



**Symposium:
Gesundheitsmanagement im
Betrieb**
Gesunde Mitarbeiter - starkes
Unternehmen

27.03.-28.03.12 Hannover
16.10.-17.10.12 Frankfurt/Main



Laden Sie Infos im PDF-Format
herunter!

Aktuelle News für Betriebsräte

Liebe Leserin, lieber Leser,

das neue Jahr hat begonnen und mit ihm vermutlich die Umsetzung vieler guter Vorsätze. Vielleicht halten Sie auch trotz Ihrer guten Vorsätze an einigen alten Gewohnheiten fest? Wir meinen dazu: Eine positive, motivierte Haltung gegenüber Neuem ist gut und hilfreich. Aber niemand sollte sich „zu viel vornehmen“. Denn zu viel Herausforderung bedeutet Stress und kann krank machen. Das gilt im privaten wie im beruflichen Alltag. Statistiken zeigen, dass die Fehlzeiten aufgrund psychischer Belastungen im Arbeitsleben stark zugenommen haben. Doch nicht nur deshalb halten wir es für einen wichtigen Vorsatz, dieser Entwicklung entgegenzuwirken. Auf unserem Symposium „[Gesundheitsmanagement im Betrieb](#)“ befassen sich Betriebsräte und Führungskräfte gemeinsam mit diesem Thema.

Wir wünschen Ihnen für das neue Jahr alles Gute und vor allem Gesundheit!

Es grüßt Sie herzlich aus Münster
das Poko-Team

Inhaltsverzeichnis

1. Kongress 2012: „Voneinander lernen und Impulse geben“ Prominente im Gespräch mit Betriebsräten - live dabei sein und bis zum 31.01.2012 noch 100 Euro sparen!
2. Neues zum Verfall von Urlaub wegen Krankheit des Arbeitnehmers
3. Aktuelle Rechtsprechung
 - I. Sondertarifvertrag für studentische Aushilfskräfte
 - II. Rücktritt vom Aufhebungsvertrag während des Insolvenzeröffnungsverfahrens
 - III. Kündigung gegenüber einem minderjährigen Auszubildenden
 - IV. Keine zeitliche Begrenzung des Vertrauensschutzes für „Altverträge“ bei der Auslegung einer Verweisklausel als Gleichstellungsabrede
4. Wie bekomme ich Job und Mandat unter einen Hut?
5. Aktuelle Seminare

6. Literaturtipp



Unsere prominenten Gastredner:



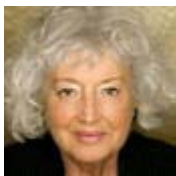
Klaus Franz



Dr. Gregor Gysi



Uwe Hück



Renate Schmidt



Prof. Dr. Gesine Schwan

1. Kongress 2012: „Voneinander lernen und Impulse geben“ Prominente im Gespräch mit Betriebsräten - live dabei sein und bis zum 31.01.2012 noch 100 Euro sparen!

Es verspricht spannend zu werden, wenn wir auf unserem Kongress vom **4.-6.06.2012 in Potsdam** mit hochkarätigen Experten und prominenten Vertretern aus Politik, Wirtschaft und Betriebsratsarbeit Erfolge und Chancen der Interessenvertretung anlässlich des 60. Geburtstags des BetrVG diskutieren.

Mit namhaften Praktikern wollen wir bewährte Strategien und aktuelle Trends in der professionellen Betriebsratsarbeit aufdecken. Außerdem diskutieren wir mit herausragenden Praktikern der Arbeitnehmervertretung und mit Vertretern der Regierung und der Opposition über Entwicklungspotentiale des BetrVG. Nutzen Sie die Gelegenheit, wichtige Anregungen und praktische Hilfestellungen für Ihre Betriebsratsarbeit mit nach Hause zu nehmen.

Für eine spannende Veranstaltung mit hochinteressanten Themen und anregende Diskussionen stehen unsere prominenten Kongressgäste u.a.:

Klaus Franz, ehemaliger Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Adam Opel AG, Rüsselsheim

Dr. Gregor Gysi, Fraktionsvorsitzender von „Die Linke“

Uwe Hück, Konzernbetriebsratsvorsitzender und Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender der Dr. Ing. h. c. F. Porsche AG

Renate Schmidt, Bundesministerin a.D.

Prof. Dr. Gesine Schwan, Präsidentin der HUMBOLDT-VIADRINA School of Governance

Wir sehen unserem Kongress schon gespannt entgegen. Seien Sie doch auch dabei! Und verpassen Sie nicht Ihren Frühbuchervorteil für das Highlight in 2012: **Bei Buchung bis zum 31.01.2012 sparen Sie 100,00 Euro!**

Mehr Informationen zum Kongress finden Sie auf www.60jahre-betrvg.de

Seminartipp:

Gesundheitsförderung statt Krankheit

27.02.-02.03.12 Frankfurt/Main
18.06.-22.06.12 Bansin/Usedom
15.10.-19.10.12 Rottach-Egern
19.11.-23.11.12 Hannover

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0081**.

+++.

