



Newsletter für Betriebsräte

INHALT

Frage des Monats

- » Sind Betriebsratssitzungen per Videokonferenz zulässig?

Schwerpunktthema

- » Die Leiharbeiter und der Betriebsrat

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Tabakrauchfreier Arbeitsplatz
- » II. Umkleidezeit gleich Arbeitszeit?
- » III. Altersdiskriminierung zwischen Privatpersonen
- » IV. Was wird auf den Anspruch auf gesetzlichen Mindestlohn angerechnet?
- » V. Entgeltfortzahlung während ambulanter Kur
- » VI. Inanspruchnahme von Elternzeit bedarf der Schriftform

Wissenswertes

- » Konfliktlösung durch Mediation

Der besondere Seminartipp

- » JAV-Wahl 2016

Praxistipp

- » Was sich Arbeitgeber auf die Fahne schreiben sollten

Inhouse-Service

- » Whistleblower besser schützen!

Aktuelle Seminare

- » in Kürze
- » für besondere Zielgruppen

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » Arbeitsrecht und Fußball-EM

Liebe Leserin, lieber Leser,



Whistleblowing ist aktuell ein zu Recht wieder vermehrt diskutiertes Thema, das nicht nur Edward Snowden und Journalisten betrifft.

Wann ist die Grenze vom zulässigen "Hinweisgeben auf Missstände" zum unzulässigen "Verpfeifen" überschritten?

Dieser schwierigen Abgrenzung ist wohl auch die Zurückhaltung der Gesetzgebung hierzulande in dieser Frage geschuldet.

Aktuelle Infos zu den Forderungen nach einem ausreichenden Schutz für Hinweisgeber finden Sie in unserem Inhouse-Beitrag, der aufzeigt, dass in dieser Grauzone auch Unternehmen und Betriebsräte gefordert sind.

Außerdem in diesem Newsletter: Wie steht es um die Beliebtheit von Arbeitgebern und welche Faktoren haben dafür mehr und weniger große Relevanz? Und: Was hat Mediation mit Orangen zu tun?

Viele Grüße aus Münster und eine gewinnbringende Lektüre wünscht

Kerstin Heinz, Ass. jur.



Sie haben mal eine Ausgabe unseres Newsletters verpasst? Dann finden Sie diese Ausgabe in unserem » **Newsletter Archiv:**

Unser Newsletter informiert Sie über aktuelle Gerichtsentscheidungen, interessante Betriebsratsthemen und Praxistipps für Ihre Betriebsratsarbeit.

» **Jetzt abonnieren.**

Frage des Monats

Sind Betriebsratssitzungen per Videokonferenz zulässig?



Der Wunsch, Betriebsratssitzungen per Videokonferenz abzuhalten wird vor allem dann laut, wenn Außendienstmitarbeiter im Gremium vertreten sind. Gleiches gilt auch für Betriebsräte, die einen Großteil ihrer Arbeitszeit im Homeoffice verbringen. Wer 200 km vom Betriebsrat entfernt bei einem Kundenbesuch ist, verspürt nicht unbedingt den Willen an der Betriebsratssitzung teilzunehmen.

In diesen Momenten fragen sich sicherlich viele, warum man denn die Betriebsratssitzungen nicht einfach per Videokonferenz abhalten kann. Gerade in Zeiten immer fortschreitender Technik wirken gemeinsame Betriebsratssitzungen geradezu anachronistisch.

Doch was sagt das Gesetz dazu?

Die Betriebsratssitzung ist in § 30 BetrVG geregelt. Doch auch bei genauerem Hinschauen finden sich dort keine Hinweise darauf, dass Sitzungen des Betriebsrats nicht per Videokonferenz abgehalten werden dürfen. Es findet sich lediglich der Hinweis, dass die Sitzungen des Betriebsrats nicht öffentlich sind. Und genau hier liegt das Problem. Bei einer Beschlussfassung per Videokonferenz sind die Betriebsratsmitglieder zwar als anwesend anzusehen und auch eine mündliche Beratung ist sichergestellt. Das Prinzip der Nichtöffentlichkeit der Sitzung sei dagegen in der Regel nicht zu garantieren, da unberechtigte Dritte den Gesprächsinhalt mithören oder verfolgen könnten, ohne dass andere Betriebsratsmitglieder dieses bemerken.

Ausnahmen sind nur dann zulässig, wenn sich die Betriebsratsmitglieder eines international tätigen Unternehmens auf Dienstreise im Ausland befinden und eine Betriebsratssitzung an einem Ort nur unter schwierigsten Bedingungen möglich wäre. Würde man auch hier die Beschlussfassung per Videokonferenz verbieten, wäre ein solcher Betriebsrat kaum handlungsfähig und könnte insbesondere bei personellen Einzelmaßnahmen, die schnelles Handeln erfordern, nicht agieren.

Es bleibt vorerst also dabei, dass Beschlüsse des Betriebsrats nur auf einer ordnungsgemäßen Sitzung des Betriebsrats gefasst werden.

Schwerpunktthema

Die Leiharbeiter und der Betriebsrat



von **Eva-Maria Bendick**
Rechtsanwältin

Die Stellung des Leiharbeiters im Betrieb ist sowohl aus rechtlicher als auch tatsächlicher Sicht nicht so ganz einfach. Dieses resultiert daraus, dass der Leiharbeitnehmer im wahrsten Sinne des Wortes zwei Herren dient, und dies ist, wie ein altes deutsches Sprichwort schon weiß, alles andere als leicht:

Auf der einen Seite ist der Leiharbeitnehmer rechtlich ein Arbeitsverhältnis mit dem Verleiherbetrieb eingegangen, dennoch wird er tatsächlich nicht in seinem Verleiherbetrieb eingesetzt, sondern wird gerade einem anderen Arbeitgeber (zumindest zeitweise) überlassen, um in dessen Betrieb weisungsgebunden für ihn tätig zu werden.

Aus dieser besonderen Stellung der Leiharbeitnehmer ergeben sich häufig nicht nur zwischenmenschliche Konflikte, vielmehr führt sie zu vielen rechtlichen Fragen der Betriebsräte in Bezug auf ihre Rechte und Pflichten gegenüber den in ihrem Betrieb eingesetzten Leiharbeitnehmern.

Um hier ein wenig Licht ins Dunkel zu bringen, beschäftigen wir uns im Folgenden mit den wichtigsten Rechten und Pflichten des Entleiherbetriebsrats gegenüber den in ihrem Betrieb eingesetzten Leiharbeitnehmern.

Personalplanungsphase

Der Arbeitgeber des Entleiherbetriebs denkt darüber nach, Leiharbeiternehmer in seinem Betrieb einzusetzen

Für die Stellung des Betriebsrats macht es in diesem Planungsstadium nur wenig Unterschied, ob der künftige Mitarbeiter von einer externen Leiharbeitsfirma kommt oder sich aus dem freien Arbeitsmarkt auf eine Position im Betrieb bewirbt.

So ist der Arbeitgeber des Entleiherbetriebs auch hier verpflichtet, den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über die Planung dieses neu zu besetzenden Arbeitsplatzes rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten. (§ 90 Abs.1 Nr. 4 BetrVG). Dem Betriebsrat wird daraufhin die Möglichkeit eröffnet, dem Arbeitgeber eigene Vorschläge zur Besetzung dieser Stelle zu machen (§ 92 BetrVG). Der Arbeitgeber ist an die Vorschläge des Betriebsrats nicht gebunden, ist jedoch verpflichtet, über diese Vorschläge mit dem Betriebsrat zu beraten sowie eine gegebenenfalls ausgesprochene Ablehnung der Vorschläge zu begründen.

Es steht dem Betriebsrat insofern natürlich frei, in einer Betriebsversammlung die Rechte der Leiharbeiter ggf. näher zu beleuchten.

