

Wissenswertes  
für Ihre  
Personalarbeit

## Personal Aktuell 2011/2012

### Rechtliche Neuerungen im Arbeits- und Sozialrecht

05.12.-05.12.11 Köln  
14.12.-14.12.11 Hamburg  
09.01.-09.01.12 Düsseldorf  
17.01.-17.01.12 Stuttgart  
25.01.-25.01.12 Münster

Weitere Termine können Sie [hier](#)  
finden!



Laden Sie [hier](#) aktuelle Infos im  
PDF Format herunter!

## Aktuelle News für Führungskräfte

Liebe Leserin, lieber Leser,

es wird bald auf Ihrem Tisch liegen: unser vielfältiges **Jahresprogramm 2012** – sollten Sie das Programm noch nicht abonniert haben, können Sie es [hier](#) bestellen. Es bietet Ihnen über Seminare, Symposien, Intensivfortbildungen und Coachings hinaus sogar einen Studiengang Mediation zusammen mit der Fernuniversität Hagen. Schauen Sie einfach mal rein! Und wenn Sie nicht die passende Veranstaltung finden, konzipieren wir gerne eine Inhouse-Schulung für Sie.

Wir freuen uns auf ein spannendes und erfolgreiches Jahr 2012 mit Ihnen!

Es grüßt Sie herzlich aus Münster  
das Poko-Team

**PS: Bitte beachten Sie unsere geänderte Anschrift:** Sie erreichen uns nun postalisch und persönlich unter **Kaiser-Wilhelm-Ring 3a in 48145 Münster.**

## Inhaltsverzeichnis

1. Erfolgreicher Messebesuch auf der „Zukunft Personal 2011“
2. Kein Anspruch einer „Minderheitsgruppe im Betriebsrat“ gegen den Betriebsrat auf Zurverfügungstellung eines eigenen Büros
3. Aktuelle Rechtsprechung
  - I. Neues zum Betriebsübergang
  - Ib. Wechsel zu einer „Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft“ vor Betriebsübergang
  - Ic. Tarifvertragliche Entgeltanpassung Ost/West - Schuldrechtliche Abrede oder Inhaltsnorm -

## II. Neues zum AGG

IIb. HIV-Infektion stellt keine Behinderung im Sinne des AGG dar

IIc. Falsche Beantwortung der Frage nach einer Schwerbehinderung

IId. Entschädigung wegen geschlechtsspezifischer Benachteiligung einer Schwangeren bei Beförderungen

## III. Neues zum Urlaubsrecht

IIIb. Befristung von Urlaubsansprüchen

IV. Gewerkschaftseintritt eines Arbeitnehmers während der Nachbindung (§ 3 Abs. 3 TVG) des Arbeitgebers

V. Tariflicher Feiertagszuschlag für Oster- und Pfingstsonntag

## 4. Unternehmenswerte vorleben und leben

## 5. Aktuelle Seminare

## 6. Literaturtipp



### 1. Erfolgreicher Messebesuch auf der „Zukunft Personal 2011“

Europas größte Fachmesse für Personalmanagement, die „Zukunft Personal 2011“ hat auch dieses Jahr wieder in Köln stattgefunden. Mit einer Rekordbeteiligung von 520 Ausstellern sowie 12.464 Fachbesuchern, die vom 20.-22.09.2011 zu dem umfassenden Programm in die drei Messehallen strömten, war die „Zukunft Personal“ ein großer Erfolg! Auch für das Poko-Institut, das mit einem Stand in der Halle für Weiterbildung und Training vertreten war.

Mit großem Interesse und auch mit viel positiver Rückmeldung zu unseren Seminaren kamen Messebesucher an den Poko-Stand. Einige bekannte Gesichter, aber auch Personalverantwortliche, die Poko noch nicht - oder nur von unserem Seminarangebot für Betriebsräte - kannten, konnten wir auf der Messe begrüßen. Für die vielen Besuche und – auch intensiven – Gespräche möchten wir allen Besuchern danken und hoffen, dass die „Zukunft Personal“ viele Impulse für die Personalarbeit gegeben hat!

„Die Messe war wieder ein voller Erfolg“, resümiert Hans Dieter Rieder, Inhaber des Poko-Instituts. „In zahlreichen interessanten Gesprächen konnten wir mit unserem vielseitigen Angebot und unserer Unternehmensphilosophie überzeugen. Als unabhängiger Anbieter für praxisnahe Seminare, Trainings, Workshops und Beratung freuen wir uns über den regen Zuspruch, das große Interesse und viele neue Projekte.“

Wir freuen uns auf ein Wiedersehen!

nach oben ▲

### Seminartipp:

**Betriebsverfassungsrecht für Führungskräfte I**

**2. Kein Anspruch einer „Minderheitsgruppe im Betriebsrat“ gegen den Betriebsrat auf Zurverfügungstellung eines eigenen Büros**

## Grundlagen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

26.10.-28.10.11 Gießen  
28.11.-30.11.11 Hannover  
27.02.-29.02.12 Stuttgart  
26.03.-28.03.12 Berlin  
25.04.-27.04.12 Köln

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf [www.poko.de/Personal-Fuehrung](http://www.poko.de/Personal-Fuehrung) mit dem **Webcode 7799**.

Eine Minderheitsgruppe im Betriebsrat kann vom Betriebsrat als Gremium nicht verlangen, dass ihr eigene Büroräume einschließlich Bürotechnik zur ausschließlichen Nutzung zur Verfügung gestellt werden. Es fehlt bereits an der Antragsbefugnis.

