechtigt, auf Daten des Betriebsrats zuzugreifen

Arbeitgeber dürfen auf Dateien, die sich auf dem Betriebsratslaufwerk des betrieblichen EDV-Systems befinden, nicht zugreifen. Das gilt auch, wenn sie den Verdacht haben, dass ein Betriebsratsmitglied eine auf dem Betriebsratslaufwerk abgespeicherte Datei unzulässigerweise während der Arbeitszeit verfasst hat.

LAG Düsseldorf, Beschlüsse vom 7. März 2012 - 4 TaBV 87/11 und 4 TaBV 11/12

Hinweis für die Praxis:

Der - rechtskräftigen - Entscheidung ist vollinhaltlich zuzustimmen.

- Gem. § 40 Abs. 2 BetrVG hat der Betriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Zurverfügungstellung erforderlicher sächlicher Mittel, wozu i.d.R. auch Computer, Telefax oder Telefon gehören.
- Der Arbeitgeber bleibt Eigentümer dieser Betriebsmittel; nutzungsberechtigt ist aber der Betriebsrat.
- Der Betriebsrat soll in der Lage sein, diese Betriebsmittel „kontrollfrei“ zu nutzen; der Arbeitgeber darf auf die Daten des Betriebsrats nicht zugreifen und zwar weder „heimlich“ noch „offen“, es sei denn, der Betriebsrat erteilt seine Zustimmung.

vgl. etwa **LAG Hamm, Beschluss vom 18. Juni 2010 -10 TaBV 11/10**

Anspruch des BR auf einen „eigenen“ Drucker

Aus Gründen der Vertraulichkeit der zu verarbeitenden Daten kann der Arbeitgeber den Betriebsrat in aller Regel nicht darauf verweisen, für die Erledigung des Schriftverkehrs und der weiteren Betriebsratsarbeit einen im Betrieb befindlichen Drucker mitzubeneutzen, bei dem der Inhalt der Kommunikation aufgezeichnet und gespeichert wird.

- Greift der Arbeitgeber unzulässigerweise auf die Daten des Betriebsrats zu, so kann der Betriebsrat gem. § 23 Abs. 3 BetrVG die zukünftige Unterlassung verlangen.
- Aber: Was bedeutet dies für die Pflichten des Betriebsrats bzw. der einzelnen Betriebsratsmitglieder? Der Betriebsrat darf vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Betriebsmittel nur bestimmungsgemäß, also für Betriebsratsarbeit nutzen, nicht jedoch für private Dinge. Nur ausnahmsweise gilt etwas anderes, wenn der Arbeitgeber die - auch - private Nutzung erlaubt hat. Insoweit gilt hier nichts anderes als bei jedem Arbeitnehmer, der Betriebsmittel im Rahmen der Erledigung seiner Arbeitsaufgaben nutzt. Hat sich ein Betriebsratsmitglied beim Arbeitgeber abgemeldet und mitgeteilt, es erledige (erforderliche) Betriebsratsarbeit (§ 37 Abs. 2 BetrVG), so „begeht die Person einen Arbeitszeitbetrug“, wenn sie während der Zeit der Freistellung private, jedenfalls aber nicht betriebsratsbezogene Angelegenheiten erledigt. Ein solches Fehlverhalten kann u. U. eine außerordentliche und fristlose Kündigung rechtfertigen (§ 103 BetrVG, § 15 KSchG). Schwierig könnte es aber für den Arbeitgeber werden, dieses Fehlverhalten zu beweisen, da er ja keinen

2. Aktuelle Rechtsprechung

Lesen Sie ausgesuchte Gerichtsentscheidungen:

Seminartipp:

Update Arbeitsrecht

Aktuelle Rechtsprechung zum
Arbeitsrecht

11.05. - 11.05.2012 Hamburg
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. Frist zur Geltendmachung von Entschädigungsansprüchen nach AGG

Will ein Arbeitnehmer Ansprüche auf Entschädigung oder
Schadenersatz nach dem AGG geltend machen, so muss er dafür
die Zweimonatsfrist des § 15 Abs. 4 AGG einhalten. Bei
Ablehnung einer Bewerbung beginnt die Frist in dem Moment zu
laufen, in dem der Bewerber von der Benachteiligung Kenntnis
erlangt.

