

Wissenswertes
für Ihre
Personalarbeit

Symposium:

Arbeit und Arbeitsrecht in der IT-Branche

Zusammenarbeit von Betriebsrat und Management

05.07.- 06.07.11 Düsseldorf



Laden Sie Infos im PDF-Format herunter!



Aktuelle News für Führungskräfte

Aktuelles für Führungskräfte

Liebe Leserin, lieber Leser,

bei jeder neuen E-Mail blinkt das Smartphone – immer und überall erreichbar zu sein, wird zur Gewohnheit – und auch zum Stressfaktor? Diese Schnelllebigkeit trifft die IT-Branche oft noch stärker als den „Rest“ der Arbeitswelt. Hier gilt es, sich besonders schnell an Änderungen anpassen zu können und zwischen projektorientierter Arbeit und virtuellen Arbeitsplätzen nicht den Überblick zu verlieren.

Auf unserem Symposium „**Arbeit und Arbeitsrecht in der IT-Branche**“, das wir gemeinsam für Betriebsräte und Führungskräfte aus der IT-Branche veranstalten, erhalten Sie einen Überblick über Probleme und Lösungsmöglichkeiten und können Ihre speziellen Fragen diskutieren.

Wir würden uns freuen, Sie dort begrüßen zu dürfen.

Herzliche Grüße aus Münster
Heidrun, Hans Dieter und Maja Rieder
Institutsleitung

PS: **Poko unterstützt Klimaschutzprojekte** – Dank des GoGreen-Services der Deutschen Post DHL konnten durch die CO₂-neutrale Versendung unserer Jahresprogramme in 2010 über 5 Tonnen CO₂ kompensiert werden. Wir freuen uns, damit Klimaschutzprojekte in Indien, China, Brasilien und der Türkei zu unterstützen.

Inhaltsverzeichnis

1. Sachgrundlose Befristung und „Zuvor-Beschäftigung“
2. Aktuelle Rechtsprechung

I. Arbeitgeber sind u.U. verpflichtet, auf Wunsch des Betriebsrats eine Sammelkennung für den Betriebsrats-PC einzurichten

II. Schadensersatz wegen Arbeiten an asbesthaltigen Bauteilen

III. Vergütung eines Bauarbeiters bei Auslandseinsatz

Vertragsauslegung in Altfällen

V. Arbeitnehmer dürfen Kredit- und Tankkarten des Arbeitgebers grundsätzlich nicht für private Zwecke nutzen

VI. Übergang eines Betriebsteils

VII. Aufwendungsersatz für das häusliche Arbeitszimmer eines Lehrers

VIII. Sozialplanabfindung und Altersstufen

IX. Abdingbarkeit des Anspruchs auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG

3. Kommunikaton ist nicht alles, aber ohne Kommunikation ist alles nichts

4. Aktuelle Seminare

5. Literaturtipp

Seminartipp:

Update Arbeitsrecht

Aktuelle Rechtsprechung zum Arbeitsrecht

28.06.2011 Stuttgart

29.08.2011 Hamburg

07.10.2011 Mainz

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Personal-Fuehrung mit dem **Webcode 7545**.

1. Sachgrundlose Befristung und „Zuvor-Beschäftigung“

Der Möglichkeit, ein Arbeitsverhältnis ohne Sachgrund bis zu zwei Jahre zu befristen, steht eine frühere Beschäftigung des Arbeitnehmers nicht entgegen, wenn diese **mehr als drei Jahre** zurückliegt.

Der Fall:

Die Klägerin war beim Arbeitgeber aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrags vom 1. August 2006 bis 31. Juli 2008 als Lehrerin beschäftigt. Während ihres Studiums hatte sie vom 1. November 1999 bis 31. Januar 2000 insgesamt 50 Stunden als studentische Hilfskraft für denselben Arbeitgeber gearbeitet. Mit ihrer Klage hat sie sich gegen die Befristung ihres Arbeitsverhältnisses gewandt.

Die Lösung:

Die Klage war in allen Instanzen erfolglos. Zwar bestimmt

- § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG, dass die Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig ist,
- allerdings gem. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG dann nicht, **wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.**

Der Wortlaut des §14 Absatz 2 Satz 2 TzBfG legt also nahe, dass auch eine Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber vor vielen Jahren (etwa im Rahmen eines „Schulferienjobs“) eine sachgrundlose Befristung „verbietet“. Das BAG schränkt jedoch den Wortlaut des Gesetzes -auch aus Arbeitnehmerschutzgründen- ein.

Danach liegt eine „Zuvor-Beschäftigung“ im Sinne dieser Vorschrift nicht vor, wenn ein früheres Arbeitsverhältnis mehr als drei Jahre zurückliegt.

