



Seminartipps:

Älter werden im Betrieb Arbeit generationengerecht gestalten

22.11.-25.11.11 Dortmund
12.07.-15.07.11 Augsburg

Mehr Informationen, weitere Termine sowie die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 5237**.

+++

Arbeits- u. sozialrechtliche Probleme älterer Arbeitnehmer

12.09.-16.09.11 Münster
24.10.-28.10.11 Lindau

Mehr Informationen, weitere Termine sowie die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0032**.



Aktuelle News für Betriebsräte

Liebe Leserin, lieber Leser,

in Deutschland vollzieht sich ein demografischer Wandel, der sich auch auf die Arbeitswelt auswirkt: Die Bevölkerung altert und schrumpft – und mit ihr schrumpft das Angebot an Arbeitskräften.

Vielleicht sollte sich Deutschland ein Beispiel nehmen an Ländern wie den USA, Kanada oder Dänemark. Dort sind obere Altersgrenzen viel lockerer geregelt als in deutschen Betrieben: Arbeiten kann, wer Leistung erbringt – das Alter ist egal. Dafür sprechen viele Faktoren: die steigende Lebenserwartung, die überlasteten Rentensysteme, der Fachkräftemangel und der nicht zu unterschätzende Erfahrungsschatz älterer Arbeitnehmer.

Aber auch mit den bestehenden Regelungen kann der Betriebsrat die Initiative ergreifen und anregen, dass ältere Arbeitnehmende im Betrieb weiterbeschäftigt werden. Unsere themenspezifischen Seminare wie „Älter werden im Betrieb – Arbeit generationengerecht gestalten“ und „Arbeits- und sozialrechtliche Probleme älterer Arbeitnehmer“ zeigen Ihnen die entsprechenden Handlungsfelder auf.

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. Von der Idee bis zum ersehnten Start: Der Countdown läuft!

2. Sachgrundlose Befristung und „Zuvor-Beschäftigung“

3. 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
- IV. Widerruf einer in AGB geregelten Zulage, ergänzende 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

4. Der freigestellte Betriebsrat - „Chancen und Risiken“ eines anspruchsvollen Amtes

5. Aktuelle Seminare

6. Literaturtipp



1. Von der Idee bis zum ersehnten Start: Der Countdown läuft!

Vor fast einem Jahr wurde im Poko-Institut die Idee geboren, einen Kongress für Betriebsratsvorsitzende, Stellvertreter, Freigestellte und Ausschussvorsitzende zu veranstalten. Und schon bald drehte sich das Organisations-Rad mit riesigem Schwung:

Das erste Brainstorming galt der Konkretisierung der Inhalte: Welche Themen brennen Ihnen am meisten unter den Nägeln, welche Fragen beschäftigen Sie und woran müssen Sie bei all Ihren Aufgaben denken?

Es folgte die Festlegung des geeigneten Veranstaltungstermins und –ortes zeitgleich mit der Überlegung, welche unserer Fachreferenten die Besten für Ihre Vorträge und Workshops sind. Vom Briefing über die inhaltliche Feinabstimmung bis zur Vervielfältigung ihrer eigens für die Veranstaltung erstellen Skripte – wir sind laufend mit unseren 14 ausgewählten Experten in Kontakt.

Ein geeignetes Tagungshotel war ebenfalls bald gefunden, während die Koordination bis ins kleinste Detail selbstverständlich noch bis zur letzten Kongressminute andauern wird, ebenso die Koordination aller weiteren externen Partner und Dienstleister.

Längst abgeschlossen sind dagegen die Planung und Organisation eines unterhaltsamen Rahmenprogramms, die Auswahl und Einbindung der Seminarleiterinnen, die Ihnen vor Ort zur Seite stehen sowie die Einteilung der Workshops und die passgenaue Raumbelagung vor Ort. Einladungsschreiben

mit Details sind Ihnen selbstverständlich zwischenzeitlich zugewandert und auch die redaktionellen Arbeiten für die stetige Veröffentlichung weiterer Kongressdetails laufen seit Monaten im Hintergrund.

Inzwischen bereiten sich die Moderatoren intensiv auf ihren Einsatz vor, der Chor ölt seine Stimme und die Boote werden auf Hochglanz gebracht. Parallel stellen fleißige Poko-Mitarbeiter das Material für Ihre Workshops zusammen, drucken Ihre Namensschilder und stimmen die letzten Feinheiten ab.

