



Frohe
Weihnachten
und ein gutes neues Jahr



Newsletter für Betriebsräte

INHALT

Frage des Monats

- » Urlaub: Welcher Kollege hat Vorrang?

Schwerpunktthema

- » Europa und das deutsche Urlaubsrecht - Ein Umdenken ist gefragt!

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Sind Reisezeiten wie Arbeitszeit zu vergüten?
- » II. Kann der Jahresurlaub wegen "Elternurlaub" gekürzt werden?
- » III. Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Pauschale, wenn der Arbeitgeber mit der Lohnzahlung in Verzug ist?

Wissenswertes

- » Generelle Unfallversicherung auf dem Weg zur Arbeit?

Der besondere Seminartipp

- » Neues Arbeits- und Sozialrecht 2019

Praxistipp

- » Kongress 2019 - Sparen Sie 300,00 Euro

Inhouse-Service

- » Erfolgreiche Betriebsratssitzungen

BR-Lexikon

- » Verhinderung

Aktuelle Seminare

- » in Kürze
- » für besondere Zielgruppen

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » "Desk Sharing" - nicht ohne den Betriebsrat?

Liebe Leserin, lieber Leser,



Anfang November sind die beiden EuGH-Entscheidungen zum Urlaubsrecht gefallen, über deren Sachverhalte wir im Juli-Newsletter bereits berichteten. Passend zu einer der Haupturlaubszeiten des Jahres ist ihnen nun wieder das Schwerpunktthema gewidmet.

Dabei geht es vor allem um den Verfall von Urlaubsansprüchen und darum, ob es beim Arbeitgeber oder Arbeitnehmer liegt, sich darum zu kümmern, dass der Urlaub auch genommen wird.

Während an dieser Stelle die Frage im Raum steht, wie weit Arbeitnehmer zu ihrem (Urlaubs)Glück „gezwungen“ werden müssen, beantworten wir in der Frage des Monats wie es geregelt ist, wenn sich nicht alle Urlaubswünsche unter einen Hut bringen lassen.

Wegweisendes zu den Wegen rund um die Arbeit ist unter Wissenswertes und bei den Aktuellen Entscheidungen zu finden.

Und schließlich zum Jahresausklang: Friedliche Feiertage, ein glückliches Silvester und bis zum „Wiederlesen“ im neuen Jahr!

Kerstin Heinz

Fachbereiche Recht aktuell, Grundlagenseminare, Arbeitszeit/Entgelt, Soziales/Gesundheit

JAV-Kongress

PS: Im Herbst wurden die Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) gewählt. **Neue und erfahrene JAVler sollten vom Betriebsrat unterstützt werden:** Es ist wichtig, dass die JAV geschult wird. Ein besonderes JAV-Event mit einer ganzen Fülle an Themen, die für die JAV wichtig sind, ist unser JAV-Kongress 2019 in Berlin.

Mit Frühbuchervorteil 100,00 € sparen!

Weitere Informationen finden Sie hier: www.jav-kongress.de



Besuchen Sie uns auf facebook!

Frage des Monats

Der Run auf die Urlaubstage zwischen den Jahren ist entbrannt



Welcher Kollege hat Vorrang?

Die Urlaubstage zwischen Weihnachten und Neujahr sind wie jedes Jahr heiß begehrt. Dennoch wird der Arbeitgeber nicht immer allen seinen Mitarbeitern die beliebten Urlaubstage genehmigen können. Aber: Welcher Kollege hat nun Vorrang?

Erst einmal zu den Basics:

Grundsätzlich (und das bedeutet immer, dass es auch Ausnahmen gibt) darf der Arbeitnehmer für den Zeitraum Urlaub beantragen, für den er Urlaub möchte. Der Vorgesetzte muss diesen Urlaubsantrag genehmigen, wenn keine „betrieblichen Gründe“ entgegenstehen. Hier liegt allerdings das Problem - die betrieblichen Gründe darf der Arbeitgeber weit auslegen. Er kann so z. B. festlegen, wie viele Mitarbeiter zwischen den Jahren benötigt werden, „damit der Laden läuft“. Die Folge: Es wollen mehr Mitarbeiter in den Urlaub gehen, als aus betrieblichen Gründen möglich, bzw. erlaubt wäre.

Und wer darf dann in den Urlaub?

Häufig gilt bei vielen Personalern das Prinzip: „Wer zuerst kommt, mahlt zuerst“: Wer also seinen Urlaub als Erster einreicht, bekommt auch tatsächlich frei. Auch andere Modelle, wie z. B. ein jährlicher Wechsel (in diesem Jahr Mitarbeiter A, im nächsten Mitarbeiter B) kommen in der Praxis häufig vor. In jedem Fall steht dem Betriebsrat hier nach § 87 Abs. 1 Ziff. 5 BetrVG ein erhebliches Mitbestimmungsrecht zu. Funktioniert das betriebsübliche System der Urlaubsgewährung nicht mehr, so kann und sollte der Betriebsrat die Spielregeln – notfalls über eine Betriebsvereinbarung - neu festlegen. Dabei müssen soziale Gesichtspunkte berücksichtigt werden, wie z. B. ein Vorrangprinzip für Mitarbeiter mit minderjährigen Kindern während der Ferienzeiten. Insgesamt sollten Kompromisse und ein fairer Ausgleich der Mitarbeiter untereinander im Fokus stehen. Wenn dabei alle Mitarbeiter mitziehen, wird sich auch eine Lösung finden lassen.

Praxis-Tipp: Haben die Mitarbeiter sich auf eine Urlaubsabsprache geeinigt, sollte der Betriebsrat es unbedingt vermeiden, hier neue, vermeintlich „gerechtere“ Regelungen einzuführen. Dies führt nur zu Unmut bei den Beteiligten. Der Betriebsrat tut sich und den Mitarbeitern damit in der Regel keinen Gefallen.

Und wenn es dann doch mal kracht?

Dann liegt der Ball zunächst beim Vorgesetzten. Er ist aufgefordert, bei der Genehmigung soziale Gesichtspunkte zu berücksichtigen. Wenn der eine Kollege in den letzten Jahren immer zu kurz gekommen ist, hat er gute Argumente, diesmal bei der Urlaubsgewährung bevorzugt behandelt zu werden. Der Vorgesetzte muss zumindest begründen, warum er einen Urlaubsantrag ablehnt. Handelt der Vorgesetzte nicht oder ist ein Mitarbeiter mit der Urlaubsregelung nicht einverstanden, kann er sich an den Betriebsrat wenden. Ist die Beschwerde berechtigt, muss der Betriebsrat zusammen mit dem Arbeitgeber eine Lösung finden oder notfalls über die Einigungsstelle eine gerechtere Urlaubsregelung herbeiführen.