Einführung in das Arbeitsrecht I Ihr erfolgreicher Einstieg in das Arbeitsrecht

24.01.-27.01.12 München
31.01.-03.02.12 Berlin
07.02.-10.02.12 Würzburg
14.02.-17.02.12 Köln
21.02.-24.02.12 Lübeck
28.02.-02.03.12 Freiburg
28.02.-02.03.12 Dresden

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

2. Neues zum Verfall von Urlaub wegen Krankheit des Arbeitnehmers

Eine tarifvertragliche Regelung, wonach Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub bei Langzeiterkrankung nicht zeitlich unbegrenzt angesammelt werden können, sondern 15 Monate nach Ablauf des Bezugszeitraums erlöschen, ist mit dem Unionsrecht vereinbar. Dieses verlangt lediglich, dass der Übertragungszeitraum die Dauer des Bezugszeitraums deutlich überschreitet.

Der Fall:

Der Kläger war seit 1964 bei einem deutschen Unternehmen beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis waren die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie NRW anwendbar, wonach

- der Arbeitnehmer Anspruch auf 30 Tage bezahlten Urlaub im Jahr hat (§ 13 Ziffer 1 EMTV),
- eine Abgeltung des nicht genommenen Jahresurlaubs nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zulässig ist (§ 11 Ziffer 3 EMTV) und
- ein wegen Krankheit nicht genommener Jahresurlaub nach Ablauf einer Übertragungsfrist von 15 Monaten nach dem Bezugszeitraum (Kalenderjahr) erlischt (§ 11 Ziffer 1 Absätze 2 und 3 EMTV).

Im Jahr 2002 erkrankte der Kläger und war fortan bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses im August 2008 arbeitsunfähig. Mit seiner 2009 erhobenen Klage verlangte er Urlaubsabgeltung für die Jahre 2006 bis 2008.

Das mit der Sache befasste LAG Hamm legte dem EuGH die Frage vor, ob Urlaubsansprüche und Abgeltungsansprüche entsprechend des Tarifvertrages verfallen können oder ob ein solcher Tarifvertrag gegen Europarecht verstößt.

Die Entscheidung des EuGH:

Das Unionsrecht steht im Fall eines über mehrere Jahre arbeitsunfähigen Arbeitnehmers **einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Tarifverträgen** nicht entgegen, die die Möglichkeit, Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub anzusammeln, auf einen Übertragungszeitraum von 15 Monaten beschränken.

- Ein unbegrenztes Ansammeln von Ansprüchen auf bezahlten Jahresurlaub während einer mehrjährigen Arbeitsunfähigkeit entspricht nicht mehr dem Zweck des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub, der der Erholung, der Entspannung und der Freizeitnahme dient.
- Zwar entfalten sich diese Zwecke nur dann vollständig, wenn der Urlaub im laufenden Jahr genommen wird. Jedoch verliert die Ruhezeit ihre Bedeutung nicht unbedingt, wenn sie zu einer späteren Zeit nachgeholt wird. **Das gilt allerdings nur, wenn der Übertrag eine gewisse zeitliche Grenze nicht überschreitet, da irgendwann die positive Erholungswirkung des Urlaubs entfällt.**
- Für die Länge des Übertragungszeitraums sind folgende

zwei Aspekte zu berücksichtigen: Zugunsten der **Arbeitnehmer** muss gewährleistet sein, dass der Übertragungszeitraum die Dauer des Bezugszeitraums, für den der Anspruch gewährt wird, deutlich überschreitet. Zugunsten der **Arbeitgeber** ist sicherzustellen, dass diese vor der Gefahr der Ansammlung von zu langen Abwesenheitszeiträumen und den Schwierigkeiten geschützt werden, die sich daraus für die Arbeitsorganisation ergeben können.

EuGH, Urteil vom 22.11.2011 -C- 214/10

Auswirkungen für die Praxis:

Die Entscheidung des EuGH kam nicht überraschend,

- nachdem die **Generalanwältin** beim EuGH mit Stellungnahme vom 07.07.2011 bereits vorgeschlagen hatte, den Übertragungszeitraum auf 18 Monate (nach Ablauf des Kalender- bzw. Urlaubsjahres) zu begrenzen.
- Auch in dem **grundlegenden Urteil des EuGH vom 20.01.2009 (C-350/06)** hat der EuGH lediglich angenommen, dass ein Verfall von Urlaubsansprüchen 3 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres kraft Gesetzes (§ 7 Absatz 3 BurlG) mit Europarecht nicht vereinbar ist, aber gleichzeitig klargestellt, dass auch Mindesturlaubsansprüche „verfallen können“, nur eben nicht bereits 3 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres.

Aber: jetzt fangen die Probleme erst richtig an!! Denn solche Regelungen wie im EMTV für die Metall- und Elektroindustrie gibt es weder im Gesetz (BurlG) noch in vielen anderen Tarifverträgen. Man wird also unterscheiden müssen:

(1) Tarifverträge, die ähnliche Regelungen getroffen haben wie die der Metall- und Elektroindustrie NRW, also auch im Krankheitsfall des Arbeitnehmers einen Verfall von Urlaubsansprüchen 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres vorsehen, sind europarechtskonform. Sie sind auch nach BurlG wirksam, da § 13 Absatz 1 BurlG den Tarifvertragsparteien das Recht zubilligt, von gesetzlichen Verfallsregelungen abzuweichen und zwar auch zuungunsten des Arbeitnehmers.

