



Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter

INHALT

Frage des Monats

- » Kollege krank - bin ich jetzt dran?

Schwerpunktthema

- » Arbeitsrecht für Ausbilder

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Mobbing-Prozess
- » II. Schadensersatz wegen unterbliebener Erhöhung der Wochenarbeitszeit?
- » III. Betriebsratstätigkeit - Arbeitszeit
- » IV. Überstundenausgleich

Wissenswertes

- » Zum Arzt während der Arbeitszeit - wer zahlt?
- » Das kann doch gar nicht verboten sein, oder?

Der besondere Seminartipp

- » Konstruktive Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber

Praxistipp

- » Schöne, neue Arbeitswelt

Aktuelle Seminare

- » Seminarempfehlungen

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » Urlaubsansprüche

Liebe Leserin, lieber Leser,



die Ausbilder in den Betrieben müssen vielfältige Kenntnisse haben. Sie sind Ansprechpartner für alle Belange der Auszubildenden und sollten daher also auch über entsprechendes arbeitsrechtliches Hintergrundwissen verfügen.

Ausbildungsverträge mit Asylbewerbern, die Ausbildung in Teilzeit, Haftung des Auszubildenden bei Schäden oder auch die Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses und Vieles mehr: Ihr Fachwissen ist gefragt, um rechtssichere Entscheidungen treffen zu können.

Informieren Sie sich dazu in unserem heutigen Schwerpunktthema.

Die Tage werden wieder länger, die Vögel zwitschern - genießen Sie den sich ankündigenden Frühling.

Ihr Thomas Ramm
Rechtsanwalt/Abteilungsleiter



PS: Nutzen Sie jetzt noch die letzten Termine, um sich an nur 1 Tag einen **verständlichen und unterhaltsamen** Überblick über die rechtlichen **Neuerungen im Arbeits- und Sozialrecht** zu verschaffen!

Unser Klassiker, der für viele Kunden längst zur „Institution“ geworden ist:

- » **Personal Aktuell** - wieder mit unserem beliebten Referenten-Duo

Frage des Monats

Kollege krank - bin ich jetzt dran?



Die Grippewelle hat Deutschland wieder einmal eiskalt erwischt. Da stellt sich für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schon die Frage, ob man verpflichtet werden kann, die Arbeit der erkrankten Kollegen mit zu übernehmen? Schließlich hat man häufig genug eigene Arbeit auf dem Schreibtisch liegen.

Für Arbeitnehmer, die nicht von der Krankheit betroffen sind, bedeutet eine Grippewelle vor allem erheblich mehr Stress. Arbeitsaufträge der erkrankten Kollegen müssen trotzdem abgearbeitet werden. Diese Aufgaben übernehmen dann häufig die gesunden Kolleginnen und Kollegen.

Aber ist diese Form der Mehrarbeit eigentlich zulässig?

Im Regelfall ist der Vorgesetzte berechtigt, dem gesunden Arbeitnehmer vorübergehend mehr Arbeit zuzuweisen, um den krankheitsbedingten Ausfall der Kolleginnen und Kollegen zu kompensieren. Sofern der Arbeitsvertrag dies zulässt und der Betriebsrat zugestimmt hat, darf der Arbeitgeber auch Überstunden anordnen, die dann später abgefeiert oder ausbezahlt werden. Natürlich hat auch diese Regelung ihre Grenzen. Selbst bei einer schweren Grippewelle dürfen die gesunden Arbeitnehmer nicht über die im Arbeitszeitgesetz genannten Höchstarbeitszeitgrenzen - also im Regelfall nicht mehr als 10 Stunden - beschäftigt werden.

Sehr lange Unterbesetzungen in einer Abteilung weisen übrigens eher auf eine fehlerhafte Personalplanung des Arbeitgebers hin. Hier sollte der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber ausloten, welche Möglichkeiten es gibt, die "Dauerlücken" in der Personaldecke zu schließen und übermäßige Überstunden zu vermeiden.

Im Übrigen heißt es "abwarten und Tee trinken" bis die Grippewelle verschwunden ist und sich der Arbeitsalltag wieder normalisiert hat.

Thomas Ramm
Rechtsanwalt

Schwerpunktthema

Arbeitsrecht für Ausbilder



von **Dr. M. Hülshager**
Direktor des ArbG a.D.

Infolge des Flüchtlingsstroms sind für die Ausbildung von Asylbewerbern in letzter Zeit seitens der Betriebe vermehrt Fragen aufgetaucht.

Beim Abschluss eines Ausbildungsvertrags mit Asylbewerbern aus sogenannten sicheren Herkunftsländern (z.B. Albanien, Bosnien, Herzegowina, Kosovo, Mazedonien, Serbien) muss vor Vertragsschluss in jedem Fall die Zustimmung der Ausländerbehörde eingeholt werden. Ist die Zustimmung erteilt, richtet sich der weitere Inhalt des Ausbildungsvertrags nach dem Berufsbildungsgesetz. Soll die Ausbildung etwa während der Probezeit beendet werden, muss die Ausbilderbehörde nach dem Integrationsgesetz binnen einer Woche umgehend schriftlich informiert werden, da ansonsten Strafen drohen.

Ist ein Asylantrag nach dem 31.08.2015 gestellt worden, der jedoch abgelehnt wurde, darf keine Ausbildung begonnen werden. Dies gilt auch dann, wenn der Asylbewerber nach dem ablehnenden Bescheid eine Duldung erhalten hat. Falls der Asylantrag vor dem 01.09.2015 gestellt wurde, darf ein Ausbildungsvertrag dann geschlossen werden, wenn die Ausländerbehörde die Zustimmung erteilt hat.

An dieser Stelle soll auch auf die Möglichkeit hingewiesen werden, etwa aus familiären Gründen eine Ausbildung in Teilzeit aufzunehmen. Hierbei einigen sich die Vertragspartner auf eine reduzierte wöchentliche Arbeitszeit mit entsprechend reduzierter Vergütung. Allerdings ist zu beachten, dass die Berufsschulzeit in Vollzeit und nicht entsprechend reduziert abzuleisten ist.

Hat der/die zukünftige Auszubildende zuvor beim Ausbilder ein mehrmonatiges Praktikum absolviert, findet das Praktikum keine Anrechnung auf die Dauer der Probezeit nach § 20 BBiG (vgl. Urteil BAG vom 19.11.2015 - 6 AZR 844/14).

Findet auf das Ausbildungsverhältnis kein Tarifvertrag Anwendung, so ist § 17 Abs. 1 BBiG zu beachten. Dem Auszubildenden ist eine angemessene Vergütung zu zahlen, die jährlich mit fortschreitender Erfahrung in der Ausbildung steigt. Maßgeblich für die Angemessenheit der Vergütung ist die Verkehrsanschauung. Das BAG hält eine Ausbildungsvergütung dann nicht mehr für angemessen, wenn sie die in einem einschlägigen Tarifvertrag geregelte Vergütung um mehr als 20 % unterschreitet (BAG, Urteil vom 29.04.2015 - 9 AZR 108/14).

Auch bei einem mit öffentlichen Geldern geförderten Ausbildungsplatz ist trotz der möglichen beschränkten finanziellen Mittel des Ausbilders eine angemessene Vergütung gem. § 17 Abs.1 Satz1 BBiG zu zahlen. Die Zahlung einer Vergütung, die lediglich ein Drittel der tarifvertraglichen Vergütung entspricht, hält das BAG für unangemessen im Sinne von § 17 Abs. 1 BBiG (Urteil BAG vom 17.03.2016 - 9 AZR 732/13).

