



Wissenswertes
für Ihre
Personalarbeit

Poko
Seminare | Training | Beratung

Poko Newsletter für Führungskräfte

FREITAG, 11. NOVEMBER 2011

Aktuelle News für Führungskräfte

Liebe Leserin, lieber Leser,



Laden Sie Infos zu unsern
Fachanwaltsfortbildungen als PDF
herunter

Deutschland hat seine Innovationsleistung in den letzten fünf Jahren erheblich verbessert, so meinen Forscher des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung, der Fraunhofer Gesellschaft und weiterer Institute. Auf einer Rangliste von insgesamt 26 Industrienationen liege Deutschland inzwischen auf Rang vier. Als wichtigste Gründe für diese Entwicklung gelten einerseits die Investitionen in Wissenschaft und Forschung durch die öffentliche Hand und andererseits die deutsche Wirtschaft. Dass selbst in Krisenzeiten Mittel für Forschung aufgewendet wurden (und werden), wirkt sich positiv auf das Innovationssystem auf. Soweit ein bundesweites Meinungsbild. Wie sieht es in Ihrem Unternehmen aus? Wie begegnen Sie und Ihre Führungskollegen und Mitarbeiter den Herausforderungen der Arbeitswelt, die innerhalb und außerhalb des Unternehmens auftreten? In unserem Seminar **Change Management** können Sie lernen, wie Sie aktiv und kompetent auf Veränderungsprozesse Einfluss nehmen und deren Gelingen fördern können.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg – und innovative Ideen!
Es grüßt Sie herzlich aus Münster
das Poko-Team

PS: Fachanwaltsfortbildungen **„Update Arbeitsrecht“ im November und Dezember 2011** – wie schon im letzten Jahr bieten wir zum Jahresende wieder Fachanwaltsfortbildungen im Arbeitsrecht an: An acht Orten referieren Richter aus ortsnahen LAG-Bezirken samstags in fünf bis zehn Zeitstunden zur aktuellen Rechtsprechungsentwicklung. [Hier](#) können Sie sich informieren.

Inhaltsverzeichnis

1. Kündigung des Chefarztes einer katholischen Klinik wegen Wiederverheiratung kann unwirksam sein

2. Aktuelle Rechtsprechung

I. Fristlose Kündigung wegen Offenlegung von Pflegemissständen kann das Recht auf Meinungsfreiheit verletzen

II. Tarifvertragliche Klauseln, die für Verkehrsflugzeugführer eine automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Vollendung des 60. Lebensjahres vorsehen, sind unzulässig

III. Neues zum equal-pay-Grundsatz (§§ 9 Ziffer 2, 10 Absatz 4 AÜG)

IV. Neues zum Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers

V. Arbeitnehmer haben gegen den Arbeitgeber keinen Anspruch auf Zurverfügungstellung eines Spindes für die gesamte Dienstkleidung

VI. Abgrenzung zwischen Betriebsstilllegung und Betriebsübergang

3. Wo führt Sie die Entwicklung der Führungskompetenz hin?

4. Aktuelle Seminare

5. Literaturtipps

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

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



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

1. Kündigung des Chefarztes einer katholischen Klinik wegen Wiederverheiratung kann unwirksam sein

Die Wiederverheiratung eines katholischen Chefarztes an einem katholischen Krankenhaus rechtfertigt nicht in jedem Fall seine ordentliche Kündigung. Zwar haben Religionsgemeinschaften und die ihnen zugeordneten Einrichtungen das verfassungsmäßig geschützte Recht von ihren Beschäftigten ein loyales Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können. Als Loyalitätsverstoß kommt auch der Abschluss einer nach katholischem Verständnis ungültigen Ehe in Betracht. **Eine Kündigung ist aber nur dann gerechtfertigt, wenn der Loyalitätsverstoß auch bei Abwägung der Interessen beider Vertragsteile im Einzelfall ein hinreichend schweres Gewicht hat.**

Der Fall:

Der Kläger ist bei der Beklagten, die mehrere Krankenhäuser betreibt, seit 2000 als Chefarzt beschäftigt. Der Arbeitsvertrag wurde unter Zugrundelegung der vom Erzbischof von Köln erlassenen Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 23. September 1993 (GO) geschlossen.

- Nach Art. 4 GO wird von den Mitarbeitern die Anerkennung und Beachtung der Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre erwartet.
- Nach Art. 5 Abs. 2 GO kommt eine Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen bei schwerwiegenden Loyalitätsverstößen in Betracht.
- Als ein solcher Verstoß wird auch der Abschluss einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe angesehen.