### LAG Berlin- Brandenburg, Beschluss vom 19.7.2011 -7 TaBV 764/11

nach oben ▲

## 3. Aktuelle Rechtsprechung

Lesen Sie ausgesuchte Gerichtsentscheidungen:

nach oben ▲

### Planen Sie für firmeninterne Veranstaltungen zu diesem Thema?

Dann unterstützen wir Sie gerne z.B. mit unseren Firmeninternen Angeboten „**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“.

### I. Neues zum Betriebsübergang

Aktuelle Rechtsprechung zum Thema "Betriebsübergang":

#### Ia. Betriebsübergang bei Zwangsverwaltung eines Grundstücks

Kündigt der Zwangsverwalter eines Grundstücks den Pachtvertrag über ein auf dem Grundstück betriebenes Hotel und führt er den Hotelbetrieb dann selbst weiter, so liegt ein Betriebsübergang vom früheren Pächter auf den Zwangsverwalter vor.

Ein Betriebsübergang von dem früheren Pächter des Hotels auf den Zwangsverwalter, der den Hotelbetrieb fortführt, scheitert nicht daran, dass die Zwangsverwaltung und die Bestellung des Zwangsverwalters durch einen Beschluss des Amtsgerichts angeordnet und das Betreiben des Hotels durch den Zwangsverwalter vom Vollstreckungsgericht genehmigt worden war. Denn die Kündigung des Pachtvertrags mit dem früheren Pächter und die sich daran anschließende Fortführung des Hotelbetriebs durch den Zwangsverwalter ist ein Übergang des Hotelbetriebs „durch Rechtsgeschäft“ im Sinne des § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB.

#### BAG, Urteil vom 18. August 2011 - 8 AZR 230/10

nach oben ▲

#### Ib. Wechsel zu einer „Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft“ vor Betriebsübergang

Schließen Arbeitnehmer vor einem Betriebsübergang einen

dreiseitigen Vertrag, mit dem sie vom Betriebsveräußerer zu einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft (B + Q) wechseln, so ist diese **Vereinbarung wirksam, wenn sie auf das endgültige Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Betrieb gerichtet ist**. Es handelt sich jedoch um eine unzulässige Umgehung des §613 a BGB, wenn durch die „zwischengeschaltete“ B + Q bei gleichzeitigem Erhalt des Arbeitsplatzes die Beseitigung der Kontinuität des Arbeitsverhältnisses bezweckt wird. **Davon ist auszugehen, wenn die Betriebserwerberin den Arbeitnehmern schon neue Arbeitsverhältnisse -häufig zu schlechteren Arbeitsbedingungen- verbindlich in Aussicht gestellt hat.**

**BAG, Urteil vom 18. August 2011 - 8 AZR 312/10**

nach oben ▲

## Seminartipp:

### Update Arbeitsrecht Aktuelle Rechtsprechung zum Arbeitsrecht

07.10.-07.10.11 Mainz  
11.05.-11.05.12 Hamburg  
29.08.-29.08.12 Köln  
09.10.-09.10.12 Stuttgart



Laden Sie [hier](#) aktuelle Infos im PDF Format herunter!

## Ic. Tarifvertragliche Entgeltanpassung Ost/West - Schuldrechtliche Abrede oder Inhaltsnorm -

Zu den Rechtsnormen eines Tarifvertrages, die nach einem Betriebsübergang kraft gesetzlicher Regelung Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Arbeitnehmer und dem Betriebserwerber werden, gehören auch die in einer zuvor vereinbarten Tarifregelung bereits abschließend festgelegten dynamischen Entwicklungen, die allein vom Zeitablauf abhängig sind. Lediglich schuldrechtliche Abreden der Tarifvertragsparteien werden nicht Inhalt des Arbeitsverhältnisses.

### Der Fall:

Die Klägerin, Mitglied der Gewerkschaft ver.di, war bei einem tarifgebundenen Arbeitgeber beschäftigt. Der BAT-O galt für ihr Arbeitsverhältnis kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit.

Der zu Beginn der Jahres 2003 geschlossene Vergütungstarifvertrag zum BAT-O sah ua. vor, dass „die Anpassung des Bemessungssatzes“ für die Vergütung der wie die Klägerin eingruppierten Angestellten auf das Tarifniveau „West“ (100 %) „bis zum 31. Dezember 2007“ ... „abgeschlossen wird“.

**Am 1. April 2005 ging ihr Arbeitsverhältnis infolge eines Betriebsüberganges auf die nicht tarifgebundene Beklagte über.** Zum 1. Januar 2008 wurde für die betreffenden Entgeltgruppen entsprechend der „Westgehälter“ auf 100% angepasst. Die Klägerin verlangt ein Entgelt und die Vergütung von Mehrarbeitsstunden nach einem Bemessungssatz von 100 %.

### Die Lösung:

Die Klage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg. Zwar gehört zu den anlässlich des Betriebsübergangs auf die Beklagte in das Arbeitsverhältnis übergegangenen Rechten und Pflichten auch eine von den Tarifvertragsparteien bereits zuvor abschließend geregelte Entgeltsteigerung. Bei der vorgesehenen Anpassung auf 100 % des Tarifniveaus „West“ aus dem Tarifvertrag aus 2003 handelt es sich jedoch nicht um eine normativ wirkende Inhaltsnorm, sondern lediglich um eine schuldrechtliche Abrede

der Tarifvertragsparteien, die nur zwischen diesen wirkt.