BAG, Urteil vom 15. März 2012 - 8 AZR 160/11

Der Fall:

Das beklagte Land schrieb zur Jahresmitte 2008 drei Stellen für
Lehrkräfte an einer Justizvollzugsanstalt aus. Der Kläger bewarb
sich dafür, wobei er auf seine anerkannte
Schwerbehinderteneigenschaft hinwies. Mit Schreiben vom 29.
August 2008 lehnte das beklagte Land die Bewerbung des Klägers
ab. Dieses Schreiben erhielt der Kläger am 2. September 2008.
Mit einem beim beklagten Land am 4. November 2008
eingegangenen Schreiben meldete der Kläger Schadenersatz- und
Entschädigungsansprüche an, weil er nicht zu einem
Vorstellungsgespräch eingeladen worden war.

Die Lösung:

Die Klage blieb in allen drei Instanzen ohne Erfolg, da der Kläger
mögliche Entschädigungsansprüche nicht binnen 2 Monaten
gegenüber dem beklagten Land schriftlich geltend gemacht hat (§
15 Abs. 4 AGG). Mit Erhalt des Ablehnungsschreibens hatte der
Kläger Kenntnis von den Indizien seiner Benachteiligung, da er bei
der Bewerbung auf seine Schwerbehinderung hingewiesen hatte
und er abgelehnt worden war, ohne nach § 82 SGB IX von dem
öffentlichen Arbeitgeber zu einem Vorstellungsgespräch
eingeladen worden zu sein. Damit war der Kläger mit Erhalt des
Ablehnungsschreibens am 2. September 2008 in der Lage, seine
Benachteiligung geltend zu machen.

Exkurs:

In diesen Fällen ist noch eine **weitere Frist** zu beachten, nämlich
die des **§ 61b Abs. 1 ArbGG**. Danach ist die Klage auf
Entschädigung binnen einer Frist von maximal 3 Monaten nach
schriftlicher Geltendmachung (§ 15 Abs. 4 AGG) zu erheben.

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

II. Altersabhängige Staffelung der Urlaubsdauer

§ 26 Abs. 1 TVöD, wonach die Dauer des bezahlten
Erholungsurlaubs vom Lebensalter des Arbeitnehmers abhängt
(26 Tage bis zum vollendeten 30. Lebensjahres, 29 Tage bis zum
vollendeten 40. Lebensjahr und 30 Tage ab dem vollendeten 40.

TVöD: Das Arbeitsverhältnis

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“.

Lebensjahr) benachteiligt jüngere Arbeitnehmer ohne sachlichen Grund und ist unwirksam. Folge ist, dass alle Arbeitnehmer im Geltungsbereich des TVöD einen Anspruch auf 30 Tage Urlaub pro Jahr haben („Gleichbehandlung nach oben“).

BAG, Urteil vom 20. März 2012 - 9 AZR 529/10

Der Fall:

Die am 27. Oktober 1971 geborene und seit 1988 beim beklagten Landkreis beschäftigte Klägerin wollte festgestellt haben, dass ihr in den Jahren 2008 und 2009 und damit schon vor der Vollendung ihres 40. Lebensjahres über den tariflich vorgesehenen Urlaub von 29 Arbeitstagen hinaus jeweils ein weiterer Urlaubstag zugestanden hat. Sie vertrat die Auffassung, die altersabhängige Staffelung der Urlaubsdauer in § 26 Abs. 1 S. 2 TVöD verstoße gegen das Diskriminierungsverbot wegen des Alters.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Das BAG hat die Entscheidung des Arbeitsgerichts wiederhergestellt. Denn der Klägerin steht für die Jahre 2008 und 2009 jeweils ein weiterer Urlaubstag als Ersatzurlaub zu. Die Differenzierung der Urlaubsdauer nach dem Lebensalter in § 26 Abs. 1 TVöD benachteiligt Beschäftigte, die das 40. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, unmittelbar und verstößt gegen das Verbot der Benachteiligung wegen des Alters (§§ 1, 7 AGG).