Es bedarf keiner großen Phantasie, anzunehmen, dass das LAG Hamm aufgrund der Entscheidung des EuGH vom 22.11.2011 die Klage im Wesentlichen abweisen wird.

(2) Was aber geschieht in den Fällen, wo Tarifverträge anderer Branchen andere Verfallsfristen vorsehen? Der EuGH hat am 22.11.2011 lediglich entschieden, dass Urlaubsansprüche 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres aufgrund tariflicher oder gesetzlicher Vorschriften verfallen können, selbst wenn der Arbeitnehmer den Urlaub wegen Krankheit nicht nehmen konnte. **Damit steht aber noch nicht fest, ob auch kürzere Übertragungszeiträume möglich sind (etwa 12 Monate); aus der Entscheidung des EuGH vom 20.01.2009 ergibt sich lediglich, dass ein Übertragungszeitraum vom 3 Monaten nach Ablauf des Urlaubsjahres zu kurz bemessen ist.**

Das Hauptproblem dürfte sein, wie zukünftig mit den (sehr häufigen) Fällen umzugehen sein wird, wo entweder kein Tarifvertrag gilt oder der Tarifvertrag lediglich auf das BUrlG Bezug nimmt. Denn in § 7 Absatz 3 Sätze 2 und 3 BUrlG heißt es wie folgt:

„Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.“

Während des BAG diese Vorschrift bislang immer so ausgelegt hat, dass der Urlaubsanspruch verfällt, wenn er nicht spätestens bis zum 31.03. des Folgejahres genommen werden kann, hat das **BAG** unter dem Eindruck der Entscheidung des EuGH vom 20.01.2009 mit **Urteil vom 24.03.2009 -9 AZR 983/07 festgestellt, dass Urlaub nach dem BUrlG dann nicht verfallen kann, wenn er wegen Krankheit nicht genommen werden konnte.**

Das bedeutet, dass Urlaub zwar nach Europarecht selbst dann verfallen kann, wenn der Urlaub wegen Krankheit nicht genommen werden konnte, vorausgesetzt der Übertragungszeitraum ist lang genug. Aber: einen solchen Übertragungszeitraum kennt das deutsche Urlaubsrecht nicht!!

Es gibt 2 denkbare Möglichkeiten:

(a) Der Gesetzgeber ändert § 7 Absatz 3 BUrlG dahingehend, dass Urlaub verfallen kann. Die Chance, dass dies kurzfristig geschieht, kann man nahe „0“ ansetzen.

(b) Das BAG legt § 7 Absatz 3 Sätze 2 und 3 BUrlG erneut anders aus als bislang nämlich dahingehend, dass Urlaub - entgegen des Wortlautes des § 7 Absatz 3 Satz 3 BUrlG - auch bei Krankheit des Arbeitnehmers verfällt, wenn er nicht binnen 15 Monaten nach Ablauf des Urlaubsjahres genommen worden ist. Ob dies ein Weg sein kann oder ob das BAG damit seine Befugnisse verfassungswidrig überschreiten würde, bleibt abzuwarten.

nach oben ▲

3. Aktuelle Rechtsprechung

Lesen Sie ausgesuchte Gerichtsentscheidungen:

nach oben ▲

Seminartipp:

Aktuelle Rechtsprechung am Bundesarbeitsgericht

19.03.-23.03.12 Erfurt
16.04.-20.04.12 Erfurt
21.05.-25.05.12 Erfurt
18.06.-22.06.12 Erfurt
10.09.-14.09.12 Erfurt

I. Sondertarifvertrag für studentische Aushilfskräfte

Ein Tarifvertrag über Sonderregelungen für studentische aushilfsweise Beschäftigte, der gegenüber den „Normalbeschäftigten“ modifizierte und teilweise deutlich abgesenkte Arbeitsbedingungen vorsieht, ist nicht allein deshalb als solcher unwirksam, weil einige, auch zentrale, Bestimmungen möglicherweise wegen Verstoßes gegen Gleichbehandlungsgebote oder Diskriminierungsverbote rechtsunwirksam sind. Nur wenn der Tarifvertrag den an einen ordnungsgemäß zustande gekommenen Vertrag zu stellenden Anforderungen nicht genügt oder seine Regelungen insgesamt unwirksam oder unanwendbar

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0029**.

sind, kann der Tarifvertrag als solcher keine Geltung beanspruchen.

Der Fall:

Der Kläger ist eingeschriebener Student. Er ist seit einigen Jahren auf einem Großflughafen auf der Grundlage eines Aushilfsarbeitsvertrages mit variablen Arbeitszeiten beschäftigt, wobei die konkreten Arbeitseinsätze im Einzelfall übereinstimmend festgelegt werden. Der Flughafenbetreiber ist im kommunalen Arbeitgeberverband organisiert, so dass er an die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst im Bereich der kommunalen Arbeitgeberverbände (**TVöD**) tarifgebunden ist. Die Beklagte wendet dieses Tarifrecht nicht auf das mit dem tarifgebundenen Kläger bestehende Arbeitsverhältnis an und beruft sich darauf, dass sie mit ver.di zum 1. August 2007 einen **Haustarifvertrag** für studentische aushilfsweise Beschäftigte abgeschlossen hat, der für diesen Personenkreis abweichende Arbeitsbedingungen vorsieht.

