



INHALT

Frage des Monats

- » Kann ein Arbeitgeber eine Nebentätigkeit generell verbieten?

Schwerpunktthema

- » Arbeitsrecht I einmal anders

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Klageverzichtsklausel in einem Aufhebungsvertrag
- » II. Arbeitsfreie Samstage für Beschäftigte im Einzelhandel
- » III. Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit
- » IV. Kündigung nach künstlicher Befruchtung
- » V. Schmerzensgeld und Schadensersatz im Berufsausbildungsverhältnis
- » VI. Ausbildungsvergütung
- » VII. Pauschales Kopftuchverbot für Lehrerinnen

Wissenswertes

- » Rund um den Urlaub

Der besondere Veranstaltungstipp

- » Kongress Betriebsräte 2015

Praxistipp

- » INQA-Check

Inhouse-Service

- » Konflikte zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat

Aktuelle Seminare

- » Seminare in Kürze
- » Für besondere Zielgruppen

Liebe Leserin, lieber Leser,



jeden Samstag Arbeiten? - Nicht nach dem Thüringer Ladenöffnungsgesetz. Die entsprechende Regelung, wonach im Verkauf tätige Arbeitnehmer im Regelfall an mindestens zwei Samstagen im Monat nicht beschäftigt werden dürfen, ist verfassungsgemäß und weiter anzuwenden (siehe die aktuelle Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts unter II.).

Interessant ist die Begründung:

Die Beschränkung der Berufsausübungsfreiheit von Geschäftsinhabern durch das Gesetz ist gerechtfertigt, da das Gesetz auf den Arbeitsschutz und den Schutz der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie und damit auf Gemeinwohlbelange abzielt.

Eine Entscheidung im Sinne des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Die weitere Argumentation des Bundesverfassungsgerichts lässt sich wohl auch auf das Thema „Führungsposition in Teilzeit“ gut übertragen:

Es entstehen zwar gegebenenfalls zusätzliche Kosten und möglicherweise auch Umsatzeinbußen, wenn nicht alle erfahrenen und gut eingearbeiteten Fachkräfte an allen Samstagen zur Verfügung stehen. Doch kann der Gesetzgeber die Belange des Schutzes der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als überwiegend erachten, auch wenn nicht ausgeschlossen ist, dass die Regelung nicht nur die erwünschten positiven Wirkungen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat.

Sprich, manches ist nicht immer und einfach umsetzbar. Jedoch gibt die Entscheidungsbegründung einen guten Anstoß bei der Personalplanung, flexible Arbeitsmodelle noch mehr in den Fokus zu nehmen und damit auch Führung in Teilzeit als Chance für Familienfreundlichkeit ohne Karrierebremse zu nutzen.

Eine für Ihre Arbeit als Interessenvertreter hilfreiche weitere Lektüre und schöne Frühlingstage!

Kerstin Heinz, Ass.jur.

P.S.: Haben Sie auch schon unsere Newsletter für die [> SBV](#) und die [> JAV](#) abonniert?

Kann ein Arbeitgeber eine Nebentätigkeit generell verbieten?



Auch wenn wir in Deutschland sicherlich noch keine amerikanischen Verhältnisse haben, so wird es doch für den einen oder anderen Arbeitnehmer immer schwieriger, seinen Lebensunterhalt mit nur einem Job zu bestreiten. Schnell wird der Ruf nach einer Nebentätigkeit laut. Doch was müssen Arbeitnehmer und Arbeitgeber beachten. Darf ich als Arbeitnehmer jede Nebentätigkeit annehmen oder darf ich als Arbeitgeber ein generelles Nebentätigkeitsverbot aussprechen? Ein Nebentätigkeitsverbot bedarf zunächst einmal einer Rechtsgrundlage. Eine solche Rechtsgrundlage kann sich aus einem Tarifvertrag oder insbesondere aus einem Arbeitsvertrag ergeben.

In Arbeitsverträgen finden sich daher nicht selten Bestimmungen, die in etwa folgenden Wortlaut haben:

„Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist jegliche Nebenbeschäftigung untersagt.“

oder auch

„Nebentätigkeiten bedürfen der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers.“

oder

"Entgeltliche selbstständige Nebentätigkeiten und Nebentätigkeiten in einem anderen Arbeitsverhältnis sind dem Arbeitgeber anzuzeigen und bedürfen seiner vorherigen Zustimmung. Die Genehmigung ist zu erteilen, wenn berechtigte Interessen des Arbeitgebers nicht entgegenstehen."