Ob zwischen den Jahren in Ihrem Betrieb gearbeitet werden muss, oder nicht - wir wünschen Ihnen jedenfalls eine schöne Adventszeit und ein paar besinnliche Feiertage im Kreise Ihrer Lieben.

Ihr Poko-Team

[Weitere Fragen und Antworten zur Betriebsratsarbeit](#)

Einige Urlaubstage sind begehrtter als andere, das wissen wir alle. Bei großer Konkurrenz bleiben Konflikte nicht aus. Wie wird die Problematik bei Ihnen im Betrieb angegangen? Teilen Sie Ihre Erfahrungen mit uns und anderen Betriebsräten in unserem Forum! Wir sind "ganz Ohr" und gespannt.

» [Forum für Betriebsräte](#)

Schwerpunktthema

Europa und das deutsche Urlaubsrecht - Ein Umdenken ist gefragt!



von **Klaus Griese**
Richter am ArbG Hamm

Der Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlten Erholungsurlaub ist schon oft Gegenstand der europäischen Rechtsprechung gewesen, die unser nationales Urlaubsrecht komplett umgekrempelt haben. Mit einigen aktuellen, für die Praxis ganz wichtigen Entscheidungen hat der EuGH das deutsche Urlaubsrecht erneut - ganz im Sinne der Arbeitnehmer - nachhaltig verändert und die jahrzehntelange Rechtsprechung des BAG teilweise überholt.

Hier ein Überblick:

1. Verfall von Urlaubsansprüchen

Verfällt der Urlaubsanspruch bei fehlendem Urlaubsantrag des Arbeitnehmers automatisch?

Prinzipiell muss der Jahresurlaub des Arbeitnehmers innerhalb des Kalenderjahres genommen und gewährt werden. Gegebenenfalls kann der Urlaub auch noch bis zum 31.03. des Folgejahres übertragen werden, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen (§ 7 Abs. 3 BUrlG).

Nach ständiger Rechtsprechung des BAG entfallen die Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers am Jahresende, wenn der Arbeitnehmer keinen Urlaubsantrag gestellt hat, obwohl er ihn hätte stellen können. Es liegt also beim Arbeitnehmer, sich um seinen Urlaub zu kümmern.

Der EuGH hat diese Rechtsprechung bereits in der Vergangenheit beanstandet und nun (EuGH, Urteile vom 06.11.2018 - C-619/16 und C-684/16) ganz klar Stellung bezogen. Danach können Mindesturlaubsansprüche nur verfallen, wenn der Arbeitnehmer aus freien Stücken und in Kenntnis des dann eintretenden Verfalls darauf verzichtet hat, seinen Jahresurlaub zu nehmen. Dies muss der Arbeitgeber im Streitfall beweisen.

Die Auswirkungen für die Praxis sind erheblich!

1. Urlaub kann auch weiterhin am Jahresende verfallen, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub hätte nehmen können, aber keinen Urlaubsantrag gestellt hat.

Aber: Der Arbeitgeber muss konkret und transparent dafür sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich seinen Jahresurlaub nehmen kann, indem er ihn - ggf. schriftlich - auffordert, noch bestehenden Resturlaub vor Jahresende zu nehmen und ihm klar und rechtzeitig mitteilt, dass der Urlaub andernfalls verfällt.

2. Der Arbeitgeber ist allerdings weiterhin nicht verpflichtet (und wohl auch nicht berechtigt) Zwangsurlaub anzuordnen, wenn der Arbeitnehmer keinen Urlaubsantrag gestellt hat.

Für die Praxis:

Erfüllt der Arbeitgeber - etwa durch einen Aushang am „Schwarzen Brett“ oder im Intranet, seine oben beschriebenen Hinweispflichten, kann nicht beantragter Urlaub, auch weiterhin verfallen.

2. Der ausbezahlte Urlaub

Sind Urlaubs(-abgeltungs-)ansprüche vererbbar?

Leider kommt es auch vor, dass ein Arbeitnehmer im bestehenden Arbeitsverhältnis verstirbt. Hier stellt sich dann die Frage, ob eventuell noch vorhandene Resturlaubsansprüche des Verstorbenen an die Erben ausgezahlt werden müssen oder nicht.

Die bisherige Rechtsprechung des BAG:

Nach ständiger Rechtsprechung des BAG verfallen Urlaubsansprüche, wenn ein Arbeitnehmer im bestehenden Arbeitsverhältnis verstirbt. Die Erben haben dann keinen Anspruch, den Urlaub ausbezahlt zu bekommen (Urlaubsabgeltung). Wesentliches Argument des BAG war immer, dass der Arbeitnehmer sich wegen seines Todes nicht mehr erholen könne und dessen Erben keinen Anspruch auf Erholung aus dem Arbeitsverhältnis haben. Dementsprechend scheidet auch ein Anspruch der Erben auf Urlaubsabgeltung aus.

Das sagt der EuGH dazu:

Mit seinen **Entscheidungen vom 06.11.2018 - C-569/16 u. C-570/16** - hat der EuGH festgestellt, dass diese Rechtsansicht des BAG europarechtlich nicht vertretbar ist. Nach Ansicht des EuGH können Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers im Falle seines Todes nicht untergehen, so dass dessen Erben Anspruch auf Urlaubsabgeltung zumindest für den nicht genommenen Mindesturlaub haben. Da der

Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub europäisches Grundrecht ist, kann dieser Anspruch dem Arbeitnehmer bzw. dessen Erben nachträglich nicht mehr entzogen werden.

Für die Praxis:

Der Urlaubsabgeltungsanspruch entsteht mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses, also hier mit dem Tod des Arbeitnehmers. Sieht ein auf das Arbeitsverhältnis anwendbarer Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung oder der Arbeitsvertrag selbst eine **Ausschluss- bzw. Verfallfrist** vor, innerhalb derer finanzielle Ansprüche geltend zu machen sind, können die Ansprüche - wohl auch europarechtlich wirksam - verfallen. Die Erben sollten daher schnell ihre Ansprüche geltend machen, damit diese nicht verfallen.

Seminartipp:

» **Europarecht für Betriebsräte** **Die Rechtsprechung des EuGH in der betrieblichen Praxis**

08.04.2019 - 12.04.2019 Trier

21.10.2019 - 25.10.2019 Trier

Vorteil: **Gremium-Rabatt**

Mit Besuch des EuGH in Luxemburg



"Sehr gut vorbereitet. Viele Praxisfälle. Sehr anschaulich. Der Besuch beim EuGH war sehr gut organisiert. Sehr beeindruckend! Empfehlenswert!"

