



Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter

INHALT

Frage des Monats

- » Darf der Arbeitgeber über den Urlaub bestimmen?

Schwerpunktthema

- » Mindestlohn und Dokumentation der Arbeitszeit

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Betriebsrente ab 60?
- » II. Hinzuziehung eines Rechtsbeistands zum BEM-Gespräch?
- » III. Kamera-Attrappe: Mitbestimmung des Betriebsrats?
- » IV. Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Einrichtung einer Facebook-Seite?
- » V. Muss ein Arbeitnehmer seine Weisungsgebundenheit vortragen?
- » VI. Sonderkündigungsschutz nach dem Pflegezeitgesetz?

Wissenswertes

- » Führungskraft und Betriebsrat in einer Person

Praxistipp

- » INQA-Check

Inhouse-Service

- » Konflikte

Aktuelle Seminare

- » Seminarempfehlungen

Beantwortung der Frage des Monats

- » Zu guter Letzt

Liebe Leserin, Lieber Leser,



wesentliche Fragen rund um den Mindestlohn und auch eine kompakte Aufarbeitung des Themas Urlaub erwarten Sie dieses Mal in unserem Newsletter.

Im Praxistipp geht es um strategische Personalplanung. Unter Inhouse-Service finden Sie einen interessanten Beitrag zu den möglichen Auswirkungen fehlender Wertschätzung füreinander. Eine spannende Doppelrolle wird in der Rubrik „Wissenswertes“ beleuchtet.

Viele Grüße aus Münster und einen schönen März wünscht Ihnen

Nicole Schmitz, Ass. jur.



Mindestlohn gilt vorerst nicht für LKW Fahrer des Transitverkehrs

» [Diesen Artikel können Sie hier in unserem Blog lesen ...](#)

Frage des Monats

Inwieweit darf der Arbeitgeber über den Urlaub von Mitarbeitern bestimmen?

Die Antwort finden Sie am Ende des Newsletters in der Rubrik "Zu guter Letzt".

Mindestlohn, Arbeitszeit und Dokumentation



von **Ulrich Uhlemann**
Direktor Arbeitsgericht Weiden

„Wer schreibt, der bleibt!“ - Eine Binsenweisheit aus der Bauwirtschaft und ihre Bedeutung im Arbeitsrecht

Bereits 2003 hat das BAG entschieden, dass der Betriebsrat einen Anspruch gegen den Arbeitgeber hat auf Bekanntgabe, wann die Mitarbeiter die Arbeit aufgenommen haben, wann sie Pause gemacht haben und wann sie die Arbeit beendet haben. Daraus ergibt sich die Pflicht des Arbeitgebers, diese Daten auch im Einzelnen zu erheben, wobei es dem Arbeitgeber nach der Rechtsprechung freigestellt ist, wie er die Erfüllung dieser Pflicht sicherstellt. Von der elektronischen Zeiterfassung über die gute alte Stechuhr bis zu den von den Mitarbeitern selbst gefertigten Stundenzetteln kommt alles in Betracht.

Dieser Zeitaufschrieb ist im Streit zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter um die geschuldete Vergütung von entscheidender Bedeutung. Das zeigt sich bei jeder Überstundenklage, wenn der Mitarbeiter zu deren Begründung vor Gericht Tag für Tag Beginn und Ende seiner Arbeitszeit vortragen muss sowie in groben Zügen die Art der ausgeübten Tätigkeit und die Anordnung oder Duldung durch den Arbeitgeber. So konnte vor dem LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 22.01.2014, eine Altenpflegerin ihre Überstundenklage gegen den Arbeitgeber gewinnen, weil sie dem Gericht die Dienstpläne vorlegen konnte, in denen ihre tatsächlichen Arbeitszeiten genau erfasst worden waren mit jeweiligem Übertrag der Plusstunden in den Folgemonat durch ihre Vorgesetzte. Anders erging es dagegen einer teilzeitbeschäftigten Buchhaltungskraft in einer KFZ-Werkstätte, die ihre Stunden selbst mit einer Stempelkarte erfasste. Sie scheiterte mit ihrer Überstundenklage vor dem LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 14.08.2014, weil sie nicht nachweisen konnte, dass ihr Arbeitgeber von den geleisteten Überstunden wusste und deren Erbringung duldete. Mit Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes (MiLoG) zum 01.01.2015 stellt sich die Frage der Dokumentation der geleisteten Arbeitszeit aufs Neue. Werden die Arbeitszeiten beispielsweise bei Pauschalvereinbarungen nicht oder nicht genau erfasst, dann kann auch nicht festgestellt werden, ob der Mitarbeiter den gesetzlichen Mindestlohn erhält. Hungerlöhne werden auch gerne versteckt in Leistungsvereinbarungen oder Umsatzbeteiligungen. Man denke an das Zimmermädchen im Hotel, das pro aufbereitetem Zimmer einen Festbetrag erhält, für die Zeit auf den Hotelfluren, um Reinigungsmaterial zu holen, gebrauchte Bettwäsche wegzubringen oder einfach nur zu warten, bis der Gast das Zimmer räumt, aber nichts bekommt. Oder man denke an den Taxifahrer mit seiner prozentualen Umsatzbeteiligung, der Stunde um Stunde am Taxistand steht und eben keinen Umsatz macht. Das MiLoG verbietet solche leistungs- oder umsatzbezogenen Vergütungsvereinbarungen nicht. Allerdings dürfen die dabei erzielten Löhne nicht unter 8,50 € brutto je Stunde liegen. Deshalb ist eine genaue Erfassung der Arbeitszeit erforderlich, damit der erzielte zeitunabhängige Lohn umgerechnet werden kann in einen Zeitlohn.

§ 17 MiLoG trifft dazu folgende Regelungen:

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit spätestens bis zum Ablauf des siebten Tages, der auf den Tag der Arbeitsleistung folgt, aufzuzeichnen. Er muss diese Aufzeichnungen mindestens 2 Jahre aufbewahren. Dabei gilt diese Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflicht nach dem

MiLoG nur für geringfügig Beschäftigte, hier aber für alle Branchen und Betriebe, nur nicht bei einer geringfügigen Beschäftigung in Privathaushalten.