Wenn der Auszubildende während der Ausbildung Schäden im Betrieb oder gegenüber einem Beschäftigten desselben Betriebs verursacht, haftet der Auszubildende ohne Rücksicht auf das junge Lebensalter und den relativ geringen Verdienst nach den gleichen Regeln wie andere Arbeitnehmer, bei vorsätzlicher oder grob

fahrlässiger Herbeiführung unbegrenzt in voller Höhe (Vgl. Urteil des BAG vom 19.03.2015 - 8 AZR 67/14).

Bei der Kündigung eines Berufsausbildungsverhältnisses ist zu beachten, dass nach der Auffassung des BAG ggf. eine vertraglich vereinbarte Verlängerung der Probezeit um Zeiten einer Unterbrechung einer Ausbildung rechtmäßig ist. Dies gilt gerade auch bei einer zeitlichen Unterbrechung der Ausbildung infolge einer Erkrankung des Auszubildenden. Das BAG sieht in einer solchen Vereinbarung anders als das Hess. LAG keinen Verstoß gegen §§ 20, 25 BBiG. Eine Verlängerung der Probezeit um Zeiten der Unterbrechung des Ausbildungsverhältnisses dient der Erfüllung des Zwecks der Probezeit und liegt damit im Interesse beider Vertragsteile (Urteil I des BAG vom 09.06.2016 - 6 AZR 396/15).

Zum Schluss soll noch darauf hingewiesen werden, dass in dem Fall, in dem gemäß § 111 Abs.2 ArbGG ein Ausschuss für Streitigkeiten zwischen Auszubildenden und Ausbildern gebildet wurde, für die Anrufung dieses Ausschusses die 3-wöchige Klagefrist des KSchG nicht anzuwenden ist. Einer verspäteten Anrufung des Schlichtungsausschusses kann allenfalls der Einwand der Prozessverwirkung entgegen gehalten werden (vgl. Urteil des BAG vom 23.07.2015 - 6 AZR 490/14).

Seminartipp:



» **Arbeitsrecht für Ausbilder**
Rechtliche Besonderheiten des Ausbildungsverhältnisses

Aktuelle Entscheidungen

I. Mobbing-Prozess

Scharfe Äußerungen des Arbeitnehmers im Mobbing-Prozess rechtfertigen regelmäßig keine Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

BVerfG, Urteil vom 8. November 2016 -1 BvR 988/15

Seminartipp:



» **Praktikerseminar Kündigungsrecht**
Aktuelle Rechtsprechung

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!

Eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach den §§ 9, 10 KSchG auf Antrag des Arbeitgebers kann zwar grundsätzlich auch auf das Verhalten des Arbeitnehmers im laufenden Prozess gestützt werden. Allerdings sind wertende Äußerungen im Prozess durch das Grundrecht auf Meinungsfreiheit geschützt. Arbeitnehmer dürfen daher auch starke, eindringliche Ausdrücke und Schlagworte benutzen, um die eigene Rechtsposition zu unterstreichen. Das gilt insbesondere in Mobbing-Prozessen.

Der Fall:

Der Arbeitnehmer hatte seine Arbeitgeberin wegen Mobbing auf Schadensersatz verklagt. Während des Rechtsstreits nahm er ohne sachlichen Anlass direkt telefonisch Kontakt mit dem Prozessbevollmächtigten der Arbeitgeberin auf und warf diesem vor, im Güetermin Lügen und Verleumdungen über ihn verbreitet zu haben. Daraufhin kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis. Die hiergegen gerichtete Klage hatte vor dem Arbeitsgericht Erfolg. Auf die Berufung der Arbeitgeberin löste das LAG auf Antrag der Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis nach §§ 9, 10 KSchG gegen Zahlung einer Abfindung auf. Mit seiner hiergegen gerichteten Verfassungsbeschwerde machte der Arbeitnehmer geltend, die Entscheidung des LAG verletze insbesondere sein Grundrecht auf freie Meinungsäußerung (Art. 5 Abs. 1 Satz 1 GG).

Die Lösung:

Das Bundesverfassungsgericht nahm die Verfassungsbeschwerde nicht zur Entscheidung an, gab aber den Arbeitsgerichten für die Zukunft klare Prüfungsvorgaben.

- Die Verfassungsbeschwerde war nicht zur Entscheidung anzunehmen, da weder eine grundsätzliche Bedeutung des Falls vorlag noch ihre Annahme zur Durchsetzung von verfassungsrechtlichen Grundrechten erforderlich ist.
- Das LAG hat das Grundrecht der freien Meinungsäußerung bei seiner Prüfung beachtet. Auch ist es grundsätzlich zutreffend, dass bei der Prüfung, ob eine weitere den Betriebszwecken dienliche

Zusammenarbeit der Arbeitsvertragsparteien zu erwarten ist, Äußerungen des Arbeitnehmers aus dem laufenden Arbeitsgerichtsprozess berücksichtigt werden dürfen.

- Allerdings sind auch wertende Äußerungen im Prozess durch Art. 5 Abs. 1 Satz 1 GG geschützt. Dies gilt auch - erst recht bei Mobbingprozessen - für starke, eindringliche Ausdrücke und Schlagworte, um die eigene Rechtsposition zu unterstreichen.
- Ob die Entscheidung des LAG im Ergebnis zutreffend ist, hat nicht das BVerfG zu entscheiden, sondern die jeweiligen Fachgerichte.

Hinweis für die Praxis:

Der Kläger hätte statt der Anrufung des BVerfG versuchen müssen, im Rahmen der Nichtzulassungsbeschwerde das Revisionsverfahren beim BAG durchzuführen. Dies wird ihm jetzt wohl wegen Fristablaufs nicht mehr gelingen. Aber: Die Entscheidung des BVerfG setzt neue Maßstäbe für die Frage, welche Äußerungen in arbeitsgerichtlichen Verfahren sanktionslos hinzunehmen sind. Daran wird sich die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung künftig orientieren (müssen).

II. Schadensersatz wegen unterbliebener Erhöhung der Wochenarbeitszeit?

Ein Arbeitnehmer begehrt eine Erhöhung seiner wöchentlichen Arbeitszeit unter entsprechender Vertragsänderung. Hat ihn der Arbeitgeber bei der Vergabe der Stundenerhöhungen wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt?

BAG, Urteil vom 26. Januar 2017 - 8 AZR 736/15

Seminartipp:



» **Symposium: Behinderung und Beruf**
Geballtes Wissen für SBV und Beauftragte des Arbeitgebers

25.04.2017 - 26.04.2017, Heidelberg/Leimen

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!

Der Fall:

Der Kläger, der mit einem GdB von 50 als schwerbehinderter Mensch anerkannt ist, ist bei der Beklagten, die einen Express-Versand und Transport-Service betreibt, als Kurier mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 27,5 Stunden beschäftigt. Im Juni 2013 verteilte die Beklagte ein Stundenvolumen von insgesamt 66,5 Stunden - unbefristet - an 14 teilzeitbeschäftigte Kurier und schloss mit diesen entsprechende Änderungsverträge ab. Dabei wurden bis auf den Kläger, der mehrfach um eine Erhöhung seiner Wochenstundenzahl nachgesucht hatte, und einen weiteren Mitarbeiter, der erst im Januar 2013 in die Station gewechselt war, sämtliche Teilzeitmitarbeiter mit Wunsch auf eine Stundenerhöhung berücksichtigt.