Nachdem sich die erste Ehefrau des Klägers von diesem getrennt hatte, lebte der Kläger mit seiner jetzigen Frau von 2006 bis 2008 unverheiratet zusammen. **Das war der Beklagten bekannt.** Nach seiner Scheidung von der ersten Ehefrau heiratete der Kläger im Jahr 2008 seine jetzige Frau standesamtlich. Nachdem die Beklagte hiervon Kenntnis erlangt hatte, kündigte sie das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 30. März 2009 ordentlich zum 30. September 2009. **Die Beklagte beschäftigt auch nicht**

katholische, wiederverheiratete Chefärzte.

Die Lösung: Arbeitsgericht, LAG und BAG haben übereinstimmend erkannt, dass die Kündigung der Beklagten unwirksam und das Arbeitsverhältnis nicht beendet sei.

Das BAG begründet die Entscheidung wie folgt:

- **Zwar bestehe ein an sich geeigneter Kündigungsgrund.** Denn der Kläger habe sich einen **Loyalitätsverstoß** zuschulden kommen lassen, dem mit Rücksicht auf das kirchliche Selbstbestimmungsrecht **beträchtliches Gewicht** zukommt.
- **Die Interessenabwägung gehe jedoch zu Lasten der Beklagten aus.** Das Interesse des Klägers an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses überwiege. Dabei sei zu berücksichtigen:
 - (1) dass die Beklagte selbst sowohl in ihrer Grundordnung als auch in ihrer Praxis auf ein durchgehend und ausnahmslos der katholischen Glaubens- und Sittenlehre verpflichtetes Lebenszeugnis ihrer leitenden Mitarbeiter verzichte. Das zeige sich sowohl an der Beschäftigung nichtkatholischer, wiederverheirateter Ärzte als auch an der Hinnahme des nach dem Arbeitsvertrag an sich untersagten Lebens in nichtehelicher Gemeinschaft von 2006 bis 2008.
 - (2) Zu berücksichtigen war ferner, dass der Kläger zu den Grundsätzen der katholischen Glaubens- und Sittenlehre nach wie vor stehe und an ihren Anforderungen **nur aus einem dem innersten Bezirk seines Privatlebens zuzurechnenden Umstand scheitere.**
 - (3) Auch sei der ebenfalls grundrechtlich geschützte Wunsch des Klägers und seiner jetzigen Ehefrau zu achten, in einer nach den Maßstäben des bürgerlichen Rechts geordneten Ehe zusammenleben zu dürfen.

Hinweis für die Praxis:

Eine begrüßenswerte Entscheidung, die vor einigen Jahren wohl so nicht gefallen wäre. Spätestens seit der Aufsehen erregenden Entscheidung zu „**Emmely**“ (BAG, Urteil vom 10.6.2010 - 2 AZR 541/09) müssen wir alle umdenken; selbst dann, wenn ein an sich geeigneter Kündigungsgrund vorliegt, sind im Rahmen einer **ernstzunehmenden Interessenabwägung** alle Umstände abzuwägen, um letztendlich feststellen zu können, ob das Interesse des Arbeitgebers an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder das Interesse des Arbeitnehmers an dessen Fortsetzung überwiegt.

Das Ergebnis dieser Interessenabwägung ist häufig nicht vorhersehbar.

BAG, Urteil vom 8. September 2011 - 2 AZR 543/10

nach oben ▲

2. Aktuelle Rechtsprechung

Lesen Sie ausgesuchte Gerichtsentscheidungen:

Seminartipp:

Update Arbeitsrecht Aktuelle Rechtsprechung zum Arbeitsrecht

11.05.-11.05.12 Hamburg

29.08.-29.08.12 Köln

09.10.-09.10.12 Stuttgart

I. Fristlose Kündigung wegen Offenlegung von Pflegemissständen kann das Recht auf Meinungsfreiheit verletzen

1. Strafanzeigen von Arbeitnehmern gegen ihren Arbeitgeber mit dem Ziel, Missstände in ihren Unternehmen oder Institutionen offenzulegen (whistleblowing), fallen in den Geltungsbereich des Art. 10 Menschenrechtskonvention.

2. In einer demokratischen Gesellschaft ist das öffentliche Interesse an Informationen über Mängel in der institutionellen Altenpflege in einem staatlichen Unternehmen so wichtig, dass es gegenüber dem Interesse dieses Unternehmens am Schutz seines Rufes und seiner Geschäftsinteressen überwiegt.