- Die tarifliche Urlaubsstaffelung verfolgt nicht das legitime Ziel, einem gesteigerten Erholungsbedürfnis älterer Menschen Rechnung zu tragen.
- Ein gesteigertes Erholungsbedürfnis von Beschäftigten bereits ab dem 30. bzw. 40. Lebensjahr ließe sich auch kaum begründen.
- Der Verstoß gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters kann nur beseitigt werden, indem die Dauer des Urlaubs der wegen ihres Alters diskriminierten Beschäftigten in der Art und Weise „nach oben“ angepasst wird, dass auch ihr Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage beträgt.

Exkurs:

Das BAG wird nun weitere Fälle zu entscheiden haben, wo in Tarifverträgen - je nach Lebensalter - unterschiedlich hohe Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer geregelt sind. Hätten die Tarifvertragsparteien den Urlaubsanspruch nach der **Dauer der Betriebszugehörigkeit** gestaffelt, wäre dies wohl zulässig gewesen. Denn dann könnte man den erhöhten Urlaubsanspruch mit einer höheren „Betriebstreue“ quasi als Belohnung rechtfertigen. Es dürfte auch zulässig sein, ab einem „höheren Lebensalter des Arbeitnehmers“, aber nicht bereits ab dem 30. Lebensjahr, von einem **erhöhten Erholungsbedürfnis** des Arbeitnehmers auszugehen und deshalb differenzierte Regelungen zu schaffen. **Aber allein die - in der Vergangenheit im öffentlichen Dienst übliche - Belohnung für das Älterwerden nicht nur hinsichtlich des Urlaubs stellt eine unzulässige Benachteiligung der jüngeren Arbeitnehmer dar.**

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“.

III. Betriebsrat kann Zustimmung zur Einstellung von Leiharbeitnehmern nicht wegen „nicht vorübergehender Beschäftigung“ verweigern

§ 1 Abs. 1 S. 2 AÜG n.F., wonach die Überlassung von Leiharbeitnehmern vorübergehend erfolgt, berechtigt den Betriebsrat nicht, die Zustimmung zur Einstellung gem. § 99 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zu verweigern, sofern die Einstellung tatsächlich nicht „vorübergehend“ erfolgt. § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG stellt keine Verbotsnorm i.S.v. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG dar. Der Betriebsrat kann die Zustimmung zur Einstellung von Leiharbeitnehmern daher nicht mit der Begründung verweigern, die Einstellung sei nicht „vorübergehend“.

Arbeitsgericht Leipzig, Beschluss vom 15. Februar 2012 - 11 BV 79/11

Der Fall:

Der Arbeitgeber beabsichtigte, mehrere Leiharbeitnehmer, die zuvor schon im Betrieb beschäftigt waren, erneut – befristet – einzustellen und hörte den Betriebsrat insoweit an (§ 99 Abs. 1 BetrVG). Der Betriebsrat verweigerte die Zustimmung gem. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG mit der Begründung, die nicht nur vorübergehende Einstellung von Leiharbeitnehmern verstoße gegen § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG. Der Arbeitgeber beantragte daraufhin beim Arbeitsgericht die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats (§ 99 Abs. 4 BetrVG).

Die Lösung:

Der Antrag ist begründet. Die beabsichtigte Einstellung der Leiharbeitnehmer verstößt nicht gegen ein Verbotsgesetz i.S.v. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG. Voraussetzung für einen solchen Verstoß wäre nämlich, dass § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG n.F. eine Verbotsnorm enthält, deren Zweck nur durch Verhinderung der Einstellung bzw. Beschäftigung im Entleiherbetrieb erreicht werden kann und die beabsichtigte Einstellung gegen das etwaige Verbot verstößt. Diese Voraussetzungen sind nach Überzeugung des Arbeitsgerichts nicht erfüllt.