Mit seiner Klage verlangt der Kläger eine Erhöhung seiner wöchentlichen Arbeitszeit unter entsprechender Vertragsänderung sowie zusätzlich hilfweise Schadensersatz nach § 15 Abs. 1 AGG in Höhe der ihm entgangenen Vergütung. Zur Begründung hat er sich darauf berufen, die Beklagte habe ihn bei der Vergabe der Stundenerhöhungen wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt.

Die Lösung:

Das LAG hat - unter Zurückweisung der Berufung des Klägers im Übrigen - dem Kläger Schadensersatz in Höhe des ihm entgangenen Verdienstes zugesprochen. Die hiergegen gerichtete Revision der Beklagten hatte vor dem BAG Erfolg und führte zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das LAG.

- Das LAG durfte der Klage nicht mit der Begründung stattgeben, es lägen Indizien im Sinne von § 22 AGG vor, die eine Benachteiligung des Klägers wegen seiner Schwerbehinderung vermuten ließen und die Beklagte habe diese Vermutung nicht widerlegt.
- Das LAG hat verkannt, dass die Vermutung einer Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes nur besteht, wenn Indizien vorliegen, die mit "überwiegender Wahrscheinlichkeit" darauf schließen lassen, dass ein in § 1 AGG genannter Grund ursächlich für die Benachteiligung war und dass die bloße "Möglichkeit" einer Ursächlichkeit nicht ausreicht.
- Aufgrund der bislang vom LAG getroffenen Feststellungen konnte der Senat den Rechtsstreit allerdings nicht abschließend entscheiden.

Hinweis für die Praxis:

Der Fall betrifft auch das Problem "Einmal Teilzeit - immer Teilzeit".

- Arbeitnehmer in Teilzeit haben z. Zt. kaum effektive Möglichkeiten, einen Vollzeitarbeitsplatz zu erstreiten. Der mögliche Anspruch aus § 9 TzBfG ist in der Praxis häufig ein "stumpfes Schwert", zumal dort vorausgesetzt wird,
 1. dass ein entsprechender freier Arbeitsplatz besetzt werden soll,
 2. der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer die gleiche Eignung wie der vom Arbeitgeber in Aussicht genommene Kandidat aufweist und
 3. keine dringenden betrieblichen Gründe sowie
 4. Wünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.
- Arbeitnehmer, die außerhalb der Elternzeit von Voll- auf Teilzeit wechseln wollen, können dies nach dem Gesetz z. Zt. nur unbefristet beantragen.
- Ob der von der Bundesregierung geplante Anspruch auf befristete Arbeitszeitverringerung kurzfristig Gesetz wird, ist offen.
- Selbst bei einer diskriminierenden "Nichtaufstockung" der Arbeitszeit hat der Arbeitnehmer nach dem eindeutigen Wortlaut des § 15 Absatz 6 AGG keinen Anspruch auf Vertragsabschluss bzw. Vertragsänderung, sondern allenfalls auf Schadensersatz oder Entschädigung.

III. Betriebsratstätigkeit - Arbeitszeit

Ist ein Betriebsratsmitglied berechtigt, seine Nachtschicht früher zu beenden, weil er am nächsten Tag an einer Betriebsratssitzung teilnimmt?

BAG, Urteil vom 18. Januar 2017 - 7 AZR 224/15

Seminartipp:



» **Betriebsrat - jetzt auch bei uns?!
Der richtige Start in eine vertrauensvolle
Zusammenarbeit**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken!

Ein Betriebsratsmitglied, das zwischen zwei Nachtschichten außerhalb seiner Arbeitszeit an einer Betriebsratssitzung teilzunehmen hat, ist berechtigt, die Arbeit in der vorherigen Nachtschicht vor dem Ende der Schicht einzustellen, wenn nur dadurch eine ununterbrochene Erholungszeit von elf Stunden am Tag gewährleistet ist, in der weder Arbeitsleistung noch Betriebsratstätigkeit zu erbringen ist.

BAG, Urteil vom 18. Januar 2017 - 7 AZR 224/15

Der Fall:

Der Kläger ist Mitglied des im Betrieb der Beklagten gebildeten Betriebsrats und arbeitet im Dreischichtbetrieb. Er war in der Nacht vom 16. Juli auf den 17. Juli 2013 für die Nachtschicht von 22:00 Uhr bis 6:00 Uhr bei einer Pause von 2:30 Uhr bis 3:00 Uhr eingeteilt. Am 17. Juli 2013 nahm der Kläger von 13:00 Uhr bis 15:30 Uhr an einer Betriebsratssitzung teil. Mit Rücksicht auf diese Betriebsratssitzung stellte er in der vorherigen Nachtschicht seine Arbeit um 2:30 Uhr ein. Ihm wurde für diese Nachtschicht von der Beklagten nur der Zeitraum bis 3:00 Uhr und von 5:00 Uhr bis 6:00 Uhr auf seinem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. Mit der vorliegenden Klage hat der Kläger u.a. die Gutschrift der beiden weiteren Stunden von 3:00 Uhr bis 5:00 Uhr verlangt.

Die Lösung:

Die Klage hatte beim LAG und BAG Erfolg.

Nach § 37 Abs. 2 BetrVG sind Mitglieder des Betriebsrats auch dann von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung ihres Arbeitsentgelts zu befreien, wenn eine außerhalb der Arbeitszeit liegende erforderliche Betriebsratstätigkeit die Arbeitsleistung unmöglich oder unzumutbar gemacht hat. Dem Kläger war die Erbringung der Arbeitsleistung am 17. Juli 2013 jedenfalls ab 3:00 Uhr wegen der um 13:00 Uhr beginnenden Betriebsratssitzung unzumutbar, weil ihm bei Fortsetzung seiner Arbeit zwischen den Arbeitsschichten keine durchgehende Erholungszeit von elf Stunden zur Verfügung gestanden hätte.

- Nach § 5 Abs. 1 ArbZG ist dem Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden zu gewähren.

- Es kann dahinstehen, ob die Zeit der Erbringung von Betriebsratsstätigkeit Arbeitszeit im Sinne von § 2 Abs. 1 ArbZG ist und § 5 Abs. 1 ArbZG deshalb Anwendung findet.
- Jedenfalls ist bei der Beurteilung, ob dem Betriebsratsmitglied in einer solchen Situation die Fortsetzung der Arbeit in der Nachtschicht wegen der bevorstehenden Betriebsratsstätigkeit unzumutbar ist, die Wertung des § 5 Abs. 1 ArbZG zu berücksichtigen.

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung schafft endlich in Teilbereichen Rechtssicherheit. Worum geht es?