3. Die deutschen Gerichte haben keinen angemessenen Ausgleich herbeigeführt zwischen der Notwendigkeit, den Ruf des Arbeitgebers zu schützen einerseits, und derjenigen, das Recht der Arbeitnehmerin auf Freiheit der Meinungsäußerung zu schützen andererseits. Deshalb hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entschädigung in Höhe von 10.000 Euro und Schadensersatz für die entstandenen Kosten in Höhe von 5.000 Euro.

Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte, Urteil vom 21. Juli 2011 - 28274/08

Hinweis für die Praxis:

Vorausgegangen war ein Kündigungsschutzprozess; der Arbeitnehmer hatte die verhaltensbedingte Kündigung erhalten, weil er seinen Arbeitgeber wegen bestehender Missstände im Pflegeheim angezeigt hatte.

- Das LAG Berlin hat mit Urteil vom 28.3.2006 - 7 Sa 1884/05 die Kündigungsschutzklage abgewiesen;
- das BAG hat die Revision gegen das Urteil des LAG nicht zugelassen (BAG, Beschluss vom 6.6.2007 - 4 AZN 487/06).
- Die vom Kläger eingelegte Verfassungsbeschwerde hat das BVerfG (6.12.2007 - 1 BvR 1905/07) nicht zur Entscheidung angenommen; sie war erfolglos.

Nun hat der EGMR entschieden, dass die Entscheidungen der deutschen Gerichte -auch- wegen nicht ausreichender Abwägung der Interessen des Arbeitnehmers an einer freien Meinungsäußerung und der Interessen des Arbeitgebers fehlerhaft waren. **Folge** dieser Entscheidung ist aber nun nicht, dass der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz zurück erhält oder das Kündigungsschutzverfahren „neu aufgerollt“ wird. Stattdessen hat der Arbeitnehmer lediglich Anspruch auf Schadensersatz und Entschädigung.

Die Auswirkungen der Entscheidung sind gleichwohl bedeutend! Denn die deutsche Rechtsprechung wird zukünftig mehr Wert auf eine Abwägung der gegenseitigen Interessen legen und bei einem vergleichbaren Fall dann wohl anders entscheiden.

II. Tarifvertragliche Klauseln, die für Verkehrsflugzeugführer eine automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Vollendung des 60. Lebensjahres vorsehen, sind unzulässig

Eine tarifvertragliche Regelung, die die Altersgrenze, ab der Piloten ihrer beruflichen Tätigkeit nicht mehr nachgehen dürfen, auf 60 Jahre festlegt, während die nationale und die internationale Regelung dieses Alter auf 65 Jahre festlegen, ist keine Maßnahme, die für die öffentliche Sicherheit und den Schutz der Gesundheit im Sinne dieses Art. 2 Abs. 5 notwendig ist.

EuGH Urteil vom 13. September 2011 - C-447/09

Hinweis für die Praxis:

Der EuGH „kippt“, damit eine langjährige Rechtsprechung des BAG, wonach aus Gründen der „Luftverkehrssicherheit“ die Arbeitsverhältnisse von Piloten durch tarifvertragliche Regelungen mit Vollendung des 60. Lebensjahres beendet werden konnten.

Übrigens: Auch in Deutschland war es bislang nicht üblich, dass Piloten quasi automatisch mit Vollendung des 60. Lebensjahres in den „Ruhestand“ geschickt wurden; bei einigen deutschen Fluggesellschaften liegt die tarifvertragliche Altersgrenze bei 65 Jahren.

Planen Sie für firmeninterne Veranstaltungen zu diesem Thema?

Dann unterstützen wir Sie gerne z.B. mit unserem firmeninternen Angebote **Leiharbeit und Arbeitnehmerüberlassung**

Oder haben Sie Interesse an anderen firmeninternen Projekten? Gerne sind wir Ihnen auch bei der Entwicklung eines individuellen Konzepts behilflich. **Hier** finden Sie interessante und hilfreiche Informationen rund um unseren „Inhouse-Service“.