Sofern sich der Arbeitgeber des Entleiherbetriebs dazu entschließen sollte, eine Stelle in seinem Betrieb neu zu besetzen, ist er verpflichtet, den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend hierüber zu informieren. Sofern eine entsprechende Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat besteht, hat er darüber hinaus die zu besetzende Stelle intern auszuschreiben (§ 93 BetrVG). Missachtet der Arbeitgeber dieses Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, ist dieser berechtigt seine notwendige Zustimmung zu einer entsprechenden personellen Maßnahme zu verweigern (§ 99 Abs.1 Nr. 5 BetrVG).

Vertragsschlussphase

Rechte und Pflichten des Entleiher-Betriebsrats unmittelbar vor zuvor beschlossenen Einsatz der Leiharbeiternehmer im Betrieb

Sofern sich der Arbeitgeber nach Abschluss der Personalplanungsphase nunmehr dazu entschließt, einen entsprechenden Arbeitnehmerüberlassungsvertrag mit dem Verleiherbetrieb zu schließen, verlangen nun die in § 99 BetrVG geregelten Mitbestimmungsrechte die gesteigerte Aufmerksamkeit des Entleiherbetriebsrats:

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Übernahme des Leiharbeitsbeschäftigten zur Arbeitsleistung zu unterrichten, damit dieser den zwischen dem Verleiherbetrieb und dem Arbeitgeber geschlossenen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag überprüfen kann. Die Informationspflicht des Arbeitgebers ist umfassend. Sie umfasst nicht nur Auskunft über die Person und Eignung des Leiharbeitnehmers, vielmehr sind auch wichtige Begleitumstände der Personalsituation im Betrieb hiervon erfasst. Insbesondere hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über die Auswirkungen der vorgesehenen Leiharbeit in dem Unternehmen zu unterrichten. In diesem Zusammenhang ist unter anderem zu erläutern, weshalb keine Festanstellung im Rahmen der Begründung eines Dauerarbeitsverhältnisses erfolgt oder ob bspw. die Entfristung eines befristeten Arbeitsverhältnisses eher geeignet wäre, diese Personallücke zu füllen. Eventuell hat der Entleiher-Betriebsrat den Verleiher-Betriebsrat ebenfalls über mögliche Verstöße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz oder Verstöße gegen das Befristungsgesetz zu unterrichten.

Eingliederungsphase

Konkrete Tätigkeit der Leiharbeiternehmer im Entleiherbetrieb

Aber auch im direkten Verhältnis zu den im Betrieb eingegliederten Leiharbeiternehmern entstehen neue Pflichten des Entleiher-Betriebsrats. So kommt diesem auch hier u.a. die Verpflichtung zu, über die Einhaltung der zugunsten der Leiharbeiternehmer geltenden Gesetze und Verordnungen zu wachen (§ 80 Abs.1 Nr. 1 BetrVG) und deren Beschwerde entgegenzunehmen (§ 85 BetrVG i.V.m. § 14 Abs. 2 AÜG). Auch haben sich Teilbetriebsversammlungen in der Vergangenheit als gutes Werkzeug erwiesen, um auf die Positionen der Leiharbeiternehmer im Betrieb hinzuweisen.

Sofern die Leiharbeiternehmer im Betriebsrat tatsächlich eingegliedert sind, sind auch sämtliche in § 87 BetrVG genannten Mitbestimmungsrechte des Entleiher-Betriebsrats auf die entlehnten Arbeitnehmer anwendbar. Besonders in den Fokus geraten in diesem Zusammenhang regelmäßig die Mitbestimmungsrechte des Entleiherbetriebs zur Arbeitszeit (§ 87 Abs.1 Nr.2 BetrVG), den Überstunden (§ 87 Abs.1 Nr. 3 BetrVG) sowie zum Gesundheitsschutz der Leiharbeiternehmer (§ 87 Abs.1 Nr.7 BetrVG).

Seminartipp:

» Leiharbeit, Arbeitnehmerüberlassung, Werkverträge Kritischer Einsatz von Drittpersonal im Betrieb

27.09.2016 - 30.09.2016 Bamberg

25.10.2016 - 28.10.2016 Berlin

06.12.2016 - 09.12.2016 Münster

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Aktuelle Entscheidungen

I. Anspruch auf tabakrauchfreien Arbeitsplatz

Nach § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbStättV hat der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit die nicht rauchenden Beschäftigten wirksam vor den Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch geschützt werden. In diesem Fall verlangt ein Mitarbeiter in einem Spielcasino mit Raucherraum einen tabakrauchfreien Arbeitsplatz. Hat er einen Anspruch darauf?

BAG, Urteil vom 10. Mai 2016 - 9 AZR 347/15

Seminartipp:

» **Gesundheitsmanagement im Betrieb
Gesundheit fördern statt Krankheit verwalten**
20.09.2016 - 23.09.2016 Köln
06.12.2016 - 09.12.2016 Hamburg

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!

Der Fall:

Der Kläger arbeitet in dem von der Beklagten in Hessen betriebenen Spielcasino als Croupier. Er hat hierzu im Durchschnitt wöchentlich zwei Dienste (jeweils sechs bis zehn Stunden) in einem abgetrennten Raucherraum zu arbeiten. Nur dort und im Barbereich ist den Gästen das Rauchen gestattet. Der Raucherraum ist mit einer Klimaanlage sowie einer Be- und Entlüftungsanlage ausgestattet. Der Kläger verlangt von der Beklagten, ihm ausschließlich einen tabakrauchfreien Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen.

Die Lösung:

Die Klage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg. Zwar hat der Kläger nach § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbStättV grundsätzlich Anspruch auf einen tabakrauchfreien Arbeitsplatz. Die Beklagte macht in ihrem Spielcasino jedoch von der Ausnahmeregelung in § 2 Abs. 5 Nr. 5 des Hessischen Nichtraucherschutzgesetzes (HessNRSG) Gebrauch, die das Rauchen in Spielbanken ermöglicht. Sie muss deshalb Schutzmaßnahmen nur insoweit treffen, als die Natur ihres Betriebs und die Art der Beschäftigung dies zulassen. § 5 Abs. 2 ArbStättV verpflichtet sie allerdings, die Gesundheitsgefährdung zu minimieren. Diese Verpflichtung hat sie mit der baulichen Trennung des Raucherraums, seiner Be- und Entlüftung sowie der zeitlichen Begrenzung der Tätigkeit des Klägers im Raucherraum erfüllt.

Hinweis für die Praxis:

Eine Verpflichtung, einen "rauchfreien" Arbeitsplatz zu schaffen, sehen weder § 618 BGB noch § 5 ArbStättV vor. Vielmehr sind die - berechtigten - Belange des Arbeitgebers an einem funktionierenden Geschäftsbetrieb abzuwägen gegenüber den berechtigten Interessen des Arbeitnehmers auf Schutz vor Passivrauchen. Die gesetzlichen Vorschriften lauten - auszugsweise - wie folgt:

§ 618 BGB:

"(1) Der Dienstberechtigte hat Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, wie die Natur der Dienstleistung es gestattet.
...".

§ 5 ArbStättV:

"(1) Der Arbeitgeber hat die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit die nicht rauchenden Beschäftigten in Arbeitsstätten wirksam vor den Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch geschützt sind. Soweit erforderlich, hat der Arbeitgeber ein allgemeines oder auf einzelne Bereiche der Arbeitsstätte beschränktes Rauchverbot zu erlassen.

(2) In Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr hat der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen nach Absatz 1 nur insoweit zu treffen, wie die Natur des Betriebes und die Art der Beschäftigung es zulassen."

