



Aktuelle News für Betriebsräte

Liebe Leserin, lieber Leser,

Lachen ist gesund - und dies auch am Arbeitsplatz. Zum einen fördert es unter anderem die Durchblutung, stärkt das Immunsystem und regt die Produktion von Glückshormonen an, zum anderen kann es ein positives Betriebsklima erzeugen, weil Menschen, die miteinander lachen können, auch besser kooperieren. Letztlich kann sich Lachen dadurch sogar auf den Erfolg eines Unternehmens positiv auswirken.

Auch im Rahmen unserer Rechts- und Kommunikationsseminare, in denen wir Ihnen anschaulich und kurzweilig verschiedenste Informationen vermitteln, kommt das Lachen nicht zu kurz.

Informationen zu unseren Veranstaltungen sowie auch zu aktuellen Urteilen und weiteren interessanten Informationen finden Sie in unserem heutigen Newsletter.

Eine spannende Lektüre wünscht Ihnen

Ihr Poko-Team aus Münster

P.S.: 2012 ist Wahljahr für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV). Haben Sie und Ihre JAV'ler bereits mit den Vorbereitungen begonnen? Auf www.jav.de halten wir viele nützliche Informationen bereit - dort gibt es etwa einen Wahlrechner und die Möglichkeit zur Bestellung von hilfreichen Unterlagen. Weisen Sie Ihre JAV'ler doch mal auf diesen Service hin.

JAV-Wahl 2012

Erfolgreich wählen - Fehler vermeiden

23.07.2012 München
20.08.2012 Berlin
28.08.2012 Frankfurt/Main
03.09.2012 Hamburg
10.09.2012 München

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

Inhaltsverzeichnis

1. Kongress 60 Jahre BetrVG: Eine rundum gelungene Veranstaltung!

2. Wohin mit dem Nachwuchs? - Poko-Seminare mit Kinderbetreuung

3. "Whistleblowing" kann Auflösung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen

4. Aktuelle Rechtsprechung

I. Kündigung einer schwangeren Arbeitnehmerin wegen kritischer Äußerungen auf Facebook unzulässig

II. Mindesturlaubsregeln gelten auch für Beamte

Arbeitsunfähigkeit

IV. Zum Anspruch auf Lohn für arbeitsfreie Zwischenzeiten

V. Betriebsübergang bei Rettungszweckverband

5. Strategie - Visionen zielgerichtet umsetzen

6. Aktuelle Seminare

7. Literaturtipp



Bilder vom Kongress 60 Jahre BetrVG finden Sie [hier](#)

Stimmen der Kongressteilnehmer finden Sie [hier](#)

1. Kongress 60 Jahre BetrVG: Eine rundum gelungene Veranstaltung!

Am 4. Juni war es wieder soweit: Für drei Tage trafen sich Arbeitnehmervvertreter aus ganz Deutschland auf dem diesjährigen Poko-Kongress, um über Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft der Betriebsratsarbeit zu diskutieren. Die Veranstaltung fand in diesem Jahr in Potsdam statt und stand unter dem Motto "60 Jahre BetrVG".

Neben mitreißenden Vorträgen hochklassiger Fachreferenten aus Politik und Wirtschaft - u.a. Prof. Dr. Gesine Schwan, Dr. Gregor Gysi und Uwe Hück -, verschiedenen Workshops und Expertengesprächen gab es als Höhepunkt eine prominent besetzte Podiumsdiskussion zum Thema "Mitbestimmung als Standortvorteil" mit Klaus Franz, Dr. Gregor Gysi, Prof. Dr. Rainer Schlegel sowie Renate Schmidt. Nicht nur hier konnten die Teilnehmer ausreichenden Diskussionsstoff für einen regen Austausch auf den Abendveranstaltungen sammeln.

Diese boten nicht nur umfangreiche Möglichkeiten zum gegenseitigen fachlichen Austausch, auch das Unterhaltungsprogramm kam nicht zu kurz: Neben einem gemeinsamen Ausflug in den beeindruckenden Park von Schloss Sanssouci sowie einer Bootstour konnten insbesondere die Auftritte des Potsdamer Kabarett "Obelisk" sowie der Band "Bolle & Schatz" begeistern. Bei Letztgenannten kamen auch die Tänzer unter den Teilnehmern auf ihre Kosten.

Die gelungene Kombination aus hochwertigen Fachinhalten, einem abwechslungsreichen Rahmenprogramm sowie dem stilvollen Ambiente des Veranstaltungshotels hat den Kongress auch in diesem Jahr zu einem Highlight für Arbeitnehmervvertreter gemacht. Die vielen positiven Rückmeldungen, die wir erhalten haben, bestätigen diese Einschätzung und machen uns stolz.

Impressionen von der Veranstaltung sowie Stimmen der Kongressteilnehmer finden Sie unter www.60jahre-betrvg.de. Schauen Sie doch mal rein.

nach oben ▲

Seminartipps:

Einführung in das Arbeitsrecht I
Ihr erfolgreicher Einstieg in das Arbeitsrecht

2. Wohin mit dem Nachwuchs? - Poko-Seminare mit Kinderbetreuung

Die Sommerferien stehen vor der Tür und mit ihnen jedes Jahr die Frage nach der Kinderbetreuung in dieser Zeit. Keine Schule, auch die Kitas machen Urlaub und der

24.07. - 27.07.2012
Travemünde/Ostsee
21.08. - 24.08.2012
Boltenhagen/Ostsee

Einführung BetrVG II

Betriebsverfassungsrecht sicher
anwenden

30.07. - 03.08.2012
Travemünde/Ostsee
22.10. - 26.10.2012
Boltenhagen/Ostsee

Einführung BetrVG I

Ihr Einstieg in das
Betriebsverfassungsrecht

07.08. - 10.08.2012
Travemünde/Ostsee
18.09. - 21.09.2012
Boltenhagen/Ostsee

Arbeitsrecht III - Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

11.09. - 14.09.2012
Boltenhagen/Ostsee

BetrVG - Kompakt II

Mitbestimmungs- und
Beteiligungsrechte in der Praxis

09.10. - 12.10.2012
Boltenhagen/Ostsee

Nachwuchs muss ganztägig versorgt sein. Schwierig ist das insbesondere für alleinerziehende Berufstätige. An Weiterbildung ist da schon gar nicht zu denken. Nicht so beim Poko-Institut. Denn wir bieten seit Jahren ausgewählte Seminare auch mit Kinderbetreuung an.