#### **Hinweis für die Praxis:**

Wieder einmal eine Entscheidung, die zeigt, wie gefährlich Betriebsübergänge für Arbeitnehmer sein können bzw. welche Gestaltungsmöglichkeiten sich für Arbeitgeber ergeben können. Denn wäre im Tarifvertrag aus 2003 bereits ein klarer Fahrplan vereinbart worden, wonach die Tarifentgelte in bestimmten Schritten konkret angepasst werden sollten, so wäre der Erwerber auch bei fehlender Tarifbindung an diesen Tarifvertrag gebunden gewesen. Da jedoch lediglich eine „Absichtserklärung“ vereinbart wurde, durch neue Tarifverträge eine Angleichung auf 100% bis spätestens 2007 vorzunehmen, wurde dies nicht Bestandteil des Arbeitsvertrages nach Betriebsübergang mit der Folge, dass der Erwerber lediglich an die Tarifverträge gebunden ist, wie sie zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs galten.

#### **BAG, Urteil vom 24. August 2011 - 4 AZR 566/09**

nach oben ▲

#### **Planen Sie für firmeninterne Veranstaltungen zu diesem Thema?**

Dann unterstützen wir Sie gerne z.B. mit unseren Firmeninternen Angeboten „**Personalabbau, Interessenausgleich und Sozialplan**“.

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“.

#### **II. Neues zum AGG**

Aktuelle Rechtsprechung zum Thema "AGG":

##### **IIa. Vorabentscheidungsersuchen - Diskriminierung wegen des Alters und wegen einer Behinderung durch Reduzierung von Sozialplanleistungen**

Das ArbG München hält die Rechtsprechung des BAG, wonach bei der Bemessung von Sozialplanleistungen danach differenziert werden kann, ob der betroffene Arbeitnehmer ohne größere Nachteile in die „gesicherte Rente“ (ggf. sogar mit Abschlägen) „rutschen kann“ für europarechtswidrig und legt dem EuGH folgende Fragen zur Entscheidung vor:

1. Verstößt eine Regelung, die vorsieht, dass eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters zulässig sein kann, wenn die Betriebsparteien im Rahmen eines betrieblichen Systems der sozialen Sicherheit Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen haben, die wirtschaftlich abgesichert sind, weil sie, gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld, rentenberechtigt sind, gegen das Verbot der Altersdiskriminierung oder das Verbot der Diskriminierung wegen einer Behinderung?
2. Verstößt eine Regelung eines betrieblichen Systems der sozialen Sicherheit, die vorsieht, dass bei Mitarbeitern, die älter als 54 Jahre sind und betriebsbedingt gekündigt werden, eine alternative Berechnung der Abfindung auf Grundlage des frühestmöglichen Rentenbeginns vorgenommen wird und im Vergleich zur regulärerem Berechnungsmethode, welche insbesondere an die Dauer der Betriebszugehörigkeit anknüpft, der geringere Abfindungsbetrag, jedoch mindestens die Hälfte der regulären Abfindungssumme zu zahlen ist, gegen das Verbot der Altersdiskriminierung oder gegen das Verbot der Diskriminierung wegen einer Behinderung?

#### **ArbG München, Beschluss vom 17.02.2011 - 22 Ca**

## 8260/10 (Az. Beim EuGH: C-152/11)

### Hinweis für die Praxis:

Sinn und Zweck von Sozialplanregelungen ist es, Nachteile auszugleichen, die dadurch entstehen, dass etwa Arbeitnehmer infolge Durchführung einer Betriebsänderung ihren Arbeitsplatz „verlieren“. Wie groß die Nachteile sind, ist höchst unterschiedlich zu beurteilen. Denn ein Arbeitnehmer, der

- aufgrund seines „jugendlichen Alters“ und seiner guten Ausbildung idR schnell eine neue Stelle finden wird, hat grundsätzlich deutlich weniger Nachteile als ein
- älterer Arbeitnehmer, der nach Ausschöpfung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld I uU immer noch keine neue Stelle gefunden hat, für die Rente „zu jung“ ist und nun auf Arbeitslosengeld II angewiesen ist.
- Andererseits haben Arbeitnehmer, die unmittelbar nach Ausscheiden aus dem Betrieb Arbeitslosengeld I beziehen können und
  - (1) nach Auslaufen der Anspruchsdauer in die **ungekürzte Altersrente oder** in die
  - (2) **gekürzte vorzeitige Altersrente**gehen können, geringere Nachteile, die auszugleichen wären.

Wenn die Auffassung des ArbG München richtig wäre, würde dies bedeuten, dass zukünftig nach dem „Gießkannenprinzip“ Abfindungen zu zahlen wären. Dies würde wegen der begrenzten Zahlungsmöglichkeiten des Arbeitgebers bedeuten, dass

- Einige Arbeitnehmer höhere Abfindungen erhalten würden, als sie benötigen, um ohne Nachteile in die Rente wechseln zu können und
- Andere Arbeitnehmer weniger Nachteilsausgleich erhalten, als sie benötigen und erhalten könnten, hätten die Betriebsparteien das „Gießkannenprinzip nicht angewendet“.

**Ich gehe davon aus und hoffe, dass der EuGH die gefestigte Rechtsprechung des BAG (vgl. BAG, Urteile vom 12.4.2011 -1 AZR 764/09 und 1 AZR 743/09, 23.3.2010 -1 AZR 832/08) bestätigen wird.**

---

nach oben ▲

### **IIb. HIV-Infektion stellt keine Behinderung im Sinne des AGG dar**

Die bloße HIV-Infektion führt nicht zu einer Beeinträchtigung der Erwerbsfähigkeit und stellt deshalb auch keine Behinderung im Rechtssinne dar. Der Arbeitnehmer, dem wegen einer HIV-Infektion gekündigt wird, kann sich deshalb nicht auf eine Diskriminierung wegen Behinderung berufen und er erhält infolgedessen keine Entschädigung.