Da in den meisten Bundesländern durch landesrechtliche Bestimmungen mittlerweile in gastronomischen Betrieben ein mehr oder weniger striktes Rauchverbot besteht (in NRW ist auch in Spielcasinos das Rauchen grundsätzlich untersagt), können sich Arbeitgeber faktisch immer weniger auf § 5 Absatz 2 ArbStättV berufen. Wo aber, wie in Hessen, keine absoluten Rauchverbote in "Kneipen" und Casinos bestehen, muss der Arbeitgeber Nichtraucherschutz nur insoweit gewährleisten, als der Betriebszweck nicht gefährdet wird. Dieser wäre aber gefährdet, wenn er kraft Hausrechts ein Rauchverbot einführen würde, obwohl er dazu gesetzlich nicht verpflichtet ist. Denn dadurch sind Umsatzeinbußen und somit eine Gefährdung des Betriebszwecks zu befürchten.

Die Alternative wäre, dass der Arbeitgeber Arbeitsplätze in Raucherbereichen nur mit "Freiwilligen" oder "Rauchern" besetzt. Dazu ist er aber – so das BAG – nicht verpflichtet. Auch hat der Arbeitgeber durch technische Vorrichtungen dafür Sorge getragen, dass die Belästigung von Nichtrauchern durch Tabakrauch so gering wie möglich ist. Darüber hinausgehende Maßnahmen musste der Arbeitgeber nicht durchführen.

II. Umkleidezeit gleich Arbeitszeit?

Umkleidezeiten sind vergütungspflichtige Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmer ihre Arbeitskleidung im Betrieb an- und ausziehen müssen oder wenn es den Arbeitnehmern etwa wegen der starken Verschmutzung der Arbeitskleidung oder auffälliger Arbeitskleidung unmöglich bzw. unzumutbar ist, diese zu Hause anzuziehen.

Hessisches LAG, Urteil vom 23. November 2015 - 16 Sa 494/15

Der Fall:

Der Kläger arbeitet in einem Müllheizkraftwerk. Er muss bei der Arbeit Schutzkleidung tragen, die er regelmäßig im Betrieb an- und auszieht, aber auch zuhause wechseln dürfte. Die Arbeitskleidung ist nach Arbeitsende extrem verschmutzt und wird vom beklagten Arbeitgeber gereinigt. Sie ist zudem mit einem auffälligen Firmenemblem versehen.

Mit seiner Klage verlangte der Kläger vom Beklagten die Vergütung der Zeit, die er für das An- und Ausziehen der Arbeitskleidung auf dem Werksgelände und den Weg zwischen Umkleidestelle und Arbeitsplatz benötigt, als Arbeitszeit.

Die Lösung:

Das LAG gab der Klage statt. Der Kläger hat gegen den Beklagten einen Anspruch auf Vergütung der Umkleidezeiten und der deswegen erforderlichen Wege als Arbeitszeit.

- Umkleidezeiten sind zwar grundsätzlich nur dann vergütungspflichtige Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber das Tragen von Arbeitskleidung vorgeschrieben hat und die Kleidung erst im Betrieb angelegt werden darf.
- Ein Vergütungsanspruch kann aber auch bestehen, wenn - wie hier - die Arbeitnehmer sich auch zu Hause umziehen können, es ihnen aber nicht zumutbar ist, die Arbeitskleidung auf den Wegen von und zur Arbeit zu tragen. Die Unzumutbarkeit ergibt sich hier daraus, dass die vom Kläger zu tragende Arbeitskleidung so stark verschmutzt ist, dass der Weg zwischen Wohnung und Arbeitsplatz - im eigenen PKW oder in öffentlichen Verkehrsmitteln - in dieser Kleidung nicht zurückgelegt werden kann. Zudem ist das auf der Arbeitskleidung vorhandene Firmenemblem sehr auffällig. Auch aus diesem Grund ist es dem Kläger nicht zumutbar, den Weg zur Arbeit in dieser Kleidung zurückzulegen.

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung entspricht der gefestigten neueren Rechtsprechung des BAG. Vgl. Poko Info Nr. 157, Seiten 10 und 11.

Seminartipp:

» [Arbeitszeitregelungen im Betrieb I](#)
[Gesetzliche und tarifliche Vorgaben überwachen und umsetzen](#)

11.07.2016 - 15.07.2016 Timmendorfer Strand
19.09.2016 - 23.09.2016 Münster
24.10.2016 - 28.10.2016 München
05.12.2016 - 09.12.2016 Hamburg

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

III. Verbot der Altersdiskriminierung gilt auch zwischen Privatpersonen

Das durch die Gleichbehandlungs-Rahmenrichtlinie (RL 2000/78/EG) konkretisierte Verbot der Diskriminierung wegen des Alters, findet auch in einem Rechtsstreit zwischen Privatpersonen Anwendung. Verstößt eine nationale Rechtsvorschrift gegen dieses Verbot, ist sie entweder richtlinienkonform auszulegen oder, falls dies unmöglich ist, unangewendet zu lassen.

EuGH, Urteil vom 19. April 2016 - Rs. C-441/14

Der Fall:

Im Ausgangsverfahren stritten die Erben eines dänischen Arbeitnehmers mit dem ehemaligen Arbeitgeber um die Verpflichtung zur Zahlung einer Entlassungsentschädigung. Im dänischen Recht ist geregelt, dass Angestellte grundsätzlich eine Entlassungsentschädigung in Höhe von drei Monatsgehältern beanspruchen können, wenn sie mindestens 18 Jahre im Betrieb beschäftigt waren. Der Anspruch entfällt allerdings, wenn der Angestellte bei seinem Ausscheiden eine Altersrente vom Arbeitgeber erhält und er dem entsprechenden Rentensystem vor Vollendung des 50. Lebensjahres beigetreten war. Auf diese Ausnahmenvorschrift berief sich

Seminartipp:

» [Europarecht für Betriebsräte](#)
[Europäisches Arbeitsrecht sicher anwenden](#)

07.11.2016 - 11.11.2016 Trier

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

der Arbeitgeber, als er dem Arbeitnehmer nach mehr als 20-jähriger Beschäftigungszeit ohne Zahlung einer Abfindung entließ. Nach der Entlassung begründete der damals 60-jährige Arbeitnehmer ein neues Arbeitsverhältnis mit einem anderen Arbeitgeber.

Das mit der Klage befasste Oberste Gericht in Dänemark legte dem EuGH die Frage zur Vorabentscheidung vor, ob das europäische Verbot der Diskriminierung wegen des Alters der fraglichen dänischen Vorschrift entgegensteht. Der EuGH bejahte dies.

Die Lösung:

- Europarecht steht einer nationalen Regelung - wie hier der dänischen - entgegen, wonach Arbeitnehmer - unabhängig davon, ob sie sich dafür entscheiden, auf dem Arbeitsmarkt zu verbleiben, oder beschließen, in Rente zu gehen - keine Entlassungsabfindung beziehen können, wenn sie Anspruch auf eine Altersrente haben, die von ihrem Arbeitgeber aus einem Rentensystem gezahlt wird, dem sie vor Vollendung ihres 50. Lebensjahres beigetreten sind.
- Das allgemeine Verbot einer Diskriminierung wegen des Alters in seiner Konkretisierung durch die RL 2000/78/EG ist dahingehend auszulegen, dass es auch in einem Rechtsstreit zwischen Privatpersonen anwendbar ist.

Ein nationales Gericht, das mit einem in den Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78 fallenden Rechtsstreit zwischen Privatpersonen befasst ist, hat die nationalen Vorschriften so auszulegen, dass sie im Einklang mit dieser Richtlinie angewandt werden können. Sollte eine solche richtlinienkonforme Auslegung unmöglich sein, ist die nationale Vorschrift, die gegen das allgemeine Verbot der Diskriminierung wegen des Alters verstößt, unangewendet zu lassen.

Hinweis für die Praxis:

Das Erfordernis der unionskonformen Auslegung von Gesetzen führt häufig dazu, dass das Gesetz auch gegen dessen Wortlaut angewandt wird. Prominentes Beispiel ist § 7 Absatz 3 Sätze 1, 2 und 3 BUrlG.