Zur Begründung verweist das BAG auf folgende Umstände:

- Aus Sinn und Zweck des §14 Absatz 2 Satz 2 TzBfG ergebe sich -auch aus verfassungsrechtlichen Gründen-, dass nur Vorbeschäftigungszeiten bei demselben Arbeitgeber „schädlich“ für eine Befristungsabrede sein können, die nicht länger als 3 Jahre zurückliegen.
- Denn durch die sachgrundlose Befristung solle Arbeitgebern ermöglicht werden, auf schwankende Auftragslagen und wechselnde Marktbedingungen durch befristete Einstellungen zu reagieren.
- Zudem solle für Arbeitnehmer eine Brücke zur Dauerbeschäftigung ermöglicht werden.
- Durch das Verbot der „Zuvor-Beschäftigung“ sollen Befristungsketten und der Missbrauch befristeter Arbeitsverträge verhindert werden.
- Das Verbot der Befristung könne allerdings auch zu einem Einstellungshindernis werden.
- Seine Anwendung sei daher nur insoweit gerechtfertigt, als dies zur Verhinderung von Befristungsketten erforderlich ist. Das sei bei lange zurückliegenden früheren Beschäftigungen typischerweise nicht mehr der Fall. Hier rechtfertige der Gesetzeszweck die Beschränkung der Vertragsfreiheit der Arbeitsvertragsparteien und die damit verbundene Einschränkung der Berufswahlfreiheit des Arbeitnehmers nicht.
- Der 3 Jahres Zeitraum entspreche auch der gesetzgeberischen Wertung, die in der regelmäßigen zivilrechtlichen **Verjährungsfrist** zum Ausdruck kommt.

BAG, Urteil vom 6. April 2011 - 7 AZR 716/09

nach oben ▲

2. Aktuelle Rechtsprechung

Lesen Sie ausgesuchte Gerichtsentscheidungen:

nach oben ▲

Seminartipp:

Betriebsverfassungsrecht für Führungskräfte I

Grundlagen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

11.07.-13.07.11 München
31.08.-02.09.11 Hamburg
21.09.-23.09.11 Dortmund

1. Arbeitgeber sind u.U. verpflichtet, auf Wunsch des Betriebsrats eine Sammelkennung für den Betriebsrats-PC einzurichten

Der Betriebsrat kann grundsätzlich frei entscheiden, wie der Betriebsrats-PC konfiguriert wird, und daher auch eine Sammelkennung anstatt einer individuellen Kennung verlangen. Das gilt selbst dann, wenn eine Betriebsvereinbarung eine individuelle Anmeldung vorschreibt. Auch aus dem Bundesdatenschutzgesetz ergibt sich nichts anderes.

Der Fall:

Der Betriebsrat verlangte für die Anmeldung zum Betriebsrats-PC eine Sammelkennung (einheitliche Nutzeranmeldung). Dies begründete er mit der Befürchtung, dass bei einer individuellen Kennung das Nutzungsverhalten der einzelnen Betriebsratsmitglieder vom Arbeitgeber überwacht würde. Der Arbeitgeber verwies auf die Gesamtbetriebsvereinbarung, die eine individuelle Anmeldung vorschreibe. Der Betriebsrat



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

verarbeite zudem auf seinem Personalcomputer personenbezogene Daten; ein Gruppenaccount sei deshalb datenschutzrechtlich unzulässig.

Die Entscheidung des LAG:

Der Betriebsrat hat einen Anspruch auf Einrichtung einer Sammelkennung für den Betriebsrats-PC. Denn er bestimmt grundsätzlich allein, wie sein Personalcomputer konfiguriert wird und in welcher Weise sich Benutzer anzumelden haben.

Die Gesamtbetriebsvereinbarung wie auch das BDSG stehen dem Anspruch nicht entgegen.

LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 4. März 2011 - 10 TaBV 1984/10 – nicht rechtskräftig

[nach oben](#) ▲

Seminartipp:

Arbeitsrecht in der betrieblichen Praxis

Von der Begründung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses

27.06.-28.06.2011 Hamburg
26.09.-27.09.2011 Würzburg
24.11.-25.11.2011 Münster

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Personal-Fuehrung mit dem **Webcode 7796**.

II. Schadensersatz wegen Arbeiten an asbesthaltigen Bauteilen

Die Anweisung an einen Arbeitnehmer, mit asbesthaltigem Material ohne Schutzmaßnahmen zu arbeiten, kann die bewusste Inkaufnahme von Gesundheitsschäden des Arbeitnehmers beinhalten.

Der Fall:

Der Arbeitnehmer begehrt vom Arbeitgeber Schadensersatz wegen Arbeiten an asbesthaltigen Bauteilen. Zunächst war er als Betreuer für Asylbewerber in einem Asylbewerberheim tätig. Dort wurde er vom 1. Februar bis 5. Mai 1995 auf Weisung seines zuständigen Abteilungsleiters und des Heimleiters zu Sanierungsarbeiten herangezogen. Nach einem Hinweis darauf, dass bei diesen asbesthaltiger Staub freigesetzt werde, verfügte das Gewerbeaufsichtsamt am 5. Mai 1995 die Einstellung der Arbeiten. Der Kläger ist der Auffassung, die beklagte Stadt habe es grob fahrlässig unterlassen, ihm nötige Mittel des Arbeitsschutzes bereitzustellen. Darin liege angesichts der Erhöhung des Risikos einer Krebserkrankung ein Eingriff in die körperliche Unversehrtheit.