### Hinweis für die Praxis:

Die wichtige Frage, ob bei einer diskriminierenden Kündigung überhaupt Entschädigungsansprüche geschuldet sind, ist immer noch nicht höchstrichterlich entschieden. Das ArbG Berlin brauchte insoweit keine Stellung zu nehmen, da es bereits eine Benachteiligung wegen einer Behinderung verneinen konnte.

nach oben ▲

## Seminartipp:

**Arbeitsrecht in der betrieblichen Praxis**  
Von der Begründung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses

24.11.-25.11.11 Münster  
22.03.-24.03.12 Köln  
10.05.-11.05.12 Stuttgart  
11.06.-12.06.12 Hamburg



Laden Sie [hier](#) aktuelle Infos im PDF Format herunter!

### I Ic. Falsche Beantwortung der Frage nach einer Schwerbehinderung

Die falsche Beantwortung einer dem Arbeitnehmer bei der Einstellung zulässigerweise gestellten Frage kann den Arbeitgeber dazu berechtigen, den Arbeitsvertrag wegen arglistiger

Täuschung anzufechten. Das setzt voraus, dass die Täuschung für den Abschluss des Arbeitsvertrags ursächlich war. Wirkt sich die Täuschung im Arbeitsverhältnis weiterhin aus,

kann zudem eine Kündigung gerechtfertigt sein.

#### Der Fall:

Die Klägerin hatte bei der Einstellung die Frage nach dem Bestehen einer Schwerbehinderung unzutreffend verneint. Die Täuschung war jedoch nicht ursächlich für den Abschluss des Arbeitsvertrags. Denn die Beklagte hat ausdrücklich erklärt, sie hätte die Klägerin auch dann eingestellt, wenn diese die Frage wahrheitsgemäß beantwortet hätte. Die Beklagte konnte Anfechtung und Kündigung auch nicht darauf zu stützen, dass die Klägerin sie zugleich **über ihre Ehrlichkeit getäuscht habe**. Die Annahme der Beklagten, die Klägerin sei ehrlich, beruhte nicht auf deren falscher Antwort.

#### Hinweis für die Praxis:

Ob die Frage nach einer Schwerbehinderung anlässlich der Einstellung überhaupt (noch) zulässig ist (vgl. § 81 Abs. 2 SGB IX und §1 AGG), kam es nicht an.

### BAG, Urteil vom 7. Juli 2011 - 2 AZR 396/10

nach oben ▲

### I Id. Entschädigung wegen geschlechtsspezifischer Benachteiligung einer Schwangeren bei Beförderungen

Wird eine Führungsposition mit einem männlichen Bewerber anstatt mit einer schwangeren Bewerberin besetzt, so kann hierin eine geschlechtsspezifische Benachteiligung bei einer Beförderungsentscheidung liegen. Der Arbeitgeber schuldet in diesem Fall eine Entschädigung, wenn er bestehende Indizien für eine Benachteiligung nicht widerlegen kann. Ein solches Indiz liegt z.B. vor, wenn der Arbeitgeber die Absage mit der Bemerkung kommentiert, die Arbeitnehmerin solle sich auf ihr Kind freuen.

#### Der Sachverhalt:

Eine nahezu unendliche Geschichte!

Die Klägerin war bei Sony als Abteilungsleiterin beschäftigt. Im September 2005 wurde die Stelle ihres Vorgesetzten frei. Sony besetzte die Stelle mit einem Mann und nicht mit der damals schwangeren Klägerin, die sich auch beworben hatte.

Mit ihrer Klage begehrte die Klägerin die Zahlung einer Entschädigung wegen Benachteiligung aufgrund ihres Geschlechts (mindestens 17.000 €). Denn sie habe die Stelle **wegen ihrer Schwangerschaft** nicht erhalten. So sei sie bei der Bekanntgabe der Beförderungsentscheidung auf ihre Schwangerschaft dergestalt angesprochen worden, als der zuständige Mitarbeiter erklärt habe, **sie habe sich für die Familie entschieden und solle sich auf ihr Kind freuen.**

#### **Der Instanzenzug:**

Das Arbeitsgericht gab der Klage statt. Das LAG wies sie ab. Dieses Urteil hob das BAG (Urteil vom 27.1.2011 -8 AZR 483/09) auf und verwies die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an eine andere Kammer des LAG zurück. Das LAG gab der Klage nunmehr statt.

#### **Die Gründe:**

Die Klägerin hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Entschädigung wegen geschlechtsspezifischer Benachteiligung bei einer Beförderungsentscheidung (§15 Absatz 2 AGG).

Denn es spricht eine Vermutung dafür, dass die Klägerin wegen ihrer Schwangerschaft nicht befördert worden ist. Wichtiges Indiz hierfür ist die Äußerung des Personalverantwortlichen, die Klägerin solle sich auf ihr Kind freuen. Weiteres Indiz für die Benachteiligung ist der Umstand, dass der Klägerin trotz Nachfrage keine konkreten Gründe für die Beförderung des Kollegen genannt worden sind, obwohl ihrer Bewerbung zuvor Chancen eingeräumt worden waren. Damit hat die Klägerin Indizien bewiesen, die eine -unzulässige- Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lassen (§22 AGG). Da die Beklagte die Vermutung nicht widerlegen konnte, war von einer geschlechtsspezifischen Benachteiligung auszugehen.

**LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 28.6.2011 -3 Sa 917/11**

---

nach oben ▲

### **III. Neues zum Urlaubsrecht**

Aktuelle Rechtsprechung zum Thema "Urlaubsrecht":

#### **IIIa. Urlaubsabgeltungsansprüche und Ausschlussfristen**

Gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG ist der Urlaub abzugelten, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden kann. Dem Urlaubsanspruch können aber einzel- oder tarifvertragliche Ausschluss- oder Verfallfristen entgegenstehen.