Exkurs:

Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig und die dahinterstehende Rechtsfrage heftig umstritten. Was § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG verhindern will und ob diese Vorschrift geeignet ist, die Überlassung von Leiharbeitnehmern ab einer bestimmten zeitlichen Dauer zu verhindern, wird die Rechtsprechung deutschlandweit - bis zu einer Entscheidung des BAG - weiter beschäftigen.

nach oben ▲

IV. Arbeitnehmer können verlangen, dass ihre persönlichen Daten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der Homepage des Arbeitgebers gelöscht werden

Scheidet ein Arbeitnehmer aus dem Betrieb aus, so muss der Arbeitgeber auf seiner Homepage veröffentlichte Daten des Arbeitnehmers (z.B. Name, Fotos und Nachrichten über den Arbeitnehmer) umgehend löschen. Andernfalls verletzt er das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers. Ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an der (Weiter-)Veröffentlichung der Daten des Arbeitnehmers nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses ist nicht erkennbar.

Hinweis für die Praxis:

Von diesem Fall zu trennen ist die Frage, ob der Arbeitnehmer im bestehenden Arbeitsverhältnis überhaupt verpflichtet ist, es zu dulden, dass Daten und/oder Fotos seiner Person im Internetauftritt des Arbeitgebers veröffentlicht werden. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses jedenfalls sind diese Daten grundsätzlich unverzüglich zu löschen.

nach oben ▲

Seminartipp:

Arbeitsrecht in der betrieblichen Praxis

Von der Begründung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses

10.05. - 11.05.2012 Stuttgart
11.06. - 12.06.2012 Hamburg
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](#).



Hier finden Sie aktuelle Informationen im PDF-Format

V. Arbeitszeitkonto - Kürzung von Zeitguthaben

Das auf einem Arbeitszeitkonto ausgewiesene Zeitguthaben des Arbeitnehmers darf der Arbeitgeber nur mit Minusstunden verrechnen, wenn ihm die der Führung des Arbeitszeitkontos zugrunde liegende Vereinbarung (Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag) die Möglichkeit dazu eröffnet.

BAG, Urteil vom 21. März 2012 - 5 AZR 676/11

Der Fall:

Die Klägerin ist bei der Beklagten als Briefzustellerin beschäftigt. Die anwendbaren Tarifverträge sehen vor, dass die Arbeitnehmer innerhalb der Arbeitszeit Erholungszeiten erhalten, die in den Dienstplänen zu bezahlten Kurzpausen zusammengefasst sind. Außerhalb der dienstplanmäßigen Arbeitszeit geleistete Überstunden und deren Ausgleich durch Freizeit werden auf einem Arbeitszeitkonto festgehalten. Am 1. April 2008 trat ein neuer Tarifvertrag in Kraft, welcher die Erholungszeiten kürzte. Diese Kürzung konnte erst zum 1. Juli 2008 in neuen Dienstplänen umgesetzt werden. Die Beklagte strich deshalb ein Zeitguthaben von 7,20 Stunden auf dem Arbeitszeitkonto der Klägerin mit der Begründung, die Klägerin habe im Zeitraum vom 1. April bis zum 30. Juni 2008 die geschuldete Arbeitszeit nicht vollständig erbracht. Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin die Gutschrift der gestrichenen Stunden.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Das BAG hat die klagestattgebende Entscheidung des LAG bestätigt, da weder Tarifvertrag noch Betriebsvereinbarung es erlauben, das Arbeitszeitkonto mit Minusstunden zu belasten, die sich aus der Nichtausschöpfung der tarifvertraglichen Wochenarbeitszeit in den Dienstplänen ergeben.

Hinweis für die Praxis:

Der Arbeitgeber „hat Arbeit zu haben“; das unternehmerische Risiko der fehlenden Beschäftigungsmöglichkeiten trägt der Arbeitgeber. Allerdings können in **Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen** Regelungen getroffen werden, wonach dieses Risiko - teilweise - auf die Arbeitnehmer „abgewälzt“ wird, indem fehlende Beschäftigungszeiten auf einem Arbeitszeitkonto berücksichtigt und mit späteren „Mehrarbeitsstunden“ verrechnet werden können.