Die Lösung:

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Das BAG hat die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Die Arbeitgeberin haftet für mögliche Schäden, die der Arbeitnehmer aufgrund der Arbeiten mit asbesthaltigen Bauteilen erleidet, nur dann, wenn der für den Arbeitnehmer zuständige Vorgesetzte ihm die Tätigkeit zugewiesen hat, **obwohl ihm bekannt war, dass der Arbeitnehmer damit einer besonderen Asbestbelastung ausgesetzt war und wenn er eine Gesundheitsschädigung des Klägers zumindest billigend in Kauf genommen hat (sog. bedingter Vorsatz)**. Ob diese Voraussetzungen für eine Haftung der beklagten Stadt vorliegen, muss das Landesarbeitsgericht aufklären.

BAG, Urteil vom 28. April 2011 - 8 AZR 769/09

Hinweis für die Praxis:

Zurzeit liegt nur die Pressemitteilung des BAG vor. Ich gehe aber davon aus, dass es im Wesentlichen auch um die Anwendung des §104 SGB VII geht. Danach haftet der Arbeitgeber gegenüber Arbeitnehmern (in der gesetzlichen Unfallversicherung Versicherte) auf Schadensersatz nur dann, wenn er den Versicherungsfall **vorsätzlich** herbeigeführt hat, wobei Vorsatz auch in Form des bedingten Vorsatzes gegeben sein kann, wenn also dem Arbeitgeber die Gefährdung bekannt war und er eine Gesundheitsschädigung des Versicherten zumindest „billigend in Kauf genommen hat“.

§ 104 SGB VII (und § 105 SGB VII für das Verhältnis zwischen Beschäftigten) dient dazu, den „Betriebsfrieden“ zu sichern. Der Arbeitnehmer soll nur ausnahmsweise direkt wegen erlittener Personenschäden gegen Arbeitgeber oder Arbeitskollegen vorgehen können, nämlich dann, wenn die Schädigung vorsätzlich erfolgte.

nach oben ▲

Planen Sie eine firmeninterne Veranstaltung zu diesem Thema?

Dann unterstützen wir Sie gerne z.B. mit unserem Firmeninternen Angebot **Auslandsentsendung von MitarbeiterInnen - Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Aspekte**

III. Vergütung eines Bauarbeiters bei Auslandseinsatz

Entsendet ein Unternehmen des Bauhauptgewerbes einen Bauarbeiter vorübergehend zum Arbeitseinsatz ins Ausland, und treffen die Parteien für diesen Einsatz keine Vergütungsregelung, schuldet der Arbeitgeber nach § 612 BGB **die übliche Vergütung**. Diese richtet sich nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe (TV Mindestlohn), sofern im vergleichbaren Wirtschaftskreis tatsächlich keine höhere Vergütung für Auslandseinsätze gewährt wird. Ob in diesen Fällen der Mindestlohn West oder der Mindestlohn Ost zu zahlen ist, bestimmt sich nach dem **Einstellungsort**.

Der Fall:

Der Arbeitnehmer war beim Arbeitgeber (Sitz in Mecklenburg-Vorpommern) als Maurer beschäftigt und arbeitete überwiegend auf Baustellen in Dänemark. Dafür verlangte er nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses den nach seinem Vorbringen in Dänemark für einen dort eingestellten Maurer üblichen Lohn.

Die Lösung:

Das **Arbeitsgericht** hat der Klage in Höhe des **Mindestlohns West** stattgegeben. Das **Landesarbeitsgericht** hat dem Kläger lediglich den **Mindestlohn Ost** zugesprochen. Das **Bundesarbeitsgericht hat sich der Auffassung des Landesarbeitsgerichts angeschlossen**. Der Kläger kann mangels einer anderweitigen Vergütungsvereinbarung für seinen Auslandseinsatz in Dänemark (nur) den Mindestlohn Ost verlangen. Denn maßgeblich ist die übliche Vergütung, die in dem vergleichbaren Wirtschaftskreis gewährt wird, wo der Arbeitnehmer eingestellt wurde (vgl. auch BAG, Urteil vom 24.2.2011 -6 AZR 634/09).

BAG, Urteil vom 20. April 2011 - 5 AZR 171/10

Seminartipp:

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

Mehr Informationen, weitere Termine sowie die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 7547**.

IV. Widerruf einer in AGB geregelten Zulage, ergänzende Vertragsauslegung in Altfällen

Der Widerruf einer in Allgemeinen Geschäftsbedingungen versprochenen Leistung des Arbeitgebers darf nicht grundlos erfolgen. Seit dem 1. Januar 2002 müssen die Widerrufsgründe in der Vertragsklausel angegeben werden. Fehlt diese Angabe, ist die Klausel nach § 308 Nr. 4, § 307 BGB unwirksam. Die hierdurch entstandene Vertragslücke kann in vor dem 1. Januar 2002 vereinbarten Klauseln im Wege ergänzender Vertragsauslegung geschlossen werden.