Diese Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflicht gilt ferner für alle Arbeitnehmer in den Branchen, die vom Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz erfasst werden, also

- Baugewerbe
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
- Personenbeförderungsgewerbe
- Speditions-, Transport- und damit verbundenes Logistikgewerbe,
- Schaustellergewerbe
- Unternehmen der Forstwirtschaft
- Gebäudereinigungsgewerbe
- Messe- und Ausstellungsbau
- Fleischwirtschaft.

Auch das MiLoG überlässt es aber wieder der Organisationsgewalt des Arbeitgebers, wie er dieser Verpflichtung zum Zeitaufschrieb genügt. Es gibt deshalb weiterhin die bereits eingangs erwähnten Möglichkeiten bis hin zum angeordneten Selbstaufschrieb des Mitarbeiters.

Die Verpflichtungen des Arbeitgebers zum Zeitaufschrieb und zu dessen Aufbewahrung sind bußgeldbewehrt nach § 21 Abs. 1 Nr. 7 MiLoG. Das höchstmögliche Bußgeld beträgt 30.000,00 € nach § 21 Abs. 3 MiLoG.

Zuständig für die Überwachung des MiLoG sind nicht die Arbeitsschutzbehörden der Länder, sondern nach § 14 MiLoG die Zollverwaltung des Bundes.

Seminartipp:

Personal Aktuell 2014/2015

Rechtliche Neuerungen im Arbeits- und Sozialrecht

11.03.2015 - 11.03.2015 Düsseldorf

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Aktuelle Entscheidungen

I. Betriebsrente ab 60?



Die 1959 geborene Klägerin ist seit 1991 bei der Beklagten beschäftigt. Ihr wurden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach den "Regelungen zur AHV" der Beklagten zugesagt. Die AHV in der Fassung vom 5. November 1991 sehen vor, dass Versorgungsbezüge nur gewährt werden, wenn der/die Angestellte fünf Jahre in den Diensten der Beklagten gestanden hat (Wartezeit) und nach Vollendung des 63. Lebensjahres, bei weiblichen Mitarbeitern nach Vollendung des 60. Lebensjahres, aus den Diensten der Beklagten ausgeschieden oder vor Vollendung des 63. Lebensjahres, bei weiblichen Mitarbeitern vor Vollendung des 60. Lebensjahres, in den Diensten der Beklagten dienstunfähig geworden ist.

Ferner ist in den AHV 1991 bestimmt, dass die Versorgungsbezüge u. a. um die Renten aus den gesetzlichen Rentenversicherungen gekürzt werden. Im November 2010 teilte die Beklagte ihren Mitarbeitern - so auch der Klägerin - mit, dass Personen ab Geburtsjahrgang 1952 aufgrund der geänderten Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung die Betriebsrente nach den AHV frühestens mit Vollendung des 63. Lebensjahres erhalten könnten. Der Bezug der

Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung sei schon immer eine entscheidende Voraussetzung für den Anspruch auf die betriebliche Rente gewesen. Hiergegen hat sich die Klägerin mit ihrer Klage gewandt.

BAG, Urteil vom 13. Januar 2015 - 3 AZR 894/12

Die Lösung:

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben, das BAG hat sie abgewiesen. Der Klägerin stehen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach den AHV 1991 erst ab dem Zeitpunkt zu, zu dem sie die Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Anspruch nimmt. Die Auslegung der AHV ergibt, dass die AHV 1991 für Frauen keine "feste", sondern eine "flexible" Altersgrenze auf das 60. Lebensjahr festlegen und den Bezug von Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung voraussetzen.

Hinweis für die Praxis:

Durch die geänderten Altersgrenzen zur Inanspruchnahme von ungekürzter oder gekürzter gesetzlicher Rente ergeben sich in vielen Versorgungsordnungen Probleme. Relevant ist in diesen Fällen, ob man die Versorgungsordnungen durch Auslegung an die geänderten gesetzlichen Regelungen anpassen kann. Ist dies nicht der Fall, so würden gegebenenfalls Arbeitnehmer Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung erhalten, die noch gar keine gesetzliche Altersrente erhalten oder erhalten können. Das BAG scheint, wenn eben möglich, eine Auslegung so vorzunehmen, dass ein gewisser Gleichlauf zwischen gesetzlicher und betrieblicher Altersversorgung hergestellt wird.

Seminartipp:

Altersteilzeit - Früher in den Ruhestand

24.03.2015 - 26.03.2015 Augsburg

17.06.2015 - 19.06.2015 Berlin

27.10.2015 - 29.10.2015 Bingen/Rhein

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

II. Hinzuziehung eines Rechtsbeistands zum BEM-Gespräch?



Arbeitnehmer sind nicht berechtigt, zu Gesprächen im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) einen Rechtsbeistand gegen den Willen des Arbeitgebers hinzuzuziehen.

Der Fall:

Die Klägerin ist bei der beklagten Versicherung als Sachbearbeiterin beschäftigt. Ursprünglich war sie in Saarbrücken, wo sie auch wohnt, beschäftigt; später wurde sie in Mainz eingesetzt. Nach der Geburt ihres Kindes im Jahr 2010 befand sich die Klägerin bis zum 13.4.2013 in Elternzeit. Seit dem 14.4.2013 ist sie ununterbrochen krankgeschrieben. Sie leidet unter einer Depression, die möglicherweise darauf zurückzuführen ist, dass die Arbeitgeberin sich weigert, die Klägerin in Teilzeit in Saarbrücken oder in Heimarbeit zu beschäftigen.

Die Arbeitgeberin lud die Klägerin zu einem BEM-Gespräch ein, an dem, für die Arbeitgeberin die zuständige Personalsachbearbeiterin, sowie die Vorgesetzte der Klägerin teilnehmen sollte. Außerdem war geplant, mit Zustimmung der Klägerin ein Mitglied des Betriebsrats und

der Schwerbehindertenvertreter zu beteiligen.