Jetzt haben Sie sicherlich ein gutes Bild davon, wie ein ganzes Team mit Elan und Begeisterung seit einem guten Jahr damit beschäftigt ist, diesen Kongress für Sie optimal zu organisieren. Ideen wurden gesponnen, Ideen wurden verworfen. Wir haben nachgedacht, telefoniert, organisiert und gestaltet – und freuen uns nun riesig darauf, unsere Koffer zu packen und Sie in Timmendorf persönlich zu begrüßen.

Noch 19 Tage, der Countdown läuft!

nach oben ▲

Seminartipp:

Befristete Arbeitsverhältnisse Die Verantwortung des Betriebsrats für eine besondere Personengruppe

08.11.-10.11.11 Hamburg

Mehr Informationen, weitere Termine sowie die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0060**.

+++

Arbeitsrecht - Kompakt I Ihr Schnell-Einstieg in das Arbeitsrecht

23.08.-26.08.11 Berlin
27.09.-30.09.11 Münster
25.10.-28.10.11 Freiburg
06.12.-09.12.11 Hamburg

Mehr Informationen, weitere Termine sowie die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0125**.

2. 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 ▲

3. Aktuelle Rechtsprechung

Lesen Sie ausgesuchte Gerichtsentscheidungen:

nach oben ▲

Seminartipp:

Erfolgreiche Geschäftsführung des Betriebsrats

18.07.-22.07.11 Berlin

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0055**.

I. 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 des Nutzungsverhalten der einzelnen Betriebsratsmitglieder vom Arbeitgeber überwacht würde. Der Arbeitgeber verwies auf die Gesamtbetriebsvereinbarung, die eine individuelle Anmeldung vorschreibe. Der Betriebsrat 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:

Betriebsrat und Arbeits- und Gesundheitsschutz

27.06.-01.07.11 Köln
12.09.-16.09.11 Lübeck
26.09.-30.09.11 Bernried
17.10.-21.10.11 Boppard
14.11.-18.11.11 Berlin
05.12.-09.12.11 Augsburg

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0171**.

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 ▲

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:

Neues Arbeits- und Sozialrecht für Betriebsräte 2011/2012

06.12.-06.12.11 Köln
 13.12.-13.12.11 Hamburg
 10.01.-10.01.12 Düsseldorf
 18.01.-18.01.12 Stuttgart
 24.01.-24.01.12 Münster

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 3322**.

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 strengerem, 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 ▲

Seminartipp:

Umstrukturierungen auf Unternehmensebene
Umwandlung, Betriebsänderung, Betriebsübergang & Co.

17.10.-21.10.11 Freiburg

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0177**.

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 Dienstreife 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:

Sozialplan und Interessenausgleich bei Betriebsänderungen

05.09.-08.09.11 Norderney
25.10.-28.10.11 Köln

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0034**.

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 ▲

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:

Der freigestellte Betriebsrat
Erfolg zwischen Erwartungsdruck
und eigenem Anspruch

20.09.-23.09.2011 Bad Breisig
06.12.-09.12.2011 Berlin

Mehr Informationen und die
Möglichkeit der unverbindlichen
Reservierung oder verbindlichen

4. Der freigestellte Betriebsrat - „Chancen und Risiken“ eines anspruchsvollen Amtes

Gibt es den Beruf „Betriebsrat“? Zumindest gibt es ihn auf Zeit, nämlich für die Zeit der Freistellung von anderen beruflichen Verpflichtungen. Der Gesetzgeber hat, abhängig von der Anzahl der zu vertretenden Belegschaftsmitgliedern, für eine sehr begrenzte Zahl von Betriebsratsmitgliedern die Möglichkeit vorgesehen, sich von anderen beruflichen Verpflichtungen freustellen zu lassen, um sich vollständig auf die Betriebsratstätigkeit zu konzentrieren.

Über eines müssen sich „Freigestellte“ im Klaren sein:

Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0264**.

Spätestens ab der Frei-oder Teilfreistellung schauen Belegschaft, Geschäftsleitung und BR-Kollegen ganz genau hin, wie der freigestellte Kollege dieser Rolle ausfüllen wird. Häufig wird es als Luxus angesehen, sich ohne berufliche Belastung sich voll und ganz der BR-Arbeit widmen zu können und dementsprechend werden Freigestellte unter Umständen hin und wieder auch mit Neid und Argwohn betrachtet.