- Der EuGH (Urteil vom 20.01.2009 C-350/06) hat entschieden, dass Urlaub, der wegen Krankheit des Arbeitnehmers nicht genommen werden konnte, nicht am 31.3. des Folgejahres "verfällt".
- Das BAG (Urteil vom 24.3.2009 - 9 AZR 983/07) ist dem gefolgt und hat seine bisherige Rechtsprechung aufgegeben.
- Später hat der EuGH (Urteil vom 22.11.2011 - C-214/10) entschieden, dass Urlaub verfallen kann, sofern der Übertragungszeitraum ausreichend lang ist.
- Daraufhin hat das BAG (Urteile vom 7.8.12 - 9 AZR 353/10 - und 16.10.12 - 9 AZR 63/11) entschieden, dass Urlaubsansprüche, die wegen langer Krankheit des Arbeitnehmers nicht realisiert werden konnten, 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres verfallen.

Sowohl der "Nichtverfall" als auch der Verfall 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres entsprechend der aktuellen Rechtsprechung, lassen sich dem BUrlG nicht entnehmen. Stattdessen legt das BAG das Gesetz "europarechtskonform aus", um seine weitere Anwendung zu ermöglichen.

IV. Was wird auf den Anspruch auf gesetzlichen Mindestlohn angerechnet?

Der Arbeitgeber schuldet den gesetzlichen Mindestlohn für jede tatsächlich geleistete Arbeitsstunde. Er erfüllt den Anspruch durch die im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis als Gegenleistung für Arbeit erbrachten Entgeltzahlungen, soweit diese dem Arbeitnehmer endgültig verbleiben. Die Erfüllungswirkung fehlt nur solchen Zahlungen, die der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf tatsächliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erbringt oder die auf einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung (§ 6 Abs. 5 ArbZG) beruhen.

BAG, Urteil vom 25. Mai 2016 - 5 AZR 135/16

Der Fall:

Die Klägerin hat nach dem schriftlichen Arbeitsvertrag Anspruch auf ein Monatsgehalt sowie besondere Lohnzuschläge für Überstunden, Nachtarbeit etc. Daneben hat sie Anspruch auf Zahlung von Urlaubs- und

Seminartipp:

» [Mindestlohn und Mindestlohngesetz](#)

28.09.2016 - 30.09.2016 Würzburg

23.11.2016 - 25.11.2016 Hamburg

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Weihnachtsgeld. Im Dezember 2014 schloss die Beklagte mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung über die Auszahlung der Jahressonderzahlungen. Seit Januar 2015 zahlt die Beklagte der Klägerin monatlich neben dem Bruttogehalt in Höhe von 1.391,36 € je 1/12 des Urlaubs- und des Weihnachtsgelds, in der Summe 1.507,30 € brutto.

Die Klägerin hat geltend gemacht, ihr Monatsgehalt und die Jahressonderzahlungen müssten ebenso wie die vertraglich zugesagten Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit auf der Basis des gesetzlichen Mindestlohns in Höhe von 8,50 € brutto/Stunde geleistet werden.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klägerin Nachtarbeitszuschläge in Höhe von 0,80 € brutto zugesprochen und im Übrigen die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte beim BAG keinen Erfolg.

Die Klägerin hat aufgrund des MiLoG keinen Anspruch auf erhöhtes Monatsgehalt, erhöhte Jahressonderzahlungen sowie erhöhte Lohnzuschläge.

Der gesetzliche Mindestlohn tritt als eigenständiger Anspruch neben die bisherigen Anspruchsgrundlagen, verändert diese aber nicht. Der nach den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden bemessene Mindestlohnanspruch der Klägerin ist erfüllt, denn auch den vorbehaltlos und unwiderruflich in jedem Kalendermonat zu 1/12 geleisteten Jahressonderzahlungen kommt Erfüllungswirkung zu.

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung bringt endlich "Licht in das Dunkel" und bestätigt die bisherige überwiegende Instanzrechtsprechung. Das MiLoG sichert lediglich einen Mindestlohnanspruch pro geleisteter Arbeitsstunde, verändert aber im Übrigen den Arbeitsvertrag nicht. Da in jedem Lohn "auch ein Stück Mindestlohn steckt", soll das Gesetz nur gewährleisten, dass Arbeitnehmer keinen geringeren als den Mindestlohn tatsächlich erhalten. Zu den Einzelheiten:

- Nachtarbeitszuschläge sind wegen der ausdrücklichen gesetzlichen Regelung des § 6 Absatz 5 ArbZG auf das zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren. Dieses beträgt seit dem 1.1.2015 8,50 € pro geleisteter Zeitstunde. Insoweit hat das LAG der Klägerin zu Recht 0,80 € zugesprochen.
- Die übrigen im Arbeitsvertrag vereinbarten Zuschläge sind auf den Mindestlohn anrechenbar. Denn die Klägerin hat keinen gesetzlichen Anspruch auf Sonn- und Feiertags-, Überstunden- und Spätschichtzuschläge.
- Einmalzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld sind anrechenbar, sofern die Normalarbeitsleistung vergütet werden soll, jedoch nur in dem Monat, in dem die Zahlung erfolgt und auch nur dann, wenn die Zahlung vom Arbeitgeber nicht zurückgefordert werden kann, etwa bei vorzeitigem Ausscheiden des Arbeitnehmers. Durch die Betriebsvereinbarung (Rechtsgrundlage ist wohl § 87 Absatz 1 Nr. 4 BetrVG) ist die Sonderzahlung ratierlich jeden Monat gezahlt worden und somit anrechenbar.
- Achtung: Wird die Einmalzahlung ohne Rücksicht auf die erbrachte Arbeitsleistung geleistet, ist diese nach BAG u.U. nicht anrechenbar. Ob damit auch solche Leistungen gemeint sind, die selbst dann geschuldet sind, wenn der Arbeitnehmer dauerhaft arbeitsunfähig krank ist und keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach EFZG mehr hat, wird hoffentlich die vollständige Entscheidung des BAG zeigen.
- Achtung: Wird die "Normalleistung" von 100%, etwa beim Prämien- oder Akkordlohn mit weniger als 8,50 € pro Zeitstunde vergütet, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den Mindestlohn von 8,50 €, also auf Aufstockung. Akkordzulagen, die wegen einer "Mehrleistung" über 100 % gewährt werden, sind wohl auch weiterhin auf den Mindestlohn nicht anrechenbar.

Dazu folgendes Beispiel:

Arbeitnehmer A ist bei Arbeitgeber B als Produktionsmitarbeiter im Akkord beschäftigt. Der Akkordlohn beträgt für 100% Arbeitsleistung 7,50 € pro Stunde bei 172 St./Monat.

Im November erbringt A die Normalleistung (100 %) und hat Anspruch auf "Aufstockung" auf 8,50 € pro Stunde (Mindestlohn = 1.462 €).

Im Dezember erbringt A Akkordleistung (Stundenlohn inklusive Akkordprämie 8,50 €). Er hat Anspruch auf Mindestlohn in Höhe von 1.462 € + 172 € Akkordprämie. Denn mit der Akkordprämie wird nicht die Normalleistung vergütet, sondern die darüber hinaus erbrachte Leistung.

V. Entgeltfortzahlung während ambulanter Kur

Gesetzlich Versicherte haben während einer

Seminartipp:

» [Aktuelle Rechtsprechung am Bundesarbeitsgericht](#)

ambulanten Vorsorgekur gegen den Arbeitgeber nur dann Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn die vom Sozialleistungsträger (z. B. Krankenkasse) bewilligte Maßnahme in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation im Sinne des § 107 Abs. 2 SGB V durchgeführt wird und keinen urlaubsmäßigen Zuschnitt hat.

