



INHALT

Frage des Monats

- » Wie weit reicht das Weisungsrecht des Arbeitgebers?

Schwerpunktthema

- » Krankheit im Urlaub - was nun?

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Arbeitskampf - Verletzung der Friedenspflicht - Schadensersatzanspruch
- » II. Rechtsfolge verdeckter Arbeitnehmerüberlassung
- » III. Bonusanspruch - Leistungsbestimmung durch das Gericht

Der besondere Seminartipp

- » Neues Arbeits- und Sozialrecht für Betriebsräte 2017

Praxistipp

- » Arbeitnehmer, die genauso viel Einfluss haben wie Arbeitgeber

Inhouse-Service

- » Endspurt für die Amtsperiode

Aktuelle Seminare

- » in Kürze
- » für besondere Zielgruppen

Meistgeclickter Artikel des letzten Newsletters

- » Wann haben Ersatzmitglieder Anspruch auf Schulungen?

Liebe Leserin, lieber Leser,



Arbeitnehmer sollen genauso viel Einfluss haben wie Arbeitgeber. Das wünscht sich laut einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung der Großteil der dort befragten Arbeitnehmer. Umso verwunderlicher ist, dass gerade in jungen Unternehmen alternative Mitbestimmungsmodelle Hochkonjunktur haben. Diese Gremien mit wohlklingenden Namen wie z.B. „Kulturrat“ sind im Konfliktfall bloß ein zahnlöser Tiger, der im Gegensatz zum Betriebsrat die Arbeitnehmerrechte nicht durchsetzen kann.

Das Weisungsrecht des Arbeitgebers ist einer dieser Konfliktbereiche, den wir uns diesen Monat genauer anschauen. Nicht immer ist für Arbeitnehmer ganz klar, ob sie allen Weisungen des Arbeitgebers Folge leisten müssen. Der Betriebsrat steht im Problemfall als Helfer bereit.

Außerdem lesen Sie mehr zu dem Thema Krankheit und Urlaub und wir geben wir Ihnen Tipps, wie Sie den Endspurt in der Amtsperiode schaffen.

Für eine erfolgreiche Betriebsratsarbeit ist es wichtig zu wissen, in welche Richtung unsere Arbeitswelt steuert. Unser neues Jahresprogramm bietet sich als Kompass an. Schauen Sie doch mal rein und verschaffen Sie sich einen Überblick über aktuelle Themen und Problemfelder.

Viele Grüße aus Münster und eine spannende Lektüre wünscht Ihnen

Kerstin Heinz, Ass. jur.



In den nächsten Tagen wird unser aktuelles Seminarprogramm 2017 per Post zugestellt.

Alle Termine für 2017 finden Sie auch auf www.poko.de/Betriebsrat



Besuchen Sie uns auf facebook!

Frage des Monats

Wie weit reicht das Weisungsrecht des Arbeitgebers?



Nicht immer ist für Arbeitsvertragsparteien und Betriebsrat klar zu erkennen, wo das Weisungsrecht des Arbeitgebers beginnt und wo es endet. Gerade bei einem anstehenden Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Betriebes oder auch bei der Frage, ob eine Versetzung an einen anderen Ort rechtmäßig ist, kommt es schnell zu Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Gemäß § 106 Gewerbeordnung (GewO) kann der Arbeitgeber den Inhalt, den Ort und die Zeit der Arbeitsleistung "nach billigem Ermessen" näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Doch wann ist eine Anweisung "unbillig" und kann der Arbeitnehmer sich über eine unbillige Anweisung hinwegsetzen?

Bisher galt, dass ein Arbeitnehmer sich nicht einfach über unbillige Weisungen seines Arbeitgebers hinwegsetzen durfte. Wüsste der Arbeitnehmer eine Überprüfung der Weisung, konnte er diese vom Arbeitsgericht überprüfen lassen, musste die Weisung jedoch zunächst befolgen.

In einem jüngeren Fall vom 17. März 2016 hat das LAG Hamm, 17 Sa 1660/15 entschieden, dass eine Weisung des Arbeitgebers, die Arbeitnehmerin solle sechs Monate in einem "Archiv-Projekt" tätig sein, sei unbillig. Die Interessen des Arbeitnehmers an der Fortführung seiner ursprünglichen Tätigkeit überwiegen. Entgegen der Rechtsprechung des BAG sei der Arbeitnehmer darüber hinaus nicht verpflichtet gewesen, bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung des Arbeitsgerichts die rechtswidrige Anweisung zu befolgen. Es reiche aus, dass der Arbeitnehmer sich auf die Unbilligkeit der Entscheidung berufe, eine Pflicht zur gerichtlichen Geltendmachung bestünde nicht.