BAG, Urteil vom 16. November 2011 - 4 AZR 856/09

U.a.

- ist das Entgelt gegenüber demjenigen nach TVöD wohl geringer,
- die Bezugszeiträume zur Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sind wesentlich verlängert und
- die Entgeltfortzahlung ist der Höhe nach begrenzt.

Einer Beschwerde des Klägers gegen diesen Tarifabschluss hat der Kontroll- und Beschwerdeausschuss der Gewerkschaft ver.di stattgegeben.

Die Lösung:

Die auf die Anwendbarkeit des TVöD für den Dienstleistungsbereich Flughäfen

(TVöD-F) gerichtete Feststellungsklage blieb auch vor dem Bundesarbeitsgericht ohne Erfolg.

- Der Haustarifvertrag wurde seitens ver.di von den für einen Tarifabschluss Vertretungsbefugten unterzeichnet.
- Etwaige Mängel bei der innerverbandlichen Willensbildung führten nicht zur Unwirksamkeit des Vereinbarten.

Auch mögliche inhaltliche Mängel des Haustarifvertrages (etwa Verstöße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz oder Diskriminierungsverbote) führen nicht zu dessen Unanwendbarkeit und - als Folge davon - zur Anwendbarkeit des TVöD.

BAG, Urteil vom 16. November 2011 - 4 AZR 856/09

Hinweis für die Praxis:

Der Haustarifvertrag ersetzt den Flächentarifvertrag als speziellere Regelung; **ob dieser Haustarifvertrag in allen Punkten wirksam ist, kann allenfalls in konkreten**

Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber geprüft werden, führt aber nicht zur Unwirksamkeit des Hausvertrages an sich, es sei denn, dieser ist - formal - nicht wirksam zustande gekommen.

nach oben ▲

Seminartipp:

Arbeitsrecht III Beendigung des Arbeitsverhältnisses

31.01.-03.02.12 Düsseldorf
07.02.-10.02.12 Berlin
28.02.-02.03.12 München
13.03.-16.03.12 Frankfurt/Main
27.03.-30.03.12 Hamburg
17.04.-20.04.12 Freiburg
24.04.-27.04.12 Münster

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0056**.

II. Rücktritt vom Aufhebungsvertrag während des Insolvenzverfahrens

Der Fall:

Verpflichtet sich der Arbeitgeber in einem mit dem Arbeitnehmer zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschlossenen Aufhebungsvertrag zur Zahlung einer Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes, liegt regelmäßig ein gegenseitiger Vertrag vor.

Der Arbeitnehmer kann deshalb grundsätzlich vom Aufhebungsvertrag zurücktreten, wenn der Arbeitgeber die Abfindung nicht zahlt, das Rücktrittsrecht nicht ausdrücklich oder konkludent abbedungen ist und dem Arbeitgeber ohne Erfolg eine angemessene Frist zur Zahlung der Abfindung gesetzt wurde.

Das Rücktrittsrecht setzt allerdings die Durchsetzbarkeit der Forderung voraus. Daran fehlt es, wenn der Schuldner nicht leisten muss oder nicht leisten darf.

Der Kläger war seit Oktober 1973 bei der Arbeitgeberin beschäftigt. Am 1. Oktober 2007 vereinbarten die Parteien einen Aufhebungsvertrag, der Folgendes vorsah:

- Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 2008 und
- Verpflichtung des Arbeitgebers, eine Abfindung in Höhe von 110.500,00 Euro an den Arbeitnehmer zu zahlen, fällig mit der Vergütung für Dezember 2008.

Am 5. Dezember 2008 beantragte die Arbeitgeberin die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über ihr Vermögen. Das Insolvenzgericht bestellte mit Beschluss vom 8. Dezember 2008 einen vorläufigen Insolvenzverwalter und ordnete zugleich an, dass Verfügungen der Arbeitgeberin über Gegenstände ihres Vermögens nur noch mit Zustimmung des vorläufigen Insolvenzverwalters wirksam sind. Der Kläger forderte unter Fristsetzung die Zahlung der vereinbarten Abfindung und erklärte am 19. Januar 2009 schriftlich seinen Rücktritt vom Aufhebungsvertrag. Am 1. März 2009 wurde das Insolvenzverfahren eröffnet und der Beklagte zu 1. zum Insolvenzverwalter bestellt.

Mit seiner Klage hat der Kläger die Feststellungen beantragt, dass das Arbeitsverhältnis durch die Aufhebungsvereinbarung vom 1. Oktober 2007 nicht beendet worden ist.

Die Lösung:

Das BAG hat die der Klage stattgebenden Entscheidungen der Vorinstanzen aufgehoben und die Klage abgewiesen.

- Das Arbeitsverhältnis hat mit Ablauf des 31. Dezember 2008 geendet.

