



Aktuelle News für Betriebsräte

Liebe Leserin, lieber Leser,



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 Kollegen und das Management Ihres Unternehmens den Herausforderungen der Arbeitswelt, die innerhalb und außerhalb des Betriebs auftreten?

Unser Seminar **Moderne Managementmethoden - Kompetent mitreden und Folgen abschätzen** unterstützt Sie bei dieser verantwortungsvollen Aufgabe.

Wir wünschen Ihnen einen guten Erfolg!

Es grüßt Sie herzlich aus Münster
das Poko-Team

Inhaltsverzeichnis

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

2. Aktuelle Rechtsprechung

I. Fristlose Kündigung wegen Offenlegung von Pflagemissständen 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 AUG)

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. Mehr als nur reden ...

4. Aktuelle Seminare

5. Literaturtipp

Seminartipp:

Neues Arbeits- und Sozialrecht für Betriebsräte 2011/2012

06.12.11 Köln
13.12.11 Hamburg
10.01.12 Düsseldorf
18.01.12 Stuttgart
24.01.12 Münster
02.02.12 Frankfurt
07.02.12 Berlin
15.02.12 München

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

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 scheiterte.**
 - (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

2. Aktuelle Rechtsprechung

Lesen Sie ausgesuchte Gerichtsentscheidungen:

nach oben ▲

Seminartipp:

Fehlverhalten von Arbeitnehmern Was tun bei Abmahnung und verhaltensbedingter Kündigung?

23.05.-24.05.12 Hannover
19.09.-20.09.12 Stuttgart
28.11.-29.11.12 Dortmund

Mehr Informationen und die
Möglichkeit der unverbindlichen
Reservierung oder verbindlichen
Anmeldung finden Sie unter
www.poko.de/Betriebsrat mit dem
Webcode 0322.

I. Fristlose Kündigung wegen Offenlegung von Pflegerisständen 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.

nach oben ▲

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.

nach oben ▲

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:

Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht - Aktuell Neue Rechtsprechung und Tendenzen

27.03.-30.03.12 Dresden
03.07.-06.07.12 Rottach-Egern
23.10.-26.10.12 Zinnowitz

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0100**.

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** dagegen nur gelegentliche Kosten abgelden dürfte, so dass sie beim Urlaubsentgelt unberücksichtigt bleiben kann.

EuGH, Urteil vom 15. September 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 Rechtserfolglos. 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 ▲

Seminartipp:

Aktuelle Rechtsprechung am Landesarbeitsgericht

17.04.-20.04.12 Frankfurt
26.06.-29.06.12 München
09.10.-12.10.12 Berlin
13.11.-16.11.12 Münster

Mehr Informationen und die
Möglichkeit der unverbindlichen
Reservierung oder verbindlichen
Anmeldung finden Sie unter
www.poko.de/Betriebsrat mit dem
Webcode 0221.

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 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 28.9.2011 -4 Sa 616/11

nach oben ▲

Seminartipp:

Rhetorik für Betriebsräte I
Im Gespräch überzeugen – sicher auftreten

05.12.-09.12.2011, Erfurt
31.01.-03.02.2012, Hamburg
06.03.-09.03.2012, Augsburg
17.04.-20.04.2012, Dresden
22.05.-25.05.2012, St. Peter-Ording/Nordsee
03.07.-06.07.2012, Bernried/Starnberger See