Der Fall:

Der Kläger ist beim beklagten Verein als Tierarzt tätig. Der 1990 vom Beklagten vorformulierte Arbeitsvertrag sah die Gewährung einer widerruflichen Zulage vor. Mit Schreiben vom 19. September 2007 widerrief der Beklagte diese zum 31. Dezember 2007. Hiergegen wendet sich der Kläger.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Auf die Revision des Beklagten ist die Sache an das Landesarbeitsgericht zur weiteren Sachaufklärung **über die behaupteten wirtschaftlichen Gründe** zurückverwiesen worden. Die Klausel ist nämlich nur deshalb unwirksam, weil sie in formeller Hinsicht den strengereren, seit dem 1. Januar 2003 geltenden Anforderungen nicht genügt. Zur Verhinderung einer unzulässigen Rückwirkung des durch die Schuldrechtsmodernisierung geänderten BGB und zur Schließung der entstandenen Vertragslücke ist eine ergänzende Vertragsauslegung geboten.

BAG, Urteil vom 20. April 2011 - 5 AZR 191/10

Hinweis für die Praxis:

Das BAG prüft nun grundsätzlich auch für sog. „Altverträge“, die vor der Schuldrechtsreform abgeschlossen worden sind, allein anhand der „scharfen“ AGB Kontrolle (§§ 307 ff BGB). Grundsätzlich oblag es den Arbeitgebern, bei „Altverträgen“ diese AGB konform zu gestalten, sei es durch Änderungsvertrag oder Änderungskündigung. Allerdings macht es beim sog. Widerrufsvorbehalt eine Ausnahme.

- Bei Widerrufsvorbehalten entsteht grundsätzlich ein Anspruch des Arbeitnehmers auf die versprochene Leistung (Prämien, Dienstwagen auch zur privaten Nutzung etc.).
- Will der Arbeitgeber diese Leistung mit Wirkung für die Zukunft widerrufen, muss er sachliche Gründe vorbringen; ob diese vorliegen, überprüfen die Gerichte in vollem Umfang.
- **Zusätzlich** müssen im Arbeitsvertrag die möglichen **Widerrufsgründe zumindest** rahmenmäßig oder **stichwortartig benannt werden** (z.B. „wirtschaftliche

Gründe“ etc.); anderenfalls ist die Klausel hinsichtlich der Widerrufsmöglichkeit unwirksam (vgl. statt aller BAG, Urteil vom 13.4.2010 -9 AZR 113/09).

Für sog. Altverträge, die vor dem 01. Januar 2002 abgeschlossen wurden, gilt eigentlich nichts Anderes. Der Arbeitgeber muss grundsätzlich versuchen, die Altverträge AGB kontrollkonform zu verändern. Das BAG ist jedoch der Auffassung, dass bei Widerrufsvorbehalten eine ergänzende Vertragsauslegung geboten ist (Stichwort: was und welche Widerrufsründe hätten die Parteien im Arbeitsvertrag vereinbart, hätten sie gewusst, dass es solcher Gründe nach der Schuldrechtsreform bedarf?).

nach oben ▲

V. Arbeitnehmer dürfen Kredit- und Tankkarten des Arbeitgebers grundsätzlich nicht für private Zwecke nutzen

Überlässt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer Kredit- und Tankkarten, so darf dieser damit grundsätzlich nur Ausgaben für dienstliche Zwecke tätigen. Das gilt selbst dann, wenn der Arbeitgeber darauf nicht ausdrücklich hingewiesen hat.

Der Fall:

Der Kläger war bei der Beklagten als Disponent beschäftigt. Die Beklagte hatte ihm im Rahmen seiner Tätigkeit eine **Vollmacht** für das Firmenkonto erteilt und eine **Kreditkarte** sowie eine **Tankkarte** überlassen. Über das Konto des Arbeitgebers kaufte der Kläger u.a. Kinderkleidung und Haushaltsgegenstände ein. Außerdem erwarb er hierüber ein privates Flugticket. Mit der Tankkarte betankte er Fahrzeuge mit fünf verschiedenen Kraftstoffarten im Wert von mehr als 2.000 €.

Als die Beklagte diese Ausgaben bemerkte, stellte sie alle Lohnzahlungen ein. Die restliche Vergütung des Arbeitnehmers verrechnete die Arbeitgeberin in voller Höhe mit Schadensersatzansprüchen. Der Kläger klagte die noch ausstehende Vergütung ein. Dabei behauptete er, dass er über die Konten frei hätte verfügen dürfen.

Die Gründe:

Die Klage war -zu Recht- erfolglos. Der Kläger kann von der Beklagten keine Vergütungszahlungen mehr verlangen. Die Beklagte hat zu Recht mit Schadensersatzansprüchen wegen missbräuchlicher Verwendung der Kredit- und Tankkarten aufgerechnet. Grundsätzlich dienen einem Arbeitnehmer zur Verfügung gestellte Bank- und Tankkarten des Arbeitgebers nur zur Bestreitung von Ausgaben für dienstliche Zwecke. Das gilt auch, wenn hierüber nicht ausdrücklich gesprochen wurde. Wenn der Arbeitnehmer die Karten darüber hinaus -wie der Kläger- auch für private Zwecke nutzt, muss er darlegen und beweisen, dass er hierzu befugt war.