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Aktuelle Entscheidungen

I. Sind Reisezeiten wie Arbeitszeit zu vergüten?

Was ist Arbeitszeit? Eine einfache Frage, mehrere komplexe Antworten. Auf jeden Fall ist Arbeitszeit nicht gleich Reisezeit. Man unterscheidet drei Ebenen des Arbeitszeitbegriffs, die für das Verständnis der Rechtsprechung erforderlich sind. Das BAG hat sich nun mit der Frage beschäftigt, ob Reisezeiten ins Ausland wie Arbeitszeit zu vergüten sind.

BAG, Urteil vom 17.10.2018 - 5 AZR 553/17

Was ist Arbeitszeit? Eine einfache Frage, mehrere komplexe Antworten. Auf jeden Fall ist Arbeitszeit nicht gleich Reisezeit. Man unterscheidet drei Ebenen des Arbeitszeitbegriffs, die für das Verständnis der Rechtsprechung erforderlich sind. Das BAG hat sich nun mit der Frage beschäftigt, ob Reisezeiten ins Ausland wie Arbeitszeit zu vergüten sind.

Der Fall:

Der Kläger ist beim Beklagten als technischer Mitarbeiter beschäftigt und arbeitsvertraglich verpflichtet, auf wechselnden Baustellen im In- und Ausland zu arbeiten. Vom 10. August bis zum 30. Oktober 2015 war der Kläger auf eine Baustelle nach China entsandt. Auf seinen Wunsch buchte die Beklagte für die Hin- und Rückreise statt eines Direktflugs in der Economy-Class einen Flug in der Business-Class mit Zwischenstopp in Dubai. Für die vier Reisetage zahlte die Beklagte dem Kläger die arbeitsvertraglich vereinbarte Vergütung für jeweils acht Stunden. Mit seiner Klage verlangt der Kläger Vergütung für weitere 37 Stunden mit der Begründung, die gesamte Reisezeit von seiner Wohnung bis zur auswärtigen Arbeitsstelle und zurück sei wie Arbeit zu vergüten.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das LAG gab ihr statt. Das BAG hob die Entscheidung des LAG auf und verwies den Rechtsstreit mit folgender Begründung zur weiteren Sachaufklärung zurück.

- Entsendet der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer vorübergehend ins Ausland, erfolgen die Reisen zur auswärtigen Arbeitsstelle und von dort zurück ausschließlich im Interesse des Arbeitgebers und sind deshalb in der Regel wie Arbeit zu vergüten.
- Erforderlich ist dabei grundsätzlich die Reisezeit, die bei einem Flug in der Economy-Class anfällt.

Seminartipp:

» **Dienstreisen: Arbeitszeit, Reisekosten und Spesen** **Arbeitnehmer und Betriebsräte im Einsatz außerhalb des Betriebs**

26.03.2019 - 28.03.2019 Berlin

Gratis: Buch **Arbeitszeit und Betriebsverfassung**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

- Mangels ausreichender Feststellungen des LAG zum Umfang der tatsächlich erforderlichen Reisezeiten des Klägers konnte der Senat in der Sache nicht abschließend entscheiden.

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung des BAG ist ein weiterer "Baustein" zur Anpassung der bisherigen Rechtsprechung. Wichtig: beim Thema Arbeitszeit muss immer unterschieden werden zwischen folgenden Fragestellungen:

1. Handelt es sich um Arbeit im Sinne des ArbZG, ist also die Arbeitszeit aus Gründen des Arbeitsschutzes "limitiert"?
2. Handelt es sich um Arbeitszeit im Sinne des BetrVG, ist also der Betriebsrat gemäß § 87 Absatz 1 Nr. 2 und 3 BetrVG (und ggf. wegen einer Versetzung (§§ 95 Absatz 3, 99 BetrVG)) zu beteiligen?
3. Ist die Arbeitszeit zu vergüten?

Hier geht es ausschließlich um die Frage, ob - und ggf. wie - die Arbeitszeit zu vergüten ist. Das BAG stellt seit Längerem darauf ab, ob die Tätigkeit des Arbeitnehmers dem Bedürfnis und Interesse des Arbeitgebers entspricht. Ist dies der Fall, so ist sie - wie Arbeitszeit - zu vergüten.

- Bei einer angeordneten oder erforderlichen Dienstreise sind die Reisezeiten erforderlich, damit der Arbeitnehmer die vertraglich geschuldete Tätigkeit erbringen kann. Sie entsprechen damit dem Bedürfnis und Interesse des Arbeitgebers, allerdings nur insoweit, als das "schnellste" Beförderungsmittel gewählt wird. Die Frage, die das LAG noch aufzuklären haben wird, ist die, welche Reisezeiten bei Nutzung des Direktflugs in der Economy Klasse angefallen wären.
- Das BAG hat bereits mit Urteil vom 25. April 2018 (5 AZR 424/17) entschieden, dass bei Außendienstmitarbeitern, die mit einem Dienstwagen zum ersten und vom letzten Kunden nach Hause fahren, die Fahrtzeit zum ersten und vom letzten Kunden grundsätzlich als Arbeitszeit zu vergüten ist.
- Das BAG (vgl. z. B. Urteil vom 06.09.2017 - 5 AZR 382/16) vertritt in ständiger Rechtsprechung die Auffassung, dass das vom Arbeitgeber angeordnete oder aus anderen (etwa hygienischen) Gründen erforderliche Tragen einer Arbeitskleidung dazu führt, dass die Umkleidezeiten im Betrieb vergütungspflichtige Arbeitszeit darstellen, sofern es dem Arbeitnehmer nicht möglich oder zumutbar ist, sich bereits zu Hause umzuziehen.

II. Kann der Jahresurlaub wegen "Elternurlaub" gekürzt werden?

Eine in Rumänien arbeitende Klägerin nahm Elternurlaub. Während dieses Zeitraums wurde ihr Arbeitsverhältnis ausgesetzt. Nach rumänischem Recht ist die Dauer des bezahlten Jahresurlaubs an die Zeit tatsächlicher Arbeitsleistung innerhalb des laufenden Jahres gebunden. Zeiten des Elternurlaubs führen zu einer Reduzierung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs. Die Klägerin verlangt die Gewährung weiterer Urlaubstage mit der Begründung, die Kürzung des Elternurlaubs sei europarechtswidrig. Mit Erfolg?