Da gegen das Urteil Revision beim BAG eingelegt wurde, ändert sich formal erst mal nichts. Dennoch schafft das Urteil des LAG Hamm neue Rechtsunsicherheiten. Viele Arbeitgeber werden daher in Zukunft, statt Weisungen

zum Instrument der Änderungskündigungen greifen, um unnötige Risiken zu vermeiden. Für Betriebsräte bedeutet dies ein besonderes Fingerspitzengefühl, da sie möglicherweise noch stärker als bisher in unternehmerische Entscheidungsprozesse einbezogen werden.

Schwerpunktthema

Krankheit im Urlaub - was nun?



von **Eva-Maria Bendick**
Rechtsanwältin

Die schönste Zeit des Jahres ist die Urlaubszeit. Viele Arbeitnehmer freuen sich darauf, dann ihren Hobbys nachzugehen, Zeit mit ihren Lieben zu verbringen oder einfach nur die Seele in aller Ruhe baumeln zu lassen.

Zu dumm nur, wenn man ausgerechnet in dieser Zeit des wohlverdienten Urlaubs krank wird. Dieses ist in der heutigen Arbeitswelt alles andere als eine Seltenheit: So erkrankte im Jahr 2013 jeder zehnte Deutsche während seines Sommerurlaubs. Ärzte und Psychologen sprechen insofern von **Leisure Sickness**.

In unserem Schwerpunktthema beschäftigen wir uns daher mit den wichtigsten Fragestellungen beim Zusammentreffen von Urlaub und Krankheit.

Grundsätzliches:

Das oberste deutsche Arbeitsgericht betont in ständiger Rechtsprechung, dass sich Krankheit und Urlaub gegenseitig ausschließen. Das ist nur konsequent: Wer arbeitsunfähig und erkrankt ist, hat keine Arbeitspflicht und kann somit auch nicht von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung befreit werden.

Dies bedeutet jedoch im Rückschluss nicht, dass der arbeitsunfähige Arbeitnehmer während seiner Erkrankung seine evtl. gebuchte Urlaubsreise nicht antreten darf. So ist er berechtigt seine Urlaubsreise nach wie vor anzutreten, sofern er hierdurch nicht seinen Heilungserfolg gefährdet. Abzustellen ist hierbei auf die Art der Erkrankung einerseits und den Charakter der Urlaubsreise andererseits. So kann ein Kururlaub an der Nordsee der Genesung in vielen Fällen förderlich sein, ein Sporturlaub in manchen Fällen eher weniger. Entscheidend ist insofern, ob die Genesung durch die Reise verhindert oder verzögert wird. Ist dies zu verneinen, steht dem gebuchten Urlaub des Arbeitnehmers nichts entgegen.

Hat der Arbeitnehmer auch einen Anspruch auf Urlaub, wenn der das ganze Jahr über krank war?

Ja! Nach ständiger Rechtsprechung des BAG hat auch der Arbeitnehmer, der das ganze Kalenderjahr hinweg ohne Unterbrechung arbeitsunfähig erkrankt war, Anspruch auf Gewährung des Jahresurlaubs.

Was passiert mit dem Urlaub des Arbeitnehmers, den dieser aufgrund seiner Erkrankung nicht nehmen konnte?

Der Urlaub, den der Arbeitnehmer nicht nehmen konnte, bleibt ihm dauerhaft - und nicht nur für das Folgejahr - erhalten. § 7 Abs. 3 BurlG findet insofern keine Anwendung. Der angesammelte Urlaub bleibt dem Arbeitnehmer über den 31. März des Folgejahres - jedoch keineswegs unbegrenzt - erhalten. So verfällt der Urlaubsanspruch des erkrankten Arbeitnehmers nach aktueller Rechtsprechung des BAG bei langer Krankheit generell 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres, auch ohne entsprechende tarifvertragliche Grundlage.

Was gilt insofern für den gesetzlichen Zusatzurlaub von schwerbehinderten Arbeitnehmern?

Der Gesetzgeber räumt in § 125 SGB IX schwerbehinderten Arbeitnehmern bei einer Fünftagewoche einen zusätzlichen Urlaubsanspruch von fünf Arbeitstagen ein. Dieser Zusatzurlaub bleibt dem Arbeitnehmer innerhalb des oben genannten Zeitraums weiterhin erhalten.

Hat der langfristig erkrankte Arbeitnehmer über den gesetzlich gewährten Urlaubsanspruch hinaus zusätzlich einen Anspruch auf Gewährung eines Urlaubsentgelts?

In der Regel steht dem langfristig erkrankten Arbeitnehmer kein Anspruch auf Urlaubsgeld für den Zeitraum zu, in dem dieser weder gearbeitet noch Urlaub gemacht hat. Das gilt insbesondere für Ansprüche auf Zahlung eines erhöhten Monatslohns in einem Sommermonat, also ein zusätzliches Monatsgehalt, das zusammen mit dem

Junigehalt fällig wird.

Hintergrund hierbei ist, dass die Gewährung von Urlaubsentgelt in den meisten Fällen davon abhängt, dass dieser Urlaub tatsächlich auch genommen wird.