Das Problem dieses Falles war,

- dass der Arbeitgeber - es gab noch keine neue Betriebsvereinbarung bzw. Dienstpläne entsprechend § 87

Abs. 1 Nr. 2 BetrVG - keine anderen Arbeitszeiten abrufen durfte als zuvor und

- gleichzeitig die Pausen durch Tarifvertrag verkürzt wurden
- mit der Folge, dass bei gleichem Arbeitszeitbeginn und -ende der Arbeitnehmer „Minusstunden“ aufbaute.
- Diese konnten jedoch wegen fehlender rechtlicher Möglichkeit nicht mit „Plusstunden“ aus dem Arbeitszeitkonto verrechnet werden. Auch durfte die regelmäßige Vergütung nicht gekürzt werden.

nach oben ▲

Seminartipp:

Betriebsverfassungsrecht für Führungskräfte II

Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats im Detail

25.06. - 26.06.2012 Mainz
20.09. - 21.09.2012 Nürnberg
19.11. - 20.11.2012 Düsseldorf

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

VI. Stellungnahme des Betriebsrats zu bevorstehenden Massenentlassungen in einem Interessenausgleich ohne Namensliste ist ausreichend

Beabsichtigt der Arbeitgeber Massenentlassungen, muss er gemäß § 17 Abs. 2 KSchG vor Erklärung der Kündigungen den Betriebsrat unterrichten. Nimmt der Betriebsrat hierzu Stellung, muss der Arbeitgeber seiner Massenentlassungsanzeige gegenüber der Agentur für Arbeit diese Stellungnahme beifügen. Ist die Stellungnahme des Betriebsrats in einen Interessenausgleich integriert, ist der gesetzlichen Anforderung genügt. **Einer separaten Stellungnahme in einem eigenständigen Dokument bedarf es nicht.**

BAG, Urteil vom 21. März 2012 - 6 AZR 596/10

vgl. dazu auch: **BAG, Urteil vom 18. Januar 2012 - 6 AZR 407/10**

Massenentlassungen - Pflicht des Arbeitgebers zur Konsultation des Betriebsrats im Vorfeld von Massenentlassungen - Stellungnahme des Betriebsrats

Erklärt der Betriebsrat im Rahmen eines Interessenausgleichs, rechtzeitig und umfassend über die anzeigepflichtigen Entlassungen unterrichtet worden zu sein, genügt dies zum Nachweis der Erfüllung der Konsultationspflicht aus § 17 Abs. 2 S. 1 KSchG noch nicht. Allerdings kann der Arbeitgeber seine Pflichten gegenüber dem Betriebsrat aus § 111 BetrVG, § 17 Abs. 2 S. 1 KSchG und § 102 Abs. 1 BetrVG, soweit sie übereinstimmen, gleichzeitig erfüllen. Dabei ist hinreichend klarzustellen, dass und welche Verfahren gleichzeitig durchgeführt werden sollen.

Soweit die Vorlage des Interessenausgleichs mit Namensliste nach § 125 Abs. 2 InsO die Stellungnahme des Betriebsrats gegenüber der Agentur für Arbeit ersetzt, macht sie die schriftliche Unterrichtung des Betriebsrats nach § 17 Abs. 2 S. 1 KSchG nicht entbehrlich. **Ein Interessenausgleich mit Namensliste ist i.S.d. § 125 Abs. 2 InsO bereits zustande gekommen, wenn sich die Betriebsparteien lediglich geeinigt haben und der Betriebsrat dies durch die Unterschrift eines vertretungsberechtigten Mitglieds unter den Interessenausgleich dokumentiert hat. Dass der Interessenausgleich bereits der gesetzlichen Schriftform des § 112 Abs. 1 S. 1 BetrVG genügt, ist für die Ersetzungswirkung des § 125 Abs. 2 InsO nicht erforderlich.**