05.09.2016 - 09.09.2016 Erfurt
26.09.2016 - 30.09.2016 Erfurt
17.10.2016 - 21.10.2016 Erfurt
21.11.2016 - 25.11.2016 Erfurt
05.12.2016 - 09.12.2016 Erfurt

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

BAG, Urteil vom 25. Mai 2016 - 5 AZR 298/15 -

Der Fall:

Die Klägerin ist beim beklagten Land als Köchin beschäftigt. Vom 4. bis zum 24. Oktober 2013 unterzog sie sich einer von der AOK Niedersachsen bezuschussten ambulanten Kur auf der Insel Langeoog. Im dortigen Kur- und Wellnesscenter erhielt sie insgesamt 30 Anwendungen, nämlich je sechs Meerwasserwarmeäder, Bewegungsbäder, Massagen, Schlickpackungen und Lymphdrainagen. Außerdem sollte sie täglich in der Brandungszone inhalieren. Das beklagte Land weigerte sich zunächst, die Klägerin für die Dauer der Kur unter Fortzahlung ihrer Vergütung freizustellen. Daraufhin beantragte die Klägerin Urlaub, der ihr bewilligt wurde. Mit ihrer Klage hat sie geltend gemacht, der genommene Urlaub dürfe nicht auf den Urlaubsanspruch angerechnet werden.

Die Lösung:

Die Klage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg. Besteht keine Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, dürfen Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation nach § 10 BUrlG dann nicht auf den Urlaub angerechnet werden, wenn ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts nach den gesetzlichen Vorschriften über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht. Ein solcher Anspruch setzt bei gesetzlich Versicherten nach § 9 Abs. 1 Satz 1 EFZG voraus, dass die vom Träger der Sozialversicherung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger bewilligte ambulante Vorsorgekur in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. Das sind nur Einrichtungen, die den Anforderungen des § 107 Abs. 2 SGB V genügen. Dies war hier nicht der Fall.

Hinweis für die Praxis:

§ 107 Abs. 2 SGB V lautet auszugsweise wie folgt:

"(2) Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen im Sinne dieses Gesetzbuchs sind Einrichtungen, die

1. der stationären Behandlung der Patienten dienen, um
 - eine Schwächung der Gesundheit, die in absehbarer Zeit voraussichtlich zu einer Krankheit führen würde, zu beseitigen oder einer Gefährdung der gesundheitlichen Entwicklung eines Kindes entgegen zu wirken (Vorsorge) oder
 - eine Krankheit zu heilen, ihre Verschlimmerung zu verhüten oder Krankheitsbeschwerden zu lindern oder im Anschluss an Krankenhausbehandlung den dabei erzielten Behandlungserfolg zu sichern oder zu festigen, auch mit dem Ziel eine drohende Behinderung oder Pflegebedürftigkeit abzuwenden, zu beseitigen, zu mindern, auszugleichen, ihre Verschlimmerung zu verhüten oder ihre Folgen zu mildern (Rehabilitation), wobei Leistungen der aktivierenden Pflege nicht von den Krankenkassen übernommen werden dürfen.
2. fachlich-medizinisch unter ständiger ärztlicher Verantwortung und unter Mitwirkung von besonders geschultem Personal darauf eingerichtet sind, den Gesundheitszustand der Patienten nach einem ärztlichen Behandlungsplan vorwiegend durch Anwendung von Heilmitteln einschließlich Krankengymnastik, Bewegungstherapie, Sprachtherapie oder Arbeits- und Beschäftigungstherapie, ferner durch andere geeignete Hilfen, auch durch geistige und seelische Einwirkungen, zu verbessern und den Patienten bei der Entwicklung eigener Abwehr- und Heilungskräfte zu helfen, und in denen
3. die Patienten untergebracht und gepflegt werden können."

Die Klägerin war offensichtlich (noch) nicht zur Arbeitsunfähigkeit führend krank. Die ggf. zweckmäßige und der Erholung dienende Kur hatte nach den Feststellungen des ArbG sowie des LAG "urlaubsmäßigen Zuschnitt".

VI. Inanspruchnahme von Elternzeit bedarf der Schriftform

Wer Elternzeit in Anspruch nehmen will, muss dies dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen. Ist es ausreichend dem Arbeitgeber ein Fax oder eine E-Mail zu schicken, in der die Arbeitnehmerin ihren Anspruch auf Elternzeit mitteilt?

Seminartipp:

» **Pause vom Job: Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit**
Auszeiten professionell begleiten - den Wiedereinstieg erleichtern
08.11.2016 - 11.11.2016 Trier

Der Fall:

Die Klägerin war als Rechtsanwaltsfachangestellte bei dem beklagten Rechtsanwalt beschäftigt. Dieser kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 15. November 2013. Im Kündigungsrechtsstreit machte die Klägerin geltend, sie habe dem Beklagten nach der Geburt ihrer Tochter per Telefax am 10. Juni 2013 mitgeteilt, dass sie Elternzeit für zwei Jahre in Anspruch nehme. Der Beklagte habe deshalb das Arbeitsverhältnis nach § 18 Abs. 1 Satz 1 BEEG nicht kündigen dürfen.

Die Lösung:

Die Vorinstanzen haben der Kündigungsschutzklage stattgegeben. Die Revision des Beklagten hatte beim BAG Erfolg. Die Kündigung ist wirksam. Die Klägerin kann sich nicht auf den besonderen Kündigungsschutz des § 18 Abs. 1 Satz 1 BEEG berufen. Denn sie hatte mit ihrem Telefax vom 10. Juni 2013 nicht wirksam Elternzeit verlangt. Besonderheiten, die es dem Beklagten nach Treu und Glauben verwehrten, sich auf den Formverstoß zu berufen, lagen nicht vor.

Hinweis für die Praxis:

Wenn ein Arbeitnehmer für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes Elternzeit beanspruchen will, muss er nach § 16 Abs. 1 BEEG spätestens sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit dies schriftlich vom Arbeitgeber verlangen und gleichzeitig erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Bei der Inanspruchnahme handelt es sich um eine rechtsgestaltende Willenserklärung, durch die das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit - vorbehaltlich der Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung - zum Ruhen gebracht wird. Einer Zustimmung des Arbeitgebers bedarf es nicht. Das Elternzeitverlangen erfordert die strenge Schriftform im Sinne von § 126 Abs. 1 BGB. Es muss deshalb von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet werden. Ein Telefax oder eine E-Mail wahrt die von § 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG vorgeschriebene Schriftform nicht und führt gemäß § 125 Satz 1 BGB zur Nichtigkeit der Erklärung (vgl. bereits BAG, Urteil vom 26. Juni 2008 - 2 AZR 23/07).

Auch eine Inanspruchnahme der Elternzeit unter der Bedingung der Gewährung von Elternteilzeit (vgl. dazu BAG, Urteil vom 12. Mai 2011 - 2 AZR 384/10) führt jedenfalls bis zur Ablehnung des bedingten Antrages nicht zu Sonderkündigungsschutz. Denn dann liegt ein unbedingtes Elternzeitverlangen nicht vor.

Wissenswertes

Von der Kunst eine Orange zu teilen oder Konfliktlösung durch Mediation



Zwei Schwestern streiten sich um die letzte Orange. Die Mutter löst das Problem, indem sie die Orange teilt und jeder Tochter eine Hälfte gibt. Vordergründig ein schneller und fairer Kompromiss - dennoch schade: Denn danach stellt sich heraus, dass die eine der Schwestern den Saft pressen möchte und die Schale entsorgt. Die andere braucht die Schale um einen Kuchen zu backen und wirft das Fruchtfleisch weg.