Die Klägerin war mit der Durchführung des BEM einverstanden, verlangte jedoch die Teilnahme ihres Prozessbevollmächtigten als Rechtsbeistand an dem BEM-Gespräch. Nachdem die Versicherung dies ablehnte, klagte die Klägerin auf Hinzuziehung ihres Prozessbevollmächtigten zum BEM-Gespräch.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 18. Dezember 2014- 5 Sa 518/14

Die Lösung:

Die Klage hatte in beiden Instanzen keinen Erfolg. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, den Rechtsbeistand der Klägerin zu einem BEM-Gespräch hinzuzuziehen. Wer an einem solchen Gespräch zu beteiligen ist, ist in § 84 Abs. 2 SGB IX abschließend geregelt. Die Hinzuziehung eines Rechtsbeistands des Arbeitnehmers ist hier – bewusst – nicht vorgesehen. Denn das Eingliederungsmanagement zielt darauf ab, dem arbeitsunfähigen Arbeitnehmer den Arbeitsplatz zu erhalten und nicht, eine Kündigung oder andere den Arbeitnehmer belastende Maßnahme vorzubereiten. Ob ein Arbeitgeber in Ausnahmefällen verpflichtet sein kann, einem Arbeitnehmer zu gestatten, BEM-Gespräche in Begleitung eines Rechtsbeistands zu führen, brauchte nicht entschieden zu werden, denn ein solcher Fall liegt hier nicht vor.

Hinweis für die Praxis:

Die Durchführung eines BEM dient dazu, die Krankheit des Arbeitnehmers zu überwinden und gerade nicht dazu, eine arbeitgeberseitige Kündigung "vorzubereiten". Zudem hat der Arbeitnehmer im BEM-Verfahren jederzeit das Recht, dieses abzubrechen und zwar auch ohne Angabe von Gründen. Schließlich kann der Arbeitnehmer Betriebsratsmitglieder oder Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung seines Vertrauens hinzuziehen, nicht jedoch externe Beistände.

Die Entscheidung des LAG Rheinland-Pfalz entspricht auch der Rechtsprechung des LAG Hamm (Urteil vom 13. November 2014 - 5 Sa 979/14). In der zuletzt genannten Entscheidung heißt es wie folgt:

- Der Arbeitnehmer hat gegen seinen Arbeitgeber einen Individualanspruch auf Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements. Dieser Anspruch folgt aus § 241 Absatz 2 BGB in Verbindung mit § 84 Absatz 2 SGB IX als Konkretisierung der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.
- Ein Anspruch auf Hinzuziehung eines Rechtsanwalts zum BEM-Verfahren besteht für den Arbeitnehmer nicht.

Seminartipp:

Betriebliches Eingliederungsmanagement I Arbeitsunfähigkeit überwinden - Arbeitsplätze erhalten

14.04.2015 - 16.04.2015 Bonn-Bad Godesberg

19.05.2015 - 21.05.2015 Potsdam

16.06.2015 - 18.06.2015 Augsburg

14.07.2015 - 16.07.2015 Frankfurt/Main

26.08.2015 - 28.08.2015 Hamburg

[mehr Termine ...](#)

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

III. Kamera-Attrappe: Mitbestimmung des Betriebsrats?



Eine Klinik kann im Außenbereich ihres Gebäudes die Attrappe einer Videokamera anbringen, ohne zuvor die Zustimmung des Betriebsrats einholen zu müssen. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG besteht nicht.

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Beschluss vom 12. November 2014 - 3 TaBV 5/14

Der Fall:

Der Arbeitgeber betreibt eine Klinik. Er hatte am Hinterausgang des Klinikgebäudes ohne Beteiligung des Betriebsrats eine Kamera-Attrappe angebracht. Der Betriebsrat sah hierin eine Verletzung seiner Mitbestimmungsrechte aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 und 6 BetrVG. Auch eine Attrappe sei geeignet, das Verhalten der Arbeitnehmer und die Ordnung im Betrieb jedenfalls mittelbar zu steuern. Der Betriebsrat begehrt die Einsetzung einer Einigungsstelle. Der Arbeitgeber meint, die Einigungsstelle sei offensichtlich unzuständig.

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Beschluss vom 12. November 2014 - 3 TaBV 5/14

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag des Betriebsrats entsprochen; das LAG hat den Antrag abgewiesen. Die Einigungsstelle ist nicht einzurichten, da sie offensichtlich unzuständig ist.

- Ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Absatz 1 Nr. 6 BetrVG scheidet bereits deshalb aus, weil die Kameraattrappe objektiv nicht geeignet ist, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Eine technische Aufzeichnung findet nicht statt. Eine analoge Anwendung des § 87 Absatz 1 Nr. 6 BetrVG kommt ebenfalls nicht in Betracht. Denn die Vorschrift bezweckt den Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers vor Eingriffen durch anonyme technische Kontrolleinrichtungen. Derartige Eingriffe können von einer Attrappe nicht ausgehen.
- Es besteht auch kein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Absatz 1 Nr. 1 BetrVG. Die Anbringung der Attrappe im Außenbereich kann sich nicht auf das innerbetriebliche Zusammenleben der Arbeitnehmer auswirken. Außerdem ist nicht ersichtlich, welche konkreten (Mit-)Gestaltungsmöglichkeiten des Betriebsrats sich diesbezüglich ergeben sollen. Die Arbeitnehmer können weiterhin den betroffenen Eingang nutzen, ohne neuen zusätzlichen Regelungen und Kontrollen unterworfen zu sein. Durch die Attrappe wird gerade nicht kontrolliert, wann wer das Gebäude durch den betroffenen Zugang betritt oder verlässt.