III. Neues zum equal-pay-Grundsatz (§§ 9 Ziffer 2, 10 Absatz 4 AÜG)

Das BAG hat bekanntlich am 14.12.2010 entschieden, dass die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit (CGZP) nicht tariffähig ist; ob damit die bis zum 13.12.2010 von dieser Gewerkschaft abgeschlossenen Tarifverträge wirksam sind, hat das BAG (noch) nicht entschieden.

a.) Das **LAG Berlin-Brandenburg hat nun mit Urteil vom 20.9.2011 - 7 Sa 1318/11 festgestellt**, dass die Tariffähigkeit auch zuvor nicht bestanden hat. Zwar -so das LAG Berlin-Brandenburg völlig zu Recht- können Ansprüche auf equal pay verfallen, etwa wenn im Arbeitsvertrag eine zulässige Ausschluss- oder Verfallfrist vereinbart worden ist. Diese Frist -so das LAG- beginne jedoch erst mit dem 14.12.2010 (Entscheidung des BAG) zu laufen.

b.) Das **ArbG Lübeck hat mit Urteil vom 15.3.2011 - 3 Ca 3147/10** nun auch entschieden, dass auch die „neuen“ Tarifverträge der CGZP aus Anfang 2010 unwirksam sind mit der Folge, dass der Grundsatz des equal pay anzuwenden sei.

c.) Das **ArbG Berlin hat am 8.9.2011 - 63 BV 9415/08 beschlossen, dass die CGZP auch im Jahre 2003 nicht tariffähig war.**

Die drei Entscheidungen sind -selbstverständlich- nicht

rechtskräftig; es geht um viele Milliarden Euro. Sollten alle in der Vergangenheit durch die CGZP abgeschlossenen Tarifverträge unwirksam sein, so hätten auch diejenigen Leiharbeitnehmer Anspruch auf equal pay, die die Anwendbarkeit dieser - unwirksamen- Tarifverträge mit dem Arbeitgeber im Arbeitsvertrag vereinbart haben. Riesige Klageforderungen kommen auf Leiharbeitgeber auch seitens der Sozialversicherungsträger zu. Es steht zu erwarten, dass einige Leiharbeitgeber dies wirtschaftlich nicht überleben werden.

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!

IV. Neues zum Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers

a.) Sind Zulagen bei der Berechnung des Urlaubsentgelts zu berücksichtigen?

Der Fall:

Die Kläger sind bei British Airways als Piloten angestellt. Ihr Entgelt besteht aus drei Bestandteilen:

- einem festen Grundgehalt,
- einer Zulage für die planmäßigen Flugstunden in Höhe von 10,0 GBP pro Stunde und
- einer Zulage für die Dauer der Abwesenheit vom Stützpunkt in Höhe von 2,73 GBP pro Stunde.

Nur das Grundgehalt, wird bei der Berechnung des für den Jahresurlaub gezahlten Entgelts berücksichtigt. Dies rügten die Kläger

Die Gründe:

Der EuGH hat die Fragen teilweise zugunsten der Kläger beantwortet. Denn Zulagen können bei der Berechnung des einem Arbeitnehmer zustehenden Urlaubsentgelts zu berücksichtigen sein, da der Grundsatz gilt, wonach Arbeitnehmern während ihres Urlaubs das **gewöhnliche Entgelt** weiterzuzahlen ist. Dabei ist zu differenzieren:

- Zulagen, mit denen eine **Unannehmlichkeit** abgegolten wird, **die untrennbar mit der Erfüllung der dem Arbeitnehmer obliegenden Aufgaben** verbunden ist, **sind bei der Berechnung des Urlaubsentgelts zu berücksichtigen.**
- Während des Urlaubs fortzuzahlen sind zudem alle Gehaltsbestandteile, die an die **persönliche und berufliche Stellung des Arbeitnehmers** anknüpfen, z.B. Zulagen, die mit einer leitenden Position, der Dauer der Betriebszugehörigkeit oder der beruflichen Qualifikation verbunden sind.
- **Dagegen können Zulagen, die ausschließlich gelegentlich anfallende Kosten oder Nebenkosten decken sollen, die bei der Erfüllung der dem Arbeitnehmer obliegenden Aufgaben entstehen, bei der Berechnung des Urlaubsentgelts unberücksichtigt bleiben.**

Unter Berücksichtigung dessen meint der EuGH,

- dass die **Zulage für planmäßige Flugstunden** beim Urlaubsentgelt zu berücksichtigen ist, da das Fliegen und die hiermit verbundenen Abwesenheitszeiten zwingend mit der Tätigkeit verbunden sind,
- während die **Zulage für die Dauer der Abwesenheit vom Stützpunkt** dürfte dagegen nur gelegentliche Kosten abgelten, so dass sie beim Urlaubsentgelt unberücksichtigt bleiben kann.