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

3. Mehr als nur reden ...

Rhetorik in der Betriebsratsarbeit

Das öffentliche Reden als Betriebsrat z.B. auf Betriebsversammlungen, Jubiläen oder sonstigen betrieblichen Anlässen stellt oftmals eine große Herausforderung dar und will gelernt sein. Neben der guten inhaltlichen Ausgestaltung eines Redebeitrags, ist es wichtig auch der Körpersprache, also der „nonverbalen“ Ausdruckskraft genügend Aufmerksamkeit zu schenken. Körperhaltung, Gestik und Blickkontakt während eines Redebeitrages sind nämlich enorm wichtig. Zuhörer achten bewusst und auch unbewusst auf das ganze Erscheinungsbild eines Redners und nicht nur isoliert auf Sätze und Worte. Der nonverbale Ausdruck ist sozusagen der „Transportwagen“ der gesprochenen Worte zu den Zuhörern. Außerdem bauen Sie als Redner durch Ihre Körpersprache, durch Gestik und Blickkontakt Spannung und Aufmerksamkeit auf und halten beständig engen Kontakt zu den Zuhörern. Daher ist es sehr wichtig, auf Ihren körperlichen Ausdruck und Ihre Haltung während Ihrer Rede beständig zu achten.

Wir möchten Ihnen heute einige bewährte Praxis-Tipps zum gekonnten Einsatz von Gestik und Blickkontakt während

eines Redebeitrages an die Hand geben:

- Seien Sie „echt“ in Ihrer Gestik (einstudierte, gelernte Gesten wirken nicht und lassen Sie nicht authentisch wirken). Sprechen Sie möglichst lebendig und anschaulich. Unterstreichen Sie das Gesagte durch Gesten, die Sie auch im Gespräch machen würden.
- Verstecken Sie während eines Redebeitrages nicht Ihre Hände. Ihre Hände sind sehr notwendig und werden von den Zuhörern bewusst wahrgenommen. Ihre Hände und die durch Bewegung entstehenden Gesten unterstreichen und unterstützen das von Ihnen Gesagte positiv. Legen Sie daher Ihre Hände nicht auf den Rücken oder stecken Sie nicht beide Hände in die Hosen- oder Jackentasche. Verschränken Sie bitte auch nicht die Arme vor der Brust, das wirkt arrogant und schafft Distanz.

In einer Redesituation dominiert nicht nur, wer „gekonnt“ Worte über die Lippen bringt. Wichtig ist auch, wie oft sich der Redner an die Zuhörer wendet, d.h. beim Reden jedem das Gefühl vermittelt, dass er ihm Zuwendung entgegenbringt. Stellen Sie daher häufig den Blickkontakt zu Ihren Zuhörern her. Senken Sie nicht für längere Zeit den Blick, und wenden Sie nicht längere Zeit dem Publikum den Rücken zu.

Von daher ist ein „aktiver Blickkontakt“ aus unterschiedlichen Gründen sehr wichtig:

- er signalisiert Selbstsicherheit
- er unterstreicht die Wirkung des Gesagten
- er vermittelt den Angeschauten, dass sie beachtet werden
- er ermöglicht es, die Reaktionen der Zuhörenden wahrzunehmen
- nur wenn Sie Blickkontakt zu Ihren Gesprächspartnern haben, können Sie mitbekommen, ob diese bei der Sache sind, aufmerksam zuhören, träumen, den Kopf schütteln, usw.

Denken Sie also daran, Ihre Zuhörer, nicht „aus dem Blick zu verlieren“. Schauen Sie einzelne Teilnehmer auch mal direkt an. Gestalten Sie Ihre Rede dadurch zu einem "Dialog", indem Sie viele kleine Blickkontaktdialoge führen. Sie reden also nicht an Ihr Publikum, sondern direkt zu den Einzelnen in diesem Publikum.

nach oben ▲

4. Aktuelle Seminare

Betriebsvereinbarungen I
Kompetenz bei Verhandlung und Abschluss

08.11.2011 - 11.11.2011, Nürnberg (0102AE11)

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

+++

Die Arbeit im Personalausschuss

08.11.2011 - 11.11.2011, Köln (0140AD11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0140**.

+++

Typische Fehler in der Betriebsratsarbeit Stolperfallen erkennen und vermeiden

08.11.2011 - 10.11.2011, Düsseldorf (0286AC11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0286**.