Hinweis für die Praxis:

- Das BAG (vgl. Beschluss vom 10.12.2013 - 1 ABR 43/12) hat festgestellt, dass nach § 87 Absatz 1 Nr. 6 BetrVG der Betriebsrat mitzubestimmen hat bei der Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. "Überwachung" im Sinne der genannten Vorschrift ist ein Vorgang, durch den Informationen über das Verhalten oder die Leistung des Arbeitnehmers erhoben und - jedenfalls in der Regel - aufgezeichnet werden, um sie auch späterer

Wahrnehmung zugänglich zu machen. Die Informationen müssen auf technische Weise ermittelt und dokumentiert werden, so dass sie zumindest für eine gewisse Dauer verfügbar bleiben und vom Arbeitgeber herangezogen werden können. Die Überwachung muss aber durch die technische Einrichtung selbst bewirkt werden. Dazu muss diese aufgrund ihrer technischen Natur unmittelbar, d. h. wenigstens in ihrem Kern die Überwachung vornehmen, indem sie das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer kontrolliert. Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG setzt daher voraus, dass die technische Einrichtung selbst und automatisch die Daten über bestimmte Vorgänge verarbeitet. Dabei ist es ausreichend, wenn lediglich ein Teil des Überwachungsvorgangs mittels einer technischen Einrichtung erfolgt. Zur Überwachung "bestimmt" sind technische Einrichtungen dann, wenn sie objektiv geeignet sind, Verhaltens- oder Leistungsdaten der Arbeitnehmer zu erheben und aufzuzeichnen; auf die subjektive Überwachungsabsicht des Arbeitgebers kommt es nicht an. Diese Voraussetzungen liegen bei einer Kameraattrappe offensichtlich nicht vor.

- Spätestens in dem Moment, wo in der Belegschaft bekannt geworden ist, dass es sich um eine Attrappe handelt, kann sich diese auch nicht mehr auf das "Ordnungsverhalten" der Arbeitnehmer im Sinne von § 87 Absatz 1 Nr. 1 BetrVG ausgewirkt haben.

Seminartipp:

Update Arbeitsrecht

Aktuelle Rechtsprechung zum Arbeitsrecht

22.04.2015 - 22.04.2015 Koblenz

17.06.2015 - 17.06.2015 Heidelberg/Leimen

09.09.2015 - 09.09.2015 Düsseldorf

13.11.2015 - 13.11.2015 Bremen

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

IV. Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Einrichtung einer Facebook-Seite?



Die Facebook-Seite eines Unternehmens ist regelmäßig keine technische Einrichtung im Sinne von § 87 Absatz 1 Nr. 6 BetrVG, die zur Überwachung des Verhaltens und der Leistung der Arbeitnehmer bestimmt ist. Die Einrichtung einer solchen Seite unterliegt daher nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats. Das gilt selbst dann, wenn etwa durch Dritte negative Kommentare über die Qualität der Mitarbeiter des Unternehmens veröffentlicht werden können.

LAG Düsseldorf, Beschluss vom 12. Januar 2015 - 9 Ta BV 51/14 - nicht rechtskräftig

Der Fall:

Die Arbeitgeberin beschäftigt sich mit der Entgegennahme, Verarbeitung und Veräußerung von Blutspenden. Sie richtete eine Facebook-Seite ein, ohne den Konzernbetriebsrat zu beteiligen. Danach können die Nutzer auf der Seite Kommentare abgeben, die auf der virtuellen Pinnwand eingestellt und betrachtet bzw. weiter kommentiert werden können. Die Arbeitgeberin informierte die Mitarbeiter über die Seite und wies Kunden bei den Spenderterminen in Flugblättern auf sie hin.

Auf der Facebook-Seite wurden mehrere negative Kommentare über die Qualität der Arbeit der Mitarbeiter der Arbeitgeberin veröffentlicht. Der Konzernbetriebsrat sah sein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Absatz 1 Nr. 6 BetrVG verletzt und begehrte die Abschaltung der Facebook-Seite. Er machte geltend, dass es sich bei der Seite um eine technische Einrichtung handele. Diese sei auch zur Überwachung der Arbeitnehmer geeignet, da die negativen Kommentare über die Qualität der Mitarbeiter z. B. anhand der Dienstpläne konkreten Mitarbeitern zugeordnet werden könnten.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht wies im einstweiligen Verfügungsverfahren den Antrag des Konzernbetriebsrats zurück, verpflichtete die Arbeitgeberin aber im Hauptsacheverfahren dazu, die Facebook-Seite abzumelden. Die Beschwerde der Arbeitgeberin hatte vor dem LAG Erfolg. Die Arbeitgeberin durfte auch ohne Zustimmung des Konzernbetriebsrats eine Facebook-Seite für den Konzern einrichten. Ein Mitbestimmungsrecht des Konzernbetriebsrats folgt insbesondere nicht aus § 87 Absatz 1 Nr. 6 BetrVG. Die Facebook-Seite als solche ist keine technische Einrichtung, die dazu bestimmt ist, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiter zu überwachen. Denn eine solche Einrichtung setzt voraus, dass sie – jedenfalls teilweise – aus sich heraus Aufzeichnungen über die Mitarbeiter automatisiert erstellt. Dies ist nicht der Fall, wenn Dritte dort Beschwerden über Mitarbeiter eintragen. Die Möglichkeit, die Facebook-Seite mittels der integrierten Werkzeuge zu durchsuchen, stellt ebenfalls keine automatische Aufzeichnung im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG dar.

Hinweis für die Praxis:

Die Rechtsprechung des BAG verlangt für das Vorliegen des Tatbestandes des § 87 Absatz 1 Nr. 6 BetrVG mehr als die automatische Veröffentlichung "händisch" eingegebener Texte von Dritten.

Seminartipp:

Betriebsverfassungsrecht für Führungskräfte I

23.04.2015 - 24.04.2015 Koblenz

29.06.2015 - 30.06.2015 Berlin

14.09.2015 - 15.09.2015 Köln

22.10.2015 - 23.10.2015 München

07.12.2015 - 08.12.2015 Hamburg

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

V. Muss ein Arbeitnehmer seine Weisungsgebundenheit vortragen?



Wer geltend macht, als Arbeitnehmer beschäftigt worden zu sein muss darlegen, dass die für ein Arbeitsverhältnis typische Weisungsgebundenheit vorgelegen hat. Konkret ist vorzutragen, wer zur Erteilung bindender Weisungen befugt war, warum bindende Weisungen erteilt werden konnten und welche Weisungen tatsächlich erfolgt bzw. befolgt worden sind.

LAG Düsseldorf, Beschluss vom 18. Dezember 2014 - 15 Ta 582/14

Der Fall:

Der beklagte Verein betreibt ein Museum. Die Klägerin war für ihn u. a. als Museumshüterin tätig. Sie war auch selbst Mitglied des Vereins, war mit ihrer Werbeagentur für den Verein tätig und hatte von diesem eine Wohnung und einen Werkraum angemietet.