EuGH, Urteil vom 15.9.2011 -C-155/10

b.) Wird das Arbeitsverhältnis durch Tod des Arbeitnehmers beendet, haben die Erben keinen Urlaubsabgeltungsanspruch

Endet das Arbeitsverhältnis mit einem zuvor lange Zeit arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmer mit dessen Tod, so erlischt der Urlaubsanspruch. Er wandelt sich dann nicht mehr in einen Abgeltungsanspruch um, der auf die Erben übergehen könnte.

Der Fall:

Der Ehemann der Klägerin war rund acht Jahre bei der Beklagten als Kraftfahrer beschäftigt, bevor er im Frühjahr 2008 erkrankte und arbeitsunfähig wurde. Im Frühjahr 2009 und damit rund ein Jahr später starb er, wodurch das Arbeitsverhältnis beendet wurde.

Die Erben verlangten von der Beklagten die Abgeltung des in den Jahren 2008 und 2009 nicht gewährten Urlaubs. Sie vertraten die Auffassung, dass sich der Urlaubsanspruch für die beiden Jahre in einen Vermögensanspruch umgewandelt habe.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab; das LAG sprach der Klägerin einen Anspruch auf Abgeltung von 35 Urlaubstagen zu. Die Revision der Beklagten hatte vor dem BAG Erfolg.

Die Gründe:

Die Klägerin hat gegen den Beklagten im Wege der Gesamtrechtsnachfolge (Erbfall) keinen Urlaubsabgeltungsanspruch erworben.

Zwar geht mit dem Tod einer Person deren Vermögen als Ganzes auf die Erben über und ist der Urlaub grundsätzlich abzugelten, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden kann. Mit dem Tod eines Arbeitnehmers erlischt aber der Urlaubsanspruch. Er wandelt sich dann nicht mehr in einen Abgeltungsanspruch um, der vererbt werden könnte.

Hinweis für die Praxis:

Anders wäre der Fall zu entscheiden gewesen, wenn das Arbeitsverhältnis nicht durch Tod des Arbeitnehmers beendet worden wäre, sondern er etwa kurz vor seinem Tod ausgeschieden wäre (durch Aufhebungsvertrag, Kündigung oder Erreichen der Altersgrenze); denn dann wäre der Urlaubsabgeltungsanspruch entstanden und mit dem Tod des

Arbeitnehmers auf die Erben übergegangen.

BAG, Urteil vom 20. September 2011 - 9 AZR 416/10

nach oben ▲

V. Arbeitnehmer haben gegen den Arbeitgeber keinen Anspruch auf Zurverfügungstellung eines Spindes für die gesamte Dienstkleidung

Müssen Arbeitnehmer Dienstkleidung tragen, so reicht es aus, wenn ihnen für die Aufbewahrung der Kleidung ein Dienstspind und eine offene Garderobe zur Verfügung stehen. Sie können dagegen nicht verlangen, dass der Dienstspind so groß ist, dass sie ihre gesamte Dienstkleidung darin unterbringen können.

Der Fall:

Der Kläger ist bei der beklagten Stadt als Ordnungspolizist beschäftigt. Bei seiner Arbeit hat er eine Dienstkleidung zu tragen. Die Gesamtausstattung besteht aus mehreren Diensthosen, Hemden, Pullovern bzw. Strickjacken, einer Mütze und mehrerer Jacken bzw. Westen.

Zur Aufbewahrung der Dienstkleidung steht dem Kläger ein 1,75 Meter hoher und 1,0 Meter breiter abschließbarer Spind zur Verfügung. Jacken und Mützen kann er zudem an der offenen Garderobe aufhängen. Seine Wertsachen kann er in einem abschließbaren Wertfach unterbringen.

Der Kläger verlangte von der Beklagten, ihm einen größeren Spind zur Verfügung zu stellen, da er im jetzigen Spind nicht seine gesamte Dienstkleidung unterbringen könne. Hilfsweise verlangt der Kläger von der Beklagten 30 Euro pro Monat als Aufwendungsersatz für die private Aufbewahrung der Dienstkleidung.

Die Lösung:

Die Klage war in beiden Instanzen -zu Recht- erfolglos. Der Kläger hat keinen Anspruch auf einen größeren Dienstspind. Es fehlt bereits an einer Anspruchsgrundlage. **Anders wäre der Fall nur zu entscheiden, wenn die Beklagte dem Kläger keine Möglichkeit geboten hätte, seine private Kleidung bzw. seine Wertsachen -sicher und vor dem Zugriff Dritter geschützt- während des Dienstes zu verwahren.**

Hessisches LAG, Urteil vom 31. Mai 2011 - 19 Sa 1753/10

nach oben ▲

Planen Sie für firmeninterne Veranstaltungen zu diesem Thema?