- Betriebsratsarbeit ist ehrenamtliche Tätigkeit (§ 37 Absatz 1 BetrVG) und keine fremdbestimmte Arbeit im Sinne des ArbZG. Betriebsratsarbeit findet grundsätzlich in der persönlichen Arbeitszeit des Betriebsratsmitglieds statt (§ 37 Absatz 2 BetrVG). Ist dies aus betrieblichen Gründen - etwa wegen der unterschiedlichen Arbeitszeiten der Betriebsratsmitglieder - nicht möglich, hat das Betriebsratsmitglied für Betriebsratsarbeit außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 37 Absatz 3 Satz 1 BetrVG).
- Das BAG (Urteil vom 07.06.1989 - 7 AZR 500/88) hat bereits 1989 festgestellt, dass dann, wenn ein Betriebsratsmitglied an einer außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit stattfindenden Betriebsratssitzung teilnimmt, es ihm deswegen unmöglich oder unzumutbar sein kann, seine vor oder nach der Sitzung liegende Arbeitszeit einzuhalten. Ist dies der Fall, so hat es gemäß § 37 Absatz 2 BetrVG einen Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung.
- Das LAG Niedersachsen (Beschluss vom 20.4.2015 - 12 TaBV 76/14, nicht rechtskräftig) geht noch einen Schritt weiter. Zwar anerkennt auch das LAG, dass Betriebsratsarbeit keine Arbeitszeit im Sinne des ArbZG ist. Allerdings, so das LAG, ist dem Betriebsratsmitglied die Erbringung einer Arbeitsleistung regelmäßig unzumutbar, wenn bei einer Zusammenrechnung die werktägliche Höchstarbeitszeit (§ 3 ArbZG) überschritten würde.

Noch immer sind viele Fallgestaltungen denkbar, die bislang nicht entschieden sind:

- Wie sind Fälle zu entscheiden, wo eine "Teilschicht" aus betrieblichen Gründen nicht möglich oder nicht sachgerecht ist? Hat das Betriebsratsmitglied in diesen Fällen, wenn "zwischen" den Schichten eine Betriebsratssitzung stattfindet, Anspruch auf Arbeitsbefreiung für beide komplette Schichten (bei Fortzahlung der vertragsgerechten Vergütung) und auf Freizeitausgleich für die Zeit der Betriebsratsstätigkeit?

Weiteres Beispiel:

Betriebsratsmitglied A nimmt am 3.2.2017 an einer von 9 bis 13 Uhr (4 Stunden) stattfindenden Betriebsratssitzung teil. Seine reguläre Arbeitszeit beginnt am 3.2.2017 um 14 Uhr (Spätschicht bis 22 Uhr = 7,5 Stunden Arbeitszeit). Die gemäß § 3 ArbZG maximal zulässige Arbeitszeit pro Kalendertag beträgt 10 Stunden. Wenn man den Grundgedanken des § 3 ArbZG für die Frage der Zumutbarkeit zugrunde legt, dürfte A die Spätschicht 1,5 Stunden vorher, also um 20:30 Uhr beenden.

IV. Überstundenausgleich

Es existierte eine Betriebsvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit, wonach die Mitarbeiter ihre Arbeitszeit flexibel selbst bestimmen konnten und Plusstunden am Stichtag auf das Überstundenkonto gebucht wurden. Gilt das auch für freigestellte Betriebsratsmitglieder?

BAG, Urteil vom 28. September 2016 - 7 AZR 248/14

Seminartipp:



» **Der Umgang mit Konflikten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat Handlungsmöglichkeiten und Lösungsstrategien für Betriebspartner**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Der Fall:

Der Kläger (freigestelltes Betriebsratsmitglied) verlangt die Einstellung von Stunden in das Überstundenkonto. Es existierte eine Betriebsvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit, wonach die Mitarbeiter ihre Arbeitszeit flexibel selbst bestimmen konnten und Plusstunden am Stichtag auf das Überstundenkonto gebucht wurden. Die Arbeitgeberin meint, diese Betriebsvereinbarung gelte nicht für den Kläger als freigestelltes Betriebsratsmitglied.

Die Lösung:

LAG und BAG haben die Klage abgewiesen.

Das BAG stellt in der lesenswerten Entscheidung Folgendes fest:

Die Klage ist unbegründet. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, auf dem für den Kläger geführten Mehrarbeitszeitkonto zum Stichtag Stunden einzustellen.

- Die Betriebsvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit ist auf den Kläger nicht anwendbar. Denn das in der Betriebsvereinbarung geregelte Verfahren setzt ein Zeitguthaben voraus, dem die Erbringung vergütungspflichtiger Arbeit zugrunde liegt. Freigestellte Betriebsratsmitglieder leisten keine vergütungspflichtige Arbeit, sondern üben ehrenamtliche Tätigkeit aus. Der Kläger hat keine "Arbeitszeit", sondern ehrenamtliche Tätigkeit erbracht.
- Nach § 37 Abs. 1 BetrVG führen die Mitglieder des Betriebsrats ihr Amt als Ehrenamt. Mitglieder des Betriebsrats sind nach § 37 Abs. 2 BetrVG von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Nach § 38 Abs. 1 BetrVG sind im dort genannten Umfang Betriebsratsmitglieder von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen. Die generelle Freistellung von der beruflichen Tätigkeit gemäß § 38 Abs. 1 BetrVG hat denselben Zweck wie die zeitweilige Arbeitsbefreiung nach § 37 Abs. 2 BetrVG. Beide Freistellungen sollen ausschließlich die sachgerechte Wahrnehmung der dem Betriebsrat obliegenden Aufgaben sicherstellen. Für die Dauer der Freistellung besteht daher keine Verpflichtung zur Arbeitsleistung.
- An die Stelle der Arbeitspflicht tritt die Verpflichtung des Betriebsratsmitglieds, während seiner arbeitsvertraglichen Arbeitszeit im Betrieb am Sitz des Betriebsrats, dem er angehört, anwesend zu sein und sich dort für anfallende Betriebsratsarbeit bereitzuhalten.
- Nimmt ein freigestelltes Betriebsratsmitglied an der Erfassung seiner Anwesenheitszeit im Rahmen eines Gleitzeitensystems teil, kann es eine etwaige Überschreitung der persönlichen Arbeitszeit dann, wenn die Betriebsratsstätigkeit innerhalb des Gleitzeitrahmens erbracht wird, grundsätzlich im Rahmen des vorgegebenen Zeitrahmens ausgleichen, ohne dass es einer besonderen Geltendmachung des Ausgleichsanspruchs bedarf.
- Ist der Zeitausgleich am Ende eines Ausgleichszeitraums nicht vollständig erfolgt und zu diesem Zeitpunkt ein positiver Stundensaldo aufgelaufen, steht aber fest, dass das Betriebsratsmitglied durch die Erbringung von Betriebsratsstätigkeit seine vertraglich geschuldete Arbeitszeit im Bezugszeitraum überschritten hat. Im Fall des vollständig von der Arbeitsleistung freigestellten Betriebsratsmitglieds kann ein dann bestehender positiver Saldo nämlich nur auf Betriebsratsstätigkeit basieren.
- Dann ist die Betriebsratsstätigkeit insoweit als "außerhalb der Arbeitszeit" im Sinne von § 37 Abs. 3 BetrVG erbracht anzusehen. Der Ausgleich für außerhalb der Arbeitszeit durchgeführte Betriebsratsstätigkeit ist abschließend in § 37 Abs. 3 BetrVG geregelt. Diese Vorschrift ist als wesentlicher Teil des gesetzlich geregelten Ehrenamtsprinzips und der Konzeption der Vergütung von Betriebsratsmitgliedern in § 37 BetrVG zwingend und kann weder durch Tarifvertrag noch durch Betriebsvereinbarung abgeändert werden. § 37 Abs. 3 BetrVG sieht einen Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts als Ausgleich für Betriebsratsstätigkeit, die außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, nur dann vor, wenn die Betriebsratsstätigkeit aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit erbracht wurde. Eine Vergütung der außerhalb der Arbeitszeit aufgewendeten Zeit wie Mehrarbeit setzt zudem nach § 37 Abs. 3 Satz 3 Halbs. 2 BetrVG voraus, dass Arbeitsbefreiung aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich war. Diese Beschränkungen enthält die Betriebsvereinbarung nicht. Die Anwendung der Regelung auf Zeitguthaben freigestellter Betriebsratsmitglieder hätte vielmehr zur Folge, dass aus der Erbringung von Betriebsratsstätigkeit außerhalb der Arbeitszeit Freizeitausgleichsansprüche und mit der zusätzlichen "Faktoring" ggf. auch zusätzliche Vergütungsansprüche resultierten, ohne dass dies an die zwingenden weiteren Voraussetzungen des § 37 Abs. 3 BetrVG gebunden wäre.
- Der Kläger kann seinen Anspruch auf die begehrte Gutschrift auf dem Überstundenkonto nicht auf § 37 Abs. 3 BetrVG stützen. Denn der Kläger hat nicht dargelegt, dass die Voraussetzungen dieser Vorschrift erfüllt sind.
 1. Ein von dem Grundsatz des unentgeltlichen Ehrenamts abweichender gesetzlicher Regelungsplan, dass Freizeitopfer durch die Zahlung einer angemessenen Vergütung auszugleichen wären, liegt darin nicht.
 2. Das bedeutet im Streitfall, dass der Anspruch des Klägers auf Gutschrift des am Ende des Bezugszeitraums bestehenden Stundenguthabens, das aus außerhalb der Arbeitszeit erbrachter Betriebsratsstätigkeit resultiert, neben der Erforderlichkeit der Betriebsratsstätigkeit voraussetzt, dass diese aus betriebsbedingten Gründen nicht in der zur Verfügung stehenden individuellen Arbeitszeit erbracht werden konnte. Der Kläger hat weder dargetan, dass die