Diesen besonderen Service stellen wir Ihnen derzeit an den zwei reizvollen Ostseeorten Boltenhagen und Travemünde zur Verfügung. So können Sie Weiterbildung und Erholung perfekt miteinander verbinden.

Während Sie sich weiterbilden, kümmern sich pädagogisch erfahrene Betreuer um Ihre Kinder (ab drei Jahren). Dabei ist die Betreuung selbst kostenlos, einzig zusätzliche Hotelkosten können entstehen.

Natürlich sind nicht nur Sie und Ihre Kinder herzlich willkommen: Sie können gern auch Ihren Partner mitbringen.

Auf der linken Seite finden Sie alle Seminare der kommenden Wochen und Monate, die wir an den genannten Terminen auch mit Kinderbetreuung anbieten.

Seminare mit Kinderbetreuung erkennen Sie in unserem Internetauftritt übrigens an folgendem Symbol



nach oben ▲

Seminartipps:

Neues Arbeits- und Sozialrecht für Betriebsräte 2012/2013

05.12.2012 Frankfurt/Main
11.12.2012 Hamburg
16.01.2013 Düsseldorf
22.01.2013 Berlin
29.01.2013 Stuttgart
06.02.2013 Münster
12.02.2013 Hamburg
19.02.2013 Frankfurt/Main
26.02.2013 Köln
05.03.2013 München
12.03.2013 Dortmund

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

Fehlverhalten von Arbeitnehmern

3. "Whistleblowing" kann Auflösung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen

Hat ein Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber angezeigt, ohne vorher mit ihm eine Klärung versucht zu haben, so kann das Arbeitsverhältnis gerichtlich gegen Zahlung einer Abfindung aufzulösen sein. In einem solchen Fall ist eine weitere gedeihliche Zusammenarbeit der Parteien regelmäßig nicht zu erwarten. Es reicht aus, wenn eine Anzeige bei einer Behörde zu Ermittlungen gegen den Arbeitgeber führt.

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 20. März 2012 - 2 Sa 331/11

Der Fall:

Der Kläger war bei der Beklagten als Vertriebsingenieur beschäftigt. 2009 war er mehrere Monate arbeitsunfähig krank. Nach seiner Gesundung befand er sich – neben anderen Kollegen – in Kurzarbeit Null. Die Beklagte versuchte in dieser Zeit ohne Erfolg, den Kläger zum Abschluss eines Aufhebungsvertrags zu bewegen. Im März 2011 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger ordentlich, weil zwei eng mit ihm

Was tun bei Abmahnung und verhaltensbedingter Kündigung?

19.09. - 20.09.2012 Stuttgart
28.11. - 29.11.2012 Dortmund

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

zusammenarbeitende Kollegen, die für hohen Umsatz sorgten, gedroht hätten, bei einer Weiterbeschäftigung des Klägers selbst zu kündigen.

Das Arbeitsgericht gab der hiergegen gerichteten Kündigungsschutzklage statt. Vor dem LAG stellte die Beklagte den Antrag, das Arbeitsverhältnis ggf. gegen den Willen des Klägers gegen Zahlung einer geringen Abfindung aufzulösen, weil eine weitere gedeihliche Zusammenarbeit nicht mehr erwartet werden könne. Der Kläger hatte nämlich mehrmals gegenüber der Bundesagentur für Arbeit geäußert, dass die Beklagte gezielt Kurzarbeitsleistungen missbrauche, woraufhin die Behörde eine Strafanzeige gegen die Arbeitgeberin erstattet hatte. Diese führte zu einem staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahren gegen sie, welches noch nicht abgeschlossen ist.

Das LAG bestätigte die der Kündigungsschutzklage stattgebende Entscheidung des Arbeitsgerichts, gab allerdings dem Auflösungsantrag statt.

Die Entscheidung:

Die Kündigung war unwirksam. Bevor ein Arbeitgeber auf Druck von Arbeitskollegen eventuell kündigen darf, muss er konkrete Maßnahmen ergriffen haben, um die Drucksituation zu beseitigen. Die Maßnahmen muss er zudem im Prozess darlegen. Hieran fehlt es im Streitfall. Der Hinweis der Beklagten auf allgemeine Gespräche reicht insoweit nicht aus.

Dem Auflösungsantrag der Beklagten war allerdings stattzugeben. § 9 KSchG sieht die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Antrag des Arbeitgebers vor, wenn die Kündigung unwirksam ist, jedoch Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen. Diese Voraussetzung ist hier erfüllt.