EuGH, Urteil vom 04.10.2018 - C-12/17

Der Fall:

Die Klägerin arbeitet in Rumänien und nahm vom 04.02. bis 16.09.2015 Elternurlaub für die Erziehung eines Kindes im Alter von unter zwei Jahren. Während dieses Zeitraums wurde ihr Arbeitsverhältnis ausgesetzt. Nach rumänischem Recht ist die Dauer des bezahlten Jahresurlaubs an die Zeit tatsächlicher Arbeitsleistung innerhalb des laufenden Jahres gebunden, Zeiten des Elternurlaubs führen zu einer Reduzierung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs. Die Klägerin verlangt die Gewährung weiterer 5 Urlaubstage mit der Begründung, die Kürzung des Elternurlaubs sei europarechtswidrig. Das nationale rumänische Gericht legte dem EuGH den Fall vor mit der Bitte um Prüfung, ob eine Kürzung von Urlaubsansprüchen wegen Elternurlaubs europarechtlich zulässig ist.

Seminartipp:

» [Urlaub und betriebliche Urlaubsregelungen](#)
[Die Umsetzung des individuellen Urlaubsanspruchs im Betrieb](#)
 09.04.2019 - 11.04.2019 Reinbek bei Hamburg

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Die Lösung:

Europäisches Recht steht einer nationalen gesetzlichen Regelung nicht entgegen, wonach der Urlaubsanspruch für Zeiten des Elternurlaubs gekürzt werden kann.

- Zweck des Urlaubs sei es, es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich zu erholen, sofern er im Laufe des Bezugszeitraums tatsächlich gearbeitet hat.
- Nur in besonderen Situationen, in denen der Arbeitnehmer etwa wegen Krankheit oder Mutterschaftsurlaub nicht in der Lage ist, seine Arbeitsleistung zu erbringen, ist eine Kürzung des Urlaubsanspruchs unzulässig.
- Im Fall des Elternurlaubs liegt der Fall jedoch anders. Denn hier ist die "Auszeit" vorhersehbar und vom vorher gefassten Willen des Arbeitnehmers abhängig.

Hinweis für die Praxis:

Ähnlich hat bereits das LAG Hamm (Urteil vom 31.01.2018 - 5 Sa 625/17) entschieden und eine Kürzung des Urlaubsanspruchs des Arbeitnehmers während der Elternzeit, die nach deutschem Recht gemäß § 17 Absatz 1 Satz 1 BEEG möglich ist, für zulässig erklärt.

Im Ergebnis dürfte der seit Jahren herrschende Streit (und die Rechtsunsicherheit), ob § 17 BEEG europarechtlich zulässig ist, beendet sein. Er ist es!

Achtung:

Noch nicht geklärt ist, ob auch in der Freistellungsphase der Altersteilzeit weiter Urlaub anwächst oder nicht. Mit der obigen Begründung des EuGH wird man wohl sehr gut vertreten können, dass in der Freistellungsphase kein Urlaub anwächst bzw. der Urlaubsanspruch für die Monate der Freistellung gekürzt werden kann. Denn auch hier ist die "Auszeit" vorhersehbar und vom Willen des Arbeitnehmers, einen solchen Vertrag abzuschließen, abhängig. Zudem besteht in der Freistellungsphase der Altersteilzeit auch sicherlich kein Erholungsbedürfnis des Arbeitnehmers. Allerdings fehlt es an einer nationalen gesetzlichen Regelung, die eine Kürzung des Urlaubsanspruchs in der Freistellungsphase der Altersteilzeit anordnet.

Ob der Arbeitnehmer auch bei "unbezahltm Sonderurlaub" ("Sabbatjahr") Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub hat, ist ebenfalls noch nicht entschieden. Auch hier fehlen gesetzliche Regelungen, wonach der Urlaubsanspruch gekürzt werden kann.

III. Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Pauschale, wenn der Arbeitgeber mit der Lohnzahlung in Verzug ist?

Ein Kläger macht gegenüber der Beklagten die Zahlung von 3 Pauschalen in Höhe von je 40 € nach § 288 Absatz 5 BGB geltend. Dort heißt es: "Der Gläubiger einer Entgeltforderung hat bei Verzug des Schuldners außerdem einen Anspruch auf Zahlung einer Pauschale in Höhe von 40 €. Dies gilt auch, wenn es sich bei der Entgeltforderung um eine Abschlagszahlung oder sonstige Ratenzahlung handelt. ..."

BAG, Urteil vom 25.09.2018 - 8 AZR 26/18

Der Fall:

Der Kläger macht gegenüber der Beklagten die Zahlung von 3 Pauschalen in Höhe von je 40 € nach § 288 Absatz 5 BGB geltend.

Dort heißt es:

"Der Gläubiger einer Entgeltforderung hat bei Verzug des Schuldners außerdem einen Anspruch auf Zahlung einer Pauschale in Höhe von 40 €. Dies gilt auch, wenn es sich bei der Entgeltforderung um eine Abschlagszahlung oder sonstige Ratenzahlung handelt. ..."

Seminartipp:

» Entgeltgestaltung außerhalb von Tarifverträgen

18.03.2019 - 22.03.2019 Hamburg

24.06.2019 - 28.06.2019 Nürnberg

23.09.2019 - 27.09.2019 Heringsdorf/Usedom

18.11.2019 - 22.11.2019 Frankfurt/Main

Gratis: Buch **Ziel- und Leistungsvereinbarungen**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Die Lösung:

Arbeitsgericht und LAG haben der Klage stattgegeben, das BAG hat sie abgewiesen. Der Kläger hat keinen Anspruch auf die geltend gemachten Pauschalen. Zwar findet § 288 Abs. 5 BGB grundsätzlich auch in Fällen Anwendung, in denen sich der Arbeitgeber mit der Zahlung von Arbeitsentgelt in Verzug befindet. Allerdings schließt § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG als spezielle arbeitsrechtliche Regelung nicht nur einen prozessualen Kostenerstattungsanspruch wegen erstinstanzlich entstandener Beitreibungskosten, sondern auch einen entsprechenden materiell-rechtlichen Kostenerstattungsanspruch und damit auch den Anspruch auf Pauschalen nach § 288 Abs. 5 BGB aus.