Plusstunden für erforderliche Betriebsratstätigkeit aufgewandt wurden und aus betriebsbedingten Gründen angefallen sind, noch dass ein Abbau des Stundenguthabens bis zum Ende des Bezugszeitraums aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich gewesen ist.

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung zeigt wieder einmal, wie erst das BAG - zu Recht - das gesetzliche Begünstigungs- wie auch Benachteiligungsverbot des § 78 BetrVG auffasst.

Wissenswertes

Zum Arzt während der Arbeitszeit - wer zahlt?



Einen generellen Anspruch auf bezahlte Freistellung haben Arbeitnehmer nicht, wenn sie während der Arbeitszeit zum Arzt gehen. Vielmehr gilt der Freistellungsanspruch nur in bestimmten Fällen.

Welches Gesetz regelt den Arztbesuch in der Arbeitszeit?

§ 616 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) - "Vorübergehende Verhinderung".

Dort heißt es allgemein: "Der zur Dienstleistung Verpflichtete wird des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird."

Viele Tarifverträge, etwa der Manteltarifvertrag für die chemische Industrie oder der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TvöD), enthalten Regelungen, die diesen Paragraphen präzisieren.

Im Fall einer solchen Präzisierung urteilte das Bundesarbeitsgericht:

"Vergütung für die aus Anlass eines Arztbesuchs ausgefallene Arbeitszeit kann der Arbeitnehmer nur verlangen, wenn der Arztbesuch notwendig war" (19.02.1984 – 5 AZR 92/82).

1. Was aber heißt notwendig?

Zunächst einmal geht es um die medizinische Notwendigkeit: Unfall, Grippe, starke Zahnschmerzen – es kann viele Gründe geben, warum Arbeitnehmer sofort zum Arzt müssen. In solchen Fällen muss der Arbeitgeber seine Mitarbeiter bezahlt freistellen. Das gilt auch für Untersuchungen, die an bestimmte Uhrzeiten geknüpft sind, wie etwa die Blutabnahme.

Anders sieht es aus, wenn eine sofortige Behandlung nicht nötig ist. Denn der Arbeitnehmer muss die Verhinderung möglichst zu vermeiden versuchen. Das kann bei nicht akuten Erkrankungen, wie z. B. einer herausgefallenen Zahnfüllung, die keine starken Schmerzen verursacht, anfangen und endet bei längerfristig vorausplanbaren Vorsorgeuntersuchungen. Der Arbeitgeber kann dann erst einmal verlangen, dass der Arbeitnehmer Termine außerhalb der Arbeitszeit wahrnimmt. Längere Wartezeiten sind hier zumutbar – oder, dass der Arbeitnehmer dafür seinen Urlaub nutzt.

2. Was, wenn kein Termin außerhalb der Arbeitszeit möglich ist?

Dann muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bezahlt freistellen, so das Bundesarbeitsgericht im o. g. Urteil: Notwendig ist ein Arztbesuch auch schon dann, wenn der Arzt den Arbeitnehmer zu einem bestimmten Termin einbestellt und der Arzt den terminlichen Wünschen des Arbeitnehmers auf Verlegung der Untersuchung oder Behandlung nicht nachkommen kann oder will. Falls der Arzt hingegen Termine außerhalb der Arbeitszeit anbietet, kommt es auf den Einzelfall an, ob ein Warten von ein paar Tagen, Wochen oder Monaten zumutbar ist.

3. Kann der Arbeitgeber fordern, dass der Mitarbeiter einen anderen Arzt um einen entsprechenden Termin bittet?

Nein, auch diese Frage hat das Bundesarbeitsgericht 1984 geklärt. Jeder Arbeitnehmer dürfe den Arzt seines Vertrauens aufsuchen, heißt es im o. g. Urteil. Die Wahl des Arztes hat Vorrang vor der im Übrigen gebotenen Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers.

Das gilt auch dann, wenn die Sprechzeiten des gewählten Arztes mit der Arbeitszeit kollidieren, z. B. nur vormittags Sprechstunde hat.

4. Was genau gilt, wenn es eine Gleitzeitregelung gibt?

Der Arbeitgeber kann verlangen, dass Arbeitnehmer die Flexibilität einer Gleitzeit nutzen, um Arbeitsausfälle zu vermeiden, z. B. indem sie einen Arzttermin auf den Morgen/Abend legen, später als gewohnt mit der Arbeit beginnen und dafür länger bleiben oder die versäumte Zeit an anderen Tagen nacharbeiten.

Nimmt ein Arbeitnehmer an einer im Betrieb geltenden Gleitzeitregelung teil, so kann er für Arztbesuche während der **Gleitarbeitszeit** keine Zeitgutschrift verlangen – sofern einzelvertraglich oder tarifvertraglich keine andere Regelung besteht (LAG Köln, 10.02.1993 – 8 Sa 894/92). Ein Anspruch auf bezahlte Freistellung in der **Kernarbeitszeit** besteht nur in begründeten Ausnahmefällen oder bei akuten Beschwerden. Vergleichbares gilt für Arztbesuche von Arbeitnehmern, die in **Teilzeit** arbeiten.

Es gilt: Je größer die Gestaltungsfreiheit bzw. der Freizeitanteil des Arbeitnehmers, umso mehr ist es ihm zumutbar die bezahlte Freistellung zu vermeiden.

5. Muss der Arbeitnehmer einen Arzttermin am Rand der Arbeitszeiten wählen?

Ja, wenn es irgendwie möglich ist. Sonst verletzt er seine so genannte Leistungstreuepflicht. Denn der Arbeitnehmer muss versuchen den Arbeitsausfall (inkl. Wegezeit, siehe unten) für den Arbeitgeber möglichst gering zu halten. Jedoch sind sehr frühe oder späte Termine bei vielen Berufstätigen begehrt und entsprechend weit im Voraus ausgebucht. Eine daraus resultierende wochenlange Wartezeit kann für den Arbeitnehmer wiederum unzumutbar sein (siehe oben).