Der der Tätigkeit der Klägerin zugrunde liegende Vertrag enthielt

lediglich Zielvorgaben und verpflichtete die Klägerin nicht, persönlich tätig zu werden. Sie war berechtigt, Dritte, etwa ihren Ehemann mit der Aufgabenerledigung zu betrauen, um auch während der Öffnungszeiten des Museums für ihre Werbeagentur tätig zu werden. Mit ihrer vor dem Arbeitsgericht erhobenen Klage wehrte sie sich gegen die Kündigung des Vertrags und verlangte die Zahlung von knapp 50.000 Euro Arbeitsvergütung. Das Arbeitsgericht erklärte sich für unzuständig und verwies den Rechtsstreit an das örtlich zuständige Landgericht.

Die Lösung:

Die hiergegen gerichtete sofortige Beschwerde hatte vor dem LAG keinen Erfolg. Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist nicht eröffnet, da die Klägerin nicht als Arbeitnehmerin für den Beklagten tätig geworden ist.

- Sie konnte nicht darlegen, dass sie als Museumshüterin weisungsgebunden war.
- Es fehlte insbesondere der Vortrag zu der für ein Arbeitsverhältnis typischen Weisungsgebundenheit. So hätte die Klägerin darlegen müssen, wer zur Erteilung von bindenden Weisungen befugt war, warum solche bindenden Weisungen erteilt werden konnten und welche Weisungen tatsächlich erfolgt und befolgt worden sind.#
- Im Übrigen bestanden zwischen den Parteien mehrere vertragliche Beziehungen und es ist nicht genau erkennbar, welche Tätigkeiten der Klägerin aufgrund welcher Vorgaben in welcher Vertragsbeziehung erfolgten.
- Schließlich enthielt der Vertrag lediglich Zielvorgaben und verpflichtete die Klägerin nicht, persönlich tätig zu werden, was ebenfalls gegen ein Arbeitsverhältnis spricht.

Hinweis für die Praxis:

Nach ständiger Rechtsprechung des BAG stellt ein Arbeitsverhältnis die durch Arbeitsvertrag begründete zweiseitige Pflicht zum Austausch von Arbeit gegen Entgelt zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber dar. Dabei ist Arbeitnehmer, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Arbeitgeber ist der andere Teil des Arbeitsverhältnisses, also derjenige, der die Dienstleistungen vom Arbeitnehmer kraft des Arbeitsvertrags fordern kann und damit die wirtschaftliche und organisatorische Dispositionsbefugnis über die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers und den Nutzen aus ihr hat (vgl. BAG, Urteil vom 27.9.2012 -2 AZR 838/11).

Nach diesen Grundsätzen besteht zwischen den Parteien kein Arbeitsverhältnis mit der Folge,

- dass das Landgericht über die Klage zu entscheiden hat allerdings
- mit der Maßgabe, dass Arbeitnehmerschutzrechte, wie das KSchG eben keine Anwendung finden.

Seminartipp:

**Arbeitsrecht in der täglichen Anwendung
Von der Begründung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

08.06.2015 - 09.06.2015 Münster
28.09.2015 - 29.09.2015 Stuttgart
03.12.2015 - 04.12.2015 Koblenz

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

VI. Sonderkündigungsschutz nach dem Pflegezeitgesetz?



Der besondere Kündigungsschutz des § 5 PflegeZG ab Ankündigung einer Pflegezeit ist nicht zeitlich auf eine Höchstfrist vor deren Beginn begrenzt.

Thüringer LAG, Urteil vom 2. Oktober 2014 - 6 Sa 345/13 - nicht rechtskräftig

Der Fall:

Der Kläger ist bei der Beklagten seit 2011 als Werksleiter beschäftigt. Im Juni 2012 entschied die Beklagte, sich von dem Kläger zu trennen. Es fanden insoweit Personalgespräche statt, in denen die Beklagte einen Aufhebungsvertrag anbot bzw. eine Kündigung bis spätestens Ende Juni 2012 ankündigte für den Fall, dass man sich nicht einigen könne. Am 26.6.2012 beantragte der Kläger Pflegezeit zur Pflege seines Vaters für den Zeitraum vom 15. bis zum 22.12.2012. Die Beklagte kündigte anschließend das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31.12.2012. Dagegen erhob der Kläger Kündigungsschutzklage und berief sich auf den besonderen Kündigungsschutz gemäß § 5 PflegeZG. Sein Vater sei schon seit Jahren pflegebedürftig (Pflegestufe I). Normalerweise werde er von seiner 83-jährigen Ehefrau gepflegt, die er aber zur Vorbereitung des Weihnachtsfestes entlasten wolle.

Die Lösung:

Die Klage hatte in beiden Instanzen Erfolg.

- Die Kündigung der Beklagten ist unwirksam, da der Kläger sich auf den besonderen Kündigungsschutz gemäß § 5 PflegeZG berufen kann.
- Nach dieser Vorschrift darf ein Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis von der Ankündigung bis zur Beendigung der Pflegezeit nicht kündigen. Der Kündigungsschutz ist zeitlich nicht beschränkt. Eine analoge Anwendung des § 18 Absatz 1 Satz 1 BEEG kommt nicht in Betracht, zumal der Gesetzgeber in Kenntnis der zu erwartenden Schwierigkeiten auf eine zeitliche Beschränkung des Kündigungsschutzes verzichtet hat.
- Dem Kläger ist es auch nicht nach § 242 BGB (Treu und Glauben) verwehrt, sich auf den besonderen Kündigungsschutz zu berufen. Eine rechtsmissbräuchliche Ausnutzung des Sonderkündigungsschutzes liegt nach den plausiblen Darlegungen des Klägers nicht vor.

Hinweis für die Praxis:

Das PflegeZG sieht, anders als § 18 BEEG, für die Elternzeit keine zeitliche Höchstfrist vor, innerhalb der die Pflegezeit anzukündigen ist.