Hinweis für die Praxis:

Das BAG hatte nun endlich Gelegenheit, zu klären, ob § 288 Absatz 5 BGB wegen der Besonderheiten des Arbeitsrechts dort Anwendung findet oder nicht. Denn im erstinstanzlichen arbeitsgerichtlichen Verfahren hat die obsiegende Partei gemäß § 12 a Absatz 1 Satz 1 ArbGG keinen Anspruch auf Erstattung von Zeitversäumnis oder Kosten für die Hinzuziehung eines Rechtsanwalts oder Beistands. Diese Vorschrift soll Arbeitnehmer vor erheblichen Forderungen des Arbeitgebers auf Erstattung von in erster Instanz entstandenen Anwaltskosten schützen. Daraus schließt das BAG entgegen der bisherigen herrschenden Rechtsprechung der Arbeits- und Landesarbeitsgerichte, dass § 288 Absatz 5 BGB im arbeitsgerichtlichen Verfahren keine Anwendung findet.

- Warum der Gesetzgeber bei Inkrafttreten des § 288 Absatz 5 BGB den Bereich des arbeitsgerichtlichen Verfahrens nicht ausdrücklich ausgenommen hat, ist unbekannt.
- Ob das BAG seine Befugnisse möglicherweise überschritten hat, bleibt abzuwarten.

Wissenswertes

Generelle Unfallversicherung auf dem Weg zur Arbeit?



Die Straßen sind glatt, die Sicht ist schlecht. Witterungsbedingt häufen sich jetzt im Winter die Unfälle. Passiert das auf dem Weg zur Arbeit, tritt vermeintlich die gesetzliche Unfallversicherung z. B. der Berufsgenossenschaft ein ... Ist das wirklich so?

Ist man auf dem Weg zur Arbeit grundsätzlich gesetzlich unfallversichert?

Eindeutig nein! Denn es muss sich um einen „Wegeunfall“ gemäß § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB V handeln, d. h. den unmittelbaren Weg zum und von dem Ort der Tätigkeit. Er beginnt mit dem Durchschreiten der Haustür und endet mit dem Erreichen der Arbeitsstätte. Entscheidend ist das „Dazwischen“:

Zwar ist der Arbeitnehmer nicht zu einem bestimmten Weg verpflichtet. Jedoch endet der Versicherungsschutz in dem Moment, in dem der übliche Arbeitsweg für private Tätigkeiten verlassen wird und tritt erst wieder in Kraft ab Zurückkehren auf den Arbeitsweg. Das gilt von „Abwegen“ wie dem Betreten eines Geschäftes, bis hin zu „Umwegen“, die den Arbeitsweg nicht unerheblich verlängern.

Ausnahmen, die versichert sind:

- Transport eigener oder im gemeinsamen Haushalt lebender Kinder zur Kindertagesstätte oder Tagesmutter
- Umwege aufgrund von Fahrgemeinschaften
- Umleitungen
- Längere Wege, durch die der Arbeitsplatz jedoch schneller erreicht werden kann
- Umwege durch Familienheimfahrten

Auch bei eigenverschuldeten Unfällen zahlt die gesetzliche Unfallversicherung, solange nicht Vorsatz oder Absicht sowie Trunkenheit, Rauschgift- oder Medikamentenmissbrauch ursächlich sind.

ACHTUNG: Eine Ausnahme gilt für's Homeoffice!

Das Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen (LSG) hatte kürzlich zu entscheiden, ob ein Unfall auf dem Rückweg vom Kindergarten zum häuslichen Telearbeitsplatz einen Arbeits- oder Wegeunfall darstelle und die von der Krankenkasse verauslagten Kosten somit von der Berufsgenossenschaft zu erstatten seien. Das LSG entschied zugunsten der Berufsgenossenschaften. Nach der Konzeption des Gesetzes sei schon immer der klassische Arbeitsweg versichert gewesen, 1971 erweitert um den Kindergartenumweg. Versicherungsschutz am häuslichen Arbeitsplatz habe zu keiner Zeit bestanden, da die von der Unfallversicherung abgedeckten typischen Verkehrsgefahren durch Heimarbeit gerade vermieden würden. Liegen Wohnung und Arbeitsstätte in demselben Gebäude, sei begrifflich ein Wegeunfall ausgeschlossen (LSG Niedersachsen-Bremen, Urteil vom 26.09.2018, L 16 U26/16).

Wie verhält es sich bei Fahrten zum/vom Seminar und anderen Dienstreisen?

Fahrten zu Schulungsveranstaltungen sind als offiziell genehmigte Dienstreisen zu betrachten, der direkte Weg ist damit versichert. Dabei muss es sich nicht um die kürzeste Strecke handeln, auch weniger verkehrsreiche, stau- oder unfallträchtige Strecken zum/vom Dienort sind erlaubt. Während der Unterbrechungen/Umwege für private Tätigkeiten ist der Beschäftigte jedoch nicht unfallversichert. Entscheidend bleibt, dass der Weg wesentlich durch den Zweck der Dienstreise und nicht allein durch persönliche und private Belange geprägt sein muss.

Tätigkeiten, die am Zielort ebenfalls versichert sind:

- Auftanken des Fahrzeugs für die Dienstreise
- Erkunden der Örtlichkeiten vor Beginn einer Tagung
- Suchen der Unterkunft nach Ankunft am Ziel, Erkunden des Wegs von dort zum „Ort des Dienstgeschäfts“ und natürlich der unmittelbare Weg zwischen beiden (falls Seminar- und Übernachtungsort abweichen)
- Weg zur Nahrungsaufnahme in einer Gaststätte (auch außerhalb der Übernachtungsstätte)

Der besondere Seminartipp

Neues Arbeits- und Sozialrecht 2019



Unsere Tagesveranstaltung ist bereits für viele Arbeitnehmervertreter, die sich einen aktuellen und umfassenden Überblick über die wichtigsten Neuerungen im Arbeits-, Sozial- und Europarecht verschaffen möchten, zur unverzichtbaren Institution geworden. Unsere beiden Experten stellen die oft komplizierten rechtlichen und tatsächlichen Zusammenhänge zwischen den genannten Rechtsgebieten praxisnah, verständlich und abwechslungsreich dar.

Im Vordergrund stehen dabei die jüngsten gesetzlichen Neuerungen, wichtige Entscheidungen der Gerichte und aktuelle Tendenzen in den jeweiligen Rechtsgebieten.



"Die Referenten bekommen von mir die beste Note für Souveränität und Witz."



"Große Klasse! Unterhaltsam und fachlich hervorragend!"



"Die Referenten sind ein Dreamteam: weitermachen auf Lebenszeit!"