nach oben ▲

VII. Umfang des Forderungsübergangs bei „Hartz IV-Leistungen“

Erbringt ein Sozialleistungsträger an einen Arbeitnehmer Leistungen, weil der Arbeitgeber die Vergütung nicht zahlt, geht der Vergütungsanspruch gemäß § 115 Abs. 1 SGB X in Höhe der **an den Arbeitnehmer selbst gewährten Leistungen** auf den Leistungsträger über. Erbringt eine ARGE (jetzt: Jobcenter) Leistungen an den nicht getrennt lebenden Ehegatten, den Lebenspartner des Hilfebedürftigen und an dessen unverheiratete Kinder unter 25 Jahren (**Bedarfsgemeinschaft**), weil der Arbeitgeber die Vergütung an den Arbeitnehmer nicht zahlt, geht dessen Vergütungsanspruch nach der in § 34b SGB II enthaltenen Sonderregelung auch in Höhe der an diese Personen erbrachten Leistungen (Grundsicherung) auf den Träger der Grundsicherung über.

BAG, Urteil vom 21. März 2012 - 5 AZR 61/11

Der Fall:

Der Insolvenzverwalter über das Vermögen des Arbeitgebers zahlte an den Arbeitnehmer mehrere Monate kein Arbeitsentgelt. Der Arbeitnehmer und seine Ehefrau bezogen deshalb Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II. Der Insolvenzverwalter kam der Aufforderung des Grundsicherungsträgers, die für beide Eheleute erbrachten Sozialleistungen zu erstatten, nach und zahlte nur den Restbetrag an den Arbeitnehmer aus. Der Arbeitnehmer forderte Nachzahlung seines Arbeitsentgelts in Höhe der seiner Ehefrau zugeflossenen Grundsicherung.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Das BAG hat die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

nach oben ▲

Möchten Sie diese Methode mit einem externen Moderator mal beim nächsten Teammeeting ausprobieren?

Dann unterstützen wir Sie gerne z.B. mit unseren Moderatoren und Moderatorinnen. Weitere Informationen finden Sie [hier](#).

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. Dynamic Facilitation: Die dynamische Moderation von Meetings

Meetings sind normalerweise sorgfältig strukturiert. Der Moderator bereitet sich und das Meeting vor und überlegt sich einzelne Schritte. Der erste kann die Problemdefinition sein, der zweite die Ursachenanalyse, der dritte die Generierung von Lösungsalternativen. Möglicherweise gibt es einen Schritt, in dem alternative Lösungen bewertet und auf Basis dieser Bewertung Entscheidungen getroffen werden. Und natürlich wird Schritt 2 erst begonnen, wenn Schritt 1 beendet ist, und so fort. Fast jeder von uns hat das schon mal so erlebt.

Interessanterweise ist es genau diese Struktur, die in Meetings echte Kreativität und unerwartete Durchbrüche verhindert. Denn der menschliche Geist funktioniert nicht so, wie die Ablauflogik solcher Meetings es gerne hätte. Stattdessen arbeitet er spontan, spürt Impulse, denen er folgen möchte, und ist frustriert, wenn es das nicht kann. Frustriert ist er in strukturierten Meetings oft, denn die Impulse, die zu Schritt 4 passen würden, kommen, wenn gerade Schritt 1 dran ist, und umgekehrt. Unser Denken ist nicht linear und unsere Kreativität wird eingeengt, wenn wir einer Struktur exakt folgen sollen. Es ist ganz natürlich, dass wir dann, wenn wir über ein Problem sprechen, auch gleich zur Lösung springen. Umgekehrt kann es uns passieren, dass uns irgendwann

im Prozess klar wird, dass das Problem ein Umfassenderes oder sonst wie anderes ist, als wir zu Beginn dachten. Wir brauchen daher ein Meetingformat, in dem die Teilnehmer wirklich in jedem Moment ihrer Energie folgen können. Für Teams kann daher die sogenannte „Dynamic Facilitation“ eine Alternative sein, besonders wenn kreative Lösungen gefragt sind.