Seminartipp:

**Erfolgsfaktor Familie: Der familienfreundliche Betrieb
Arbeitsmodelle zwischen Wunsch und Wirklichkeit**
24.03.2015 - 26.03.2015 Bonn-Bad Godesberg

Wissenswertes

Führungskraft und Betriebsrat in einer Person: Wie soll das gehen?



von **Michael Fischer**
Diplom-Soziologe, Systemischer Berater

Die Eingangsfrage ist absolut berechtigt: Einerseits Führungskraft zu sein, sich für die Interessen des Unternehmens einzusetzen, loyal zu Unternehmensentscheidungen zu stehen und andererseits gleichzeitig Betriebsrat zu sein, die Interessen der Mitarbeiter zu vertreten, die das Unternehmen mitunter viel Geld oder Ressourcen kosten - das alles hört sich nach einem mächtigen Spagat an. Denn meist stehen sich diese Rollen im Unternehmen in Verhandlungen kontrovers gegenüber und jede Seite versucht das Beste für ihre jeweiligen Partner herauszuholen.

Nun gibt es Mitarbeiter, die diese Doppelrolle bewusst eingehen mit der Überlegung, dass Führungskräfte wie Betriebsräte gleichermaßen das Wohlergehen des Unternehmens wie das der Belegschaft anstreben, so dass eine offizielle Verknüpfung der beiden Rollen sinnvoll und machbar sein kann. Und vielleicht sogar noch die Chancen der Einflussnahme verdoppelt.

Diese Rechnung kann durchaus aufgehen. Einfach ist es jedoch nicht.

Zunächst ist da der innere Spagat durch das permanente Erfordernis der eigenen Rollenklarheit und Authentizität. Und auch die Erwartungen Anderer können durch Einnehmen dieser Doppelrolle plötzlich divers und konfliktiv werden:

- So wird die Unternehmensleitung womöglich skeptisch hinsichtlich der ihr durch diese Führungskraft entgegen gebrachten Loyalität und wird vorsichtiger, sie weiter bei noch unfertigen Entscheidungen und vertraulichen Informationen einzubeziehen.
- Auch die Mitarbeiter werden sich nachvollziehbarerweise fragen, ob sie es in der konkreten Situation mit der Führungskraft oder mit einem Betriebsratsmitglied zu tun haben. Die Versuchung ist z. B. groß, den so aufgestellten Vorgesetzten als Interessensvertreter und Rechtsberater gegenüber der Unternehmensleitung zu nutzen.
- Nicht zu vergessen sind die Führungskollegen: Nehmen sie eine Führungskraft mit gleichzeitigem Aufgehen in Betriebsratsaufgaben noch ernst? Oder wird der Kollege als „Verräter“ empfunden, der das gemeinsame Boot verlassen hat und gegen den Strom schwimmt? Größere Vorsicht und Zurückhaltung bei Gesprächen und Meetings könnten die Folge sein. Und natürlich kann es seitens der Führungskollegen immer auch zu Verstößen gegen eine Betriebsvereinbarung kommen und den Kollegen in seiner Doppelrolle in ein Dilemma stürzen.
- Zu guter Letzt könnte für das Betriebsratsgremium der Betriebsratskollege mit gleichzeitiger Führungsverantwortung eine besondere Herausforderung darstellen. Wird es ihm gelingen, den Kollegen mit seinen Ansichten zu integrieren und ernst zu nehmen, vor allem, wenn dieser in Diskussionen

die Perspektive des Unternehmens und die erlebte Führungspraxis einbringt? Und wie bewältigt dieser Betriebsratskollege die Spannungen und das Allein-Stehen, die entstehen können?

Bei all dem geht es viel um das Thema (Selbst-)Vertrauen. Wie gewinnt und wie stabilisiert die Person das Vertrauen der verschiedenen Gruppierungen im Betrieb?

Und es geht um Werte, von denen sie sich in beiden Rollen gleichermaßen leiten lässt, wie Transparenz, Ehrlichkeit, Akzeptanz von Unterschiedlichkeiten, Partnerschaftlichkeit, aber auch Effizienz und Gewinnorientierung. Alles gipfelt im stabilen Selbstwert im Interesse des bewussten Gestaltens der jeweiligen Rollenanforderung, der Akzeptanz von Widersprüchlichkeit, der Selbstbehauptung, dem zielgerichteten Handeln und der persönlichen Integrität.

Zu Recht könnte man fragen, was der Gewinn für den ist, der sich auf eine solche zusätzliche Belastung einlässt?

Er wird sicher profitieren hinsichtlich der eigenen Persönlichkeitsentwicklung sowie hinsichtlich eines vertieften Lernprozesses darüber, wie Unternehmen „funktionieren“. Er wird seine rechtlichen Kenntnisse erweitern, näher an der „Basis“ sein, deren Interessen, Wünsche und Nöte kennen lernen und vieles mehr. Und wenn er es gut und richtig macht, wird man ihm großen Respekt zollen.

Auch Betriebsräten bieten wir professionelle Unterstützung und Know-how.

Werfen Sie unverbindlich einen Blick in unser Jahresprogramm 2015:

» [Hier herunterladen!](#)

» [Hier bestellen!](#)

Praxistipp

INQA-Check „Strategische Personalplanung“



Kompetente und qualifizierte Mitarbeiter sind das „A und O“ für die Wettbewerbsfähigkeit.

Der Bedeutung einer vorausschauend und langfristig angelegten Personalplanung sind sich immer mehr Unternehmens- und Personalleitungen, aber auch Betriebs- und Personalräte bewusst.

Das Institut für Beschäftigung und Employability (IBE) der Hochschule Ludwigshafen hat in Kooperation mit der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V. einen übersichtlichen Check für kleine und mittlere Unternehmen erstellt. Mit seiner Hilfe werden der Handlungsbedarf und das Verbesserungspotenzial im eigenen Unternehmen analysierbar und auf einen Blick sichtbar gemacht.