6. Muss der Arbeitnehmer auch für die Wegezeit freigestellt werden?

Hat der Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlte Freistellung, umfasst dieser auch den Hin- und Rückweg. Er muss dabei ohne Umweg zur Arbeitsstelle zurückkehren. Ein Taxi nehmen muss er nicht, Richtwert sind vielmehr die durchschnittlichen Wegezeiten mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Geht der Arbeitnehmer zu Fuß und braucht deshalb länger, ist dies nicht von der bezahlten Freistellung umfasst.

7. Muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber vorher über den Arztbesuch informieren?

Ist der Arbeitnehmer in der (Kern)Arbeitszeit abwesend, hat er den Arbeitgeber vorher über Grund und Dauer der Abwesenheit zu informieren. Diese Informationspflicht gilt auch für Arztbesuche.

8. Kann der Arbeitgeber einen Nachweis über den Arztbesuch fordern?

Ja, der Arbeitgeber kann ggf. eine vom Arzt unterschriebene Bescheinigung über den Arztbesuch während der (Kern)Arbeitszeit fordern. Sie sollte folgende Informationen enthalten:

- Name des Arbeitnehmers
- (Kern)Arbeitszeit des Arbeitnehmers
- Eine Erklärung, dass die Behandlung zwingend während der (Kern)Arbeitszeit erfolgen musste.
- Ein Freitextfeld, in das der Arzt die Uhrzeiten von Beginn und Ende der Behandlung eintragen kann.

9. Wie viele Arztbesuche in der Arbeitszeit muss der Arbeitgeber hinnehmen?

Eine § 616 BGB entsprechende "verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit" sind in der Regel ein bis zwei Stunden. Z. B. nicht mehr verhältnismäßig geringfügig im Sinne des § 616 BGB ist es, wenn ein Mitarbeiter nach einem Verkehrsunfall binnen 13 Monaten 50 mal beim Arzt gewesen ist (LG Frankfurt, 03.11.1999 – 2/1 S 163/99).

10. Was gilt für regelmäßige Behandlungstermine?

In solchen Fällen werden die Auflagen an den Arbeitnehmer höher. Je häufiger die Termine, desto mehr ist der Arbeitnehmer verpflichtet, sie außerhalb der Arbeitszeit zu legen. Das gilt vor allem, wenn die Notwendigkeit fraglich ist.

11. Muss der Arbeitgeber Arbeitnehmerinnen für Untersuchungen in der Schwangerschaft freistellen?

Schwangere Arbeitnehmerinnen haben einen Anspruch auf bezahlte Freistellung für die nötigen Vorsorgeuntersuchungen (§ 16 Mutterschutzgesetz). Diese finden im Abstand von ungefähr vier Wochen statt und während der letzten zwei Monate vor dem errechneten Termin der Entbindung alle 14 Tage.

12. Lässt sich das Gesetz auch auf Arztbesuche mit kranken Angehörigen anwenden?

Begleitet der Arbeitnehmer sein Kind oder einen anderen Angehörigen zum Arzt, gilt dasselbe wie beim eigenen

Arztbesuch: Ein Freistellungsanspruch besteht nur, wenn der Termin nicht außerhalb der Arbeitszeit stattfinden kann. Zudem muss der Arbeitnehmer nachweisen, dass die Person auf Begleitung angewiesen ist.

Das kann doch gar nicht verboten sein, oder?



Jeder Betrieb hat seine ungeschriebenen Gesetze. Das macht doch jeder, also kann das gar nicht verboten sein, mag sich da so mancher Arbeitnehmer denken. Doch Vorsicht ist geboten: Wer die Regeln des Betriebs missachtet - mögen sie auch noch so kleinlich erscheinen - macht sich schnell angreifbar.

Private E-Mails aus dem Büro sind doch erlaubt, oder?

Das hängt sehr vom Arbeitsvertrag oder von der Betriebsvereinbarung ab. Ist hier das Verfassen privater E-Mails verboten, muss sich der Arbeitnehmer daran halten. Selbst wenn der Arbeitgeber das Verfassen privater E-Mails gestattet, müssen die privaten Zeilen in den Pausen geschrieben werden. Wer privat korrespondiert, arbeitet schließlich nicht. Ist gar nichts geregelt, gilt die betriebliche Praxis. Aber auch hier sollte man es nicht übertreiben und lieber mit dem Vorgesetzten Rücksprache halten.

Sind private Telefonate erlaubt?

Ja, zumindest dann, wenn der Arbeitgeber keine konkreten Regelungen für die private Nutzung aufstellt. Aber auch in diesen Fällen sollte man sich kurz fassen. Wer stundenlang das letzte Fußballspiel mit seinem besten Freund bespricht, riskiert eine Abmahnung. Das gilt genauso für die unerlaubte Nutzung eines Diensthandys (LAG Hessen - 17 Sa 887/12).

Eine private Kopie ist doch egal, oder?

So schwer es auch fällt, Kopierpapier und Kopierer sind Eigentum des Arbeitgebers. Zudem kostet der Weg zum Kopierer Arbeitszeit, in der der Arbeitnehmer nicht arbeitet. Vorsicht auch vor der Technik: Die meisten Kopierer dokumentieren jede Kopie. Nutzt ein Arbeitnehmer den Kopierer ohne Erlaubnis zu privaten Zwecken, droht eine Abmahnung.

Kann ich während der Arbeitszeit einen Arzt aufsuchen?

Wenn man während der Arbeit akut erkrankt: ja. Ansonsten ist der Arbeitnehmer verpflichtet seine Arzttermine in die arbeitsfreie Zeit zu legen. Nur wenn die Öffnungszeiten der Arztpraxis ein vorzeitiges Verlassen des Büros unvermeidbar machen, darf der Arbeitnehmer auch während der Arbeitszeit zum Arzt gehen. Allerdings kann es dann sein, dass entsprechende Regelungen im Arbeitsvertrag eine Entgeltfortzahlung für den Zeitraum des Arztbesuchs verwehren. Der Arbeitnehmer erhält dann für die Zeit seiner Abwesenheit kein Gehalt.

Das Handy aufladen ist doch erlaubt, oder?

Nein, wer Handys oder andere Geräte im Büro auflädt, missbraucht betriebliche Einrichtungen für private Zwecke und klaut strenggenommen Strom. Gerade derartige "Bagatelldelikte" führen nicht selten zur Abmahnung oder fristlosen Kündigung. Besser ist es daher sich vorher die Erlaubnis des Vorgesetzten einzuholen.

Auf meine Kaffeemaschine im Büro möchte ich aber nicht verzichten!

Zwar ist es in vielen Betrieben üblich, dass Arbeitnehmer kleinere Elektrogeräte mit zur Arbeit nehmen, haftungsrechtlich ist das aber ein Problem. Verletzt sich ein Arbeitnehmer z. B. an einer privat mitgebrachten Kaffeemaschine, haftet die Unfallversicherung nicht. Zudem ist der Arbeitgeber verpflichtet, derartige Geräte - genau wie die betrieblichen Geräte - prüfen zu lassen. Bereits aus diesem Grunde kann der Arbeitgeber die private Nutzung elektronischer Geräte untersagen. Plant der Arbeitgeber ein Verbot, hat der Betriebsrat aber unter Umständen ein Mitbestimmungsrecht, so z. B. wenn der Vorgesetzte das Radiohören am Arbeitsplatz verbieten möchte.