Worauf muss der Arbeitnehmer achten, wenn er nach langer Krankheit wieder gesund ist und nun Urlaub nehmen möchte?

Der langfristig erkrankte Arbeitnehmer hat, wenn er wieder in seinen Dienst antritt, infolge der zurückliegenden Krankheit einen sehr großen Urlaubsanspruch. Dieser Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers ist jedoch nach seiner Rückkehr in den Betrieb in keiner Art und Weise besser geschützt als der Jahresurlaubsanspruch, der anderen **gesundgebliebenen** Arbeitnehmer im Betrieb. Dies bedeutet, dass der in den Betrieb zurückgekehrte Arbeitnehmer seinen aufgesammelten Urlaubsanspruch innerhalb des laufenden Kalenderjahres nehmen muss. Tut er dies nicht, verfällt sein aufgesammelter Urlaubsanspruch mit Ablauf des Urlaubsjahres.

Wie wirken sich offene Urlaubsansprüche eines langfristig erkrankten Arbeitnehmers auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus?

Sofern das Arbeitsverhältnis beendet wird und dem Arbeitnehmer noch offene Urlaubsansprüche zustehen, kann dieser gemäß § 7 Abs. 4 BurlG Urlaubsabgeltung verlangen, d.h. der nicht gewährte Urlaub wird dem Arbeitnehmer in finanzieller Form erstattet.

Dem langfristig erkrankten Arbeitnehmer, der aufgrund einer krankheitsbedingten Kündigung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, steht daher bisweilen ein hoher Urlaubsanspruch zu, welcher leicht die Höhe eines Quartalsgehalts erreichen kann.

Dem ausscheidenden Arbeitnehmer ist insofern jedoch dringend zu raten, einen Blick in den jeweiligen Tarif- bzw. Arbeitsvertrag zu werfen. Häufig sind hier Ausschlussfristen zu finden, welche die Geltendmachung eines entsprechenden Anspruchs an eine bestimmte Frist knüpfen.

Seminartipp:

» Europarecht für Betriebsräte

07.11.2016 - 11.11.2016 Trier
24.04.2017 - 28.04.2017 Trier
26.06.2017 - 30.06.2017 Trier
09.10.2017 - 13.10.2017 Trier

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Aktuelle Entscheidungen

I. Arbeitskampf - Verletzung der Friedenspflicht - Schadensersatzanspruch

Ein Streik, dessen Kampfziel auch auf die Durchsetzung von Forderungen gerichtet ist, welche die in einem Tarifvertrag vereinbarte Friedenspflicht verletzen, ist rechtswidrig. Er verpflichtet bei schuldhaftem Handeln zum Ersatz der dem Kampfgegner entstandenen Schäden. Die streikführende Gewerkschaft kann nicht einwenden, die Schäden wären auch bei einem Streik ohne friedenspflichtverletzende Forderungen entstanden.

BAG, Urteil vom 26. Juli 2016 - 1 AZR 160/14

Der Fall:

Die beklagte Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF) vertritt die berufs- und tarifpolitischen Interessen des Flugsicherungspersonals. Sie hatte mit der Betreibergesellschaft des Frankfurter Flughafens - der Fraport AG (einem der Kläger) - einen Tarifvertrag für die Beschäftigten in der Vorfeldkontrolle und Verkehrszentrale geschlossen, dessen Bestimmungen für die Laufzeit des Tarifvertrags abschließend sein sollten.

Die Regelungen in § 5 bis § 8 des Tarifvertrags waren erstmalig zum 31. Dezember 2017 kündbar, die übrigen

Seminartipp:

» Aktuelle Rechtsprechung am Bundesarbeitsgericht

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!

bereits zum 31. Dezember 2011. Nach Teilkündigung des Tarifvertrags mit Ausnahme von § 5 bis § 8 durch die GdF zum 31. Dezember 2011 verhandelten diese und Fraport über einen neuen Tarifvertrag. Ein vereinbartes Schlichtungsverfahren endete mit einer Empfehlung des Schlichters. Diese enthielt entsprechend den Schlichtungsverhandlungen auch Ergänzungen zu dem noch ungekündigten Teil des Tarifvertrags.

Am 15. Februar 2012 kündigte die GdF gegenüber Fraport an, ihre Mitglieder zu einem befristeten Streik mit dem Ziel der Durchsetzung der Schlichterempfehlung aufzurufen. Der am 16. Februar 2012 begonnene Streik endete aufgrund einer gerichtlichen Unterlassungsverfügung am 29. Februar 2012. Mit ihrer Klage verlangt unter anderem Fraport von der GdF den Ersatz ihrer aufgrund des Streiks entstandener Schäden von etwa 9 Millionen €.

Die Lösung:

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die hiergegen von Fraport eingelegte Revision hatte beim BAG Erfolg und führte zur Zurückverweisung an das LAG. Der von der GdF getragene Streik war rechtswidrig.