Die Geschichte verdeutlicht das Prinzip von Mediation sehr gut: Die Schwestern haben lediglich ihre Positionen - "Ich will die Orange haben" - formuliert, die nicht miteinander vereinbar waren. Wären sie nach ihren Interessen gefragt worden ("Ich möchte Orangensaft trinken" und "Ich möchte einen Kuchen backen"), hätte eine win-win-Lösung auf der Hand gelegen.

In der Praxis gestaltet sich Konfliktlösung meist leider komplizierter.

In der Praxis gestaltet sich Konfliktlösung meist leider komplizierter. Dennoch gibt es bei Auseinandersetzungen zwischen Kollegen, Mitarbeitern, Kunden oder Vorgesetzten Wege, um einen Konflikt konstruktiv zu bearbeiten und zu lösen. Mediation - eine alternative Konfliktlösungsmethode, deren Bedeutung im "Verhandeln statt Streiten" liegt.

Durch Mediation wird eine "win-win" Lösungen angestrebt. Gleichzeitig wird verhindert, dass Beziehungen durch einen eskalierenden Konflikt abgebrochen werden, wenn die Konfliktparteien an einer Lösung interessiert sind, jedoch die Sach- und Beziehungsaspekte blockiert sind. In der Mediation wird davon ausgegangen, dass Menschen den gleichen Sachverhalt unterschiedlich wahrnehmen bzw. verschiedene Vorstellungen von einer Sache haben. Diese subjektiven Wahrnehmungen, Wertvorstellungen, Ziele und Wünsche gilt es herauszufinden und miteinander zu vereinbaren.

Gerade in Konflikten zwischen Parteien, die in der Zukunft miteinander verbunden bleiben (wie z. B. bei fortbestehenden Arbeitsverhältnissen) ist es wichtig eine tragfähige, von alle Seiten akzeptierte Lösung zu finden. Die Erfahrung, Konflikte einvernehmlich zu lösen und wieder/noch miteinander reden zu können, verschafft befriedigendere Ergebnisse als eine "Entscheidung von oben". Noch dazu, wenn die streitenden Parteien an einer an ihren eigenen Interessen orientierten, dauerhaften Lösung maßgeblich mitgewirkt haben. Dies ist das eigentliche Ziel einer Mediation.

Dabei sollten Konflikte grundsätzlich nicht als negativ bewertet werden. Es ist wichtig, sie nicht als "Störung", sondern als Chance zu begreifen. Sie sind ein Indikator für notwendige Prozesse und eröffnen die Möglichkeit, das Unternehmen weiter zu optimieren und zu verbessern. Vor diesem Hintergrund gewinnt Mediation auch im betrieblichen Kontext immer mehr an Bedeutung und Akzeptanz. Sie sollte immer dann zum Einsatz kommen, bevor Konflikte eskalieren und das Betriebsklima nachhaltig gestört wird.

Durch eine Mediation droht dem Unternehmen kein Imageverlust. Sie wird von den Mitarbeitern als fortschrittlich und mitarbeiterorientiert wahrgenommen. Eine Mediation ist dazu noch Zeit und Kosten sparend.

Viele Gründe sprechen also dafür, dieses Verfahren und seine Instrumente auch im eigenen Unternehmen gewinnbringend einzusetzen. Voraussetzung dafür ist allerdings eine fundierte Ausbildung als Mediator, wie sie die FernUniversität Hagen in Zusammenarbeit mit dem Poko-Institut anbietet.



Studium an der FernUniversität - kombiniert mit Seminaren bei Poko mit Zertifikats-Abschluss:

» Mediation im Betrieb Weiterbildung zum Berater im systematischen Konfliktmanagement

20.09.2016 - 22.09.2016 Münster

29.11.2016 - 01.12.2016 Münster

31.01.2017 - 02.02.2017 Münster

04.04.2017 - 06.04.2017 Münster

Zwei professionelle Partner, die sich gut ergänzen!

Der besondere Seminartipp

JAV-Wahl 2016



Im Herbst diesen Jahres ist es wieder soweit: Im Oktober und November werden bundesweit die Jugend- und Auszubildendenvertretungen für zwei Jahre gewählt.

Dazu muss der Betriebsrat einen Wahlvorstand bestellen, was selbstverständlich - wie alle weiteren Schritte auch - fristgerecht zu erfolgen hat.

» JAV-Wahl 2016 Alles richtig gemacht: Mit Know-how zum vollen Erfolg

20.07.2016 - 22.07.2016 Frankfurt/Main

31.08.2016 - 02.09.2016 Berlin

07.09.2016 - 09.09.2016 Köln

14.09.2016 - 16.09.2016 Stuttgart

21.09.2016 - 23.09.2016 Hamburg

» mehr Termine ...

In diesem Seminar machen wir die Teilnehmer fit für eine reibungslose Durchführung der JAV-Wahl.

Wir beantworten Fragen zu Terminierungen, zur Wahlordnung und zum Wahlverfahren. Die JAV lernt wichtige Rechtsvorschriften kennen, die bei Vorbereitung und Durchführung der Wahl zu beachten sind und sie erfährt, wie sie Fehler vermeidet, die häufig zur Ungültigkeit der Wahl führen können.

Damit die Wahl der neuen JAV ein Erfolg wird, erhalten die Teilnehmer nützliche Tipps und wertvolle Hinweise, mit denen sie die anspruchsvolle Aufgabe der Wahldurchführung sicher bewältigt.

» Nutzen Sie unseren Gremium-Rabatt:

1. und 2. Teilnehmer eines Wahlvorstands: 695,00 €

3. und jeder weitere Teilnehmer: 595,00 €

Praxistipp

Was sich Arbeitgeber auf die Fahne schreiben sollten



Einige Arbeitnehmer fackeln nicht lange, wenn sie ihren Arbeitgeber als unattraktiv empfinden, sie machen sich auf die Suche nach einem neuen Job. Insbesondere bei qualifizierten, engagierten Mitarbeitern, trifft es Unternehmen besonders hart, wenn sie nicht gehalten werden können.

Doch was ist es, was Wechselwillige antreibt? Das Bundesarbeitsministerium für Arbeit und Soziales hat für den **Forschungsbericht Fachkräftesicherung und -bindung** untersucht, welche Faktoren deutsche Unternehmen bei der Mitarbeiterbindung für entscheidend halten und was die Mitarbeiter selbst bewegt, den Job zu wechseln.

Vor dem Hintergrund, dass 2014 ein Viertel der Deutschen Unternehmen Probleme hatte, Stellen für Fachkräfte zu besetzen, dürfte es umso wichtiger sein, gute Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden.

Fragt man die Unternehmen, glauben diese, dass es in erster Linie das Betriebsklima sei, gefolgt von einem zufriedenstellenden Gehalt und dem persönlichen Kontakt zu den Mitarbeitern, mit denen Mitarbeiter an den Betrieb gebunden werden können.

Doch sehen das diejenigen, die tatsächlich über einen Jobwechsel nachdenken auch so? Tatsächlich ist bei 59 % der Befragten in erster Linie das Geld der entscheidende Grund, nicht im Unternehmen zu bleiben und nur 44 % gaben an, dass das Betriebsklima ursächlich gewesen sei. Erst dann folgt mit 34 % die faire Behandlung durch Kollegen und Vorgesetzte.

Fragt man allerdings die Angestellten, die letztendlich wirklich den Arbeitsplatz gewechselt haben, gaben 78 % an, dass sie auf bessere Führungskräfte gehofft hätten. Die bessere Bezahlung landete nur auf Platz 5 der genannten Wechselgründe.

Der Wunsch nach einem besseren Gehalt lässt Mitarbeiter scheinbar von einem neuen Job träumen - ausschlaggebend für den tatsächlichen Wechsel sind dann aber doch andere Dinge.

Inhouse-Service

Whistleblower besser schützen!