- Zwar kann es Situationen geben, in denen ein Arbeitnehmer berechtigt ist, trotz seiner Verpflichtung zur Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber und zur Vertraulichkeit nach außen zu gehen.
- Hier kann die Beklagte aber nicht sicher sein, dass der Kläger künftig bei auftretenden Missständen oder Meinungsverschiedenheiten zunächst das Gespräch im Betrieb der Beklagten suchen wird. Das hat er auch jetzt, als er in Kurzarbeit geschickt wurde, nicht getan. Erst nach Zugang der Kündigung hat er die Anzeige bei der Agentur für Arbeit erstattet. Eine vorherige Klärung mit der Beklagten hat er nicht versucht.
- Aufgrund des gezeigten Verhaltens des Klägers muss die Beklagte erwarten, dass jede Meinungsverschiedenheit mit dem Kläger zur Einschaltung von Behörden, ggf. zu Strafanzeigen und zu starken Belastungen des betrieblichen Friedens führen wird. Unabhängig vom möglichen Ausgang des Ermittlungsverfahrens kann daher der Beklagten eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger nicht zugemutet werden.

Hinweis für die Praxis:

Eine in mehrfacher Hinsicht wichtige Entscheidung.

1. Das LAG stellt zunächst - entsprechend der Rechtsprechung des BAG - fest, dass eine Druckkündigung, also eine Kündigung auf Veranlassung von Arbeitskollegen oder Kunden nur eingeschränkt möglich ist. In diesen Fällen muss der Arbeitgeber zunächst versuchen, den "Druck abzubauen", um eine Weiterbeschäftigung zu ermöglichen. Nur dann, wenn der Arbeitgeber hier alles Zumutbare getan hat, kann im Ausnahmefall eine Druckkündigung gerechtfertigt sein (vgl. **BAG**, Urteile vom 26.06.1997 - 2 AZR 502/96 und 31.01.1996 - 2 AZR 158/95 und **LAG Rheinland-Pfalz**, Urteile vom 18.02.2008 - 5 Sa 381/07 und 17.11.2004 - 10 Sa 572/04; **LAG Düsseldorf**, Urteil vom 28.06.2000 - 12 Sa 851/99).

2. Steht aber fest, dass die Kündigung sozial nicht gerechtfertigt ist, besteht das Arbeitsverhältnis ungekündigt und unverändert fort.

3. **Ausnahmsweise** kann der Arbeitgeber beantragen, das **Arbeitsverhältnis** gegen Zahlung einer Abfindung **aufzulösen** (vgl. BAG, Urteile vom 24.11.2011 - 2 AZR 429/10, 24.03.2011 - 2 AZR 674/09, 09.09.2010 - 2 AZR 482/09), wenn es ihm unzumutbar ist, den Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen (§§ 9, 10 KSchG). Die Hürden für diesen Auflösungsantrag sind hoch! Denn das deutsche Kündigungsschutzgesetz ist als Bestandsschutzgesetz aufgebaut und gerade nicht als Abfindungsrecht!

4. **Übrigens:** Die Anzeige des Arbeitgebers durch den Kläger bei den zuständigen Stellen käme als eigenständiger Kündigungsgrund in Betracht.

- Denn der Arbeitnehmer hat gegenüber dem Arbeitgeber jedenfalls im bestehenden Arbeitsverhältnis eine "**Treuepflicht**". Bei Missständen verlangt diese Treuepflicht grundsätzlich, vom Arbeitgeber Schaden abzuwenden, also auch, bevor eine "Anzeige oder Strafanzeige" erstattet wird, beim Arbeitgeber auf Abhilfe zu drängen, soweit dies möglich bzw. zumutbar ist.
- Andererseits wird die Meinungsfreiheit des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sein, der sowohl grundrechtlich als auch völkerrechtlich geschützt ist.
- In einer Aufsehen erregenden Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte vom 21.07.2011 (Individualbeschwerde 28274/08) wurde die Bundesrepublik Deutschland zur Zahlung von Schadensersatz verurteilt, weil die Arbeitsgerichte im Kündigungsschutzverfahren - bis zum BAG - sowie das BVerfG die Klägerin in ihren Rechten verletzt habe. Denn in diesem "Whistleblower" Fall hatte die Klägerin ihre Arbeitgeberin bei den zuständigen Stellen angezeigt, woraufhin Letztere das Arbeitsverhältnis deshalb gekündigt hatte. Die Kündigungsschutzklage hatte vor den nationalen Gerichten (ArbG, LAG, BAG und BVerfG) keinen Erfolg. Das Verhalten der deutschen Gerichte war aus Sicht des EGMR völkerrechtswidrig.
- Im Ergebnis bedeutet dieser "Wandel in der Rechtsprechung", dass eine Kündigung wegen

"Whistleblowing" deutlich schwieriger durchzusetzen sein wird.

nach oben ▲

4. Aktuelle Rechtsprechung

Lesen Sie ausgesuchte Gerichtsentscheidungen:

nach oben ▲

Seminartipps:

Soziale Netzwerke am Arbeitsplatz Arbeitnehmer schützen - Betriebsratsrechte sichern

18.09. - 20.09.2012 Düsseldorf
20.11. - 22.11.2012 Stuttgart

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

Symposium: Mitarbeiterkontrolle im Betrieb

Zwischen berechtigter Datenerfassung und unzulässiger Überwachung

11.09. - 12.09.2012 Hannover

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).



[Hier](#) finden Sie aktuelle Informationen im PDF-Format

I. Kündigung einer schwangeren Arbeitnehmerin wegen kritischer Äußerungen auf Facebook unzulässig

Kritisiert eine schwangere Arbeitnehmerin in ihrer Freizeit auf ihrem privaten Facebook-Account einen wichtigen Kunden ihres Arbeitgebers, so rechtfertigt dies regelmäßig keine Ausnahme vom Kündigungsverbot des § 9 Abs. 3 MuSchG. Das gilt jedenfalls dann, wenn es sich um rein private Äußerungen handelt, die die Grenze der Schmähkritik nicht überschreiten. Die Äußerungen sind dann vom Grundrecht der freien Meinungsäußerung gedeckt.