- Er diene der Durchsetzung der Schlichterempfehlung und damit auch der Modifizierung von ungekündigten Bestimmungen des Tarifvertrags.
- Hinsichtlich dieser Regelungen galt nach wie vor die tarifvertraglich vereinbarte erweiterte Friedenspflicht.
- Diese verwehrte es der GdF, Änderungen mit Mitteln des Arbeitskampfes durchzusetzen. Ihr Einwand, sie hätte denselben Streik auch ohne die der Friedenspflicht unterliegenden Forderungen geführt, ist unbeachtlich. Es hätte sich wegen eines anderen Kampfziels nicht um diesen, sondern um einen anderen Streik gehandelt.
- Weil die GdF schuldhaft gehandelt hat, ist sie Fraport gegenüber aus Delikt und wegen Vertragsverletzung zum Ersatz streikbedingter Schäden verpflichtet.
- Die Höhe des erstattungspflichtigen Schadens wird das LAG nun aufzuklären haben.

Hinweis für die Praxis:

Eine für die beklagte Gewerkschaft gefährliche und unter Umständen existenzbedrohende Entscheidung. Bei künftigen Arbeitskämpfen werden die Gewerkschaften genauer als zuvor darauf achten müssen, nur solche Ziele zu verfolgen, die momentan bereits durchsetzbar sind. Denn an vereinbarte Friedenspflichten oder gar erweiterte Friedenspflichten sind auch die Gewerkschaften gebunden. Bei nur teilweise mittels Arbeitskampf durchsetzbarer Tarifforderungen, ist der Arbeitskampf insgesamt rechtswidrig. Ein dadurch entstandener Schaden ist zu ersetzen.

Übrigens: Auf Schadensersatz geklagt hat nicht nur Fraport, sondern auch 2 Fluggesellschaften, deren Flugbetrieb durch die Arbeitskampfmaßnahmen erheblich eingeschränkt worden ist. Ihre Revisionen hatten keinen Erfolg, da sie als Drittbetroffene keinen Schadensersatzanspruch haben (vgl. auch BAG, Urteile vom 25. August 2015 - 1 AZR 754/13 und - 1 AZR 875/13).

II. Rechtsfolge verdeckter Arbeitnehmerüberlassung

Besitzt ein Arbeitgeber die nach § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG erforderliche Erlaubnis, als Verleiher Dritten, also Entleiher, Leiharbeiter im Rahmen seiner wirtschaftlichen Tätigkeit zu überlassen, kommt zwischen einem Leiharbeiter und einem Entleiher nach geltendem Recht auch dann kein Arbeitsverhältnis zustande, wenn der Einsatz des Leiharbeiters nicht als Arbeitnehmerüberlassung, sondern als Werkvertrag bezeichnet worden ist (sog. verdeckte Arbeitnehmerüberlassung).

BAG, Urteil vom 12. Juli 2016 - 9 AZR 352/15

Der Fall:

Die Klägerin ist technische Zeichnerin. Sie war bei der Beklagten, einem Automobilunternehmen, von 2004 bis zum 31. Dezember 2013 tätig. Grundlage ihrer Tätigkeit waren zwischen der Beklagten und der

Seminartipp:

» **Leiharbeit, Arbeitnehmerüberlassung, Werkverträge**
Kritischer Einsatz von Drittpersonal im Betrieb
25.10.2016 - 28.10.2016 Berlin
06.12.2016 - 09.12.2016 Münster

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Vertragsarbeitgeberin der Klägerin als Werkverträge bezeichnete Vereinbarungen. Die Vertragsarbeitgeberin verfügte über die Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung. Die Klägerin hat gemeint, ihre Vertragsarbeitgeberin und die Beklagte hätten nur Scheinwerkverträge geschlossen, um die Arbeitnehmerüberlassung zu verdecken. Die Beklagte könne sich deshalb nicht auf die erteilte Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung berufen. Die Klägerin begehrt die Feststellung, dass zwischen ihr und der Beklagten ein Arbeitsverhältnis besteht.

Die Lösung:

Die Klage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg.

Zwischen der Beklagten und der Klägerin ist auch dann kein Arbeitsverhältnis zustande gekommen, wenn die Klägerin auf der Grundlage eines Scheinwerkvertrags tatsächlich als Leiharbeiterin der Beklagten zur Arbeitsleistung überlassen worden wäre. Denn die Vertragsarbeitgeberin der Klägerin verfügte über die Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung. § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG fingiert i.V.m. § 9 Nr. 1 AÜG das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses ausschließlich bei fehlender Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis des Verleihers. Für eine analoge Anwendung dieser Vorschrift bei verdeckter Arbeitnehmerüberlassung fehlt es an einer planwidrigen Regelungslücke. Der Gesetzgeber hat für eine solche nicht offene Arbeitnehmerüberlassung bewusst nicht die Rechtsfolge der Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher angeordnet.