Dann unterstützen wir Sie gerne z.B. mit unseren Firmeninternen Angeboten **Betriebsübergang und Outsourcing**.

VI. Abgrenzung zwischen Betriebsstilllegung und Betriebsübergang

Verliert ein Reinigungsunternehmen seinen Hauptauftrag an ein Schwesterunternehmen, so ist es nicht zum Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen berechtigt, wenn ein Betriebsübergang vorlag. Es liegt ein Betriebsübergang und keine Betriebsstilllegung vor, wenn die Reinigungsaufträge ohne zeitliche Unterbrechung vom Schwesterunternehmen fortgesetzt werden, dieses einen wesentlichen Teil der Stammebelegschaft

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“.

übernimmt und die Arbeitsmethoden im Wesentlichen gleich bleiben.

Der Fall:

Die Kläger waren bei dem Reinigungsunternehmen, das sich auf die Flugzeuginnenreinigung spezialisiert hat, beschäftigt. Nachdem die Beklagte den Auftrag zur Flugzeuginnenreinigung zum 1.1.2011 an ein Schwesterunternehmen verloren hatte, kündigte sie die Arbeitsverhältnisse mit den Arbeitnehmern betriebsbedingt wegen Betriebsschließung.

Mit ihren Kündigungsschutzklagen machten die Kläger geltend, dass in Wahrheit ein Betriebsübergang auf das Schwesterunternehmen vorliege.

Die Gründe:

Die ausgesprochenen Kündigungen sind unwirksam und führten nicht zu einer Beendigung der Arbeitsverhältnisse.

Die von der Beklagten ausgesprochenen betriebsbedingten Kündigungen sind gem. § 613a Abs. 4 BGB unwirksam, da sie nicht wegen einer Betriebsschließung, sondern wegen eines Betriebsübergangs ausgesprochen worden sind.

Das Vorliegen eines Betriebsübergangs auf das Schwesterunternehmen der Beklagten ergibt sich daraus, dass

- alle **Reinigungsaufträge** der Beklagten ohne zeitliche Unterbrechung vom Schwesterunternehmen **fortgesetzt** worden sind,
- das Schwesterunternehmen einen **wesentlichen Teil der Stammebelegschaft übernommen** hat und
- die **Arbeitsmethoden im Wesentlichen gleich geblieben** sind.

Infolge des Betriebsübergangs sind die Arbeitsverhältnisse der Kläger mit der Beklagten auf das Schwesterunternehmen übergegangen.

Hinweis für die Praxis:

Betriebsübergang und Betriebsschließung schließen sich aus. Entweder wird der Betrieb geschlossen oder er geht auf einen Erwerber über. Nur im Fall der Schließung kann der Arbeitgeber kündigen, anderenfalls nicht.

Erforderlich für einen Betriebsübergang ist, dass eine wirtschaftliche Einheit auf einen Erwerber durch Rechtsgeschäft übergeht und die Einheit ihre Identität bewahrt.

Hier hat das LAG -wohl zu Recht- einen Betriebsübergang angenommen, weil

- die Tätigkeit (Flugzeugreinigung) im Wesentlichen gleich geblieben ist,
- lediglich von einer anderen Firma betrieben wird,
- die ein Schwesterunternehmen der bisherigen Arbeitgeberin war und
- der wesentliche Teil der Belegschaft (entweder zahlenmäßig oder hinsichtlich der betriebswichtigen Führungskräfte) von dem Schwesterunternehmen weiter

beschäftigt wurde.

Folge des Betriebsübergangs ist, dass alle Arbeitsverhältnisse auf den Erwerber übergehen und -jedenfalls im Grundsatz- zu den bisherigen Arbeitsbedingungen fortbestehen.

LAG Düsseldorf, Urteil vom 28. September 2011 - 4Sa616/11

nach oben ▲

Seminartipp:

Professionell Führen
Grundlagen erfolgreicher Führung

Modulreihe Münster

26.03.2012 - 28.03.2012
13.06.2012 - 15.06.2012

Modulreihe Würzburg

05.09.2012 - 07.09.2012
09.05.2012 - 11.05.2012
04.07.2012 - 06.07.2012
26.09.2012 - 28.09.2012

Modulreihe Hamburg

18.06.2012 - 20.06.2012
12.09.2012 - 14.09.2012
21.11.2012 - 23.11.2012

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



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

3. Wo führt Sie die Entwicklung der Führungskompetenz hin?

Entwicklung ist ein lebenslanger Prozess, so dass wir von einem echten Endziel nicht ausgehen können. Er beinhaltet Entstehen, Veränderung und Vergehen an unzähligen Stellen als permanente parallel laufende Teilprozesse, läuft von allein, steht nie still und kann in einigen Bereichen durchaus einen bewußten kreativen Vorgang bedeuten. Historisch betrachtet bedeutete das „Entwickeln“ noch im 17. Jahrhundert das Auf- und Auswickeln von Schriftrollen und erfuhr erst im 18 Jahrhundert eine übertragene Bedeutung.