Bayerischer VGH, Beschluss vom 29. Februar 2012 - 12 C 12.264

Der Fall:

Die schwangere Klägerin wurde von ihrem Arbeitgeber als Sicherheitsmitarbeiterin im Empfangsbereich des Telefonanbieters X eingesetzt. Bei diesem war sie auch Privatkundin. Im September 2011 postete sie auf ihrem privaten Facebook-Account über X:

"Boah kotzen die mich an von X, da sperren sie einfach das Handy, obwohl man schon bezahlt hat ... und dann behaupten die es wären keine Zahlungen da. Solche Penner ... Naja ab nächsten Monat habe ich einen neuen Anbieter ..."

Der Arbeitgeber wollte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin wegen dieser Äußerung fristlos kündigen. Er stellte deshalb gem. § 9 Abs. 3 MuSchG einen Antrag bei der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde auf Zulässigerklärung der Kündigung. Die Behörde ließ die Kündigung zu. Im vorliegenden Verfahren begehrte die Klägerin Prozesskostenhilfe und Anwaltsbeordnung für ihre Klage gegen diesen Bescheid. Das Verwaltungsgericht wies den Antrag als unbegründet ab.

Die Gründe:

Die hiergegen gerichtete Beschwerde hatte vor dem VGH Erfolg. Das Verwaltungsgericht hat der Klägerin Prozesskostenhilfe unter Anwaltsbeordnung zu Unrecht versagt, da die beabsichtigte Klage eine hinreichende Aussicht auf Erfolg hat.

- § 9 Abs. 3 MuSchG lässt eine Ausnahme vom Kündigungsverbot gegenüber schwangeren Arbeitnehmerinnen nur zu, wenn ein **"besonderer**

- Fall"** vorliegt.
- Ein solcher ist nur bei besonders schweren Verstößen der Schwangeren gegen arbeitsvertragliche Pflichten gegeben, die dazu führen, dass dem Arbeitgeber die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses schlechthin unzumutbar wird.
 - Der "besondere Fall" des § 9 Abs. 3 S. 1 MuSchG ist deshalb mit dem "wichtigen Grund" des § 626 BGB nicht gleichzusetzen, sondern geht darüber hinaus.
 - Ein solcher besonderer Fall liegt hier nicht vor. Denn die Äußerung der Klägerin stellt keine Schmähekritik dar, sondern ist - trotz ihres rüden Tons - wohl noch vom Grundrecht der freien Meinungsäußerung aus Art. 5 Abs. 1 GG gedeckt. Das VG hat zudem nicht hinreichend berücksichtigt, dass sich die Äußerungen nur auf das private Vertragsverhältnis der Klägerin mit X beziehen. Die Klägerin hat daher wie jeder andere Kunde von X auch ihre privaten Interessen wahrgenommen. Das haben sowohl der Arbeitgeber als auch X hinzunehmen. Zudem war zu berücksichtigen, dass es sich um eine vertrauliche Kommunikation nur mit den eigenen Internetfreunden handelte, so dass die Klägerin - wie bei vertraulichen Gesprächen mit Kollegen oder Freunden - regelmäßig darauf vertrauen konnte, dass die Äußerungen nicht nach außen getragen werden.

nach oben ▲

Seminartipp:

Urlaubsrecht

Vom Anspruch bis zum Streitfall

18.09. - 19.09.2012 Stuttgart
09.10. - 10.10.2012 Köln
14.11. - 15.11.2012 Hamburg
11.12. - 12.12.2012 Frankfurt/Main

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

II. Mindesturlaubsregeln gelten auch für Beamte

Die EU-Richtlinie 2003/88/EG, wonach allen Arbeitnehmern ein Mindesturlaub zusteht, gilt auch für Beamte. Konnte ein Beamter vor Eintritt in den Ruhestand krankheitsbedingt seinen Urlaub nicht nehmen, so hat er daher einen Anspruch auf finanzielle Abgeltung des Mindesturlaubs von vier Wochen pro Jahr.

EuGH, Urteil vom 3. Mai 2012 - C-337/10

Der Fall:

Der Kläger war bei der Beklagten Stadt als beamteter Feuerwehrmann tätig. Seit Mitte 2007 war er krankheitsbedingt dienstunfähig; im Spätsommer 2009 trat er in den Ruhestand. Nach den anwendbaren deutschen Rechtsvorschriften musste er seinen Urlaub grds. im Urlaubsjahr nehmen. Daneben bestand ein Übertragungszeitraum von neun Monaten, so dass Urlaub, der nicht innerhalb dieser neun Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres angetreten worden war, verfiel. Der Kläger meint, dass die Beklagte den Urlaub aus 2007 bis 2009 finanziell abgelden müsse.

Das Verwaltungsgericht Frankfurt legte dem EuGH das Verfahren vor mit der Bitte um Stellungnahme, ob Urlaubsabgeltung - und wenn ja in welcher Höhe - auch für Beamte in Betracht komme.