Am vergangenen Mittwoch wurden die "Luxleaks"-Enthüller zu Bewährungsstrafen verurteilt. Ein mitangeklagter Journalist wurde freigesprochen. Nach dem Urteil des Luxemburger Bezirksgerichts ist die Debatte über den Schutz von Whistleblowern neu entfacht (zu den Hintergründen [lesen Sie diesen Artikel](#)).

Dass die bisher bestehenden Möglichkeiten zum Schutz von Whistleblowern verbessert werden müssen, hatten Journalisten bereits Anfang Juni noch einmal mit Nachdruck gefordert, nachdem sich die Justizministerkonferenz am 1./2. Juni 2016 in Brandenburg für eine Überprüfung der bisherigen gesetzlichen Regelungen ausgesprochen hatte. **Ein Thema auch für den Betriebsrat? JA!**

Dies ist schon deswegen so, weil immer mehr Unternehmen dazu über gehen, betriebliches oder sogar privates Verhalten von Arbeitnehmern umfassend durch interne Richtlinien und eben **Compliance-Regeln** vorzuschreiben. Als Betriebsrat müssen Sie sich daher mit diesem Thema auskennen.

Häufig werden in den Unternehmen sogenannte "Codes of conduct" zentral, oft auch im ausländischen Konzernunternehmen, erstellt und sollen im örtlichen Betrieb einfach nur umgesetzt werden. Mit diesen Compliance-Regeln wird in der Regel auch vorgegeben, wie unternehmensintern mit Hinweisen und Hinweisgebern umzugehen ist (vgl. hierzu auch schon unseren Newsletter-Beitrag von 07/2015 "Petzen tut man nicht").

Dies für sich ist schon ein schwieriges Unterfangen. Aber wie ist es, wenn die Hinweise nach außen getragen werden, d. h. z. B. Missstände im eigenen Unternehmen nach außen (an die Presse) gegeben werden und damit

öffentlich gemacht werden? Hierzu scheint nach Einschätzung auch der Justizminister der bestehende Schutz für die Hinweisgeber nicht auszureichen.

Auf ihrer Konferenz am 1. und 2. Juni 2016 in Brandenburg hatten sich die Justizminister mit dem rechtlichen Schutz sogenannter Whistleblower (Hinweisgeber) beschäftigt und hierzu folgenden Beschluss gefasst (vgl. hierzu auch den Blog-Beitrag bei beck von Prof. Dr. Markus Stoffels:

"Der deutsche Whistleblower-Schutz beschränkt sich auf vereinzelte Vorschriften und Einzelfallentscheidungen von Gerichten. Angesichts der gesellschaftlichen Bedeutung von frühzeitigen Hinweisen auf Missstände in Unternehmen, Behörden und Organisationen und im Hinblick auf internationale Vorhaben bitten die Justizministerinnen und Justizminister die Bundesregierung um Prüfung, ob der Schutz von Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern einer gesetzlichen Regelung bedarf."

Der Deutsche Journalisten-Verband sieht in dem aktuellen Beschluss der Justizministerkonferenz zum besseren Schutz von Whistleblowern einen Schritt in die richtige Richtung:

"An der Notwendigkeit eines besseren Schutzes der Whistleblower kann kein Zweifel bestehen", sagt DJV-Bundesvorsitzender Frank Überall. Er erinnert daran, dass bereits im September 2014 die Organisation Transparency International in einer Studie zu dem Schluss kam, Deutschland liege beim Schutz der Tipgeber unter dem Durchschnitt der G 20-Staaten. Weiterer Handlungsbedarf für den Gesetzgeber ergebe sich aus dem Richtlinienentwurf der EU-Kommission zur Wahrung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen vom April. Überall: "Wer Missstände erkennt und die Medien informiert, darf nicht Gefahr laufen, wie ein Schwerverbrecher behandelt zu werden."

Ob der Gesetzgeber den Hinweisgeberschutz entsprechend regeln wird, ist allerdings noch vollkommen unklar. Bis dahin bleibt es dabei, dass die Rechtsprechung gefordert ist.

Und in den Unternehmen gilt es, interne verträgliche Regelungen bzw. Richtlinien zu schaffen, die ausgewogen und achtsam sowohl die schutzwürdigen Interessen des Unternehmens als auch die der Hinweisgeber berücksichtigen. Sie sollten sich als Betriebsrat also auskennen - insbesondere zu den rechtlichen Grenzen und den betroffenen Mitbestimmungsrechten. Nur so können Sie in die qualifizierte Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber über solche Richtlinien gehen und unerwünschte Regelungen abwehren.

Wir unterstützen Sie gerne - z. B. mit einem Inhouse-Seminar zum Thema » **Ethikrichtlinien und Compliance**. Wir verschaffen Ihnen einen Überblick über die aktuellen Tendenzen bei Verhaltens- und Ethikrichtlinien, deren rechtliche Grenzen und die betroffenen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats.

Das Poko-Institut bietet Ihnen professionelle Unterstützung für Inhouse-Veranstaltungen zu Grundlagenseminaren, aber auch zu Spezialthemen. Genaue Ziele und Inhalte der Veranstaltung entwickeln wir in enger Abstimmung mit Ihnen.

Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!

Telefon 0251 1350-6666
Telefax 0251 1350-6999
inhouse@poko.de

Aktuelle Seminare

Seminare in Kürze

» **Sozialplan und Interessenausgleich bei Betriebsänderungen**

12.07.2016 - 15.07.2016 Nürnberg
27.09.2016 - 30.09.2016 Köln
22.11.2016 - 25.11.2016 Potsdam

» **Konfliktmanagement im Betrieb I Konflikte erkennen und erfolgreich bewältigen**

12.07.2016 - 15.07.2016 Hamburg
13.09.2016 - 16.09.2016 Köln
18.10.2016 - 21.10.2016 Seebuck/Chiemsee
06.12.2016 - 09.12.2016 Dresden

» **Einführung in das Arbeitsrecht II Arbeitsrecht in der betrieblichen Praxis**

12.07.2016 - 15.07.2016 Berlin



» **Mobbing I - Wenn der Arbeitsplatz zum Albtraum wird Als Betriebsrat aktiv eingreifen**

19.07.2016 - 22.07.2016 Feldafing/Starnberg. See

19.07.2016 - 22.07.2016 Trier
26.07.2016 - 29.07.2016 München
09.08.2016 - 12.08.2016 Travemünde/Ostsee
23.08.2016 - 26.08.2016 Münster
» [mehr Termine ...](#)

» **Einführung BetrVG III**
Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte in der Praxis

11.07.2016 - 15.07.2016 Bad Kissingen
18.07.2016 - 22.07.2016 München
25.07.2016 - 29.07.2016 Hamburg
15.08.2016 - 19.08.2016 Berlin-Köpenick
22.08.2016 - 26.08.2016 Düsseldorf
» [mehr Termine ...](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken!

06.09.2016 - 09.09.2016 Düsseldorf
18.10.2016 - 21.10.2016 Sellin/Rügen
29.11.2016 - 02.12.2016 München

» **Rhetorik I**
Überzeugend reden - souverän wirken

19.07.2016 - 22.07.2016 Bansin/Usedom
23.08.2016 - 26.08.2016 Hamburg
06.09.2016 - 09.09.2016 Düsseldorf
20.09.2016 - 23.09.2016 Friedrichsh./Bodensee
04.10.2016 - 07.10.2016 Timmendorfer Strand
» [mehr Termine ...](#)

Seminare für besondere Zielgruppen

» **Die Schwerbehindertenvertretung I**

12.07.2016 - 15.07.2016 Stuttgart
30.08.2016 - 02.09.2016 Hannover
20.09.2016 - 23.09.2016 Boppard/Rhein
11.10.2016 - 14.10.2016 Timmendorfer Strand
15.11.2016 - 18.11.2016 Würzburg
» [mehr Termine ...](#)

» **Einführung BetrVG I**
Ihr Einstieg in das Betriebsverfassungsrecht

12.07.2016 - 15.07.2016 Frankfurt/Main
19.07.2016 - 22.07.2016 Bernried/Starnberger See
26.07.2016 - 29.07.2016 Boltenhagen/Ostsee
02.08.2016 - 05.08.2016 Berlin
09.08.2016 - 12.08.2016 Freiburg
» [mehr Termine ...](#)

» **Arbeit im Wirtschaftsausschuss I**

18.07.2016 - 22.07.2016 Hamburg
22.08.2016 - 26.08.2016 Bansin/Usedom
12.09.2016 - 16.09.2016 Bernried/Starnberger See
26.09.2016 - 30.09.2016 Bad Dürkheim
17.10.2016 - 21.10.2016 Münster
» [mehr Termine ...](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken!