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 15. März 2011 -2 Sa 526/10

nach oben ▲

Planen Sie eine firmeninterne Veranstaltung zu diesem Thema?

Dann unterstützen wir Sie gerne z.B. mit unserem Firmeninternen Angebot **Betriebsübergang und Outsourcing** - Probleme der praktischen Umsetzung

VI. Übergang eines Betriebsteils

Die gesetzlichen Regelungen des § 613a BGB finden auch Anwendung, wenn nicht der gesamte Betrieb, sondern nur ein Betriebsteil durch Rechtsgeschäft erworben wird. Dies setzt voraus, dass die erworbenen Elemente schon beim Betriebsveräußerer eine Einheit dargestellt haben und diese vom Erwerber identitätswahrend fortgeführt wird. Damit ein Arbeitsverhältnis auf den Betriebserwerber übergeht, muss der Arbeitnehmer der Einheit zugeordnet sein.

BAG, Urteil vom 7. April 2011 - 8 AZR 730/09

Hinweis für die Praxis:

Eine Entscheidung, die wieder einmal zeigt, wie „gefährlich“ Betriebsteilübergänge für Arbeitnehmer sein können. Denn wird nur ein Teil des Betriebs auf einen anderen Inhaber durch Rechtsgeschäft übertragen (§ 613 a Absatz 1 Satz 1 BGB), tritt dieser zwar in die bestehenden Arbeitsverhältnisse mit allen Rechten und Pflichten ein. **Allerdings sind von diesem Teilübergang nur diejenigen Arbeitnehmer betroffen, die dem Betriebsteil auch schon zuvor eindeutig zuzuordnen waren.** Ist dies nicht der Fall, verbleibt der Arbeitnehmer bei seinem „alten“ Arbeitgeber; führt dieser keinen Betrieb mehr, kann er u.U. wirksam kündigen, also das Arbeitsverhältnis beenden.

nach oben ▲

VII. Aufwendungsersatz für das häusliche Arbeitszimmer eines Lehrers

Der Arbeitnehmer kann in entsprechender Anwendung des § 670 BGB einen Anspruch gegen den Arbeitgeber haben, ihm erforderliche Aufwendungen zu erstatten. Dies setzt allerdings eine unbewusste Regelungslücke etwa im Arbeitsvertrag voraus.

Der Fall:

Der bei dem beklagten Land angestellte Kläger unterrichtet als Lehrer an einer Gesamtschule und bereitet den Unterricht zu Hause in einem von ihm eingerichteten Arbeitszimmer vor und nach. Die für das Arbeitszimmer aufgewendeten Kosten machte er bislang steuerlich geltend. Aufgrund der Einschränkungen, die das Steueränderungsgesetz 2007 für die steuerliche Absetzbarkeit von Arbeitszimmern vorsah, verlangte der Kläger nunmehr von seinem Arbeitgeber,

- ihm ein dienstliches Arbeitszimmer zur Verfügung zu stellen bzw.
- die Anmietung seines Arbeitszimmers durch den Arbeitgeber mit anschließender Nutzungsüberlassung an ihn.

Der Arbeitgeber war -verständlicherweise- mit beiden Vorschlägen des Klägers nicht einverstanden. Daraufhin klagte der Arbeitnehmer auf Zahlung von Aufwendungsersatz für die Nutzung des Arbeitszimmers sowie dessen Ausstattung

(Computer, Regale etc.).

Die Lösung:

Die Klage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg. Eine entsprechende Anwendung des § 670 BGB kam nicht in Betracht. Denn haben die Parteien von einer Regelung des Aufwendungsersatzes nicht versehentlich, sondern bewusst abgesehen, **fehlt es an der unbewussten Regelungslücke** für eine entsprechende Anwendung des § 670 BGB. So war es hier. **Denn der Arbeitgeber hat dem Kläger das Recht eingeräumt, weitgehend frei darüber zu entscheiden, an welchem Ort und zu welcher Zeit er den Unterricht vor- und nachbereitet.** Damit sind Aufwendungsersatzansprüche ausgeschlossen.

BAG, Urteil vom 12. April 2011 - 9 AZR 14/10

Hinweis für die Praxis:

Ähnliche -aber für Arbeitnehmer viel wichtigere- Fallkonstellationen tauchen auf, wenn der Arbeitgeber von seinem Arbeitnehmer verlangt, dass dieser -etwa für Dienstreisen- seinen Privat -PKW einsetzt. Erleidet der Arbeitnehmer auf einer solchen Dienstfahrt einen Unfall mit Sachschaden am PKW, kommt ebenfalls ein Anspruch gem. §670 BGB analog in Betracht, allerdings dann nicht, wenn der Arbeitgeber einen Zuschuss etwa pro Kilometer zahlt, auch damit der Arbeitnehmer eine Vollkaskoversicherung ohne Selbstbeteiligung abschließen kann (vgl. BAG, Urteile vom 28.10.2010 -8 AZR 647/09, 16.10.2007 -9 AZR 170/07, 23.11.2006 -8 AZR 701/05 und 30.4.1992 -8 AZR 409/91).

nach oben ▲

Seminartipp:

Personalabbau, Interessenausgleich und Sozialplan

29.09.-30.09.11 Würzburg

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Personal-Fuehrung mit dem **Webcode 7774**.