#### **Der Fall:**

Die Klägerin war bei der Beklagten bis zum 31. März 2008 als



Krankenschwester in Teilzeit beschäftigt. Sie ist seit dem 19. Oktober 2006 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt und bezieht seit Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine unbefristete Rente wegen Erwerbsminderung. Mit Schreiben vom 25. Februar 2009 verlangte sie von der Beklagten Urlaubsabgeltung für Urlaub aus den Jahren 2007 und 2008. **Auf das Arbeitsverhältnis finden Tarifverträge Anwendung, die unter anderem vorsehen, dass Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten schriftlich geltend gemacht werden.**

**Die Lösung:**

Die Klage war beim BAG erfolglos. Die Urlaubsabgeltungsansprüche sind wegen Versäumung der Ausschlussfrist verfallen. Denn der Anspruch auf Urlaubsabgeltung ist entstanden mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses (hier 31.3.2008) und war sofort fällig. Da er nicht Surrogat des Urlaubsanspruchs, sondern reine Geldforderung ist, kann er wie andere Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis auch einzel- und tarifvertraglichen Ausschlussfristen unterfallen. Das gilt auch für die Abgeltung des nach BUrlG unabdingbaren gesetzlichen Mindesturlaubs.

**BAG, Urteil vom 9. August 2011 - 9 AZR 352/10**

---

nach oben ▲

### **III b. Befristung von Urlaubsansprüchen**

Gemäß § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG muss der Erholungsurlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden.

**Der Fall:**

Der Kläger ist seit 1991 für die Beklagte tätig. Der jährliche Urlaubsanspruch beträgt 30 Arbeitstage. **Der Kläger war vom 11. Januar 2005 bis zum 6. Juni 2008 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt und nahm danach die Arbeit wieder auf** Im weiteren Verlauf des Jahres 2008 gewährte die Beklagte dem Kläger an 30 Arbeitstagen Urlaub. Der Kläger begehrt die Feststellung, dass ihm gegen die Beklagte aus den Jahren 2005 bis 2007 noch ein Anspruch auf 90 Arbeitstage Urlaub zusteht.

**Die Lösung:**

Die Klage in allen Instanzen keinen Erfolg. **Denn der vom Kläger geltend gemachte Urlaubsanspruch ging spätestens mit Ablauf des 31. Dezember 2008 unter.**

- Der Urlaubsanspruch aus 2005 bis 2007 (90 Urlaubstage) ist nicht am 31.3.2008 verfallen, da der Kläger infolge Krankheit nicht in der Lage war, den

- Urlaub zu nehmen.
- Damit wurden diese 90 Urlaubstage dem Jahresurlaub für 2008 „gutgeschrieben“.
- Somit hätte der Kläger den kompletten Urlaub (120 Tage) –was möglich gewesen wäre- im Jahre 2008 nehmen können. Da er aber insoweit keinen Urlaubsantrag gestellt hat, ist der Urlaubsanspruch am 31.12.2008 verfallen.

**Übrigens:** Daran ändert auch die Tatsache nichts, dass vom EuGH erst im Januar 2009 durch die bekannten und Aufsehen erregenden Entscheidungen (EuGH, Urteile vom 20.1.2009 –C-350/06 und C-520/06) festgestellt worden ist, dass jedenfalls der Mindesturlaub nicht verfallen kann, wenn er wegen Krankheit nicht genommen werden konnte. **Denn einen irgendwie gearteten „Vertrauensschutz“ billigt das BAG den Arbeitnehmerin insoweit nicht zu.**

#### **BAG, Urteil vom 9. August 2011 - 9 AZR 425/10**

nach oben ▲

#### **IV. Gewerkschaftseintritt eines Arbeitnehmers während der Nachbindung (§ 3 Abs. 3 TVG) des Arbeitgebers**

Ein Arbeitgeber ist nach seinem Verbandsaustritt an die vom Arbeitgeberverband bis zu diesem Zeitpunkt geschlossenen Tarifverträge kraft Nachbindung (§ 3 Abs. 3 TVG) bis zu deren Ende unmittelbar und zwingend gebunden. Tritt ein Arbeitnehmer während dieser Zeit in die Gewerkschaft ein, die die Tarifverträge geschlossen hat, wirken diese Tarifverträge nach § 4 Abs. 1 TVG unmittelbar und zwingend. Eine vorherige arbeitsvertragliche Vereinbarung, die Abreden unterhalb des Niveaus der Tarifverträge enthält, wird damit durch die Tarifverträge verdrängt. Diese Tarifgebundenheit hält so lange an, bis die Tarifverträge -jeweils- enden.

#### **Der Fall:**

Die Arbeitgeberin war zum 31. Dezember 2005 aus dem Metall-Arbeitgeberverband ausgetreten. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit lt. Tarifvertrag betrug 35 Stunden. Bereits im Sommer 2005 hatte der damals nicht tarifgebundene Kläger mit der Arbeitgeberin durch Änderungsarbeitsvertrag vereinbart, dass die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ab dem 1. Januar 2006 40 Stunden beträgt. Ende 2005 wurde eine Betriebsvereinbarung geschlossen, die ua. die Führung eines Arbeitszeitkontos auf der Basis einer 40-Stunden-Woche vorsah.