- Der Kläger ist nicht wirksam vom Aufhebungsvertrag zurückgetreten.
- Die Rücktrittsvoraussetzungen des § 323 Abs. 1 BGB lagen am 16. Januar 2009 wegen der Besonderheiten des Insolvenzverfahrens nicht vor. Denn der Abfindungsanspruch war nicht durchsetzbar, weil die Arbeitgeberin die Abfindungssumme aufgrund der Anordnung des Insolvenzgerichts nicht ohne Zustimmung des vorläufigen Insolvenzverwalters an den Kläger zahlen durfte.

Zudem forderte der Kläger mit der Abfindung eine Leistung, die er alsbald nach § 143 Abs. 1 InsO wegen Anfechtbarkeit der Abfindungszahlung zur Insolvenzmasse hätte zurückgewähren müssen.

BAG, Urteile vom 10. November 2011 - 6 AZR 342/10 , 6 AZR 357/10 und 6 AZR 583/10

Hinweis für die Praxis:

Die Besonderheit des Falles war, dass zum Zeitpunkt der Fälligkeit des Abfindungsanspruchs das vorläufige Insolvenzverfahren bereits eröffnet war; wäre dies nicht der Fall gewesen, hätte der Arbeitnehmer vom Aufhebungsvertrag nach Mahnung und Fristablauf zurücktreten können und das Arbeitsverhältnis wäre fortgesetzt worden.

Exkurs:

Wenn ein Arbeitgeber dem Arbeitnehmer etwa rückständige Löhne bezahlt und später insolvent wird, kann der Insolvenzverwalter ggf. die „Rückzahlung“ dieser Beträge verlangen und den Arbeitnehmer darauf verweisen, er könne seine Ansprüche zur Tabelle geltend machen, was i. d. R. bedeutet, dass der Arbeitnehmer lediglich einen kleinen Teil der Vergütung tatsächlich erhält. **Unter welchen Voraussetzungen die bereits geleistete Vergütung zurückverlangt werden kann, hatte das BAG zu entscheiden.**

Vgl. BAG, Urteil vom 6. Oktober 2011 - 6 AZR 262/10

(Zahlung rückständiger Vergütung – Insolvenzanfechtung):

1. Eine Entgeltzahlung des Arbeitgebers an einen Arbeitnehmer in der Krise wird als Bargeschäft von der Privilegierung des § 142 InsO erfasst und ist damit nur bei Vorliegen der Voraussetzungen der **Vorsatzanfechtung** nach § 133 Abs. 1 InsO anfechtbar, wenn mit der Zahlung Vergütungsrückstände für in den vorhergehenden drei Monaten vom Arbeitnehmer erbrachte Arbeitsleistungen ausgeglichen wurden.

2. Die Kenntnis des Arbeitnehmers, dem sein Arbeitgeber in der Krise rückständige Vergütung zahlt, dass sein Arbeitgeber noch anderen Arbeitnehmern Arbeitsentgelt schuldig ist, rechtfertigt in der Regel allein **nicht** den Schluss auf die Zahlungsunfähigkeit

oder Zahlungseinstellung des Arbeitgebers. **Da der subjektive Tatbestand der Deckungsanfechtung nach § 130 Abs. 1 bzw. Abs. 2 InsO eine (grob) fahrlässige Unkenntnis des Gläubigers nicht ausreichen lässt, sondern voraussetzt,**

dass dieser die Zahlungsunfähigkeit oder den Eröffnungsantrag bzw. die Vermutungstatsachen kannte, ist eine in der Krise erfolgte Entgeltzahlung des Arbeitgebers unabhängig von der Stellung und der Funktion des Arbeitnehmers im Unternehmen auch dann nicht anfechtbar, wenn dieser sich keine Informationen über den Bestand und die Entwicklung der Verbindlichkeiten und kurzfristig verwertbaren Aktiva verschafft hat.

Weiterer Exkurs:

Wenn ein Arbeitgeber „in der Krise“, allerdings vor Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens mit den Mitarbeitern vertraglich vereinbart,

- **für einen bestimmten Zeitraum auf den Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen zu verzichten**
- **als Gegenleistung für einen „finanziellen Verzicht“ der Arbeitnehmer etwa auf Sonderzahlungen, Lohnbestandteile etc.**

so ist er auch bei später drohender Insolvenz an dieses „Versprechen“ gebunden; eine gleichwohl ausgesprochene betriebsbedingte Kündigung ist rechtsunwirksam (vgl. LAG Düsseldorf, Urteil vom 23.11.2011 - 12 Sa 926/11). Ob dann später der Insolvenzverwalter nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens kündigen darf, ist eine andere Frage und wohl zu bejahen (§ 113 InsO). Aber jedenfalls hat der Arbeitnehmer „Zeit gewonnen“.

nach oben ▲

Seminartipp:

Jugend- und Auszubildendenvertretung III
Das Ausbildungsverhältnis in der Praxis

20.03.-22.03.12 Lübeck
24.04.-26.04.12 Köln
26.06.-28.06.12 Berlin

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0316**.