VIII. Sozialplanabfindung und Altersstufen

Arbeitgeber und Betriebsrat dürfen bei der Bemessung der Abfindungshöhe in einem Sozialplan gemäß § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG Altersstufen bilden, weil ältere Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt typischerweise größere Schwierigkeiten haben, eine Anschlussbeschäftigung zu finden, als jüngere.

Die konkrete Ausgestaltung der Altersstufen im Sozialplan unterliegt nach § 10 Satz 2 AGG einer Verhältnismäßigkeitsprüfung:

- Sie muss geeignet und erforderlich sein, das von § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG verfolgte Ziel tatsächlich zu fördern und darf die Interessen der benachteiligten Altersgruppen nicht unangemessen vernachlässigen.
- Das ist mit dem Verbot der Altersdiskriminierung im Recht der Europäischen Union vereinbar.

Der Fall:

Nach einem bei der Beklagten geltenden Sozialplan bestimmte sich die Höhe der Abfindung nach einem Faktor, der mit dem Produkt aus Betriebszugehörigkeit und Bruttomonatsverdienst

zu multiplizieren war. Der Faktor betrug

- bis zum 29. Lebensjahr des Mitarbeiters 80 %,
- bis zum 39. Lebensjahr 90 % und
- ab dem 40. Lebensjahr 100 %.

Die Beklagte zahlte der damals 38jährigen Klägerin eine mit dem Faktor von 90 % errechnete Abfindung in Höhe von 31.199,02 Euro. Mit ihrer Klage verlangt sie die Differenz zur ungekürzten Abfindung.

Die Lösung:

Ihre Klage blieb -zu Recht- ohne Erfolg.

Die in dem Sozialplan gebildeten Altersstufen sind nicht zu beanstanden. Die Betriebsparteien durften davon ausgehen, dass die Arbeitsmarktchancen der über 40jährigen Mitarbeiter typischerweise schlechter sind als die der 30 bis 39jährigen. Die vereinbarten Abschläge für jüngere Arbeitnehmer sind nicht unangemessen. Stichtagsklauseln sind immer „irgendwie ungerecht“, da etwa ein 30 jähriger Mitarbeiter genauso behandelt wird wie ein 39 jähriger Mitarbeiter; dies lässt sich aber nicht vermeiden und führt nicht zur Unwirksamkeit des Sozialplans.

BAG, Urteil vom 12. April 2011 - 1 AZR 764/09

[nach oben ▲](#)

Seminartipp:

Betrieb ohne Tarifbindung

06.06.-06.06.2011 Hannover
24.10.-24.10.2011 Würzburg



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

IX. Abdingbarkeit des Anspruchs auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG

Nach § 1a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen, dass ein Teil seiner künftigen Entgeltansprüche durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet wird.

Von dieser Bestimmung kann in Tarifverträgen - auch zu Ungunsten der Arbeitnehmer - abgewichen werden; allerdings haben abweichende Bestimmungen **zwischen nichttarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern** nach § 17 Abs. 3 BetrAVG nur dann Geltung, wenn zwischen diesen die Anwendung der „einschlägigen“ tariflichen Regelung vereinbart ist. **Das setzt aber voraus, dass der Tarifvertrag in Bezug genommen wird, der bei Tarifgebundenheit der Parteien räumlich, betrieblich, fachlich und persönlich gelten würde.**

BAG, Urteil vom 19. April 2011 - 3 AZR 154/09

[nach oben ▲](#)

Seminartipp:

Die hohe Kunst professioneller Kommunikation

24.10.-25.10.11 Gießen

3. Kommunikaton ist nicht alles, aber ohne Kommunikation ist alles nichts

Kommunikation stellt **das** Transportmittel dar für Informationen, Wünsche und Appelle, Argumente und persönliche Mitteilungen, für Gedanken und Gefühle, Absichten und Einstellungen. Führungskräfte antworten auf die Frage, zu wieviel % Ihrer Tätigkeit aus Kommunkation besteht meist mit

Mehr Informationen, weitere Termine sowie die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Personal-Fuehrung mit dem **Webcode 7719**.

+++

Rhetorik und Persönlichkeit

29.06.-01.07.11 Gießen
29.08.-31.08.11 Lübeck
19.10.-21.10.11 Ulm
05.12.-07.12.11 Münster



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

einer Zahl zwischen 80 und 95 %. Sie kommunizieren nicht um der Kommunikation willen, sondern um bestimmte Wirkungen zu erzielen:

Sie möchten Andere gewinnen für ihre Ideen und Projekte.