» Neues Arbeits- und Sozialrecht 2019

16.01.2019 Frankfurt/Main

22.01.2019 Köln

29.01.2019 München

06.02.2019 Hamburg

12.02.2019 Stuttgart

» [mehr Termine ...](#)

Praxistipp

Kongress für Betriebsräte 2019

Noch nicht einmal zwei Monate nach unserem diesjährigen Kongress in Dresden haben bereits **mehr als 250 Betriebsratsmitglieder** ihren Teilnehmerplatz für 2019 gebucht!

Neben der **vielfältigen Themenauswahl** und **hervorragenden Referenten** begeistert schon jetzt das **einzigartige Kongresshotel**:

Wie bereits in 2017 freuen wir uns auf Sie in der „Hohen Düne“ in Warnemünde.

Sie waren im vergangenen Jahr selbst nicht dabei? Dann machen Sie sich ein **Bild von unserem erfolgreichen Kongress 2017**.

Wenn Sie noch nicht gebucht haben, aber ebenfalls vom 8. bis 10. Mai 2019 dabei sein möchten, können Sie bei Fixbuchung **bis zum 15.12.2018 sogar noch 300,00 Euro sparen!**



Warten Sie nicht zu lange!

» [Kongress für Betriebsräte](#)

Inhouse-Service

Erfolgreiche Betriebsratssitzungen



Für den Erfolg einer Betriebsratssitzung kommt es zunächst einmal auf den oder die Betriebsratsvorsitzende bzw. den Moderator an. Die Sitzung muss gut vorbereitet sein, und es muss für die konsequente Durchführung und Umsetzung gesorgt werden. Die eigentliche Diskussion in der Betriebsratssitzung ist nun die strukturierte Besprechung der Tagesordnungspunkte. In der üblichen Weise werden Punkt für Punkt das Für und Wider erörtert, Einwände vorgebracht, ergänzende Vorschläge gemacht, Meinungen ausgetauscht usw. Die Ergebnisse können auf Flipchart oder Pinnwand festgehalten und sichtbar gemacht werden.

Zu einer erfolgreichen Gestaltung einer Betriebsratssitzung - gerade auch in großen Gremien - zählt allerdings ebenso das kooperative Handeln und Agieren der Sitzungsteilnehmer. Häufig werden Betriebsratssitzungen durch undisziplinierte Diskussion und unpassende Wortbeiträge sehr stark beeinträchtigt. Nach dem Motto „viel geredet - nichts dabei herausgekommen“ können solche Betriebsratssitzungen zu unnötigem „Frustr“ und Ärger führen. Nicht nur der Vorsitzende hat für ein konstruktives Diskussionsklima zu sorgen, vielmehr ist jedes Betriebsratsmitglied auch selbst verantwortlich für den Erfolg einer Betriebsratssitzung. Dafür gibt es einige grundlegenden Regeln für Sitzungsteilnehmer, die dazu beitragen, Betriebsratssitzungen effektiver und erfolgreicher zu gestalten. Diese sollten von allen Teilnehmern einer Sitzung beachtet werden:

- Machen Sie es sich zur Pflicht, für den Fortgang der Besprechung mitverantwortlich zu sein und nicht alles dem BR-Vorsitzenden zu überlassen.
- Wenn Sie nicht verstehen, was ein Kollege sagt, bitten Sie um Klärung.
- Drängen Sie auf eindeutig formulierte Entscheidungen.
- Hören Sie anderen zu, unterbrechen Sie sie nicht.
- Fassen Sie sich kurz: In 30 Sekunden lässt sich sehr viel sagen. 30-Sekunden-Beiträge genießen mehr Aufmerksamkeit als lange Ausführungen.
- Beteiligen Sie sich aktiv: Wenn Sie etwas zu sagen haben, sagen Sie es und respektieren Sie das Recht auch der anderen, ihre Ansichten und Gefühle auszudrücken.
- Beteiligen Sie sich frei, offen, kreativ bei der Suche nach Problemlösungen: Es gibt keine dummen Vorschläge, jeder Beitrag zählt.
- Vermeiden Sie alle Bemerkungen, die das Sitzungsklima verderben könnten: Ironie, Scherze auf Kosten anderer, Seitenhiebe, Spitzen und Killerphrasen.
- Wenn Sie sich bereit erklären, Aufgaben zu übernehmen, notieren Sie sich das sogleich in Ihr Notizbuch oder in Ihren persönlichen Aufgabenkatalog.
- Fragen Sie sich regelmäßig: Was könnte ich jetzt dazu beitragen, dass die Betriebsratssitzung dem Ziel näherkommt?
- Diskutieren Sie „offen“ und verlangen Sie, dass die anderen es Ihnen gleichtun.

Und dann soll die Betriebsratssitzung auch noch informativ, ergebnisorientiert und zielgerichtet sein. So die Theorie. Oder auch der Plan. Aber die Umsetzung ist oftmals schwierig.

Das alles will einfach nicht reibungslos klappen und Sie wünschen sich Unterstützung? Greifen Sie auf unsere professionelle Hilfe zurück, z. B. mit einem Workshop zum Thema » [Organisation und Steuerung von großen Betriebsratsgremien](#)

In diesem firmeninternen Workshop erarbeiten Sie erforderliche Eckpunkte für die professionelle Arbeit in Ihrem Betriebsratsgremium: Einsatz von Instrumenten für eine professionelle Organisation von Betriebsratssitzungen, Optimierung von Abstimmungsprozessen und des Informationsflusses und transparentes Management des Betriebsrats. Sie lernen Moderations- und Arbeitstechniken kennen, mit denen das Gremium motivierend, integrierend und zielorientiert zusammenarbeiten kann.

Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!

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.



Ihre Ansprechpartnerinnen:

Gerlinde Rau, Diplom Pädagogin
Heike Holtmann, Ass. Jur. & Mediatorin

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

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

» **Der Weg zu Ihrem (ersten) Inhouse-Seminar ...**

BR-Lexikon

Verhinderung eines BR-Mitglieds

Es gibt zwei Arten der zeitweiligen Verhinderung (§ 25 Abs. 1 S. 2 BetrVG) eines Betriebsratsmitglieds sein Amt auszuüben:

1. Verhinderung aus tatsächlichen Gründen (z. B. Urlaub, Krankheit)
2. Verhinderung aus rechtlichen Gründen (in eigenen Angelegenheiten)

Tatsächliche Verhinderung liegt vor, wenn ein Betriebsratsmitglied aus tatsächlichen Gründen vorübergehend nicht in der Lage ist, sein Betriebsratsamt auszuüben.