III. Kündigung gegenüber einem minderjährigen Auszubildenden

Ist der Auszubildende minderjährig und damit nach § 106 BGB nur beschränkt geschäftsfähig, wird die Kündigung nach § 131 Abs. 2 BGB erst dann wirksam, wenn sie seinem gesetzlichen Vertreter zugeht. Ist eine Kündigungserklärung mit dem erkennbaren Willen abgegeben worden, dass sie den gesetzlichen Vertreter erreicht, und gelangt sie - etwa durch den Einwurf des Kündigungsschreibens in seinen Hausbriefkasten - tatsächlich in dessen Herrschaftsbereich, ist der Zugang bewirkt.

Der Fall:

Der minderjährige Kläger schloss - vertreten durch seine Eltern - mit der Beklagten einen Vertrag über eine Ausbildung als Fachkraft für Lagerlogistik für die Zeit ab 1. August 2008. Der Ausbildungsvertrag enthielt eine dreimonatige Probezeit. Der Auszubildende erklärte mit Schreiben vom 31. Oktober 2008, dem letzten Tag der Probezeit, die Kündigung. Das Schreiben war gerichtet an den Kläger, gesetzlich vertreten durch die Eltern, und wurde durch Boten am selben Tag in den gemeinsamen Hausbriefkasten des Klägers und seiner an diesem Tag verreisten Eltern eingeworfen. Dort fand es der Kläger zwei Tage später und verständigte seine Mutter telefonisch von der Kündigung, die vom Kündigungsschreiben nach ihrer Rückkehr am 3. oder 4. November 2008 tatsächlich Kenntnis erhielt.

Der Kläger begehrt die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung des Ausbildungsverhältnisses.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen.

Die Revision des Klägers hatte vor dem BAG keinen Erfolg.

- Die Kündigung wurde gegenüber den Eltern des Klägers als dessen gesetzlichen Vertretern erklärt.
- Mit dem Einwurf in den gemeinsamen Briefkasten der Familie war der Zugang der Kündigung bewirkt. Die Ortsabwesenheit der Eltern stand dem nicht entgegen. Für den Zugang reichte es aus, dass das Schreiben in den Herrschaftsbereich der Eltern gelangt war und sie es unter normalen Umständen zur Kenntnis nehmen konnten.

BAG, Urteil vom 8. Dezember 2011 - 6 AZR 354/10

nach oben ▲

IV. Keine zeitliche Begrenzung des Vertrauensschutzes für „Altverträge“ bei der Auslegung einer Verweisklausel als Gleichstellungsabrede

Eine **vor dem 1. Januar 2002** arbeitsvertraglich vereinbarte dynamische Verweisung auf einen Tarifvertrag („Altvertrag“) ist dann als **Gleichstellungsabrede** auszulegen,

- wenn sie auf den einschlägigen Tarifvertrag verweist,
- an den der Arbeitgeber zu diesem Zeitpunkt selbst gebunden ist.

Folge einer Gleichstellungsabrede ist, dass dann, wenn die Tarifgebundenheit des Arbeitgebers zu einem späteren Zeitpunkt entfällt (etwa durch Austritt aus dem Arbeitgeberverband), auch die Dynamik der Verweisung entfällt. Der Tarifvertrag bleibt dann statisch in der zur Zeit des Wegfalls der Tarifgebundenheit geltenden Fassung Inhalt des Arbeitsvertrages.

Zwar hat das BAG diese Rechtsprechung inzwischen aufgegeben (vgl. BAG 18. April 2007 - 4 AZR 652/05). Es gewährt hinsichtlich sog. „Altverträge“ jedoch Vertrauensschutz, zu dessen zeitlicher Begrenzung kein Anlass besteht.

Vgl. dazu auch BAG, Urteil vom 19. Oktober 2011 - 4 AZR 811/09

Gleichstellungsabrede - Abgrenzung „Altvertrag/Neuvertrag“

Bei Verweisklauseln in Arbeitsverträgen, die vor dem 1.1.2002 abgeschlossen worden sind (sog. „Altverträge“), kommt es bei einer Vertragsänderung nach dem 31. Dezember 2001 für die Beurteilung, ob es sich hinsichtlich der Auslegung dieser Klausel um einen sog. Neu- oder einen Altvertrag handelt, darauf an, ob die Bezugnahme Klausel zum Gegenstand der

rechtsgeschäftlichen Willensbildung der Vertragsparteien gemacht worden ist. Bestimmen die Arbeitsvertragparteien in einem Änderungsvertrag nach dem 1.1.2002 zu einem Arbeitsvertrag, in dem u. a. eine sog. Gleichstellungsabrede enthalten ist, „Des Weiteren bleibt es bei den bisherigen Arbeitsbedingungen“ verbleibt es bei der Gleichstellungsabrede.

nach oben ▲

Seminartipp:

Vereinbarkeit von Job und BR-Mandat

22.05.-24.05.12 Augsburg
23.10.-25.10.12 Bremen

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0269**.