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung des BAG entspricht der derzeitigen Rechtslage. Ob durch die Änderung des AÜG zum 1.1.2017 (vgl. dazu etwa Moderegger in ArbRB 2016, 207 ff. und Oberthür in ArbRB 2016, 109 ff.) künftig etwas Anderes gilt, wird die folgende Rechtsprechung sicherlich klären.

Worum geht es bei Fällen wie dem oben beschriebenen?

Der Arbeitnehmer wird im Kundenbetrieb langjährig im Rahmen eines **Werk- oder Dienstvertrags** beschäftigt. Der Vorteil für den Arbeitgeber und den Kunden liegt unter anderem darin, dass die Beschränkungen des AÜG nicht gelten, also etwa der Arbeitnehmer keine Ansprüche auf "equal pay" hat und die Tätigkeit auch dauerhaft im Kundenbetrieb erbracht werden kann. Auch die Beschäftigung des Arbeitnehmers im Einsatzbetrieb bedarf nicht der vorherigen Zustimmung des dort installierten Betriebsrats (§ 99 BetrVG).

Aber: Bei einem Werk- oder Dienstvertrag unterliegt der Arbeitnehmer anders als im Leiharbeitsverhältnis ausschließlich dem **Weisungsrecht** seines Vertragsarbeitgebers, aber gerade nicht dem des Werk- oder Dienstberechtigten. Das bedeutet, dass dann, wenn der Werk- oder Dienstberechtigte in erheblichem Umfang Weisungsrechte gegenüber dem Arbeitnehmer ausübt, im Ergebnis kein Werk- oder Dienstvertrag (mehr) vorliegt. Stattdessen wird der Arbeitnehmer dann wie ein **Leiharbeiter** beschäftigt. Zum Schutz der Leiharbeiter gelten in diesen Fällen grundsätzlich auch die §§ 10 Absatz 1 Satz 1 und 9 Nr. 1 AÜG. Danach sind Verträge zwischen Verleihern und Entleihern aber auch zwischen Verleihern und Leiharbeitnehmern unwirksam, wenn der Verleiher nicht über eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung verfügt. Folge der Unwirksamkeit dieser Verträge ist, dass dann zwischen dem Leiharbeiter und dem Entleiher ein - unbefristetes - Arbeitsverhältnis als zustande gekommen gilt und zwar zu den Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit, Urlaub, Arbeitsvergütung etc.), wie sie beim Entleiher gelten.

Auf diese Vorschriften hat sich auch die Klägerin berufen, wenn auch im Ergebnis erfolglos. Denn - so das BAG - der Vertragsarbeitgeber verfügte über eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung. Dass die Klägerin nach dem Vertrag nicht als Leiharbeiterin beschäftigt worden ist, ändere daran nichts.

Dies ist auch der Grund, warum Dienst- oder Werkvertragsunternehmen - vorsorglich - häufig über eine solche Erlaubnis verfügen, diese aber weder dem Arbeitnehmer noch dem Vertragspartner offenbaren (müssen).

III. Bonusanspruch - Leistungsbestimmung durch das Gericht

Behält sich der Arbeitgeber vertraglich vor, über die Höhe eines Bonusanspruchs nach billigem Ermessen zu entscheiden, unterliegt diese Entscheidung der vollen gerichtlichen Überprüfung. Entspricht die Entscheidung nicht billigem Ermessen, ist sie unverbindlich und die Höhe des Bonus durch das Gericht auf Grundlage des Vortrags der Parteien festzusetzen.

Seminartipp:

» [Entgeltgestaltung außerhalb von Tarifverträgen](#)

21.11.2016 - 25.11.2016 Düsseldorf

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Der Fall:

Der Kläger war von 2010 bis 2012 bei der deutschen Niederlassung der Beklagten, einer internationalen Großbank, als Managing Director beschäftigt. Vertraglich war vereinbart, dass der Kläger am jeweils gültigen Bonussystem teilnimmt. Entsprechend der vertraglichen Vereinbarung erhielt er für das Geschäftsjahr 2009 eine garantierte Leistung in Höhe von 200.000,00 Euro, für das Geschäftsjahr 2010 eine Leistung in Höhe von 9.920,00 Euro. Für das Jahr 2011 erhielt der Kläger keinen Bonus oder Deferral Award. Andere Mitarbeiter erhielten Leistungen, die sich der Höhe nach überwiegend zwischen einem Viertel und der Hälfte der jeweiligen Vorjahresleistung bewegten. Mit der Klage begehrt der Kläger die Zahlung eines Bonus für das Geschäftsjahr 2011 mindestens in Höhe von 52.480,00 Euro.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte zur Zahlung in Höhe von 78.720,00 Euro verurteilt. Das LAG hat die Klage abgewiesen, weil der Kläger keine hinreichenden Anhaltspunkte vorgetragen habe, die eine gerichtliche Festsetzung der Bonushöhe ermöglichen. Die Revision des Klägers hatte vor dem BAG Erfolg und führte zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das LAG.