Die Entscheidung:

- Die Richtlinie 2003/88/EG gilt auch für Beamte, die - wie der Kläger - unter gewöhnlichen Umständen als Feuerwehrmann tätig sind. Ihr Anwendungsbereich erstreckt sich grds. auf alle privaten und öffentlichen Tätigkeitsbereiche.
- Danach hat jeder Arbeitnehmer einen Anspruch auf bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen im Jahr. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden, entsteht ein Anspruch auf finanzielle Vergütung.
- Die Richtlinie steht allerdings der Anwendung nationaler Bestimmungen nicht entgegen, die dem Beamten zusätzlich zum Anspruch auf einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen weitere Ansprüche auf bezahlten Urlaub gewähren. Im Hinblick auf diesen zusätzlichen Urlaub können die nationalen Rechtsvorschriften daher vorsehen, dass dieser nicht abzugelten ist, wenn der Beamte ihn krankheitsbedingt nicht nehmen konnte.

nach oben ▲

III. Verfall des tariflichen Mehrurlaubs gemäß § 26 TVöD bei Arbeitsunfähigkeit

1. Ist ein Arbeitnehmer fortdauernd arbeitsunfähig erkrankt, verfällt sein Mindesturlaubsanspruch nicht schon am 31. März des Folgejahres. Der Anspruch auf Mindestjahresurlaub von vier Wochen darf nach der neueren Rechtsprechung des EuGH nicht vor Ablauf eines den Bezugszeitraum deutlich übersteigenden Zeitraums verfallen, wenn der Arbeitnehmer wegen Arbeitsunfähigkeit seinen Urlaub nicht nehmen konnte.

2. Die Tarifvertragsparteien können hiervon abweichend Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche, die den Anspruch auf Mindestjahresurlaub von vier Wochen übersteigen (Mehrurlaub), frei regeln. Ob sie von dieser Regelungsmacht Gebrauch gemacht haben, ist durch Auslegung der maßgeblichen Tarifbestimmungen festzustellen.

3. Die Tarifvertragsparteien des TVöD haben zwar nicht ausdrücklich zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub von vier Wochen und dem tariflichen Mehrurlaub differenziert. Sie haben sich jedoch mit der Regelung in § 26 Abs. 2 TVöD hinreichend deutlich vom gesetzlichen Fristenregime in § 7 Abs. 3 BUrlG gelöst, indem sie die Übertragung und den Verfall des Urlaubsanspruchs eigenständig geregelt haben.

BAG, Urteil vom 22. Mai 2012 - 9 AZR 575/10

Hinweis für die Praxis:

- Der **TvÖD** sieht einen Verfall von Urlaubsansprüchen (insgesamt) vor, wenn der Urlaub nicht bis zum **31.05.** des Folgejahres genommen worden ist. Diese Regelung gilt für den gesamten tariflichen Urlaubsanspruch von bis zu 30 Tagen pro Jahr.

- Das **BUrlG** wie auch die entsprechende europäische Richtlinie regelt den Mindesturlaub von 4 Wochen pro Jahr (also 20 Tage pro Jahr in der 5 Tage-Woche). Nach dem BUrlG verfällt Urlaub, wenn er bis zum **31.03.** des Folgejahres nicht genommen worden ist. Nur dann, wenn der Urlaub wegen Erkrankung des Arbeitnehmers nicht genommen werden konnte, verfällt er nicht, jedenfalls nicht am 31.03. des Folgejahres. Dies ist die Konsequenz aus der neueren Rechtsprechung des BAG.

In dem vom BAG entschiedenen Fall machte der Arbeitnehmer jeweils 10 Tage (Mehr-)Urlaub aus mehreren Jahren geltend; der Mindesturlaub von 20 Tagen pro Jahr war unstrittig. Das BAG hat die Entscheidung vom 12.04.2011 (9 AZR 80/10) ergänzt und festgestellt, dass es für ein "eigenständiges Urlaubsregime" hinsichtlich des über den Mindesturlaub hinausgehenden Urlaubsanspruchs ausreichend ist, wenn der Tarifvertrag zwar nicht zwischen den Mindest- und Mehrurlaub differenziert, die Verfallsregelung im Tarifvertrag insgesamt aber andere Fristen als das BUrlG vorsieht. Dies ist hier der Fall mit der Folge, dass der Mehrurlaub verfallen ist und die Klage insgesamt abzuweisen war.

nach oben ▲

Seminartipps:

Arbeitszeitregelungen im Betrieb I Gesetzliche und tarifliche Vorgaben überwachen und umsetzen

17.09. - 21.09.2012
Friedrichshafen/Bodensee
15.10. - 19.10.2012 Hamburg
26.11. - 30.11.2012 Erfurt

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

Symposium: Spannungsfeld Arbeitszeit Spielräume sinnvoll nutzen - Belegschaften nachhaltig schützen

25.09. - 26.09.2012 Neuss

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

IV. Zum Anspruch auf Lohn für arbeitsfreie Zwischenzeiten

Reinigungskräfte haben keinen Anspruch auf Vergütung der zwischen dem Ende der Reinigung des einen Objekts und dem Beginn der Reinigung im Folgeobjekt liegenden arbeitsfreien Zeit (sog. Zwischenzeit). Das ergibt sich aus dem allgemeinverbindlichen Rahmentarifvertrag für das Gebäudereinigerhandwerk.

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 21. März 2012 - 3 Sa 440/11 (nicht rechtskräftig)

Der Fall:

Die Klägerin ist seit Mitte 2008 als Innenreinigerin beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der allgemeinverbindliche Rahmentarifvertrag für das Gebäudereinigerhandwerk (RTV) Anwendung. § 4 RTV bestimmt, dass das Tarifentgelt nur für die wirklich geleistete Arbeitszeit gezahlt wird. Nach § 3 RTV beginnt und endet die zu vergütende Arbeitszeit regelmäßig an der Arbeitsstelle; darüber hinaus gilt nur die zwischen Beginn und Ende der Arbeitszeit aufgewendete Wegezeit als Arbeitszeit.

Die Klägerin wird in verschiedenen Reinigungsobjekten mit unterschiedlich langen "Leerlaufzeiten" von bis zu 4 Stunden eingesetzt. Die Beklagte vergütet zwar die Fahrtzeiten zwischen den einzelnen Reinigungsobjekten, nicht aber die arbeitsfreie sonstige Zwischenzeit.