Foto: Stadt Frankfurt /Main, Presse- u. Informationsamt

» **Einführung in das Arbeitsrecht I**
Ihr erfolgreicher Einstieg in das Arbeitsrecht

12.07.2016 - 15.07.2016 Hamburg
19.07.2016 - 22.07.2016 Frankfurt/Main
26.07.2016 - 29.07.2016 Timmendorfer Strand
02.08.2016 - 05.08.2016 Boltenhagen/Ostsee
09.08.2016 - 12.08.2016 München
» [mehr Termine ...](#)

» **Jugend- und Auszubildendenvertretung I**
Rechtssicher und überzeugend Interessen vertreten

12.07.2016 - 15.07.2016 Hamburg
23.08.2016 - 26.08.2016 Berlin
08.11.2016 - 11.11.2016 Düsseldorf
15.11.2016 - 18.11.2016 München
22.11.2016 - 25.11.2016 Hamburg
29.11.2016 - 02.12.2016 Köln
» [mehr Termine ...](#)

Arbeitsrecht und Fußball-EM



Am 10.6.2016 beginnt die Fußball-EM und verlangt im Arbeitsverhältnis stehenden Fans wegen der Lage der Spielzeiten - teilweise am Nachmittag und frühen Abend - Einiges ab.

Im Grundsatz muss man aber bedenken, dass selbstverständlich auch während der EM die arbeitsvertraglichen Verpflichtungen weiter gelten.

Welche arbeitsrechtlichen Sanktionen drohen einem Arbeitnehmer, der gegen diese Verpflichtungen verstößt?

Das bedeutet:

- Erscheint der Arbeitnehmer unberechtigt nicht zur Arbeit oder verlässt er diese vorzeitig, um ein Spiel zu sehen, kann der Arbeitgeber berechtigt sein, eine Abmahnung bzw. in schweren oder wiederholten Fällen gar eine Kündigung auszusprechen.
- Wer während der Arbeitszeit das Spiel verfolgt (etwa mit Hilfe eines Smartphones oder Radios) und deshalb nicht arbeitet, verstößt gegen seine Arbeitspflicht und begeht einen "Lohnbetrug". Dies kann eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen.
- Wer nach einem Spieltag verschläft und deshalb zu spät oder gar nicht zur Arbeit erscheint, begeht eine Vertragspflichtverletzung, die eine Abmahnung oder gar Kündigung rechtfertigen kann.
- Erscheint der Arbeitnehmer trotz bestehendem Alkoholverbot im Betrieb alkoholisiert zur Arbeit, kann der Arbeitgeber berechtigt sein, die Arbeitsleistung abzulehnen, jedenfalls dann, wenn die Gefahr besteht, dass der alkoholisierte Arbeitnehmer durch seine Tätigkeit sich selbst oder Dritte verletzt oder Eigentum des Arbeitgebers beschädigt. Dann hat der Arbeitnehmer auch keinen Anspruch auf Arbeitsvergütung. Zudem riskiert er auch in diesem Fall eine Abmahnung bzw. eine Kündigung.
- Kommt es wegen der Spiele zu Streitigkeiten oder gar Tätlichkeiten zwischen Arbeitnehmern im Betrieb, kann sogar eine außerordentliche und fristlose Kündigung gerechtfertigt sein.
- Urlaubswünsche des Arbeitnehmers, etwa um ein Spiel sehen oder besuchen zu können, sind vom Arbeitgeber wohlwollend dahingehend zu prüfen, ob die Urlaubsgewährung betrieblich möglich ist. "Fußballinteressen" haben nicht generell ein höheres Gewicht, als die Interessen anderer Mitarbeiter auf Erholung. Zudem ist der Urlaubsantrag rechtzeitig, also so früh wie möglich zu stellen. Bei konkurrierenden Urlaubswünschen kann es helfen, den Betriebsrat einzuschalten, der dann versuchen wird, mit dem Arbeitgeber eine vernünftige Lösung herbeizuführen (§ 87 Absatz 1 Nr. 5 BetrVG).
- Auch der Wunsch des Arbeitnehmers, eine Schicht zu tauschen, etwa um ein Fußballspiel sehen zu können, ist vom Arbeitgeber wie auch vom Betriebsrat wohlwollend zu prüfen (§ 106 GewO). Die beste Lösung ist, dass der Arbeitnehmer einen "Freiwilligen" findet, der bereit ist, mit ihm die Schicht zu tauschen. Dann werden Arbeitgeber und selbstverständlich auch der Betriebsrat in der Regel keine Bedenken haben, dem Wunsch nachzukommen.

Was kann der Betriebsrat tun, um Fußballfans zu helfen?

Der Betriebsrat sollte versuchen, mit dem Arbeitgeber Sonderregelungen während der EM zu vereinbaren, die zumindest die „wichtigen“ Spiele unter deutscher Beteiligung berücksichtigen.

Beispiele:

1. Erlaubnis, diese Spiele zumindest im Radio während der Arbeitszeit mithören zu können.
2. Verkürzung bzw. Unterbrechung der Schichten, verbunden mit dem Aufstellen von Beamer und Leinwand, damit interessierte Arbeitnehmer während der Pausen die Spiele verfolgen können.
3. Großzügige Flexibilisierung der Arbeitszeit, um Fans die Gelegenheit zu geben, Spiele zu verfolgen. Die ausgefallene Arbeitszeit ist dann selbstverständlich später nachzuholen.

Verweigert der Arbeitgeber die Zustimmung zu solchen Sonderregelungen, kann der Betriebsrat versuchen, die Einigungsstelle (§ 87 Absatz 2 BetrVG) anzurufen, um notfalls durch Spruch rechtzeitig eine Regelung zu

erhalten. Denn sowohl beim Radiohören (§ 87 Absatz 1 Nr. 1 BetrVG) als auch bei der Gestaltung der betrieblichen Arbeitszeit und der Pausengestaltung (§ 87 Absatz 1 Nr. 2 und 3 BetrVG) steht dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht zur Seite. Der Betriebsrat kann auch von sich aus aktiv werden, um eine - vorübergehende - Änderung während der EM zu erreichen (Initiativrecht des Betriebsrats).

Kontakt & Impressum

Haben Sie noch Fragen?

Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail:

admin@poko.de

Hat Ihnen unser Newsletter gefallen? Dann empfehlen Sie ihn weiter.

[Hier anmelden für diesen Newsletter](#)

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.



Um die Bilder unseres Newsletters direkt angezeigt zu bekommen, fügen Sie die Absender-Adresse zu Ihren Kontakten hinzu.

Sollten Sie kein Interesse an weiteren Newslettern haben, können Sie sich » [hier abmelden](#)

Impressum

Poko Newsletter für Betriebsräte

Poko-Institut
Heidrun und Hans Dieter Rieder
Kaiser-Wilhelm-Ring 3a
48145 Münster

» info@poko.de

» www.poko.de

Redaktionsteam Poko Newsletter für Betriebsräte:

» redaktion@poko.de

Tel. 0251 1350-1414

Fax. 0251 1350-500

Erscheinungstag: 01.07.2016