- Der Kläger hat nach den vertraglichen Vereinbarungen einen Anspruch auf einen Bonus, der nach billigem Ermessen (§ 315 Absatz 3 BGB) festzusetzen war.
- Mangels hinreichender Darlegungen der Beklagten zur Berechtigung der Festsetzung auf Null für das Jahr 2011 ist diese Festsetzung unverbindlich. Die Leistungsbestimmung hat in einem solchen Fall durch das Gericht zu erfolgen.
- Grundlage ist dafür der Sachvortrag der Parteien. Eine Darlegungs- und Beweislast im prozessualen Sinn gibt es nicht.
- Äußert sich der bestimmungsberechtigte Arbeitgeber zu bestimmten Faktoren nicht, geht dies nicht zu Lasten des Arbeitnehmers. Von diesem kann kein Vortrag zu Umständen verlangt werden, wie z.B. der Höhe eines Bonustopfes, die außerhalb seines Kenntnisbereichs liegen. Auf die Erhebung einer Auskunftsklage kann er regelmäßig nicht verwiesen werden. Vielmehr ist die Leistung durch das Gericht aufgrund der aktenkundig gewordenen Umstände (z.B. Höhe der Leistung in den Vorjahren, wirtschaftliche Kennzahlen, Ergebnis einer Leistungsbeurteilung) festzusetzen.
- Eine gerichtliche Leistungsfestsetzung scheidet nur dann ausnahmsweise aus, wenn jegliche Anhaltspunkte hierfür fehlen. Dies war hier aber nicht der Fall.

Hinweis für die Praxis:

Bonusvereinbarungen sind häufig Gegenstand von arbeitsgerichtlichen Streitigkeiten. Gerade dann, wenn der Bonus aus einer Vielzahl von Bemessungskriterien, wie etwa Leistungen des Arbeitnehmers, Leistungen der Gruppe, Ergebnis des Betriebs und/oder des Unternehmens berechnet wird, ist der Arbeitnehmer u.U. negativ überrascht, wie gering der vom Arbeitgeber ausgerechnete Bonus für den vergangenen Abrechnungszeitraum ausfällt. Wichtig scheint die Entscheidung in drei Bereichen zu sein:

- Eine Darlegungs- und Beweislast im prozessualen Sinne gibt es in diesen Fällen nicht.
- Das Gericht hat unter Berücksichtigung des Vortrages beider Parteien ggf. die "gerechte" Leistung zu ermitteln. Wenn Tatsachen nicht vorgetragen worden sind, kann das Ergebnis nach Aktenlage "richtig", aber "ungerecht" sein. "Mauert" der Arbeitgeber, kann dies u.U. zu seinen Lasten gehen.
- Nur dann, wenn keinerlei Anhaltspunkte vorliegen, nach denen das Arbeitsgericht die Leistung bestimmen kann, ist die Klage abzuweisen.

Die Entscheidungsgründe müssen abgewartet werden. Das BAG hat sich in der Vergangenheit häufig mit Ansprüchen auf Bonus bzw. Tantieme beschäftigt (vgl. statt aller BAG, Urteile vom 14. November 2012 - 10 AZR 783/11, 20. März 2013 - 10 AZR 8/12 und 19.3.2014 - 10 AZR 622/13).

Der besondere Seminartipp

Neues Arbeits- und Sozialrecht für Betriebsräte 2017



Rechtliche Neuerungen durch Gesetzesänderungen und Entscheidungen der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit können immer relevant für Ihre Tätigkeit als Arbeitnehmervertreter sein. Ob Betriebsrat, Personalrat oder Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, wer den neuesten rechtlichen Stand für seine Arbeit nutzen will, sollte sich daher regelmäßig über aktuelle und zukünftig zu erwartende Entwicklungen in Gesetzgebung und Rechtsprechung informieren.

» **Neues Arbeits- und Sozialrecht für Betriebsräte 2017**

17.01.2017 - 17.01.2017 Hamburg

24.01.2017 - 24.01.2017 Köln

31.01.2017 - 31.01.2017 Berlin

08.02.2017 - 08.02.2017 Stuttgart

15.02.2017 - 15.02.2017 Düsseldorf

» **mehr Termine ...**

Unsere Tagesveranstaltung ist daher für viele Arbeitnehmervertreter, die sich einen schnellen Überblick über die wichtigsten Neuerungen im Arbeits- und Sozialrecht verschaffen möchten, zur unverzichtbaren Institution geworden. Die oft komplizierten Zusammenhänge und Verzahnungen zwischen Arbeits- und Sozialrecht werden durch unsere beiden Experten verständlich, abwechslungsreich und praxisnah dargestellt. Die Inhalte konzentrieren sich dabei auf die jüngsten gesetzlichen Neuerungen, wesentliche aktuelle Rechtsprechung und Änderungen sowie Tendenzen im Arbeits- und Sozialrecht.