Mit ihrer Klage verlangte die Klägerin eine Vergütung der arbeitsfreien Zwischenzeiten.

Die Gründe:

Die Klage war erfolglos. Die Klägerin hat keinen Anspruch



Hier finden Sie aktuelle Informationen im PDF-Format

auf Vergütung der arbeitsfreien Zwischenzeiten. Dies ergibt sich aus dem RTV. Etwas anderes folgt auch nicht daraus, dass die Klägerin die Zwischenzeiten oftmals nicht sinnvoll nutzen kann.

Hinweis für die Praxis:

In vielen Branchen gibt es sog. "Teildienste" mit u.U. langen Pausen dazwischen (z.B. im Hotel- oder Gastronomiegewerbe).

Beispiel: In der von A betriebenen Gaststätte wird Mittagessen (von 11:30 bis 14:00 Uhr) und Abendessen (von 18:00 bis 22:00 Uhr) angeboten. Die Küchen- und Servicekräfte werden von 11:00 bis 14:30 Uhr und von 17:30 bis 22:30 Uhr beschäftigt. Die Zeit von 14:30 bis 17:30 Uhr ist arbeitsfrei und wird als "Pause" nicht vergütet.

Die **Frage** lautet hier - unabhängig von tarifvertraglichen Regelungen - immer, **wer das Risiko trägt, dass der Arbeitgeber für Zwischenzeiten keine Beschäftigungsmöglichkeit hat.**

- Im Bereich Gebäudereinigung und Gaststätten- und Hotelgewerbe gibt es tarifvertragliche Regelungen, die keine Vergütungspflicht für längere "arbeitsfreie Zeiten" vorsehen.
- Aber selbst in Branchen oder Betrieben, wo Tarifverträge keine Anwendung finden, gilt **§ 106 GewO**, wonach der Arbeitgeber berechtigt ist, nach "billigem Ermessen" die Lage der Arbeitszeit zu bestimmen, sofern nicht Gesetze, Tarifverträge etc. entgegenstehen. Wenn keine sinnvolle Möglichkeit besteht, den Arbeitnehmer während der "Zwischenzeiten" zu beschäftigen, dürfte es gerechtfertigt sein, diese Zeit als unbezahlte Pause zu werten, selbst wenn diese für den Arbeitnehmer häufig nicht sinnvoll genutzt werden kann.
- Etwas Anderes dürfte aber dann gelten, wenn es sich nicht um übliche lange Zwischenzeiten handelt, sondern um **unvorhersehbare kurzfristig eintretende Ereignisse** (Rückstände in der "Lieferkette", Maschinenstörung etc.): hier wird man wohl feststellen müssen, dass das "unternehmerische Risiko" nicht zulasten des Arbeitnehmers auf diesen abgewälzt werden darf, es sei denn, es gibt dazu eine Rechtfertigung (Kurzarbeit, Betriebsvereinbarung über Verlängerung der Pausen, Schaffung eines Arbeitszeitkontos etwa durch Betriebsvereinbarung).

nach oben ▲

Seminartipp:

Aktuelle Rechtsprechung am Bundesarbeitsgericht

10.09. - 14.09.2012 Erfurt
15.10. - 19.10.2012 Erfurt
05.11. - 09.11.2012 Erfurt
19.11. - 23.11.2012 Erfurt

V. Betriebsübergang bei Rettungszweckverband

Wird einer mit der Notfallrettung beauftragten privaten Hilfsorganisation dieser Auftrag gekündigt, so gehen die Arbeitsverhältnisse ihrer Arbeitnehmer infolge Betriebsübergangs nur dann auf den Träger des öffentlichen Rettungsdienstes über, wenn dieser die Notfallrettung selbst übernimmt, nicht jedoch, wenn er andere private

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

Hilfsorganisationen damit betraut.

BAG, Urteil vom 10. Mai 2012 - 8 AZR 639/10

Der Fall:

Der Kläger war Rettungssanitäter bei der D-GmbH. Dieser war durch öffentlich-rechtlichen Vertrag vom beklagten Rettungszweckverband die Durchführung der Notfallrettung und des Krankentransports in den verschiedenen Versorgungsbereichen bis zum 31.12.2008 worden. Die zur Durchführung des Rettungsdienstes notwendigen Einsatzfahrzeuge sowie die Räumlichkeiten der Rettungswachen stehen im Eigentum des Beklagten und wurden der D-GmbH zur Verfügung gestellt. Infolge finanzieller Schwierigkeiten und personeller Probleme konnte der Geschäftsführer der D-GmbH die ordnungsgemäße Leistungserbringung bis zum 31.12.2008 nicht mehr garantieren. Daraufhin kündigte der Beklagte den öffentlich-rechtlichen Vertrag mit der D-GmbH außerordentlich zum 23.12.2008. An diesem Tag gab die D-GmbH um 7:00 Uhr die zur Verfügung gestellten Räumlichkeiten frei und sämtliche überlassenen Rettungsmittel und Ausrüstungsgegenstände zurück. Die Notfallrettung und den Krankentransport führten sofort drei andere Unternehmen zunächst bis zum 15.01.2009 weiter durch.

Die Kläger begehrt die Feststellung des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses zum Beklagten

Die Lösung:

Die Klage war beim BAG erfolglos. Das Arbeitsverhältnis des Klägers ist nicht im Wege eines Betriebsübergangs nach § 613a BGB auf den Beklagten übergegangen. Der Beklagte ist nach der Herausgabe der Rettungsmittel nicht Betriebsinhaber eines Betriebs "Rettungsdienst" geworden, da er einen solchen Betrieb zu keinem Zeitpunkt verantwortlich geführt hat. Die Heranziehung dreier Unternehmen ab dem 23.12.2008 durch Verwaltungsakt hat nicht dazu geführt, dass der Beklagte Betriebsinhaber geworden ist.