Doch welche Bestimmung ist wirksam und welche unwirksam. Dazu müssen wir etwas weiter ausholen. Arbeitsvertragsparteien sind in ihrer Gestaltungsfreiheit nicht ohne Beschränkung. Denn Art. 12 Abs. 1 GG gewährleistet jedem das Recht, jede Tätigkeit zu ergreifen, für die er sich geeignet glaubt. Dieses Recht gilt aber nicht uneingeschränkt. Wenn es sich um die Frage der Nebentätigkeitsgenehmigung handelt, so sind auch die Interessen anderer, also die des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber kann von seinem Arbeitnehmer verlangen, seine Arbeitskraft zu erhalten und alle schuldhaften Beeinträchtigungen seiner Arbeitskraft zu unterlassen.

Das heißt für den Arbeitgeber aber auch, dass jede generelle Ablehnung einer Nebentätigkeit rechtswidrig ist. Er kann eine Nebentätigkeit nur dann ablehnen, wenn er einen sachlichen Grund dafür hat. Ein solcher könnte eben dann vorliegen, wenn der Arbeitnehmer durch die Ausübung seiner Nebentätigkeit so beansprucht wird, dass er seinem „Hauptarbeitgeber“ nicht mehr seine volle, arbeitsvertraglich geschuldete Leistung erbringen kann. Dies wäre unter anderem dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer durch seine Nebentätigkeit die zeitlichen Höchstgrenzen des Arbeitszeitgesetzes überschreitet. Zweck des Arbeitszeitgesetzes ist, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten.

Überschreitet der Arbeitnehmer durch seine Nebentätigkeit die Höchstgrenzen des Arbeitszeitgesetzes so gefährdet er wiederum seine Gesundheit und kann dann seine Arbeitskraft nicht mehr voll seiner Haupttätigkeit widmen. In diesem Fall kann die Nebentätigkeit nicht nur wegen Verstoßes gegen das ArbZG unzulässig sein, der Arbeitgeber hätte auch einen sachlichen Grund diese nicht zu genehmigen.

Ein sachlicher Grund liegt auch dann vor, wenn die Nebentätigkeit für den Arbeitgeber rufschädlich wäre. Dies ist z. B. dann der Fall, wenn

eine Bankangestellte als Tänzerin im Nachtclub arbeitet. Auch in diesem Fall kann der Arbeitgeber die Nebentätigkeit verweigern.

Doch zurück zu unseren Anfangs genannten Bestimmungen. Welche ist denn nun wirksam und welche nicht? Machen wir es kurz. Die erste Bestimmung ist unwirksam, da sie ein generelles Nebentätigkeitsverbot beinhaltet und somit den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt. Auch die zweite Klausel dürfte unwirksam sein, da nicht ersichtlich ist, ob der Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Nebentätigkeit hat und - wenn ja - unter welchen Voraussetzungen. Wirksam ist dagegen die dritte Bestimmung, da hier der Arbeitgeber die Genehmigung nur dann verweigern kann, wenn er hierfür einen rechtlichen Grund hat.

Schwerpunktthema

Arbeitsrecht I einmal anders



von **U. Schulze**

Ass. jur., Dozent für Arbeitsrecht

Fragen und Antworten aus dem Seminar Einführung in das Arbeitsrecht

Arbeitsrechtsseminare sind etwas anders als Seminare zum Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Während beim BetrVG mehr die Tätigkeit des Betriebsrats im Vordergrund steht, behandeln die Arbeitsrechtsseminare überwiegend das Verhältnis des einzelnen Arbeitnehmers zum Arbeitgeber, also mehr das Individualarbeitsrecht.

Nachfolgend möchten wir Ihnen einen Überblick über die häufigsten Fragen nebst Antworten aus unseren Arbeitsrecht I Seminaren geben. Starten wollen wir mit einer einfachen aber immer wiederkehrenden Frage, die vermutlich zu den häufigsten Rechtsirrtümern gehört.

Müssen Arbeitsverträge schriftlich abgeschlossen werden? So häufig die Antwort ja lautet, so falsch ist sie auch. Der Abschluss eines Arbeitsvertrages unterliegt keiner Formvorschrift. Arbeitsverträge können auch mündlich abgeschlossen werden. Nicht selten kommt dann der Einwand, dass der Inhalt eines solchen Arbeitsvertrages im Streitfall schwer nachweisbar ist. Stimmt. Das ändert aber nichts daran, dass der mündliche Arbeitsvertrag wirksam geschlossen wurde. Wer im Zweifel was zu beweisen hat, steht auf einem anderen Blatt.

Etwas anders sieht die Sache dagegen bei einer Befristung aus. Möchte der Arbeitgeber wirksam einen Arbeitsvertrag befristen, so muss er diese schriftlich vereinbaren. Eine lediglich mündlich getroffene Befristung ist unwirksam und führt im Ergebnis zu einem unbefristeten Arbeitsvertrag.