» **Weitere Details zum Seminar ...**

Praxistipp

Arbeitnehmer, die genauso viel Einfluss haben wie Arbeitgeber



Das wünschen sich laut Forschern der Universität Duisburg-Essen 65% aller Arbeitnehmer in Deutschland.

Die Wissenschaftler haben in ihrer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie ca. 1.900 Erwerbstätige nach ihren Einstellungen zur Mitsprache am Arbeitsplatz gefragt. Dabei wurde nicht nach betrieblicher Mitbestimmung und der Mitsprache in Aufsichtsräten unterschieden.

Lediglich 13% der Befragten halten Mitbestimmung für falsch - eine deutliche Aussage. Die positive Akzeptanz scheint unabhängig von der Qualifikation und der Position der Arbeitnehmer zu sein.

Und sehen die Arbeitgeber das genauso? Natürlich nicht. Arbeitgeber mit mehr als fünf Beschäftigten - also betriebsratsfähige Firmen - halten sehr wenig davon, ihre Mitarbeiter mitentscheiden zu lassen. Lediglich ein Drittel wünscht sich gleichberechtigte Beschäftigte. Andererseits verbinden sie mit den Begriffen Mitbestimmung und Betriebsrat positive Assoziationen. Sie scheinen also doch grundsätzlich aufgeschlossen zu sein und können sich mit Mitbestimmung arrangieren - solange diese ihren Verfügungsrechten nicht in die Quere kommt.

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass die Mehrheit der Mitbestimmung positiv gegenüber steht. Und je mehr Erfahrungen Menschen mit Mitbestimmung gemacht haben, desto weniger wird ihre Daseinsberechtigung angezweifelt. Was im Umkehrschluss natürlich nicht bedeutet, dass es zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern kein Konfliktpotenzial gibt - dazu sind die Interessen einfach zu unterschiedlich.

Abschließend werten die Wissenschaftler die Untersuchungsergebnisse als sehr positiv, denn „Mitbestimmungsorganisationen, die von allen begrüßt würden, wären vermutlich ohne Verteilungswirkung und damit zahnlos.“

In dem Sinne: weiterhin die Zähne zeigen und anecken.

Die ausführliche Studie finden Sie hier (PDF).

Fetter grüne, du Laub!



von **Heike Holtmann**
Ass. jur. und Mediatorin

Endspurt für die Amtsperiode

Fetter grüne, du Laub. Wer jetzt an Beschimpfungen denkt, liegt falsch. Zitiert wird hier das **Herbstgefühl** von Johann Wolfgang von Goethe. Der Wechsel der Jahreszeiten und insbesondere der Herbst waren für viele deutsche Dichter bereits Inspiration, nachzulesen z. B. bei [Gedichtepool](#).

Wer nicht so gerne liest, kann sich auch vorlesen lassen, z.B. Rilke auf [youtube](#). Es soll hier aber nur am Rande um Goethe & Rilke gehen.

Was hat jetzt der Herbst mit dem Betriebsrat zu tun?

Übertragen auf die Amtszeit des Betriebsrats ist der **Frühling** die Zeit kurz nach der Wahl, als die Motivation ggf. noch sehr hoch war, für einige Betriebsratsmitglieder war alles neu (und grün), es bestanden viele Erwartungen bzw. Ideen wurden „gesät“ etc. Der **Sommer** dann ist übertragen als Reifeprozess des Betriebsrats zu sehen, mit ersten Ernten, blühenden Sommerwiesen, aber auch steinigem Feldern und sicherlich auch einigen Unwettern. Und zum Thema **Herbst** ließe sich assoziieren: Hochphase der Ernte und Vorräte anlegen sowie damit verbunden die Vorbereitung auf den **Winter**. Letzteres entspräche dann der Vorbereitung der nächsten Wahlen.

Wie sieht es dann bei Ihnen aus, wenn Sie eine entsprechende Bestandsaufnahme machen? **Haben Sie geerntet, was Sie gesät haben?** Sind Hochwasser, Sommergewitter oder Herbststürme dazwischen gekommen? Oder sind Sie schon dabei, sich auf die nächsten Wahlen vorzubereiten?

Oder ist alles unklar und wenig strukturiert und das Team funktioniert auch nicht so wie es sollte?