4. Wie bekomme ich Job und Mandat unter einen Hut?

Betriebsräte die nicht freigestellt sind haben häufig enorme Probleme ihre Betriebsratsarbeit und ihre berufliche Tätigkeit zeitlich unter „einen Hut“ zu bekommen. Das dauerhafte Gefühl, etwas nicht erledigt zu haben, und einem Arbeitsbereich nicht mehr gerecht zu werden führt dann oft zu unnötigem Stress und Ärger mit Arbeitskollegen oder mit den Betriebsratskollegen. Um bei solchen Doppelbelastungen nicht den Überblick zu verlieren ist es hilfreich, die für die BR-Arbeit zur Verfügung stehende Zeit systematisch zu planen. Einfach zu handhabende Methoden des Zeitmanagements können hier für Entlastung sorgen. Hilfreich ist es, für die zu erledigenden Aufgaben einen Tagesplan zu erstellen.

Ein realistischer Tagesplan sollte grundsätzlich nur das enthalten, was Sie an diesem Tag erledigen wollen bzw. müssen - und auch können!

Denn: Je mehr Sie die gesetzten Ziele für erreichbar halten, um so mehr konzentrieren und mobilisieren Sie auch Ihre Kräfte darauf, diese zu erreichen.

Die nachfolgende Methode – sie heißt ALPEN-Methode - ist relativ einfach und erfordert nach etwas Übung nicht mehr als durchschnittlich fünf bis zehn Minuten tägliche Planungszeit.

Die fünf Stufen umfassen im einzelnen:

Aktivitäten auflisten: Aufgaben, Termine, Tagesarbeiten, Unerledigtes.

Länge der Tätigkeiten schätzen.

Pufferzeit für Unvorhergesehenes reservieren (60 : 40-Regel, s.u.).

Entscheidung über Prioritäten, Kürzungen und Delegation treffen.

Nachkontrolle, Unerledigtes auf den nächsten Tagesplan übertragen

Die Grundregel der systematischen Zeitplanung lautet: 60% der zur Verfügung stehenden Zeit sollten für geplante Aktivitäten eingesetzt werden, 40% für unerwartete und spontane Aktivitäten

Ca. **60** %: geplante Aktivitäten. Ca. **20** %: unerwartete Aktivitäten (Reserve für Pufferzeiten und nicht planbare Aktivitäten,

Störgrößen, Zeitfresser)

Ca. **20 %**: spontane Aktivitäten, (Gespräche, kreative Zeiten, soziale und kommunikative Aktivitäten)

Ja nach Art und Eigenheit Ihrer Tätigkeit werden diese Werte etwas nach oben oder unten abweichen. Verplanen Sie also nicht mehr als 60 % der Zeit aktiv und reservieren Sie 40 % als Pufferzeit für unerwartete und spontane Aktivitäten! Wenn Sie zunächst von einem 8-Stunden-Tag ausgehen, heißt das, dass Sie im Interesse eines effektiven Zeitmanagements nicht mehr als 5 Stunden verplanen dürfen.

Die Methoden des systematischen Zeitmanagements erfordern natürlich ein gewisses Maß an Disziplin und Übung. Hierin zu investieren lohnt es sich aber auf jeden Fall. Schon bald werden Sie Entlastung feststellen und merken, dass Sie für wirklich wichtige Dinge in Ihrer Betriebsratsarbeit mehr Zeit zur Verfügung haben. Wenn sie mehr über ein effektives Zeitmanagement und praktische Hilfestellungen für die Vereinbarkeit von Arbeit und Ihrer Betriebsratsarbeit erfahren möchten, reservieren Sie sich frühzeitig einen Platz in unserem Seminar „[Vereinbarkeit von Job und Mandat](#)“ .

nach oben ▲

5. Aktuelle Seminare

Einführung BetrVG II

Betriebsverfassungsrecht sicher anwenden

30.01.2012 - 03.02.2012, Dresden (0151AC12)
06.02.2012 - 10.02.2012, Bremen (0151AE12)
06.02.2012 - 10.02.2012, München (0151AD12)
13.02.2012 - 17.02.2012, Heidelberg/Leimen (0151AF12)
20.02.2012 - 24.02.2012, Hamburg (0151AG12)
27.02.2012 - 02.03.2012, Berchtesgaden (0151AI12)
27.02.2012 - 02.03.2012, Köln (0151AH12)
05.03.2012 - 09.03.2012, Potsdam (0151AJ12)
12.03.2012 - 16.03.2012, Freiburg (0151AK12)
19.03.2012 - 23.03.2012, Timmendorfer Strand (0151AM12)
19.03.2012 - 23.03.2012, Münster (0151AL12)
26.03.2012 - 30.03.2012, Seebruck/Chiemsee (0151AN12)
16.04.2012 - 20.04.2012, Trier (0151AP12)
16.04.2012 - 20.04.2012, Zinnowitz (0151AO12)
23.04.2012 - 27.04.2012, Friedrichshafen (0151AR12)
23.04.2012 - 27.04.2012, Leipzig (0151AQ12)

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

+++

Arbeit im Wirtschaftsausschuss I

23.01.2012 - 27.01.2012, Köln (0054AA12)
06.02.2012 - 10.02.2012, München (0054AB12)

05.03.2012 - 09.03.2012, Berlin (0054AC12)
26.03.2012 - 30.03.2012, Frankfurt/Main (0054AD12)
23.04.2012 - 27.04.2012, Boltenhagen (0054AE12)

Weitere Termine, mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0054**.