**Im Herbst 2007 machte der Kläger, der am 1. Juli 2006 in die IG Metall eingetreten war, die Feststellung geltend, dass für sein Arbeitsverhältnis Tarifverträge der Metallindustrie Anwendung fänden, und beehrte zudem ua. die Gutschrift von 189,5 Stunden auf seinem Arbeitszeitkonto. Die Klage war in den Vorinstanzen im Wesentlichen erfolgreich. Einige Monate nach der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts vereinbarte die Beklagte mit der IG Metall einen Haustarifvertrag, in dem weitgehend auf die bisherigen Tarifverträge verwiesen wurde, die wöchentliche Arbeitszeit jedoch mit 40**

**Wochenstunden geregelt ist.**

**Die Lösung des BAG:**

Die Revision der Beklagten hatte teilweise Erfolg.

(1) Für die Feststellung der Geltung der Metall-Tarifverträge fehlt dem Kläger spätestens seit dem Abschluss des Haustarifvertrages das erforderliche Feststellungsinteresse.

(2) Bis zum Abschluss des Haustarifvertrages war eine wöchentliche regelmäßige **Arbeitszeit von 35 Stunden** verbindlich, **da der Beitritt des Klägers zur Gewerkschaft eine beiderseitige Tarifgebundenheit im Sinne von § 4 Abs. 1 TVG herbeigeführt hat und die Tarifverträge im Sinne der Nachbindung noch galten.**

Die vom Kläger erhobene Klage auf **Verurteilung des Arbeitgebers zu einer von der 35-Stunden-Woche ausgehenden Gutschrift auf seinem Arbeitszeitkonto** blieb jedoch erfolglos, weil die Betriebsvereinbarung zum Arbeitszeitkonto für eine Regelarbeitszeit von 40 Wochenstunden getroffen worden ist. **Wenn dem Kläger insofern Arbeitsstunden nicht vergütet worden sind, die er geleistet hat, kann er lediglich deren Vergütung verlangen, nicht aber deren „Einbringung“ als Guthaben in das anders geregelte Arbeitszeitkonto.**

**BAG, Urteil vom 6. Juli 2011 - 4 AZR 424/09**

---

[nach oben ▲](#)

**V. Tariflicher Feiertagszuschlag für Oster- und Pfingstsonntag**

Sieht ein Tarifvertrag Zuschläge für Feiertagsarbeit vor, so wird dieser Zuschlag regelmäßig nur für die Arbeit an **gesetzlichen Feiertagen** ausgelöst. Maßgeblich ist grundsätzlich das Feiertagsrecht in dem Bundesland, wo der Arbeitnehmer eingestellt oder beschäftigt worden ist.

**Der Fall:**

Der Kläger ist als Arbeitnehmer für die Beklagte in Sachsen-Anhalt tätig. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Tarifvertrag Versorgungsbetriebe Anwendung, wonach der Arbeitnehmer für Feiertagsarbeit einen Zuschlag je Stunde von 135 v. H. erhält. Der tarifliche Sonntagszuschlag beträgt 25 v. H. Der Kläger hat die Feststellung begehrt, dass für die Arbeit am Oster- und Pfingstsonntag ein Zeitzuschlag von 135 v. H. zu zahlen ist.

**Die Lösung:**

Die Klage war in allen Instanzen erfolglos. Ein tariflicher Anspruch auf Feiertagszuschläge besteht nicht, weil in Sachsen-Anhalt Ostersonntag und Pfingstsonntag nach dem Landesrecht gesetzlich nicht als Feiertage bestimmt sind.

**BAG, Urteil vom 17. August 2011 - 10 AZR 347/10 -**

---

[nach oben ▲](#)

## Planen Sie für firmeninterne Veranstaltungen zu diesem Thema?

Haben Sie Interesse an 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“.



Laden Sie [hier](#) Infos im PDF-Format herunter!

## 4. Unternehmenswerte vorleben und leben

Es soll hier nicht so getan werden, als sei jedes Team in der Lage, ein „wert“volles Leitbild zu entwickeln und danach zu arbeiten. So wie es Menschen gibt, deren Sinnverlust u.U. einhergeht mit psychischen Krankheiten, gibt es auch Teams, denen der Sinn ihrer Tätigkeit abhanden gekommen ist. Da fällt auch die Leitbildentwicklung schwer bzw. zeigt nicht die beabsichtigte Wirkung. Da ist die Entwicklung eines Leitbilds nicht das Allheilmittel, sondern muss eingebettet sein in ein Feld, das sinnerfülltes, werteorientiertes Handeln möglich macht.

Sinnverlust entsteht z.B. durch:

- *Mangelnde Entscheidungsfreiheit:* Prüfen Sie sich als Führungskraft, ob Sie Ihrem Team genügend Spielräume für Entscheidung und Selbstorganisation geben.
- *Verlust der Verantwortung:* Vollautomatisierte Handlungsabläufe oder Übernahme von Verantwortung durch Kolleg/innen schmälert die Sinnhaftigkeit des eigenen Tuns. Eine hoch wirksame Mobbingstrategie ist die Wegnahme von Verantwortung, weil sie den Menschen den Sinn ihrer Tätigkeit nimmt. Aber auch schleichend kann Verantwortung und damit Sinn abhanden kommen, wenn ein System der Beliebigkeit entstanden ist, das Verantwortungsübernahme ersetzt.
- *Unterforderung:* Können Menschen mehr als das, was sie tagtäglich einbringen können, verliert für sie ihre Arbeit an Sinn. Sie fühlen sich nicht gesehen und nicht wertgeschätzt. Ihre Stärken verpuffen, anstatt irgendwo sinnvoll zum Tragen zu kommen. Anstrengung lohnt sich nicht.
- *Übertriebene Beschäftigung mit sich selbst:* Achten Sie darauf, dass der Fokus der Aufmerksamkeit nicht zu sehr bei der eigenen Nabelschau liegt. Hören Sie genau hin: geht es in Erzählungen vorrangig darum, was *wir* heute getan haben oder sind die (internen oder externen) *Kunden* im Blick? Und die Argumente für oder gegen Veränderungen: Gehen die von den Bedürfnissen der Kunden oder der Mitarbeiter/innen aus?