Der online-basierte INQA-Check „Strategische Personalplanung“ ist kostenfrei unter www.personalplanung.inqa-check.de ausführbar. Er enthält zehn Bausteine:

1. Planung Personalbestand
2. Planung Personalbedarf
3. Planung Personalanpassung
4. Planung Personaleinsatz
5. Planung Personalentwicklung der Arbeits- und

- Beschäftigungsfähigkeit
- 6. Bisheriger Prozess und Beteiligung
- 7. Unternehmensstrategie und Personalstrategie
- 8. Unternehmenskultur
- 9. Mitarbeiterführung und Kommunikation
- 10. Personalcontrolling und Personalkosten

Die ersten fünf Bausteine schaffen einen schnellen Zugang zur strategischen Personalplanung, die Bausteine 6 bis 10 beziehen weitere Handlungsfelder mit ein, z. B. zu Aspekten der Mitarbeiterführung und Kommunikation. Die Bearbeitung des gesamten Checks dauert 60 bis 90 Minuten, auch die Nutzung lediglich einzelner Bausteine ist möglich. Dabei gelangen Sie über eine Infobox jederzeit zu den aufbereiteten Ergebnissen, der Maßnahmenplanung und dem individuell zusammengestellten Handbuch.

Im Rahmen des laufenden Förderprojekts "Strategische Personalplanung in KMU's" der Initiative Neue Qualität der Arbeit werden die Handlungsfelder in den nächsten Jahren um Handlungsempfehlungen weiter ergänzt.

» [Mehr Informationen finden Sie hier.](#)

Inhouse-Service

Konflikte - oft ein Ausdruck fehlender Wertschätzung füreinander



von **Grit Meyer**
Dipl.-Ingenieurin, Trainerin, Coach

Auf dem langen Weg der persönlichen Entwicklung wird aus der Frage: „Warum macht der das mit mir?“ ein „Was hat das mit mir zu tun?“ Womit nicht die lapidare Frage gemeint ist: „Was geht mich das an?“ - **Ja, genau, was geht es Sie eigentlich an?**

Konflikte und jede Form von Gewalt (auch die verbale) entstehen dadurch, dass wir glauben unsere Gefühle seien nicht das Ergebnis dessen, was in uns abläuft, sondern sie seien da, weil „jemand von außen“ sie hervorgerufen und vielleicht auch verletzt hat! Dabei fällt es oft sehr schwer zu akzeptieren, dass nicht allein die anderen „Schuld“ daran sind, wenn wir uns mal wieder über den Kollegen X oder die Vorgesetzte Frau Y ärgern.

Das, was Friedemann Schulz von Thun in seinem „Vier-Seiten-Modell“ als These aufstellt, ist sehr viel leichter erzählt, als gelebt. Natürlich legt der Sender einer Nachricht bewusst oder unbewusst seine „vier Seiten“, nämlich den Sachinhalt, die Selbstoffenbarung, die Beziehungsebene und den Appell in seine Botschaft an uns. Was wir als Empfänger daraus machen, wie wir damit umgehen und darauf reagieren, ist jedoch allein unsere Verantwortung!

Die wertschätzende Kommunikation trifft sechs Grundannahmen über das menschliche Verhalten:

- Sie geht davon aus, dass jeder Mensch nach der Erfüllung seiner Bedürfnisse strebt. Dieses Bestreben bestimmt sein Verhalten.
- Dabei sind die eigenen Bedürfnisse genauso wichtig, wie die der anderen. Nicht weniger wichtig, aber auch nicht wichtiger!
- Menschen tragen gerne zum Wohle anderer bei, wenn sie es freiwillig tun. Menschen dürfen also in der Gemeinschaft mit anderen nicht das Gefühl haben, unter einem Zwang zu stehen.
- Jede Form von Vorwurf, Angriff und Urteil ist ein Ausdruck

unerfüllter Bedürfnisse!

- Jeder Mensch hat die Wahl, sein eigenes und das Leben anderer zu erschweren oder zu bereichern. Es liegt in unserer eigenen Verantwortung, wie wir mit uns und anderen umgehen!
- Menschen handeln nicht gegen andere, sondern für ihre Bedürfnisse!

Wenn wir also im nächsten Meeting die vorherrschende Kommunikation verfolgen, sollten wir uns nicht fragen: „Warum macht sie das mit mir?“. Wir sollten stattdessen bemüht sein, herauszufinden, warum sie das für sich macht (ihre Bedürfnisse) und warum mich das berührt, was sie macht (meine Bedürfnisse).

Mit Hilfe dieser Fragen begeben wir uns auf eine Meta-Ebene. Wir betrachten die Situation aus einer anderen Perspektive, quasi mit einem räumlichen Abstand. Auf diese Weise lässt sich der Ärger über einen vermeintlich persönlichen Angriff leicht in eine empathische Auseinandersetzung mit sich selbst und dem Gegenüber verwandeln.

Jedoch geht es der wertschätzenden Kommunikation an diesem Punkt nicht um die „Bewertung“. Es geht nicht darum, die eigenen „Fehler“ zu suchen oder die des anderen oder Bedürfnisse gar als Defizit zu sehen. Vielmehr geht es hier um ein „wertfreies“ Beobachten, dem im zweiten Schritt die Wahrnehmung der Gefühle folgt - der eigenen und der des Gegenübers. Die Schritte drei und vier der wertschätzenden Kommunikation führen über das Erkennen und Eingestehen der Bedürfnisse schließlich zum Äußern einer Bitte, mit dem Ziel diese Bedürfnisse zu befriedigen. Letztendlich resultiert daraus ein neues Bewusstsein, eine innere Haltung, die da heißt: „Ich bin ok – Du bist ok!“, mit der es gelingen kann, eine erfolgreiche, zielführende Kommunikation zu pflegen.

Von Virginia Satir stammt folgendes Zitat:

„Ich glaube daran, dass das größte Geschenk, das ich von jemandem empfangen kann, ist, gesehen, gehört, verstanden und berührt zu werden. Das größte Geschenk, das ich geben kann, ist, den anderen zu sehen, zu hören, zu verstehen und zu berühren. Wenn dies geschieht, entsteht Kontakt.“

Wir unterstützen Sie gerne,

... wenn Sie wissen möchten, was genau Ihr Anteil an wiederkehrenden Konflikten ist,
... wenn Sie die Verantwortung für erfolgreiche Gespräche und Meetings nicht anderen überlassen wollen
... und wenn Sie lernen möchten, andere zu beschenken und Geschenke von anderen anzunehmen, um Ihr eigenes und das Leben anderer zu bereichern - vielleicht auch nicht nur im Beruf!