Wir sprechen von der Führungskräfteentwicklung, Persönlichkeits- oder Personalentwicklung und es fragt sich natürlich, wo geht diese Entwicklung eigentlich hin und ist sie überhaupt endlich?

Gängige Betrachtungen beinhalten hier die differenzierte und nachhaltige Kompetenzentwicklung im fachlichen, methodischen und sozioemotionalen Bereich. Sie schaffen die Basis, indem sie fürs Überleben sorgen, achten auf der Beziehungsebene für geordnetes Geben und Nehmen und sichern die Leistung durch entsprechende Ressourcenbeschaffung und Durchführung von Projekten. Das Herz sorgt für flache Führung durch Netzwerke, bezieht Emotionen ein und pflegt hilfreiche Kooperationen.

Beurteilungssysteme bilden bezüglich dieser Faktoren einen Durchschnitt und definieren damit die hohe Kompetenz weniger inhaltlich, sondern als über dem Durchschnitt liegend. Eine Betrachtung von M. Lerchner geht weiter und bezieht im Interesse der Ganzheitlichkeit als Entwicklungsziel für Führungskräfte neben kognitiver (IQ) und emotionaler Intelligenz (EQ) noch eine dritte Dimension ein, nämlich die geistige oder spirituelle Intelligenz (SQ). Inhaltlich geht es hier um ...

... die Integration von Verstand und Emotionalität, von IQ und EQ, um deren gelingenden inneren Austausch und gewinnbringende Verknüpfung. Weiterhin geht es um die Intuition, die aus dem Erfahrungswissen der Führungskraft heraus die ganzheitlichen Bedürfnisse aller an der Führungssituation Beteiligten in Sekundenschnelle erfasst und berücksichtigt. Als oberstes Ziel kann die Einigkeit betrachtet werden, die versucht fachliche Konzepte in den Einklang mit gesellschaftlichen Interessen zu stellen und das eigenen Tun im Dienste der Gesellschaft anzusehen. Diese Führungskraft will nicht nur Projekte abwickeln, die dem Unternehmen, sich selbst oder den Mitarbeiter/innen dienen, sondern Weichenstellungen für neuen Paradigmen in den ganzen Gesellschaft vornehmen. Sie möchte etwas „hinterlassen“,

sie möchte, dass nach Ihrem Wirken etwas anders ist als vorher. Sie tut sich damit gleichzeitig auch Gutes, denn die Sinnfrage ihrer Berufstätigkeit stellt sich so nicht.

Viva Fialka und Michael Fischer
Führungskraftetrainer/in und -Coachs

nach oben ▲

Weitere Termine können Sie auch hier finden:



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



Laden Sie [hier](#) aktuelle Infos zum Thema Gesundheit im PDF-Format herunter!

4. Aktuelle Seminare

Mediation im Betrieb
Weiterbildung zum Berater im systematischen Konfliktmanagement

1. Veranstaltungsreihe 2012

Timmendorfer Strand
14.03.-16.03.2012
25.04.-27.04.2012
13.06.-15.06.2012
18.07.-20.07.2012

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Personal-Fuehrung mit dem **Webcode 5391**.

+++

Psychische Erkrankungen im beruflichen Alltag
Verantwortungsvoller Umgang mit betroffenen Mitarbeitern

14.11.2011 Bad Soden am Taunus

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Personal-Fuehrung mit dem **Webcode 7563**.

+++

Führungswerkstatt
Training und Beratung für Nachwuchsführungskräfte

09.11.2011 - 11.11.2011, Bad Soden am Taunus (7726AC11)
18.04.2012 - 20.04.2012, Hannover (7726AA12)
25.06.2012 - 27.06.2012, Heidelberg/Leimen (7726AB12)
05.11.2012 - 07.11.2012, Düsseldorf (7726AC12)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Personal-Fuehrung mit dem **Webcode 7726**.