Der besondere Seminartipp

Konstruktive Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber



In diesem Praxisseminar erarbeiten Betriebsrat und Arbeitgebervertreter gemeinsam, wie Vertrauen geschaffen, erhalten und gefördert werden kann.

Auf Basis des vorhandenen arbeits- und betriebsverfassungsrechtlichen Grundwissens werden konkrete Konflikte aus dem betrieblichen Umfeld der Teilnehmer analysiert und im Hinblick auf eine dauerhafte Konfliktlösung zum Wohle aller bearbeitet. Weitere Seminarinhalte:

- Die Rollen der Betriebspartner im Unternehmen
- Strategien im Umgang miteinander
- Typische Konfliktfelder in der Zusammenarbeit
- Konstruktive Konfliktlösungs- und Verhandlungsstrategien

» **Konstruktive Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber**
Auch bei kontroversen Standpunkten betriebliche Synergien erzeugen

25.04.2017 - 27.04.2017 Bonn-Bad Godesberg

17.10.2017 - 19.10.2017 Würzburg

Ihr Vorteil:

Im Seminar erhalten Sie das Buch **Betriebliche Mitbestimmung**, Niedenhoff/Olbrisch



Wir schulen beide Betriebspartner!

Denn offene und partnerschaftliche Kommunikation schafft eine Atmosphäre des gegenseitigen Vertrauens - zum Wohle des Unternehmens und der Arbeitnehmer.

Und das ist letztlich auch das, was der Gesetzgeber fordert:
Beide Parteien sollen vertrauensvoll zusammenarbeiten. (§ 2 BetrVG)

Wir sind ein unabhängiges, neutrales und inhabergeführtes Institut und fühlen uns diesem Auftrag verpflichtet. Deshalb vermitteln wir ihn auch in unseren Seminaren:

» **Gemeinsame Seminare - für Führungskräfte und Betriebsräte**

Praxistipp

Schöne, neue Arbeitswelt



Für diejenigen unter uns, die noch mit Schreibmaschine und Telex großgeworden sind, ist es schon enorm, wie sich unsere Arbeitswelt seitdem verändert hat. Und es ist noch kein Ende in Sicht. Wegducken und so weitermachen wie gehabt zählt nicht: Wir werden auch weiterhin viel dazulernen und flexibel bleiben müssen.

Die Trendexpertin Birgit Gebhardt hat im Auftrag des Industrieverbands Büro und Arbeitswelt e.V. (IBA) die Studie "New Work Order" erstellt. Darin wurden Trends in der Arbeitswelt und kreative Lernwelten analysiert.

Worauf müssen Sie sich also einstellen?

Dass **Social Media** auch einen großen Einfluss am Arbeitsplatz hat, ist nicht mehr von der Hand zu weisen. Dadurch dass der Konsument bzw. Kunde über diese Plattformen schneller kommunizieren kann, sind auch die Unternehmen gefragt, dynamischer und prompter darauf zu reagieren. In alten, festgefahrenen Unternehmensstrukturen ist das jedoch häufig schwierig. Komplexe Hierarchien stehen dem Informationsfluss im Weg.

Für die "Digital Natives" unter uns ist es bereits Gang und Gäbe, ihr Wissen und ihre Ansichten zu teilen, auch unternehmensintern. In einigen Unternehmen existieren sie bereits, die **internen Social Media Plattformen**.

Dieser offene Kommunikationskanal hat große Auswirkungen auf den Arbeitsplatz und das gesamte -umfeld sowie das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und -geber. Der Zugang zu Informationen wird dadurch erleichtert und Arbeitsschritte können virtuell dokumentiert werden. Sie werden damit transparent für alle. Auch wenn nicht alle am gleichen Ort und zur gleichen Zeit arbeiten.

Projektarbeit ist auf dem Vormarsch!

Angestellte verbringen schon jetzt mehr als ein Drittel ihrer Arbeitszeit mit Projektarbeit - Tendenz steigend. Mehr und mehr werden sie nicht mehr in einem festen Arbeitsbereich eingesetzt, sondern arbeiten sich von Projekt zu Projekt. Wechselnde Teams mit immer wieder anderen Mitstreitern greifen gezielt das Fachwissen einzelner ab. Die Standardtätigkeiten dieser Teammitglieder nehmen immer mehr ab, was die oft besorgten Führungskräfte einen Kontrollverlust fürchten lässt. Nicht ganz zu unrecht, denn Teams werden sich zukünftig selbstständiger organisieren, um ergebnisorientierter und eigenverantwortlicher arbeiten zu können.

Die unternehmensinterne "Talent Cloud"

Das lässt Mitarbeiter in Zukunft freier im Unternehmen tätig sein. Ihre Profile, Talente und Fähigkeiten werden in einer **unternehmensinternen "Talent Cloud"** gesammelt. Aus diesem Pool können Führungskräfte sich die passenden Mitglieder für ihr Team zusammenstellen. Auch die Fähigkeiten der Vorgesetzten werden in der Cloud oder auch extern präsentiert. Das wird Auswirkungen auf das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und -nehmern haben. Angestellte wollen und müssen ständig dazu lernen, um sich weiter zu qualifizieren und fordern entsprechend spannende Tätigkeiten. Birgit Gebhardt glaubt, dass sie langfristig nicht mehr bereit sein werden, auf interessante Projekte zu warten und die Wartezeit nicht mit langweiligen Tätigkeiten überbrücken möchten. Mitarbeiter werden sich eher als freie Mitarbeiter verstehen, mit einem partnerschaftlichen Verhältnis zur Führungskraft.

Hier sind jetzt Führungskräfte gefragt!

Ihre Aufgabe wird es sein, Mitarbeiter stärker an das Unternehmen zu binden, um zu verhindern, dass die Besten abwandern. Dazu gehören z.B. teambildende Events, das Übernehmen einer Mentoring Rolle, Wertschätzung, das Schaffen einer Wohlfühlatmosphäre.

Hat das Einzelbüro ausgedient?

Projektarbeit erfordert große Räume, die sich für die Vernetzung eignen. Nichtsdestotrotz haben die kleinen Einzelräume nicht ausgedient. Sind sie doch sinnvoll bei vertraulichen Gesprächen oder Tätigkeiten, die hohe Konzentration erfordern. Die bisher funktionale Raumgestaltung ist jedoch nicht mehr up-to-date. Architektur und Gestaltung müssen jetzt dazu beitragen, die Mitarbeiter für die jeweiligen Tätigkeitsbereiche zu stimulieren. Schließlich arbeiten wir alle gern dort, wo wir uns wohlfühlen, es am schnellsten geht und auch Spaß bringt. Arbeitsformen werden also sehr individuell. Über Ort und Zeit können bereits viele selbst entscheiden - Hauptsache die Ergebnisse und Prozesse sind transparent.

Blieben Sie also flexibel und haben Sie keine Angst von Microblogging, Talent Clouds, Unternehmens-Wikis und Open Spaces. Sie kriegen das hin ... und abwechslungsreich und kreativ ist doch gar nicht so schlecht, oder?