Mit der Freistellung von einem oder gar mehreren Betriebsratsmitgliedern erwächst diesen dann die besondere Verantwortung, die Betriebsratsarbeit auf ein professionelles Niveau zu heben, welches sich letztlich jenseits des Ehrenamtes bewegt. Dies kann für das Gremium neue Chancen bedeuten, seine Arbeit noch kompetenter und noch wirkungsvoller zu gestalten und somit zur effektiven und hochwirksamen Interessenvertretung zu werden. Im Regelfall wird der Freigestellte Vorsitzende direkter Ansprechpartner der Geschäftsleitung sein und somit gut informiert sein.

Auch wird ein teamorientierter Vorsitzender die Freistellung als besondere Verantwortung auf seinen Schultern spüren. Aufgrund seines mit der Zeit anwachsenden BR-Wissens durch seine „Hauptamtlichkeit“ kann er das BR-Team sehr gut und professionell unterstützen und helfen.

Allerdings besteht auch die nicht zu unterschätzende Gefahr, dass sich allmählich die Kommunikation im Gremium verändert. Gerade weil ein vom Gremium akzeptierter, freigestellter Vorsitzende oftmals das Vertrauen seiner Betriebsratskollegen besitzt, schließen sich die Kollegen nunmehr viel schneller seinen Auffassungen an, weil sie sein überlegenes Fachwissen schätzen. Dadurch kann es unter Umständen passieren, dass der wichtige Austausch und der Willensbildungsprozess im Gremium verringert werden. Die Kommunikation kann kanalisiert werden und verliert dann an „demokratische Lebendigkeit“.

Das gravierende Problem vieler Freigestellter ist auch, dass sie sich nicht sicher sein können, wie lange die Freistellung währt. Sie sind dann unter Umständen nach einer oder mehreren Wahlperioden nicht mehr für ihren erlernten Beruf ausreichend qualifiziert und können unter Umständen unter existenziellen Druck geraten. Hier gilt es frühzeitig entsprechende innerbetriebliche Vorsorge zu treffen.

Von daher ist es sehr wichtig wichtig, die Rolle des Freigestellten BR professionell und vorausschauend auszuüben und einen realistischen Blick für die vielfältigen Chancen, aber auch für die Anforderungen und für die Probleme, die aus dieser Rolle erwachsen, zu entwickeln. Auch gehört es zur erfolgreichen Ausübung der Freistellung, durch einen eigenen Stil, sicher und angemessen aufzutreten, um die notwendige Anerkennung und Akzeptanz im gesamten Unternehmen zu erlangen. Wenn Sie mehr über „Chancen und Risiken“ und mehr über die professionelle und erfolgreiche Ausübung des Amtes als Freigestelltes Betriebsratsmitglied erfahren möchten, empfehlen wir Ihnen den Besuch unseres Seminars „ [Der freigestellte Betriebsrat](#) “.

Symposium:**Arbeit und Arbeitsrecht in der IT-Branche**

05.07.- 06.07.11 Düsseldorf



Laden Sie Infos im PDF-Format herunter!

5. Aktuelle Seminare**Arbeit und Arbeitsrecht in der IT-Branche**

05.07.2011 - 06.07.2011, Düsseldorf (8821AA11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 8821**.

+++

Wiedergewählt in den Betriebsrat
Seminar für erfahrene Betriebsräte

27.06.2011 - 01.07.2011, Münster (0307AC11)
12.09.2011 - 16.09.2011, München (0307AD11)
14.11.2011 - 18.11.2011, Köln (0307AE11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0307**.

+++

Betriebsvereinbarungen I
Kompetenz bei Verhandlung und Abschluss

28.06.2011 - 01.07.2011, München (0102AC11)
20.09.2011 - 23.09.2011, Timmendorfer Strand (0102AD11)
08.11.2011 - 11.11.2011, Nürnberg (0102AE11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0102**.

+++

Schichtplangestaltung in der Praxis

28.06.2011 - 01.07.2011, Heidelberg/Leimen (0017AB11)
11.10.2011 - 14.10.2011, Potsdam (0017AC11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0017**.

+++

Einführung BetrVG II

Betriebsverfassungsrecht sicher anwenden

27.06.2011 - 01.07.2011

Travemünde/Ostsee (0151CZ11)
Waldeck/Edersee (0151DA11)
Inzell (0151DB11)

04.07.2011 - 08.07.2011

Hamburg (0151DC11)
Bamberg (0151DD11)

11.07.2011 - 15.07.2011

Freiburg (0151DE11)
Köln (0151DF11)

18.07.2011 - 22.07.2011

Timmendorfer Strand (0151DG11)

25.07.2011 - 29.07.2011

Bernried/Starnberger See (0151DH11)

01.08.2011 - 05.08.2011

Friedrichshafen/Bodensee (0151DI11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0151**.