Im Zentrum dieser Methode steht ein Prozess, der Choice-Creating / Wahlmöglichkeiten-schaffen genannt wird. Der Moderator führt dazu während des gesamten Prozesses und gleichzeitig vier Listen:

Eine Liste ist mit **Problemen** überschrieben. Auf dieser Liste sammelt er alle Aussagen, die das Problem beschreiben. Oft sind es Fragen. Die Probleme können generell oder spezifisch sein und gerne auch unlösbar. Immer wenn ein neues Problem genannt wird, wird es aufgeschrieben, und kein vorheriges wird gestrichen.

Eine zweite Liste ist mit **Lösungen** betitelt. Hier werden alle Lösungen aufgeschrieben, die genannt werden, gleich zu welchem Problem sie passen. Da kommen dann rasch Dutzende von Lösungen zusammen, und das ist alles andere als ein ordentlicher Prozess. Im Gegenteil, die Lösungssammlung erscheint wie ein chaotisches Mix.

Auf eine dritte Liste kommen alle **Concerns**, was man hier mit **Bedenken** oder **Befürchtungen** übersetzen könnte. Immer, wenn jemand etwas gegen eine Lösung sagt oder der Moderator eine emotionale Ladung spürt, fragt er: Was ist ihre Befürchtung? Und die wird dann auf diese Liste geschrieben. Der emotionale Anteil wird damit sichtbar aufgenommen, anerkannt und auch von dem sachlichen separiert.

Auf einer vierten Liste, die **Informationen** betitelt wird, kommen alle anderen Informationen, gleich ob Beobachtungen oder harte Daten, ob wahr oder falsch.

Praktisch alles, was die Teilnehmer/innen sagen, wird vom Moderator auf eine dieser vier Listen festgehalten. Der Effekt dabei ist, dass die Teilnehmer sich bei diesem Vorgehen mehr auf die Informationen, die sich da gerade vor ihnen auf den vier Listen entfalten, beziehen, statt dem Vorschlag des Kollegen etwas entgegenzusetzen. Die zahlreichen Aufzeichnungen auf den vier Listen werden übrigens im Laufe der Moderation nie mehr einzeln angesehen. Der ganze Prozess ist ein Prozess der Klärung. Die Beteiligten „reinigen“ sich von Gedanken und Gefühlen, die sie dann auf den Listen finden. Dadurch erst entsteht in ihnen und in der Gruppe ein offener Raum für etwas Neues. Die Lösungen werden später auch nicht den Befürchtungen gegenübergestellt und entsprechend bewertet. Es kommt einfach ein Punkt, an dem die Lösung offensichtlich wird. Es ist ein AHA-Erlebnis. Und dann wissen alle: Das ist es! Es braucht dann keine formelle Entscheidung mehr.

Probieren Sie es einfach mal aus und freuen sich an gemeinsamen AHA-Erlebnissen.

Viva Fialka und Michael Fischer
Führungskräfte-trainer/in und -Coachs

Der familienfreundliche Betrieb



Hier finden Sie aktuelle Informationen im PDF-Format

4. Aktuelle Seminare

Symposium: Der familienfreundliche Betrieb Arbeitsmodelle zwischen Wunsch und Wirklichkeit

22.05. - 23.05.2012 Halle/Saale

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

+++

Störungen des Arbeitsverhältnisses

Kompetentes Verhalten im Umgang mit sog. „Low Performern“

10.05. - 11.05.2012 Frankfurt/Main

06.09. - 07.09.2012 Düsseldorf

19.11. - 20.11.2012 Hamburg

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

+++

Emotionale Intelligenz

23.05. - 25.05.2012 Bremen

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

18.06. - 20.06.2012 Bremen

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](#).

+++

Provokation: Nein Danke!

Schlagfertig und selbstbewusst reagieren

31.05. - 01.06.2012 Koblenz

08.11. - 09.11.2012 Celle/Lüneburger Heide

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

+++

Professionell Führen

Grundlagen erfolgreicher Führung

- Modulreihe Bremen -

04.07. - 06.07.2012 Bremen
26.09. - 28.09.2012 Bremen
05.12. - 07.12.2012 Bremen

- 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](#).