Aktuelle Seminare

» Personal Aktuell

Rechtliche Neuerungen im Arbeits- und Sozialrecht 2017

08.03.2017 - 08.03.2017 Köln
15.03.2017 - 15.03.2017 Berlin
22.03.2017 - 22.03.2017 München
28.03.2017 - 28.03.2017 Frankfurt/Main
04.04.2017 - 04.04.2017 Düsseldorf

» Altersteilzeit - Früher in den Ruhestand

21.06.2017 - 23.06.2017 Hamburg
17.10.2017 - 19.10.2017 Mainz

» Betriebliche Gesundheitsförderung in der Praxis

30.05.2017 - 02.06.2017 Hamburg
10.10.2017 - 13.10.2017 Konstanz/Bodensee



» Betriebliches Eingliederungsmanagement II Vertiefung rechtlicher und praktischer Fragen

14.03.2017 - 17.03.2017 Hamburg
04.04.2017 - 07.04.2017 Bad Dürkheim
09.05.2017 - 12.05.2017 Weissenhäuser Strand
04.07.2017 - 07.07.2017 Düsseldorf
12.09.2017 - 15.09.2017 Berlin



» **Symposium: Krankheit im Arbeitsverhältnis**
30.05.2017 - 31.05.2017 Magdeburg

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken!

» **mehr Termine ...**

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

29.03.2017 - 31.03.2017 München
03.05.2017 - 05.05.2017 Köln
27.06.2017 - 29.06.2017 Hamburg
19.09.2017 - 21.09.2017 Düsseldorf
21.11.2017 - 23.11.2017 Würzburg

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

Verfall von Urlaubsansprüchen bei Untätigkeit des Arbeitnehmers?

Verfällt Urlaub am Jahresende, wenn der
Arbeitnehmer ihn hätte nehmen können, aber
keinen "Urlaubsantrag" gestellt hat?

**BAG, Beschluss vom 13. Dezember 2016
9 AZR 541/15 (A)**

Der Fall:

Der Kläger war vom 1. August 2001 bis zum 31. Dezember 2013 als Wissenschaftler beschäftigt. Mit Schreiben vom 23. Oktober 2013 bat ihn der Beklagte, seinen Urlaub vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses zu nehmen. Der Kläger nahm am 15. November und am 2. Dezember 2013 jeweils einen Tag Erholungsurlaub und verlangte zunächst außergerichtlich und nun mit der Klage vom Beklagten die Abgeltung von 51 nicht genommenen Urlaubstagen in Geld.

Die Lösung:

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben, das BAG hat den Rechtsstreit dem EuGH mit folgender Begründung vorgelegt:

Nach deutschem Urlaubsrecht waren die Urlaubsansprüche des Klägers mit Ablauf des Urlaubsjahres 2013 verfallen.

- Denn gemäß § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG verfällt der im Urlaubsjahr nicht genommene Urlaub des Arbeitnehmers grundsätzlich am Ende des Urlaubsjahres, wenn - wie hier - keine Übertragungsgründe nach § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG vorliegen, wenn also der Urlaub vom Arbeitnehmer hätte genommen werden können.
- Der Arbeitgeber ist nach nationalem Recht nicht verpflichtet, den Urlaub ohne einen Antrag oder Wunsch des Arbeitnehmers im Urlaubsjahr zu gewähren und somit dem Arbeitnehmer den Urlaub aufzuzwingen.
- Die Frage, ob Unionsrecht der deutschen Rechtslage entgegensteht, ist vom EuGH noch nicht eindeutig beantwortet worden, so dass es einer klarstellenden Entscheidung des EuGH bedarf.
 1. Zwar wird in der Literatur aus dem Urteil des EuGH vom 30. Juni 2016 (- C-178/15 - [Sobczyszyn]) teilweise abgeleitet, der Arbeitgeber sei europarechtlich verpflichtet, den Erholungsurlaub von sich aus einseitig zeitlich festzulegen.
 2. Ein Teil der Rechtsprechung versteht die Entscheidung des EuGH vom 12. Juni 2014 (- C-118/13 - [Bollacke]) so, dass der Mindestjahresurlaub auch dann nicht mit Ablauf des Urlaubsjahres oder des Übertragungszeitraums verfallen darf, wenn der Arbeitnehmer in der Lage war, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen (z.B. LAG Köln 22. April 2016 - 4 Sa

Seminartipp:



» **Arbeitszeitregelungen im Betrieb**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken!

1095/15).

3. Ferner besteht Klärungsbedarf, ob die vom EuGH möglicherweise aus Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG oder Art. 31 Abs. 2 GRC entnommene Verpflichtung zwischen Privatpersonen unmittelbare Wirkung entfaltet.

Dem Gerichtshof der Europäischen Union werden somit folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. Steht Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 oder Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union einer nationalen Regelung wie der in § 7 BUrlG entgegen, die vorsieht, dass der Arbeitnehmer unter Angabe seiner Wünsche bezüglich der zeitlichen Festlegung des Urlaubs diesen beantragen muss, damit der Urlaubsanspruch am Ende des Bezugszeitraums nicht ersatzlos untergeht, und die den Arbeitgeber damit nicht verpflichtet, von sich aus einseitig und für den Arbeitnehmer verbindlich die zeitliche Lage des Urlaubs innerhalb des Bezugszeitraums festzulegen?
2. Falls die Frage zu 1. bejaht wird: Gilt dies auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis zwischen Privatpersonen bestand?

Hinweis für die Praxis:

Möglicherweise wird auch zu diesem Aspekt des Urlaubsrechts ein Umdenken stattfinden müssen.

- Nach bisherigem Urlaubsrecht wird Urlaub vom Arbeitgeber "gewährt", also nicht zwangsweise angeordnet. Nur in Ausnahmefällen kann ein Teil des Urlaubsanspruchs einseitig vom Arbeitgeber angeordnet werden, etwa durch die Anordnung von Betriebsferien.
- Denn der Arbeitnehmer soll grundsätzlich selbst entscheiden, wann er Urlaub nehmen will.
- Im Ergebnis bedeutet dies dann aber auch, dass dann, wenn er keinen Urlaubsantrag stellt, obwohl er dies könnte, der Urlaub am Jahresende "verfällt".
- Nur dann, wenn der Urlaub aus betrieblichen oder persönlichen Gründen nicht genommen werden konnte, kann er bis zum 31.3. des Folgejahres und bei darüber hinausgehender Erkrankung bis zum 31.3. des übernächsten Jahres genommen werden.
- Selbst in dem Fall, wo ein Urlaubsantrag des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber zu Unrecht abgelehnt wird, verfällt der Urlaub nach BUrlG, wandelt sich aber möglicherweise in einen Schadensersatzanspruch auf bezahlte Freizeitgewährung um.

Wenn dieses System vom EuGH für europarechtswidrig erklärt werden sollte, würde dies künftig möglicherweise bedeuten, dass der Arbeitgeber berechtigt - und verpflichtet - ist, Urlaub im laufenden Kalenderjahr unabhängig von den Wünschen des Arbeitnehmers anzuordnen. Denn jedenfalls entspricht es weder deutschem noch europäischem Urlaubsrecht, dass Urlaub angesammelt werden soll. Der Arbeitnehmer soll sich im Urlaubsjahr erholen und gerade keinen Urlaub aus mehreren Jahren "ansammeln".

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.

Impressum

Poko Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter
Poko-Institut
Heidrun und Hans Dieter Rieder
Kaiser-Wilhelm-Ring 3a
48145 Münster

» info@personal.poko.de

» www.personal.poko.de

Redaktionsteam Poko Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter:

» redaktion@poko.de

Tel. 0251 1350-1414

Fax. 0251 1350-500

Erscheinungstag: 01.03.2017

Nächste Ausgabe: 03.04.2017



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](#)