+++

Wiedergewählt in den Betriebsrat Seminar für erfahrene Betriebsräte

14.11.2011 - 18.11.2011, Köln (0307AE11)

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

+++

Ideenmanagement und betriebliches Vorschlagswesen Kreativität macht sich bezahlt

14.11.2011 - 17.11.2011, Münster (0174AB11)
26.03.2012 - 29.03.2012, München (0174AA12)
24.09.2012 - 27.09.2012, Timmendorfer Strand (0174AB12)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0174**.

+++

Psychische Belastungen von Schwerbehinderten im Betrieb

15.11.2011 - 17.11.2011, Berlin (0305AB11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0305**.

+++

Mediation: Verständigen statt Streiten

21.11.2011 - 25.11.2011, Garmisch-Partenkirchen (0212AD11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0212**.

+++

Führungskompetenz I

Das Gremium kompetent und erfolgreich leiten

21.11.2011 - 25.11.2011, Hamburg (0227AD11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0227**.

+++

Anerkennung der Schwerbehinderung

Kompetente Beratung im Fest- und Gleichstellungsverfahren

22.11.2011 - 25.11.2011, Karlsruhe (0256AC11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0256**.

+++

Konfliktmanagement im Betrieb I

Konflikte erkennen und erfolgreich bewältigen

28.11.2011 - 02.12.2011, Dresden (0175AE11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen

Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0175**.

+++

Brennpunkt Datenschutz am Arbeitsplatz Der Mitarbeiter im Visier

28.11.2011 - 02.12.2011, Dortmund (0178AG11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0178**.

+++

Mobbing I - Diskriminierung am Arbeitsplatz

05.12.2011 - 09.12.2011, Freiburg (0116AH11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0116**.

nach oben ▲

Seminartipp:

Das Mitarbeitergespräch Kollegen beraten und begleiten

25.10.-27.10.11 Hamburg
27.03.-29.03.12 Heidelberg
25.09.-27.09.12 Hamburg

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0278**.

5. Literaturtipp

Neuaufgabe:

Peter Waltner
Kollegen und Mitarbeiter professionell beraten

3. Auflage Oktober 2011
170 Seiten, 18,50 EUR
Rieder Verlag
ISBN 978-3-939018-63-6

Als Betriebsratsmitglied, Schwerbehindertenvertreter oder Führungskraft kommen Sie täglich in Situationen, wo Sie sich mit Konflikten und Beschwerden auseinandersetzen müssen und Mitarbeiter Rat und Beratung brauchen. Das beratende Gespräch ist somit Teil der alltäglichen Kommunikation in den Betrieben.

Diesen Aspekt betrieblicher Kommunikation aus seinem Schattendasein herauszuholen und zu "professionalisieren", hat sich das Buch von Peter Waltner zur Aufgabe gemacht. Der Grundgedanke ist, dass Beratung ein Prozess ist, der zu Problem- und Konfliktlösungen führt, an denen der Ratsuchende selbstverantwortlich und aktiv mitwirkt. "Partnerschaftlich führen" oder "begleiten" sind denn auch die Haltungen, die diese Art von Beratung auszeichnet. Ein solches Verständnis der Beraterrolle erfordert jedoch ein planvolles Vorgehen. Hierfür gibt das Buch Ihnen in Ihrer Funktion als Berater wertvolle Instrumente und

Hilfestellungen an die Hand. Der Autor stellt die Struktur des Beratungsprozesses vor und führt den Leser durch die einzelnen Gesprächsphasen. Anhand anschaulicher Beispiele aus der betrieblichen Praxis werden Gesprächsmuster aufgezeigt, die ihm helfen, den Beratungsprozess zu verstehen und erfolgreich zu steuern.

Die dritte Auflage des Buches wurde vollständig überarbeitet und um ein Kapitel zum Thema „Schweigepflicht“ ergänzt.

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+M5056422de09.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](#)