Hinweis für die Praxis:

Ein Betriebsübergang oder Betriebsteilübergang i.S.v. § 613a Abs. 1 S. 1 BGB liegt nur vor, wenn ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber übergeht und dieser den Betrieb oder Betriebsteil im Wesentlichen so weiter betreibt wie zuvor (Grundsatz der identitätswahrenden Fortführung der wirtschaftlichen Einheit). Die bloße Möglichkeit der Nutzung der Betriebsmittel reicht nicht aus.

Demgemäß kann der Beklagte, da er die "an ihn zurückgefallenen Betriebsmittel" selbst nicht genutzt hat, kein Betriebserwerber i.S.v. § 613a BGB geworden sein. Ob die durch Verwaltungsakt verpflichteten Unternehmen oder eines der Unternehmen einen Betrieb oder Betriebsteil identitätswahrend fortgeführt haben und ggf. Arbeitgeber des Klägers geworden sind, war nicht Gegenstand des Rechtsstreits.

Planen Sie firmeninterne Workshops zu diesem Thema?

Dann unterstützen wir Sie gerne z.B. mit unseren firmeninternen Angeboten

Strategieentwicklung mit dem Betriebsratsgremium oder **Strategieworkshop für den Gesamtbetriebsrat**

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"

Bausteine für eine erfolgreiche Betriebsratsarbeit

Firmeninterne Seminare und Workshops

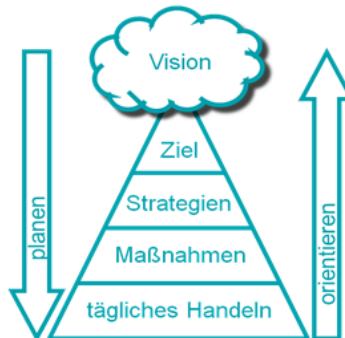


[Hier](#) finden Sie aktuelle Informationen im PDF-Format

5. Strategie - Visionen zielgerichtet umsetzen

Der Begriff "Strategie" leitet sich ab aus dem altgriechischen Wort *strategós* ("Feldherr, Kommandant") und bedeutet "ein längerfristig ausgerichtetes Anstreben eines Ziels mit ständigem Beachten der verfügbarer Personen, Mittel und Ressourcen".

Um die richtigen Strategien im Betriebsrat zu finden, bedarf es zuerst einer Vorstellung, wo es hingehen soll.



WOHIN?: Die Vision

Um das Richtige zu tun, muss der BR wissen, was für ihn in einer bestimmten Zeit (Monat / Jahr / Wahlperiode / Zukunft) das Richtige ist, also eine Vision entwickeln. Diese beinhaltet den Zweck (Wofür gibt es uns?) einen Leitsatz (Wer sind wir für Euch?), Ziele (Was wollen wir für unsere Belegschaft erreichen?) und

Werte (Worauf können sich alle im Umgang mit uns verlassen? Was ist der Maßstab des Handelns aller BR-Mitglieder?).

WAS?: Das Ziel / Die Ziele

Ein Ziel sagt konkret aus was, wann in welcher Qualität und welcher Dimension erreicht ist. Je kurzfristiger die Ziele sind, um so genauer ist deren Definition. (Im Sport wissen alle genau wie, wo und wann das Ziel erreicht ist.)

WIE?: Die Strategie/n

Welche Wege muss ich wie gehen und was ist dabei zu beachten, wann ist wie zu korrigieren und was zu (be-)treiben. Strategien können sich ändern, wenn sie nicht zielführend effizient sind. Ziele werden selten korrigiert, Visionen bleiben.

WOMIT? / WODURCH?: Die Maßnahmen

Maßnahmen sind die Schritte auf dem strategischen Weg, mit Unterzielen, gegenseitigen Einflüssen und Abhängigkeiten und immer auch einer Entwicklung geschuldet.

WER?: Das tägliche Handeln

Der Grad des Umsetzens im Alltag ist ein Kriterium für Erfolg. Es reicht nicht aus, zu wissen, was geschehen sollte und wie es gehen könnte, es muss getan werden. Und das geschieht im Gremium in einer abgestimmten, definierten Form der Zusammenarbeit. Werte und Regeln unterstützen den Fluss des Umsetzens und sollten ab und zu hinterfragt werden, ob sie produktiv die Prozesse und die Zusammenarbeit unterstützen.

Hilfreich beim Umsetzen des Prozesses sind Kenntnisse und Erfahrungen im Projektmanagement, Parallelen dazu sind offensichtlich.

Wenn ein Betriebsratsteam erfolgreich seine Mission umsetzen will, ist es gut beraten, wenn es sich z.B. in einem strategischen Workshop das Leitbild dafür erarbeitet und die Mitglieder dafür begeistert.

Klar definierte Ziele, Projekte und Verantwortlichkeiten haben den Vorteil, den Wählern die Arbeit des BR transparenter zu machen. Darüber hinaus stellt sich das gesamte Team professionell auf und gestaltet sich dadurch noch mehr zum respektablen Partner gegenüber den anderen Betriebspartnern.