Wir unterstützen Sie, damit Sie auf den letzten Metern Ihre Ziele noch erreichen. Zum Beispiel mit einem für Sie maßgeschneiderten Workshop:

» **Endspurt für die Amtsperiode**
Bestandsaufnahme Ihrer Betriebsratsarbeit - strategische Ausrichtung für die Zukunft

Denn: **Betriebsrat, es ist Zeit!** (frei nach Rilke)

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

» **Schreiben Sie uns! Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!**



Inhouse-Service

Ihre Ansprechpartnerinnen:
Gerlinde Rau
Heike Holtmann
Tel: 0251 1350-6666

Aktuelle Seminare

Seminare in Kürze

» **BR-Vorsitzender und Stellvertreter - im Team zum Erfolg**

18.10.2016 - 21.10.2016 Friedrichsh./Bodensee
29.11.2016 - 02.12.2016 Bonn
07.02.2017 - 10.02.2017 Berlin
04.04.2017 - 07.04.2017 Heidelberg/Leimen
30.05.2017 - 02.06.2017 Garmisch-Partenkirchen
» **mehr Termine ...**

» **Betriebliches Eingliederungsmanagement III Präventions- und Beratungsgespräche mit Betroffenen**

18.10.2016 - 20.10.2016 Bremen
29.11.2016 - 01.12.2016 Speyer
29.03.2017 - 31.03.2017 München
03.05.2017 - 05.05.2017 Köln
27.06.2017 - 29.06.2017 Hamburg
» **mehr Termine ...**

» **Datenschutz und Mitarbeiterkontrolle I Grundlagen des betrieblichen Datenschutzes**

25.10.2016 - 28.10.2016 Hamburg
22.11.2016 - 25.11.2016 Dresden
13.12.2016 - 16.12.2016 Düsseldorf
24.01.2017 - 27.01.2017 München
04.04.2017 - 07.04.2017 Hamburg
» **mehr Termine ...**

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

25.10.2016 - 28.10.2016 Traben-Trarbach/Mosel
08.11.2016 - 11.11.2016 Dresden
15.11.2016 - 18.11.2016 München
29.11.2016 - 02.12.2016 Bremen
13.12.2016 - 16.12.2016 Berlin
» **mehr Termine ...**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminarartikel anklicken!



Foto: © Landeshauptstadt Mainz

» **Protokoll- und Schriftführung des Betriebsrats I - mit PC**

» **Niederschriften, Beschlüsse, Widersprüche - schnell und effektiv dank PC**

24.10.2016 - 28.10.2016 Mainz
05.12.2016 - 09.12.2016 Berlin
23.01.2017 - 27.01.2017 Düsseldorf
20.02.2017 - 24.02.2017 Hamburg
27.03.2017 - 31.03.2017 Ulm
» **mehr Termine ...**

» **Mitbestimmung bei Überstunden Mehrarbeit muss Grenzen haben**

25.10.2016 - 27.10.2016 Nürnberg
20.09.2017 - 22.09.2017 Hamburg
21.11.2017 - 23.11.2017 Köln

Seminare für besondere Zielgruppen

» **Ersatzmitglied des Betriebsrats I Startklar für den Einsatz im Betriebsrat**

18.10.2016 - 21.10.2016 München
08.11.2016 - 11.11.2016 Hamburg
13.12.2016 - 16.12.2016 Frankfurt/Main
14.02.2017 - 17.02.2017 Düsseldorf
04.04.2017 - 07.04.2017 Timmendorfer Strand
» **mehr Termine ...**

» **Fit für den BR-Vorsitz III - Wirtschaftskompetenz Kompetent agieren in wirtschaftlichen Fragestellungen**

25.10.2016 - 28.10.2016 Bad Homburg



Foto: www.mediaserver.hamburg.de/ Christian Spahrblie

» **Symposium: Banken & Versicherungen**

» **Durchsetzungsstark argumentieren im Wirtschaftsausschuss**
Praxistraining für einen erfolgreichen Wirtschaftsausschuss
25.10.2016 - 28.10.2016 Dortmund
16.05.2017 - 19.05.2017 Traben-Trarbach/Mosel

» **Einführung in das Arbeitsrecht I**
Ihr erfolgreicher Einstieg in das Arbeitsrecht
18.10.2016 - 21.10.2016 Dresden
18.10.2016 - 21.10.2016 Bremen
25.10.2016 - 28.10.2016 Warnemünde/Ostsee
25.10.2016 - 28.10.2016 Cochem/Mosel
01.11.2016 - 04.11.2016 Hamburg
» **mehr Termine ...**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken!

Betriebsratsarbeit in Zeiten von Strukturwandel und Veränderungsprozessen

25.10.2016 - 26.10.2016 Hamburg

» **Der Gesamtbetriebsrat II** **Erfolgreiche Mitbestimmung auf Unternehmensebene**

02.11.2016 - 04.11.2016 Hamburg
30.05.2017 - 01.06.2017 Traben-Trarbach/Mosel
10.10.2017 - 12.10.2017 Potsdam

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

Wann haben Ersatzmitglieder Anspruch auf Schulungen?



Zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat besteht nicht selten Streit über die Erforderlichkeit einer Schulung. Dies umso mehr, wenn der Betriebsrat eines oder mehrere seiner Ersatzmitglieder zu einem Seminar schicken möchte. Für beide Parteien stellt sich hier immer wieder die Frage, ab wann Schulungen für Ersatzmitglieder erforderlich sind.

» **Lesen Sie weiter ...**

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: 04.10.2016