+++

Psychische Erkrankungen im beruflichen Alltag

27.09. - 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](#) ▲

Seminartipp:

Die Führungskraft als Personalentwickler

Instrumente moderner Personalentwicklung

14.06. - 15.06.2012 Koblenz
22.11. - 23.11.2012 Karlsruhe

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

Oder suchen Sie Unterstützung für firmeninterne Veranstaltungen und Projekte?

Gerne sind wir Ihnen auch bei der Entwicklung eines individuellen Konzepts behilflich. [Hier](#) finden Sie interessante und hilfreiche Informationen rund um unseren „Inhouse-Service“.

5. Literaturtipp

Cyrus Achouri

Human Resources Management - Eine praxisbasierte Einführung

Wiesbaden 2011
386 Seiten, 42,95 EUR
Gabler Verlag
ISBN 978-3-8349-3146-7

Das gesamte Feld des Managements von Humanressourcen ist schwer zu überschauen. Trotzdem müssen Einsteiger in diesen Bereich eine Chance haben, einen Überblick zu erhalten. Wie suche ich Mitarbeiter? Wie wähle ich die passenden aus. Welche Tests setze ich – eventuell – ein, damit die Prognostik im Einstellungsverfahren auch „trägt“? Wie gehe ich mit Headhuntern um, wenn ich sie schon einschalten muss? Wie ziehe ich ein Outplacement durch? Was ist mit meiner Personalentwicklung? Wie fördere ich das ethische Verhalten im Unternehmen – bis hinein in die oftmals in diesen Fragen resistente Top-Ebene? Welche Form der Führung wähle ich – situatives Führen oder systemisches?

Dies sind nur einige der grundlegenden Fragen, die Ersteinsteiger gar nicht formulieren können. Zu neu ist das Aufgabengebiet des Umgangs mit Menschen im Betrieb, des „HRM“.

Nun gibt es eine Unzahl von Starterkits, also Büchern, die elementares Wissen vermitteln. Das hier rezensierte Buch fällt hierbei positiv auf. Es hilft beim Einstieg, es schweift hin und wieder etwas aus dem thematisch gesetzten Rahmen ab, aber das ist gut so, denn die Vielfalt der Personalwirtschaft ist eben nicht eindimensional, sondern berührt immer auch viele Bereiche. Der Autor, Professor für HRM in Nürtingen, hat dieses Buch



Hier finden Sie aktuelle Informationen im PDF-Format

geschrieben sowohl für Studierende der Wirtschaftswissenschaften als auch für Fachkräfte und Führungskräfte im Personalwesen, die entweder neu in ihrer Aufgabe stehen oder aber ihr vorhandenes Praxiswissen einmal spiegeln wollen mit diesem Überblickswerk eines Wissenschaftlers.

Quelle: Bildungsbrief Nr. 1/2012 - Informationen für die Personalarbeit, ISSN 0935-8269, erscheint im Verlag Wolters Kluwer Deutschland; Info: Tel. 0221 94373-7158

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+M5cf058dd887.html>

Impressum:

Poko Newsletter für
Führungskräfte
Poko-Institut
Heidrun und Hans Dieter Rieder
Kaiser-Wilhelm-Ring 3a
48145 Münster
info@poko.de
<http://www.poko.de/>

Redaktionsteam Poko Newsletter
für Führungskräfte
redaktion@poko.de

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

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

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

Alle Angaben sind ohne Gewähr. Nachdruck und Weiterverbreitung nur für den persönlichen Gebrauch. Dieser Newsletter darf an Kollegen und Bekannte weitergeleitet werden, aber nicht nachgedruckt, auf CD-ROMs oder in Online-Angebote übernommen werden.

Anmeldung für diesen Newsletter unter

http://www.poko.de/newsletter/register_subscription/3

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

» [Abmelden](#)