Sie möchten Andere überzeugen davon, etwas zu tun oder zu lassen.

Sie möchten begeistern und inspirieren, möchten Feuer entflammen sehen.

Sie möchten klären, wo Unstimmigkeiten entstanden sind.

Sie möchten bewegen, wo ihr Gegeüber bisher bewegungslos war.

Sie möchten beraten, wenn sie auf einen Ratsuchenden treffen.

Sie möchten unterweisen, wo dem Gegenüber das Knowhow fehlt.

Sie möchten stabilisieren, wo die emotionale Situation des Gegenübers in eine Schiefelage geraten ist.

Sie möchten sensibilisieren für Zusammenhänge und Wechselwirkungen.

Sie möchten ermutigen, wo das Gegenüber ängstlich und zögerlich an Dinge herangeht.

Sie möchten informieren, wo Informationen zur Weiterarbeit benötigt werden.

Sie möchten vermitteln, wenn zwei oder mehrere Gesprächspartner im Konflikt stehen.

Sie möchten zurückweisen, wo eine Anfrage von außen nicht zu den eigenen Möglichkeiten passt.

Die Art und Weise der Kommunikation bestimmt dabei, ob die gewünschten Wirkungen tatsächlich eintreten oder nicht. Je wichtiger es der Führungskraft ist, die gewünschten Wirkungen auch tatsächlich zu erzielen, desto weniger sollte sie dies dem Zufall überlassen oder irgendwie mal eben versuchen. Ist die Tür zum anderen einmal zugeschlagen, ist dies oft irreversibel.

Welche rhetorischen Wirkungen Führungskräfte erzielen hängt von einem Bündel von Einflussfaktoren ab und ist auf der Ebenen von Tipps und Tricks nicht seriös zu beantworten.

Einflussfaktoren sind z.B. :

... die Ausstrahlung der Führungskraft, die im Idealfall mit Charisma und hoher Präsenz einhergeht. Auch die Tagesverfassung spielt eine nicht unwesentliche Rolle: ist sie heute ausgeschlafen und gut gelaunt in den Tag gekommen? Natürlich entscheiden auch die Persönlichkeiten der

Gesprächspartner/innen, welche Wirkungen sich entfalten kann. Vorerfahrungen miteinander und die berühmte Beziehungsebene führen zu unterschiedlichen Wirkungen der selben Aussage bei unterschiedlichen Empfängern der Botschaft. Auch in welche Unternehmenskultur die Kommunikation eingebunden ist prägt die Erwartungen und führt nicht selten zu sich selbst erfüllenden Prophezeiungen. Und natürlich hängt der Erfolg der Kommunikation auch vom fachgerechten Gebrauch des Handwerkszeugs, dem situationsadäquaten Einsatz rhetorischer Mittel und Möglichkeiten ab.

Die Frage lautet immer:

Mit welchem Ziel sollte wann mit wem in welchem Kontext über was gesprochen werden

und welche rhetorischen Mittel unterstützen die Zielerreichung?

Die Vorbereitung und Planung effektiver Gespräche erfordert analytische Fähigkeiten, Fingerspitzengefühl und ein breitgefächertes rhetorisches Instrumentarium. In den Berufsausbildungen und Studiengängen wird dies in den seltensten Fällen vermittelt, so dass für Führungskräfte eine branchenunabhängige, arbeitspsychologische Auseinandersetzung mit Fragen der Kommunikation sowie das Erlangen, Erweitern und Einüben rhetorischen Repertoires als Ergänzung zur Fachkompetenz und Managementfähigkeiten unverzichtbar ist.

**Viva Fialka und Michael Fischer
Führungskräftetrainer/in und -Coachs**

nach oben ▲

**Symposium:
Mitarbeiterkontrolle im Betrieb**
Zwischen berechtigter
Datenerfassung und unzulässiger
Überwachung



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

+++

4. Aktuelle Seminare

Symposium: Mitarbeiterkontrolle im Betrieb
Zwischen berechtigter Datenerfassung und unzulässiger
Überwachung

20.09.2011 - 21.09.2011, Neuss (8819AA11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Personal-Fuehrung mit dem **Webcode 8819**.

+++

Das Potenzial der eigenen Persönlichkeit
Persönlichkeit und Führungsverhalten

18.07.2011 - 20.07.2011, Bochum (7717AC11)

19.09.2011 - 21.09.2011, Heidelberg/Leimen (7717AD11)

30.11.2011 - 02.12.2011, Berlin (7717AE11)

Das Potenzial der eigenen Persönlichkeit

Persönlichkeit und Führungsverhalten



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

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Personal-Fuehrung mit dem **Webcode 7717**.

+++

Der familienfreundliche Betrieb

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

15.11.2011 - 17.11.2011, Kaiserslautern (5289ZY11)
07.06.2011 - 09.06.2011, Bernkastel-Kues/Mosel (5289ZZ11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Personal-Fuehrung mit dem **Webcode 5289**.