Beispiel 1:

Am Morgen des Sitzungstags teilt Betriebsratsmitglied B dem Vorsitzenden V mit, mit hohem Fieber im Bett zu liegen und nicht zur Sitzung erscheinen zu können. B ist wegen Krankheit tatsächlich verhindert, V muss das nächste Ersatzmitglied unverzüglich noch laden.

Beispiel 2:s

Am Morgen des Sitzungstags teilt Betriebsratsmitglied B dem V mit, dass er die Sitzungsthemen für völlig unwichtig halte und deshalb nicht an der Betriebsratssitzung teilnehmen werde. B ist nicht verhindert, sondern nur nicht interessiert, so dass V auch kein Ersatzmitglied laden darf.

Als tatsächliche Verhinderungsgründe kommen vor allem in Betracht: Urlaub, Krankheit, Kur, Wehrdienst, auswärtige Montage, Dienstreisen oder Teilnahme an Schulungsveranstaltungen. Es handelt sich meist um Fälle der Betriebsabwesenheit des Betriebsratsmitglieds.

Von einer tatsächlichen Verhinderung ist im Fall von Urlaub regelmäßig dann auszugehen, wenn das Betriebsratsmitglied dem Vorsitzenden die Abwesenheit wegen Urlaubs angezeigt hat, ohne gleichzeitig darauf hinzuweisen, dass es trotz des Urlaubs als Betriebsratsmitglied zur Verfügung steht. Hat das Betriebsratsmitglied dagegen angezeigt, trotz des Urlaubs an der Betriebsratssitzung teilnehmen zu wollen, ist es nicht verhindert.

Eine zeitweilige Verhinderung liegt auch vor, wenn ein in Elternzeit befindliches Betriebsratsmitglied aus persönlichen Gründen keine Betriebsratsarbeit verrichten will. Ist es dagegen zur Wahrnehmung seines Amtes bereit, bewirkt das Ruhen des Arbeitsverhältnisses während der Elternzeit keine zeitweilige Verhinderung.

Das Betriebsratsmitglied ist auch dann verhindert, wenn die Teilnahme an einer Betriebsratssitzung **unzumutbar** ist.

Beispiel 3:

B erhält die Weisung seines Vorgesetzten, einen wichtigen Kunden am Sitzungstag zu betreuen. Hier muss

B die Dringlichkeit der beruflichen Tätigkeit mit der Wichtigkeit der Sitzungsthemen abwägen. Kommt B zu dem Ergebnis, dass es wegen der besonderen betrieblichen Situation unverzichtbar ist, den Kunden zu betreuen, ist er zwar nicht objektiv verhindert. Subjektiv ist dem B aber die Ausübung seines Betriebsratsamts unzumutbar, so dass er sich für verhindert erklären darf. Im Zweifel wird zwar die Teilnahme an der Betriebsratssitzung den Vorrang haben. Wenn aber in der Sitzung keine wichtigen oder keine sonstigen Fragen zu behandeln sind, die die Teilnahme gerade dieses Betriebsratsmitglieds erfordern, kann es in Fällen einer betrieblichen Unabkömmlichkeit des Betriebsratsmitglieds durchaus sachgerecht sein, dass sich das Betriebsratsmitglied als an der Teilnahme verhindert erklärt, so dass an seiner Stelle ein Ersatzmitglied an der Betriebsratssitzung teilnimmt.

Rechtliche Verhinderung liegt vor, wenn das Betriebsratsmitglied selbst von einer Beratung oder Beschlussfassung betroffen ist.

Beispiel 4:

Arbeitgeber A bittet den Betriebsrat um die Zustimmung zur neuen Eingruppierung des Betriebsratsmitglieds B. Hier ist B unmittelbar betroffen. Es ist nicht auszuschließen, dass seine eigenen Interessen für sein Beratungs- und Abstimmungsverhalten bestimmend sind. B ist deshalb rechtlich verhindert.

Wirkt das persönlich betroffene Betriebsratsmitglied gleichwohl an dem Betriebsratsbeschluss mit, ist der Beschluss unwirksam.

Fortführung Beispiel 4:

Der Betriebsratsvorsitzende lässt B sowohl zur Beratung als auch zur Abstimmung zu. Der Betriebsrat widerspricht der von A gewünschten neuen Eingruppierung des B. Ein wirksamer Zustimmungsverweigerungsbeschluss liegt nicht vor. Damit gilt die Zustimmung des Betriebsrats zu der von A gewünschten Eingruppierung des B nach Ablauf einer Woche gemäß § 99 Abs. 3 S. 2 BetrVG als erteilt.

Beispiel 5:

Betriebsratsmitglied B hat sich auf eine Beförderungsstelle beworben. Mitbewerber auf die Stelle war der Mitarbeiter M. A entscheidet sich für M und beantragt bei dem Betriebsrat die Zustimmung zur Versetzung des M. Der Betriebsratsvorsitzende lässt B sowohl zur Beratung als auch zur Abstimmung zu. Der Betriebsrat widerspricht der Versetzung. A hält den Beschluss bereits für unwirksam und die Zustimmung für erteilt, weil B mitgestimmt hat, obwohl er unmittelbar betroffen sei. Entgegen der Ansicht des A ist B aber selbst nicht unmittelbar betroffen. Falls der Betriebsrat der Versetzung des M zustimmt, verringert sich höchstens die Chance des B auf die Beförderung, was für eine unmittelbare Betroffenheit nicht ausreicht. Die Zustimmungsverweigerung ist zumindest nicht wegen unmittelbarer Betroffenheit des B unwirksam.

§ 25 Abs. 1 BetrVG gewährt dem Betriebsratsmitglied keinen beliebigen Anspruch darauf, sich für verhindert zu erklären. Der Verhinderungsgrund muss stets tatsächlich oder rechtlich vorliegen. Nur bei einem solchen zwingenden Grund darf das Betriebsratsmitglied seine Verhinderung anzeigen.

Nach § 29 Abs. 2 S. 5 BetrVG soll das Betriebsratsmitglied unverzüglich mitteilen, wenn es an einer Sitzung nicht teilnehmen kann und die Gründe der Verhinderung angeben. Der Vorsitzende hat dann ggf. das entsprechende Ersatzmitglied zu laden, § 29 Abs. 2 S. 6 BetrVG.