+ + +

Jugend- und Auszubildendenvertretung I Mit einem starken JAV-Team für die Auszubildenden

24.01.2012 - 27.01.2012, Hamburg (0020AA12)
14.02.2012 - 17.02.2012, Stuttgart (0020AB12)
20.03.2012 - 23.03.2012, Dortmund (0020AC12)

Weitere Termine, mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0020**.

+ + +

Die Schwerbehindertenvertretung I

30.01.2012 - 03.02.2012, Berlin (0042AA12)
27.02.2012 - 02.03.2012, Mainz (0042AB12)
16.04.2012 - 20.04.2012, Augsburg (0042AC12)

Weitere Termine, mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0042**.

+ + +

Psychisch kranke Menschen im Betrieb II

06.02.2012 - 07.02.2012, Rottach-Egern (0005AA12)
24.04.2012 - 25.04.2012, Münster (0005AB12)
24.10.2012 - 25.10.2012, Weilburg an der Lahn (0005AC12)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0005**.

+ + +

Rhetorik I Im Gespräch überzeugen – sicher auftreten

31.01.2012 - 03.02.2012, Hamburg (0015AA12)
06.03.2012 - 09.03.2012, Augsburg (0015AB12)

17.04.2012 - 20.04.2012, Dresden (0015AC12)

Weitere Termine, mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0015**.

+++

Fit für den Betriebsratsvorsitz II Rollenklarheit und Positionsbestimmung

07.02.2012 - 10.02.2012, Hamburg (0013AA12)
20.03.2012 - 23.03.2012, Köln (0013AB12)
08.05.2012 - 11.05.2012, Lindau (0013AC12)

Weitere Termine, mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0013**.

+++

Wirtschaftliche Grundlagen für Betriebsräte I Wirtschaftliche Zusammenhänge verstehen

07.02.2012 - 10.02.2012, Stuttgart (0095AA12)
14.02.2012 - 17.02.2012, Hamburg (0095AB12)
13.03.2012 - 16.03.2012, Duisburg (0095AC12)
17.04.2012 - 20.04.2012, Seebruck/Chiemsee (0095AD12)

Weitere Termine, mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0095**.

nach oben ▲

Seminartipp:

Einführung BetrVG I Ihr Einstieg in das Betriebsverfassungsrecht

07.02.-10.02.12 Frankfurt/Main
14.02.-17.02.12 Düsseldorf
14.02.-17.02.12 Hamburg
21.02.-24.02.12 Berlin
28.02.-02.03.12 Garmisch
06.03.-09.03.12 Goslar/Harz

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

6. Literaturtipp

Bopp / Georgiou

Betriebsverfassungsrecht für Betriebsräte (Teil I des Gesamtwerkes), mit CD-ROM

11. Auflage Dezember 2011
394 Seiten, 28,00 EUR
Rieder Verlag
ISBN 978-3-939018-57-5

Wir bieten unser bewährtes Nachschlagewerk "Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht für Betriebsräte" als aktuelle Rechtsprechungsübersicht in zwei Bänden an:

Teil I, "Betriebsverfassungsrecht für Betriebsräte" ist nun aktuell im Dezember 2011 in Neuauflage erschienen, Teil II,

dem **Webcode 0150**.

+++

BetrVG - Kompakt I
Ihr rechtlicher Einstieg in die
Betriebsratsarbeit

07.02.-10.02.12 München
28.02.-02.03.12 Duisburg
06.03.-09.03.12 Leipzig
27.03.-30.03.12 Warnemünde
17.04.-20.04.12 Stuttgart
24.04.-27.04.12 Dortmund

Mehr Informationen, weitere
Termine und die Möglichkeit der
unverbindlichen Reservierung
oder verbindlichen Anmeldung
finden Sie unter
www.poko.de/Betriebsrat mit
dem **Webcode 0154**.

"Arbeitsrecht für Betriebsräte" im September 2011.

Das Buch „Betriebsverfassungsrecht für Betriebsräte“ enthält die für Sie als Betriebsrat wichtigsten Entscheidungen der Arbeitsgerichtsbarkeit zum Betriebsverfassungsrecht. Schnell und einfach finden Sie hier Zugang zu den relevanten betriebsverfassungsrechtlichen Fragestellungen. Ergänzt wird die aktuelle Rechtsprechung – Gesetzesstand November 2011 – durch Hilfestellungen wie Schaubilder, Muster und gesondert gekennzeichnete Hinweise für die Praxis.

Für die verbesserte Nutzung dieses Buches haben die Verfasser den für Betriebsräte relevanten Teil des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) nach Paragraphen geordnet bearbeitet und die entsprechenden Gesetzestexte den jeweiligen Kapiteln vorangestellt.

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

Der direkte Link zum Buch:
<http://www.riederverlag.de/65+M572bcb581f0.html>

Impressum:

Poko Newsletter für Betriebsräte
Poko-Institut
Heidrun und Hans Dieter Rieder
Kaiser-Wilhelm-Ring 3a
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](#)