+++

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Arbeitsunfähigkeit überwinden – Fehlzeiten und Entgeltfortzahlungskosten minimieren

05.09.2011, Hamburg (7560AB11)
09.11.2011, Düsseldorf (7560AC11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Personal-Fuehrung mit dem **Webcode 7560**.

+++

Arbeitsrecht in der betrieblichen Praxis

Von der Begründung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses

27.06.2011 - 28.06.2011, Hamburg (7796AC11)
26.09.2011 - 27.09.2011, Würzburg (7796AD11)
24.11.2011 - 25.11.2011, Münster (7796AE11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Personal-Fuehrung mit dem **Webcode 7796**.

+++

Emotionale Intelligenz - Führen mit Fingerspitzengefühl

29.06.2011 - 01.07.2011, Würzburg (7686AB11)
07.11.2011 - 09.11.2011, Lübeck (7686AC11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Personal-Fuehrung mit dem

Webcode 7686.

+++

Gesundheit und Führung

Gesundheitsmanagement für sich selbst und andere

07.07.2011 - 08.07.2011, Bochum (7685AA11)

17.11.2011 - 18.11.2011, Weilburg an der Lahn (7685AB11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Personal-Fuehrung mit dem **Webcode 7685**.

+++

Führungskompetenz für Meister

Effektive Instrumente für die erfolgreiche Führungskraft in der Produktion

07.07.2011 - 08.07.2011, Celle/Lüneburger Heide (7680AB11)

13.10.2011 - 14.10.2011, Dortmund (7680AC11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Personal-Fuehrung mit dem **Webcode 7680**.

nach oben ▲

Planen Sie für firmeninterne Veranstaltungen zu diesem Thema?

Dann unterstützen wir Sie gerne z.B. mit unseren Firmeninternen Angeboten „[Professionelles Talent Management - Wie Sie die richtigen Mitarbeiter identifizieren, entwickeln und binden](#)“.

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](#)“.

5. Literaturtipp

Neuerscheinung

Gabrisch, Jochen

Die Besten managen

1. Auflage 2010

237 Seiten, 34,95 EUR

Gabler Verlag

978-3-8349-1872-7

Die schwerste Wirtschaftskrise der Nachkriegszeit ist in Deutschland so schnell vorbeigegangen, dass die Umstellung von betriebsbedingten Entlassungen oder der präventiven Erstellung eines Sozialplanes hin zur erneuten verzweifelten Personalsuche wie eine 180-Grad-Wende auf nasser Fahrbahn bei einem anspruchsvollen Fahrtraining stattfand. Wohl dem, der mit Kurzarbeit und Optimismus seine Talente auch in den Problemmonaten gehalten hatte. Alle anderen suchen jetzt wieder. Geburtenbedingt kommt eine große Welle an nicht vorhandenen Bewerbern auf uns zu – eine Lücken-Welle. Nach wie vor glauben einige Unternehmensverantwortliche, dass das mit ihrem Betrieb nichts zu tun hat. Weit gefehlt. Nun gut, gehen wir davon aus, dass Sie in Ihrem Unternehmen die richtigen Leute in genügender Zahl haben, dass Sie beim „Krieg um die Talente“ auf der Gewinner-Spur sind. Wie halten Sie

diesen Erfolg? Anders gefragt: Wie gehen Sie mit dem Nachwuchs um?

Hierzu bietet Ihnen das hier zu besprechende Buch sehr gute, praxisbezogene Hinweise. Sie erfahren, wie Sie Ihren persönlichen Führungsstil gegebenenfalls verändern. Die attraktiven Rahmenbedingungen, ohne die Talent-Management ziemlich wirkungslos bleibe, werden genauso vorgestellt wie die Möglichkeit, eine attraktive, leistungsstarke Kultur als Voraussetzung für das Ganze zu schaffen. Natürlich geht es auch um die Anerkennung, mit der Sie das Team der neuen Talente zu dauerhaftem Erfolg führen können.

Das Buch ist auf seinen mehr als 200 Seiten durchzogen von „Aktionsfragen“. Diese helfen Ihnen, die gegebenen Impulse auf Ihr eigenes Unternehmen, auf Ihre eigene Situation zu übertragen. In der Gesamtschau hat der Autor, ein erfahrener Berater und Coach, seine Praxis als Führungskräfteentwickler mit eingebaut und anschaulich zu Papier gebracht. Also: Egal, wie Ihr Unternehmen momentan im Talente-Krieg aufgestellt ist – es könnte (noch) besser werden!

Mehr Informationen und Online-Bestellmöglichkeiten finden Sie auf den Webseiten des Rieder Verlages:

<http://www.riederverlag.de/65+M549f7e099aa.html>

Impressum:

Poko Newsletter für Führungskräfte

ISSN 1618-5935

Poko-Institut
Heidrun und Hans Dieter Rieder
Erphostrasse 40
48145 Münster
info@personal.poko.de

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

Redaktionsteam Poko Newsletter
für Führungskräfte

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

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

» [Abmelden](#)