+++

Einführung in das Arbeitsrecht I

Ihr erfolgreicher Einstieg in das Arbeitsrecht

27.06.2011 - 01.07.2011

München (0027BU11)
Köln (0027BV11)
Potsdam (0027BW11)

04.07.2011 - 08.07.2011

Norderney (0027BX11)
Friedrichshafen/Bodensee (0027BY11)

11.07.2011 - 15.07.2011

Hamburg (0027CA11)

18.07.2011 - 22.07.2011

Rottach-Egern/Tegernsee (0027CB11)

25.07.2011 - 29.07.2011

Würzburg (0027CC11)

15.08.2011 - 19.08.2011

Berlin (0027CD11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0027**.

+++

Führung und Zusammenarbeit Umgang mit schwierigen Vorgesetzten

27.06.2011 - 01.07.2011, Norderney (0041AB11)
17.10.2011 - 21.10.2011, Dresden (0041AC11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0041**.

+++

Wirksames Argumentieren

04.07.2011 - 08.07.2011, Boppard/Rhein (0113AC11)
22.08.2011 - 26.08.2011, Timmendorfer Strand (0113AD11)
10.10.2011 - 14.10.2011, Cochem/Mosel (0113AE11)
21.11.2011 - 25.11.2011, Inzell (0113AF11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0113**.

nach oben ▲

Symposium:

Mitarbeiterkontrolle im Betrieb
Zwischen berechtigter
Datenerfassung und unzulässiger
Überwachung

20.09.-21.09.11 Neuss



6. Literaturtipp

Neuerscheinung

Ruhland, Robert Malte
Arbeitnehmerdatenschutz für Betriebsräte

Auflage: 2. Aufl, April 2011
Seitenzahl: 96
Ausgabe:
Verlag: Rieder Verlag
ISBN: 978-3-939018-48-3

Was den Autor dazu veranlasst hat, dieses Buch zu konzipieren, beschreibt er wie folgt: „Als Berater und Trainer für Betriebsräte habe ich im Rahmen meiner nunmehr zehnjährigen Tätigkeit festgestellt, dass es für Betriebsräte immer schwieriger wird, in dem komplizierten und kaum überschaubaren Bereich des Beschäftigtendatenschutzes kundigen Rat von Sachverständigen und Rechtsvertretern einzuholen. In wirtschaftlich schwierigen Lagen haben Arbeitgeber mehr und mehr ein Interesse daran, Kosten auch dieser externen Berater so gering wie möglich zu halten. Die

Laden Sie Infos im PDF-Format herunter!

+ + +

Beschäftigtendatenschutz – Aufbau Aktuelle Entwicklungen und neue Techniken

11.10.-13.10.11 Bottrop

Mehr Informationen, weitere Termine sowie die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0308**.

Konsequenz dieser ‚Unternehmensphilosophie des Sparens‘ ist es dann häufig, dass Betriebsräte oft auf die ihnen an und für sich zustehenden externen Ratschläge verzichten und das Thema Datenschutz selbst in die Hand nehmen müssen. Da viele Konfliktthemen meist ein identisches Muster aufweisen, sollten anhand von konkret dargestellten Handlungssituationen gangbare und zufriedenstellende Lösungswege entwickelt werden.“

Das Buch enthält daher 10 Praxisbeispiele, für Betriebsräte nachvollziehbar dargestellt und übertragbar auf die eigene Alltagspraxis. Jeder Betriebsrat muss natürlich seinen eigenen Fall immer noch neu bewerten, da nicht jede Situation identisch sein kann.

Die Gesetzgebung und veröffentlichte Rechtsprechung bis einschließlich September 2010 und die Reformen des BDSG vom 1. 9. 2009, 1. 4. 2010 und 11. 6. 2010 wurden, soweit sie für den Beschäftigtendatenschutz relevant sind, berücksichtigt.

Mehr Informationen und Online-Bestellmöglichkeiten finden Sie auf den Webseiten des Rieder Verlages:
<http://www.riederverlag.de/65+M5b1ee93256b.html>

Impressum:

Poko Newsletter für Betriebsräte
Poko-Institut
Heidrun und Hans Dieter Rieder
Erphostrasse 40
48145 Münster
info@poko.de
<http://www.poko.de/>

Redaktionsteam Poko Newsletter
für Betriebsräte
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:
admin@poko.de

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/2

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

» [Abmelden](#)