Unser firmeninternes Angebot zum Thema:

Wertschätzende Kommunikation

Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!

Ihre Ansprechpartnerin:
Dipl.-Päd. Sina Zimmermann,
Telefon 0251 1350-6555
Telefax 0251 1350-6999
inhouse@personal.poko.de

Aktuelle Seminare

Professionell Führen Grundlagen erfolgreicher Führung

Modulreihe B

06.05.2015 - 08.05.2015 Berlin

30.09.2015 - 02.10.2015 Berlin

01.07.2015 - 03.07.2015 Berlin

Modulreihe C

24.06.2015 - 26.06.2015 Köln

25.11.2015 - 27.11.2015 Köln

16.09.2015 - 18.09.2015 Köln



Persönlichkeit und Führung Das Potenzial der eigenen Persönlichkeit (er)kennen

23.04.2015 - 24.04.2015 Wismar

22.06.2015 - 23.06.2015 Dortmund

19.11.2015 - 20.11.2015 Stuttgart

NEU! Das neue Elterngeld Plus Änderungen beim Elterngeld und der Elternzeit ab 01. Juli 2015

16.03.2015 - 16.03.2015 Köln

16.04.2015 - 16.04.2015 München

07.07.2015 - 07.07.2015 Berlin

09.07.2015 - 09.07.2015 Düsseldorf

Vom Kollegen zur Führungskraft Den Rollenwechsel vom Mitarbeiter zum Vorgesetzten professionell gestalten

23.03.2015 - 24.03.2015 Heidelberg/Leimen

11.05.2015 - 12.05.2015 Düsseldorf

06.07.2015 - 07.07.2015 Berlin

21.09.2015 - 22.09.2015 Bremen

05.11.2015 - 06.11.2015 Koblenz

15.12.2015 - 16.12.2015 Würzburg

Führungskompetenz für Meister und Gruppenleiter Effektive Mitarbeiterführung in Produktion, Handel und Gewerbe

23.04.2015 - 24.04.2015 Dortmund

01.06.2015 - 02.06.2015 Bremen

26.11.2015 - 27.11.2015 Stuttgart/Herrenberg

Für mehr Infos oder Buchung einfach den
Seminarartikel anklicken!

Betriebsverfassungsrecht kompakt für Manager

24.04.2015 - 24.04.2015 München

10.07.2015 - 10.07.2015 Hamburg

06.11.2015 - 06.11.2015 Düsseldorf

Beantwortung der Frage des Monats

Zu guter Letzt



Inwieweit darf der Arbeitgeber über den Urlaub von Mitarbeitern bestimmen?

Bei der Urlaubsplanung und -gewährung muss ein Vorgesetzter die Wünsche seiner Mitarbeiter berücksichtigen. Dennoch darf er Urlaubsanträge in bestimmten - aber nicht willkürlichen - Fällen ablehnen: Nach § 7 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz (BurlG) dann, wenn "dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen".

Beispiele:

- Die Abteilung wäre wegen hohen Krankenstands unterbesetzt.
- Es ist bekannt, dass in dem konkreten Zeitraum besonders viele Arbeiten zu erledigen sind.
- Ein Arbeitnehmer arbeitet an einem Auftrag mit Terminfrist (mit), die bei zwischenzeitlichem Urlaub nicht eingehalten werden kann.
- Branchenspezifische Hochphasen wie etwa das Vorweihnachtsgeschäft im Einzelhandel.
- Während der Schulferien hat der Urlaubswunsch von Mitarbeitern mit schulpflichtigen Kindern Vorrang.
- Urlaubswünsche älterer, kinderloser Arbeitnehmer mit langer Betriebszugehörigkeit haben Vorrang vor denen ihrer jüngeren, kinderlosen Kollegen mit kürzerer Betriebszugehörigkeit.

Gesetzlich vorgegeben ist allerdings auch, dass jedem Arbeitnehmer einmal pro Jahr zwei zusammenhängende Wochen Urlaub ermöglicht werden müssen (§ 7 Abs. 2 BUrlG).

In gewissem Rahmen kann ein Arbeitgeber Urlaubstage auch selbst festlegen, indem er Betriebsferien (z. B. zwischen Weihnachten und Silvester) anordnet.

Falsch ist übrigens die weitverbreitete Annahme, dass Urlaubstage generell in das Folgejahr übertragen werden können. Das ist nur der Fall, wenn Arbeitnehmer aus betrieblichen oder krankheitsbedingten Gründen in einem Kalenderjahr nicht alle Urlaubstage nehmen konnten. Diese Tage müssen dann in den ersten drei Monaten des Folgejahres, d. h. bis Ende März genommen werden.

Das LAG Berlin-Brandenburg (Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 12. Juni 2014, Az. 21 Sa 221/14) hat eine - besonders für Arbeitgeber - wichtige Entscheidung getroffen: Der Arbeitgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass der Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch im laufenden Jahr nimmt! Weist er nicht auf eventuelle, noch bestehende Urlaubsansprüche hin, kann dies zu Schadensersatz führen, was in aller Regel „Ersatzurlaub“ bedeuten dürfte. Das hieße, dass der Urlaub, wenn der Arbeitgeber seiner Hinweispflicht nicht nachkommt, im Folgejahr gewährt werden muss. Ob das BAG diese Rechtsprechung stützen wird, muss sich noch zeigen.

Kontakt & Impressum

Haben Sie noch Fragen?

Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail:

admin@poko.de

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

[Hier anmelden für diesen Newsletter](#)

Im [Newsletter-Archiv](#) finden Sie die aktuelle und ältere Ausgaben im PDF-Format.

Alle Angaben sind ohne Gewähr. Nachdruck und Weiterverbreitung nur für den persönlichen Gebrauch. Dieser Newsletter darf an Kollegen und Bekannte weitergeleitet werden, aber nicht nachgedruckt, auf CD-ROMs oder in Online-Angebote übernommen werden.



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

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

Impressum

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

» info@poko.de

» www.poko.de

Redaktionsteam Poko Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter:

» redaktion@poko.de

Tel. 0251 1350-1414

Fax. 0251 1350-500

Erscheinungstag: 02.03.2015