Reinhard Greim
Trainer und Berater

nach oben ▲

6. Aktuelle Seminare



Hier finden Sie aktuelle Informationen im PDF-Format

Symposium: Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat Stark, kompetent und verantwortungsvoll Interessen vertreten

13.11. - 14.11.2012 Bremen

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

+++

Einführung BetrVG II Betriebsverfassungsrecht sicher anwenden

16.07. - 20.07.2012 Berlin
23.07. - 27.07.2012 Bad Tölz
30.07. - 03.08.2012 Travemünde/Ostsee
13.08. - 17.08.2012 Timmendorfer Strand
20.08. - 24.08.2012 Boppard/Rhein
27.08. - 31.08.2012 Hamburg
03.09. - 07.09.2012 Düsseldorf
10.09. - 14.09.2012 Bernried/Starnberger See
17.09. - 21.09.2012 Cuxhaven
24.09. - 28.09.2012 Koblenz

Weitere Termine, mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

+++

Symposium: Der Angestellte im Außendienst Neue Anforderungen und aktuelle Trends

01.10. - 02.10.2012 Köln

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

+++



Hier finden Sie aktuelle Informationen im PDF-Format

Einführung in das Arbeitsrecht II Arbeitsrecht in der betrieblichen Praxis

17.07. - 20.07.2012 Travemünde/Ostsee
24.07. - 27.07.2012 Karlsruhe
14.08. - 17.08.2012 Münster
21.08. - 24.08.2012 Travemünde/Ostsee

28.08. - 31.08.2012 Bad Tölz
04.09. - 07.09.2012 Heidelberg/Leimen
11.09. - 14.09.2012 Warnemünde/Ostsee
18.09. - 21.09.2012 Hamburg
25.09. - 28.09.2012 Köln
25.09. - 28.09.2012 Dresden

Weitere Termine, mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

+++

Burn-out im Berufsalltag

Der Umgang mit psychischen Belastungen im Betrieb

23.07. - 27.07.2012 Timmendorfer Strand
10.09. - 14.09.2012 Timmendorfer Strand
24.09. - 28.09.2012 Warnemünde/Ostsee
22.10. - 26.10.2012 Willingen/Sauerland
26.11. - 30.11.2012 Garmisch-Partenkirchen
03.12. - 07.12.2012 Bad Tölz

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

+++

Wirtschaftliche Grundlagen für Betriebsräte I

Wirtschaftliche Zusammenhänge verstehen

24.07. - 27.07.2012 München
04.09. - 07.09.2012 Warnemünde/Ostsee
25.09. - 28.09.2012 Freiburg
16.10. - 19.10.2012 Münster
06.11. - 09.11.2012 Berlin
27.11. - 30.11.2012 München

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

+++

Einführung in das Arbeitsrecht I

Ihr erfolgreicher Einstieg in das Arbeitsrecht

17.07. - 20.07.2012 München
24.07. - 27.07.2012 Travemünde/Ostsee
07.08. - 10.08.2012 Hamburg
14.08. - 17.08.2012 Düsseldorf
21.08. - 24.08.2012 Timmendorfer Strand
21.08. - 24.08.2012 Boltenhagen
28.08. - 31.08.2012 Traben-Trarbach/Mosel
04.09. - 07.09.2012 Rottach-Egern/Tegernsee
11.09. - 14.09.2012 Potsdam
18.09. - 21.09.2012 Dortmund

Weitere Termine, mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

+++

Brennpunkt Datenschutz am Arbeitsplatz

Der Mitarbeiter im Visier

20.08. - 24.08.2012 Hamburg
08.10. - 12.10.2012 Frankfurt/Main
26.11. - 30.11.2012 Freiburg

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

+++

Mediation: Verständigen statt Streiten

10.09. - 14.09.2012 Trier
17.09. - 21.09.2012 Timmendorfer Strand
19.11. - 23.11.2012 Bayreuth

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

+++

Unser gesamtes Seminarprogramm finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat.

[nach oben](#) ▲

Seminartipp:

Betriebliches Eingliederungsmanagement I

Arbeitsunfähigkeit überwinden -
Arbeitsplätze erhalten

25.09. - 27.09.2012 Bremen
16.10. - 18.10.2012 München
20.11. - 22.11.2012 Mainz

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

7. Literaturtipp

Lothar Beseler

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

1. Auflage 2011
Rieder Verlag
ISBN 978-3-939018-54-4
156 Seiten, 19,50 EUR

Arbeitgeber und Betriebsräte erkennen zunehmend, dass es nicht nur im Interesse der Beschäftigten, sondern auch und gerade im Interesse des Unternehmens liegt, wenn die Arbeitnehmer Arbeitsbedingungen vorfinden, die nicht zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen. Bei einer Zunahme psychischer Erkrankungen wie Burnout, Erschöpfungssyndrom oder Depression liegt es auf der Hand, dass Betriebsklima, Mitarbeitergespräche und fürsorgliche Vorgesetzte zu Motivation und Abbau von Fehlzeiten beitragen können.

Bei einer Zunahme psychischer Erkrankungen wie Burnout, Erschöpfungssyndrom oder Depression liegt es auf der Hand, dass die betroffenen Mitarbeiter spezieller Fürsorge seitens des Betriebes bedürfen, um Motivation und Leistungsfähigkeit wiederherzustellen und dauerhaft zu erhalten. Durch die Mitgestaltung des BEM kann der Betriebsrat viel zur Zufriedenheit der einzelnen Arbeitnehmer beitragen und effektives Gesundheitsmanagement betreiben. Gleichzeitig werden die Identifikation der Beschäftigten mit dem Unternehmen

gefördert und die Fehlzeitenkosten für den Arbeitgeber und die Solidargemeinschaft der Versicherten gesenkt.

Dieses Buch soll Personalverantwortlichen, Betriebs- und Personalräten und Arbeitnehmern aufzeigen, welche Bedeutung das betriebliche Eingliederungsmanagement hat und wie es im betrieblichen Alltag umgesetzt werden kann.

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+M550129fac93.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
Führungskräfte
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

Im [Newsletter-Archiv](#) finden Sie die aktuelle und ältere Ausgaben im PDF-Format.

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](#)