Das Leitbild soll Ihrem Team als Orientierung dienen, der Arbeit einen Sinn und eine Richtung geben. Arbeiten Sie als Führungskraft gegebenenfalls erst mal an den obengenannten Faktoren, wenn die Beschäftigung mit Sinnfragen ihrem Team schwer zu fallen scheint. So wie ein Depressiver sich auf die Sinnsuche machen muss und notfalls professionelle Hilfe dafür in Anspruch nehmen muss, braucht evtl. auch Ihr Team Unterstützung dabei, einen neuen Sinn für sich zu entdecken.

Seien Sie sich dabei stets der großen Verantwortung als Vorbild für ihr Team bewusst. Es geht nicht in erster Linie drum, hier mit Mitarbeiter/innen etwas zu produzieren, das dann auf schönem Papier kreativ gestaltet in die Hand genommen werden kann. Die Nachhaltigkeit eines solchen Leitbildprozesses hängt maßgeblich an der Führungskraft. Kann nach einem Jahr keiner mehr benennen was im Leitbild steht, weil es keine Grundlage für strategische und alltägliche Entscheidungen

darstellt, ist dies ausschließlich der Führungskraft anzulasten. Sie muss sich fragen: Bin ich als Führungskraft eher so etwas wie der Zeitableser, der misst und das Voranschreiten der Zeit im Blick hat oder bin ich der Uhrmacher, der Zeichen setzt und Werte schafft?

Die Führungskraft muss die Initiative und Begleitung eines Leitbildentwicklungs-prozesses als einen Dienst an ihren Mitarbeiter/innen ansehen. Sie ist optimalerweise in der Rolle der dienenden Führung, ihre Führungsarbeit ist eine Dienstleistung, die ihre Mitarbeiter/innen in der sinnvollen und bestmöglichen Erfüllung ihrer Aufgaben unterstützt.

Das Konzept der Dienenden Führung aus den 70er Jahren (Servant leadership von Greenleaf) hat gerade vor dem Hintergrund der weltweiten Wirtschaftskrise eine Renaissance erfahren. Es geht hier nicht um Dienen im Sinne von Unterwerfung und Anpassung, sondern ganz im Gegenteil: Um aktives Dienen, am Dasein, um Unterstützen und Ermöglichen. Es geht darum, dass Führungskräfte sich in erster Linie in der Verantwortung für andere sehen, anstatt um einen Gewinn von Macht und Privilegien.

Das Dienen bezieht sich hierbei nicht nur auf die Mitarbeiter/innen, sondern geht weit darüber hinaus: Im Dienste sozialer und globaler Verantwortung stehen. Es geht darum, dass wir alle - und Menschen in einflussreichen Führungspositionen erst recht- Verantwortung übernehmen für Überleben und Leben in einer besseren Welt. Soziale und globale Verantwortung spielen in der Arbeitswelt zunehmend eine immense Rolle, und zwar mittelbar über die Märkte, aber auch unmittelbar durch das eigene strategisches Handeln. Ihre Rolle lässt sich mit der des Dienend Führenden im Interesse der Welt von morgen am besten beschreiben. Da geht es z.B. um die Themen Vereinbarkeit Arbeit / Familie, Umgang mit Vielfalt (Nationalität, Kultur, Andersein...), Ökologie, Datenschutz. Das alles sind soziale und globale Werte, für die Führungskräfte ebenso Verantwortung tragen, wie für das Leiten ihrer Teams und des Unternehmens. Mit diesem horizonterweiternden Rollenverständnis lebt die Führungskraft das i.d.R. formulierte ganzheitliche Menschenbild des Leitbildes auch in ihrem eigenen Führungshandeln konsequent vor.

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

nach oben ▲

**Dialoge zielgerichtet und  
gewinnbringend führen**



## **5. Aktuelle Seminare**

### **Die hohe Kunst professioneller Kommunikation**

24.10.2011 - 25.10.2011. Gießen (7719AB11)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf [www.poko.de/Personal-Fuehrung](http://www.poko.de/Personal-Fuehrung) mit dem **Webcode 7719**.

+++

Laden Sie [hier](#) Infos im PDF-Format herunter!

+++

### Erweitern Sie Ihr Führungsrepertoire



Laden Sie [hier](#) Infos im PDF-Format herunter!

+++

### Qualifizierungsangebote für die Personalentwicklung



Laden Sie [hier](#) Infos im PDF-Format herunter!

+++

### Spannungen und Stress: Na und!



Laden Sie [hier](#) Infos im PDF-Format herunter!

### Update Führen

Seminar für erfahrene Führungskräfte

07.11.2011 - 08.11.2011, Münster (7746AB11)  
25.06.2012 - 26.06.2012, Würzburg (7746AA12)  
22.11.2012 - 23.11.2012, Münster (7746AB12)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf [www.poko.de/Personal-Fuehrung](http://www.poko.de/Personal-Fuehrung) mit dem **Webcode 7746**.

+++

### Erfolgreiches Generationenmanagement

Ältere Mitarbeiter optimal einsetzen und ihr Know-how nutzen

14.11.2011 - 15.11.2011, Wetzlar (7665AB11)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf [www.poko.de/Personal-Fuehrung](http://www.poko.de/Personal-Fuehrung) mit dem **Webcode 7665**.