Aktuelle Seminare

Seminare in Kürze

» **Die Schwerbehindertenvertretung II**

11.02.2019 - 15.02.2019 Berlin
11.03.2019 - 15.03.2019 Würzburg
25.03.2019 - 29.03.2019 Düsseldorf
08.04.2019 - 12.04.2019 Lübeck
06.05.2019 - 10.05.2019 Dresden

» **mehr Termine ...**

Gratis: Buch **Kollegen und Mitarbeiter professionell beraten**

» **Behinderung der Betriebsratsarbeit
Aktives Handeln gegen Beeinträchtigungen und Schikane**

18.12.2018 - 20.12.2018 München
26.02.2019 - 28.02.2019 Berlin
22.10.2019 - 24.10.2019 Boppard/Rhein



» **Alle Seminare in Hamburg**

» **Arbeits- und Gesundheitsschutz I**

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

Niederschriften, Beschlüsse, Widersprüche – schnell und effektiv dank PC

14.01.2019 - 18.01.2019 Berlin
04.02.2019 - 08.02.2019 Stuttgart
25.02.2019 - 01.03.2019 Bonn-Bad Godesberg
11.03.2019 - 15.03.2019 Hamburg
01.04.2019 - 05.04.2019 Nürnberg

» **mehr Termine ...**

Gratis: Buch **Formular- und Musterhandbuch**

NEU: » **Neues Datenschutzrecht - jetzt handeln! Folgen der EU-Datenschutzgrundverordnung und des neuen BDSG**

16.01.2019 - 18.01.2019 Düsseldorf
26.03.2019 - 28.03.2019 München
26.06.2019 - 28.06.2019 Hamburg
17.09.2019 - 19.09.2019 Berlin
26.11.2019 - 28.11.2019 Dortmund

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

07.01.2019 - 11.01.2019 Hamburg
28.01.2019 - 01.02.2019 München
18.02.2019 - 22.02.2019 Frankfurt/Main
25.03.2019 - 29.03.2019 Berlin
08.04.2019 - 12.04.2019 Karlsruhe

» **mehr Termine ...**

Gratis: Buch **Einführung in den betrieblichen Gesundheitsschutz**

» **Betriebliches Eingliederungsmanagement I Arbeitsunfähigkeit überwinden - Arbeitsplätze erhalten**

15.01.2019 - 18.01.2019 Hamburg
12.02.2019 - 15.02.2019 Köln
12.03.2019 - 15.03.2019 Berlin
02.04.2019 - 05.04.2019 München
07.05.2019 - 10.05.2019 Koblenz

» **mehr Termine ...**

Gratis: Buch **Betriebliches Eingliederungsmanagement**

Seminare für besondere Zielgruppen

» **Jugend- und Auszubildendenvertretung I Rechtssicher und überzeugend durchstarten**

08.01.2019 - 11.01.2019 Münster
08.01.2019 - 11.01.2019 Berlin
15.01.2019 - 18.01.2019 Stuttgart
15.01.2019 - 18.01.2019 Düsseldorf
22.01.2019 - 25.01.2019 Hamburg

» **mehr Termine ...**

Gratis: » **Starter-Kit**

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

18.12.2018 - 21.12.2018 Düsseldorf
08.01.2019 - 11.01.2019 München
15.01.2019 - 18.01.2019 Münster
22.01.2019 - 25.01.2019 Stuttgart
22.01.2019 - 25.01.2019 Hamburg

» **mehr Termine ...**

Vorteil: **Gremium-Rabatt**

Gratis: » **Starter-Kit**

» **Die Schwerbehindertenvertretung I Ihr erfolgreicher Einstieg in die SBV-Arbeit**

08.01.2019 - 11.01.2019 Hamburg
15.01.2019 - 18.01.2019 München
15.01.2019 - 18.01.2019 Frankfurt/Main
15.01.2019 - 18.01.2019 Berlin
22.01.2019 - 25.01.2019 Saarbrücken

» **mehr Termine ...**

Vorteil: **Gremium-Rabatt**

Gratis: » **Starter-Kit**

» **Einführung Betriebsverfassungsrecht II Betriebsverfassungsrecht sicher anwenden**

18.12.2018 - 21.12.2018 Stuttgart
18.12.2018 - 21.12.2018 Hamburg
08.01.2019 - 11.01.2019 Berlin
15.01.2019 - 18.01.2019 Hamburg
15.01.2019 - 18.01.2019 Aachen

» **mehr Termine ...**

Vorteil: **Gremium-Rabatt**

Gratis: Buch **Rechtsprechungsübersicht zum Betriebsverfassungsrecht**



» **Alle Seminare in Timmendorfer Strand**

» **Betriebsverfassungsrecht - Kompakt I Ihr rechtlicher Einstieg in die Betriebsratsarbeit**

18.12.2018 - 21.12.2018 Köln
08.01.2019 - 11.01.2019 München
15.01.2019 - 18.01.2019 Hamburg
05.02.2019 - 08.02.2019 Frankfurt/Main
19.02.2019 - 22.02.2019 Berlin

» **mehr Termine ...**

Vorteil: **Gremium-Rabatt**

Gratis: » **Starter-Kit**

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

15.01.2019 - 18.01.2019 Berlin
22.01.2019 - 25.01.2019 Düsseldorf
05.02.2019 - 08.02.2019 München
12.02.2019 - 15.02.2019 Dresden
19.02.2019 - 22.02.2019 Münster

» **mehr Termine ...**

Vorteil: **Gremium-Rabatt**

Gratis: Buch **Rechtsprechungsübersicht zum Arbeitsrecht**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken!

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

"Desk Sharing" - nicht ohne den Betriebsrat?



Teilen ist edel und gut - das wusste schon der Heilige Martin, den die Kinder vielerorts in wenigen Tagen wieder mit bunten Laternenumzügen besingen werden. Nach der Legende teilte Sankt Martin an einem kalten Wintertag seinen warmen Mantel mit dem Schwert und schenkte die eine Hälfte einem hungernden und frierenden Bettler.

Ganz so selbstlos kommt die heutige "Sharing Economy" zwar nicht daher. Dennoch: das "Teilen" hat derzeit Hochkonjunktur. Ob Autos, Wohnungen, Musik - wir teilen, was sich teilen lässt. Daher überrascht es eigentlich nicht, dass der Trend auch vor immer mehr Unternehmen nicht Halt macht und dort als sogenanntes "Desk Sharing" daherkommt.

Ein Betriebsrat wollte die Einführung solcher Arbeitsplätze gerichtlich - per einstweiliger Verfügung - verhindern. Er sah sich durch den Alleingang der Arbeitgeberin in seinen Mitbestimmungsrechten verletzt. Hatte der Betriebsrat damit Erfolg?

» [Lesen Sie weiter ...](#)

Impressum & Kontakt

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 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: 03.12.2018
Nächste Ausgabe: 07.01.2019

Um die Bilder und Infografiken 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](#)