+++

Betriebsverfassungsrecht für Führungskräfte II
Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats im Detail

21.11.2011 - 22.11.2011, Düsseldorf (7798AD11)

19.04.2012 - 20.04.2012, Hamburg (7798AA12)
25.06.2012 - 26.06.2012, Mainz (7798AB12)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Personal-Fuehrung mit dem **Webcode 7798**.

+++

Das Potenzial der eigenen Persönlichkeit

30.11.2011 - 02.12.2011, Berlin (7717AE11)
23.04.2012 - 25.04.2012, Bremen (7717AA12)
27.06.2012 - 29.06.2012, Nürnberg (7717AB12)

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**.

+++

Vom Kollegen zur Führungskraft

17.11.2011 - 18.11.2011, Gießen (7678AF11)
08.03.2012 - 09.03.2012, Hamburg (7678AA12)
03.05.2012 - 04.05.2012, Wetzlar (7678AB12)
02.07.2012 - 03.07.2012, Nürtingen (7678AC12)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Personal-Fuehrung mit dem **Webcode 7678**.

+++

Führungskompetenz für Meister und Gruppenleiter

Effektive Mitarbeiterführung in Produktion, Handel und Gewerbe

06.03.2012 - 07.03.2012, Hamburg (7680AA12)
04.07.2012 - 05.07.2012, Nürtingen (7680AB12)
15.11.2012 - 16.11.2012, Dortmund (7680AC12)

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 ▲

Seminartipp:

Coaching für Führungskräfte
Führung(s) stärken –
Kompetenzen erweitern

5. Literaturtipps

Günther Mohr
Coaching und Selbstcoaching mit Transaktionsanalyse
1. Auflage 2008
220 Seiten, 22,00 EUR
EHP Verlag

27.02.-28.02.2012
Celle/Lüneburger Heide
15.05.-16.05.2012
Heidelberg/Leimen
15.11.-16.11.2012 Münster

Mehr Informationen und die
Möglichkeit der unverbindlichen
Reservierung oder verbindlichen
Anmeldung finden Sie auf
www.poko.de/Personal-Fuehrung
mit dem **Webcode 7666**.

978-3-89797-079-3

- Hier wird modernes Coaching vorgestellt und erschlossen: pluralistisch bedient es sich der Methoden aus sehr unterschiedlichen psychologischen, pädagogischen und verwandten fachlichen Disziplinen. Dennoch ist für das Coaching ein praktisches Basis- und Veränderungskonzept sinnvoll, das Persönlichkeit und persönliche Beziehungen zu anderen erfasst.
- Ein Buch alle, die sich für Coaching interessieren:
 - Führungskräfte, in deren Umfeld Coaching eingesetzt wird,
 - Coaches, die andere Methoden gelernt haben und TA ergänzen wollen,
 - Menschen, die sich überlegen, ein Coaching zu machen.
- Dieser Band ergänzt das ‚EHP-Handbuch Systemische Professionalität und Beratung‘ um eine praktische Einführung in ein integratives Coaching-Konzept und bietet mit seiner Orientierung an der beraterischen Praxis neben einer soliden Fundierung die Möglichkeit der direkten Umsetzung durch zahlreiche Fallbeispiele und Praxisanleitungen.

+ + +

Günther Mohr
Workbook Coaching und Organisationsentwicklung
1. Auflage 2010
173 Seiten, 22,00 EUR
EHP Verlag
978-3-89797-099-1

Der Autor komplettiert seine beiden Bücher „Coaching und Selbstcoaching“ und „Systemische Organisationsanalyse“ mit diesem Workbook für die beraterische Praxis. Mit den vielen Übungen und Checklisten ist es eine gelungene Ergänzung und ein echter 'Werkzeugkoffer' für jeden Berater. Ihm ist es gelungen, sowohl einen Abriss über die wichtigsten Konzepte der Transaktionsanalyse zu liefern als auch diese mit Übungen für die praktische Arbeit in Coaching und Organisationsberatung nutzbar zu machen.

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

Der direkte Link zu den Büchern:

<http://www.riederverlag.de/65+M50f0624a3d2.html>
<http://www.riederverlag.de/65+M5d0735514a5.html>

Impressum:

Alle Angaben sind ohne Gewähr. Nachdruck und Weiterverbreitung nur für den persönlichen Gebrauch. Dieser

Poko Newsletter für
Führungskräfte

ISSN 1618-5935

Poko-Institut
Heidrun und Hans Dieter Rieder
Kaiser-Wilhelm-Ring 3a
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

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](#)