+++

### Positiver Umgang mit Stress

Mehr Energie durch Gelassenheit und Work-Life-Balance

14.11.2011 - 15.11.2011, Heidelberg/Leimen (7754AD11)  
17.04.2012 - 18.04.2012, Hamburg (7754AA12)  
02.07.2012 - 03.07.2012, Würzburg (7754AB12)  
08.11.2012 - 09.11.2012, Düsseldorf (7754AC12)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf [www.poko.de/Personal-Fuehrung](http://www.poko.de/Personal-Fuehrung) mit dem **Webcode 7754**.

+++

### Vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und BR

Betriebliche Konflikte gemeinsam lösen

25.10.2011 - 27.10.2011, Frankfurt/Main (5400AC11)  
22.05.2012 - 24.05.2012, München (5400AA12)  
16.10.2012 - 18.10.2012, Münster (5400AB12)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf [www.poko.de/Personal-Fuehrung](http://www.poko.de/Personal-Fuehrung) mit dem **Webcode 5400**.

+++

### Das familienfreundliche Unternehmen

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

15.11.2011 - 17.11.2011, Kaiserslautern (5289ZY11)  
Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf

[www.poko.de/Personal-Fuehrung](http://www.poko.de/Personal-Fuehrung) mit dem **Webcode 5289**.

+++

### Schwierige Mitarbeitergespräche erfolgreich führen Gesprächskompetenz trainieren und verbessern

21.11.2011 - 22.11.2011, Nürnberg (7736AC11)

23.05.2012 - 24.05.2012, Münster (7736AA12)

10.09.2012 - 11.09.2012, Hamburg (7736AB12)

26.11.2012 - 27.11.2012, Würzburg (7736AC12)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf [www.poko.de/Personal-Fuehrung](http://www.poko.de/Personal-Fuehrung) mit dem **Webcode 7736**.

[nach oben ▲](#)

## Seminartipp:

### Erfolgsstrategien für mehr Einfluss Sichtbar und wichtig werden

21.11.-22.11.11 Münster

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf [www.poko.de/Personal-Fuehrung](http://www.poko.de/Personal-Fuehrung) mit dem **Webcode 7667**.

## 6. Literaturtipp

Theresia Volk

### Unternehmen Wahnsinn

1. Auflage 2011

224 Seiten, 17,99 EUR

Kösel Verlag

978-3-466-30906-1

Der Mensch in der modernen Arbeitswelt erlebt sich heute oft als wirkungslos im Gestrüpp des täglichen Betriebes. Er will in seinen Unternehmen und Projekten gut, gerne und engagiert arbeiten, kommt aber immer weniger dazu. Die Management- und Organisationsberaterin Theresia Volk analysiert diese zunehmend verrückte und verrückt machende Situation und zeigt konkrete Perspektiven auf, wie Arbeit wieder sinnvoll wird.

Eine hochaktuelle Organisations- und Gesellschaftskritik für alle, die ihre Arbeit ernst nehmen und einen echten Beitrag leisten wollen. Und die weder aussteigen, noch im Burn-out landen wollen. Theresia Volk kennt als langjährige Führungskraft die Innenansichten vieler Unternehmen und das dazu gehörende Paradoxie-Management, das notwendig ist, um dort tagtäglich Leistung zu erbringen: Endlose Meetings ohne Ergebnis, Change als Dauerzustand, professionelle Unterforderung bei struktureller Überforderung machen es zunehmend schwieriger, Kopf und Nerven nicht zu verlieren oder in Sarkasmus abzugleiten.

Dieses Buch wirft einen scharfen Blick auf den „ganz normalen Wahnsinn“ in Unternehmen heute.

Es ist für alle, die die wachsenden Zumutungen in der Arbeit nicht mehr nur ertragen, beklagen oder bekämpfen, sondern die besser verstehen wollen, warum sie oft so viel Energie für – gefühlt – so wenig Ertrag investieren; die einen Blick auf die großen Zusammenhänge werfen möchten, statt sich immer zu fragen: was mache ich bloß falsch.

Es werden Symptome des Wahnsinns (vom Spaßzwang bis zu

den Projekt-Untoten) beschrieben. Es wird diagnostiziert, warum wir keine Krise der Führung haben, sondern eine der Zugehörigkeit; und warum Entschleunigung nie richtig gelingt.

Schließlich werden Vordenker wie François Jullien oder kreative Ermutiger wie Lars von Trier vorgestellt. Es werden keine Rezepte ausgestellt, aber Perspektiven aufgezeigt, die Sinn machen: inspirierende Kooperationen, unerschrockenes Denken oder auch intelligentes Seinlassen. Ein differenzierter Beitrag zum aktuellen Unbehagen in Wirtschaft und Gesellschaft, der ironische Zuspitzungen ebenso bietet wie zahlreiche Anregungen zum nicht-trivialen Weiterdenken.

- Ein scharfer Blick auf die Arbeitsanstalten der Moderne
- Was uns hilft, im Unternehmensgestrüpp nicht Kopf und Nerven zu verlieren
- Was sich im Großen ändern muss:
- Symptome, Diagnosen, Therapien
- »Ich arbeite ja gerne. Wenn ich nur dazu käme.«

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+M5570191c020.html>

## Impressum:

Poko Newsletter für Führungskräfte

ISSN 1618-5935

Poko-Institut  
Heidrun und Hans Dieter Rieder  
Erphostrasse 40  
48145 Münster  
[info@personal.poko.de](mailto:info@personal.poko.de)

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

Redaktionsteam Poko Newsletter  
für Führungskräfte

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

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

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

Anmeldung für diesen Newsletter unter

[http://www.poko.de/newsletter/register\\_subscription/3](http://www.poko.de/newsletter/register_subscription/3)

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

» [Abmelden](#)