Auch um die Abmahnung ranken sich manche Mythen und Legenden. Auf die Frage, wann eine Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen ist, kommt nicht selten die Antwort: nach zwei Jahren. Diese Antwort ist nicht unbedingt falsch, aber auch nicht unbedingt richtig. Die richtige Antwort lautet wie so oft: Es kommt darauf an. Worauf? Auf die Umstände, so das BAG mit Urteil vom 19.07.2012 Az.: 2 AZR 782/11. Der Anspruch auf Entfernung einer zu Recht erteilten Abmahnung setzt nicht nur voraus, dass die Abmahnung ihre Warnfunktion verloren hat, sondern der Arbeitgeber auch kein berechtigtes Interesse mehr an der Dokumentation der gerügten Pflichtverletzung hat. Der Arbeitnehmer kann die Entfernung der Abmahnung nur dann verlangen, wenn sie für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses unter keinem rechtlichen Aspekt mehr eine Rolle spielt. Das abgemahnte Verhalten muss für das Arbeitsverhältnis in jeder Hinsicht rechtlich bedeutungslos geworden sein. Das ist z. B. nicht der Fall, wenn die erteilte Abmahnung die Entscheidung über eine mögliche Versetzung oder Beförderung beeinflussen kann. Gleiches gilt auch für die Beurteilung von Führung und Leistung in einem Arbeitszeugnis oder für die im Zusammenhang mit einer möglichen

späteren Kündigung stehende Interessenabwägung.

Es müssen also nicht immer zwei Jahre sein.

In diesem Zusammenhang ist vielleicht auch interessant, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat nicht darüber informieren muss, wenn er einen Arbeitnehmer abmahnt. Aber aufgepasst. Spätestens im Rahmen der Mitbestimmung bei Kündigungen gem. § 102 BetrVG muss der Arbeitgeber die Karten auf den Tisch legen. Hier muss er den Betriebsrat über etwaige Abmahnungen des zu kündigenden Arbeitnehmers informieren. Denn nur dann kann der Betriebsrat sachgerecht entscheiden.

Nicht selten sind Arbeitnehmer auch der Auffassung, dass sie erst nach der dritten Abmahnung in gleicher Sache verhaltensbedingt gekündigt werden können. Ein unter Umständen kritischer Irrtum. Eine Abmahnung kann ausreichen, vielleicht zwei, aber derer drei bedarf es nun sicherlich nicht.

So, das waren ein paar Highlights aus unserem Seminar Einführung in das Arbeitsrecht. Wenn Sie noch mehr erfahren möchten, dann kommen Sie vorbei.

Seminartipp:

> Einführung in das Arbeitsrecht I Ihr erfolgreicher Einstieg in das Arbeitsrecht

19.05.2015 - 22.05.2015 Seebruck/Chiemsee

19.05.2015 - 22.05.2015 Rantum/Sylt

02.06.2015 - 05.06.2015 Timmendorfer Strand

02.06.2015 - 05.06.2015 Berlin

09.06.2015 - 12.06.2015 Hamburg

[Mehr Termine ...](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Aktuelle Entscheidungen

I. Klageverzichtsklausel in einem Aufhebungsvertrag

Ein Klageverzicht in einem vom Arbeitgeber vorformulierten Aufhebungsvertrag unterliegt einer Inhaltskontrolle nach § 307 BGB. Wird ein solcher Klageverzicht in einem Aufhebungsvertrag erklärt, der zur Vermeidung einer vom Arbeitgeber angedrohten außerordentlichen Kündigung geschlossen wird, benachteiligt dieser Verzicht den Arbeitnehmer unangemessen, wenn ein verständiger Arbeitgeber die angedrohte Kündigung nicht ernsthaft in Erwägung ziehen durfte.

BAG, Urteil vom 12. März 2015 - 6 AZR 82/14 -

Der Fall:

Der Kläger war seit 2001 bei der Beklagten beschäftigt. Am 28. Dezember 2012 schlossen die Parteien einen schriftlichen Aufhebungsvertrag, wonach das Arbeitsverhältnis ohne Zahlung einer Abfindung mit dem 28. Dezember 2012 endete. Zuvor hatte die Beklagte dem Kläger mit einer außerordentlichen Kündigung und Strafanzeige gedroht, weil er aus ihrem Lagerbestand zwei Fertigsuppen ohne Bezahlung entnommen und verzehrt habe. Der Vertrag enthielt u. a. einen Widerrufs- und Klageverzicht.

Der auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findende Manteltarifvertrag für den Einzelhandel Nordrhein-Westfalen enthält in § 11 Abs. 10 folgende Regelung:

„Auflösungsverträge bedürfen der Schriftform. Jede der Parteien kann eine Bedenkzeit von drei Werktagen in Anspruch nehmen. Ein Verzicht hierauf ist schriftlich zu erklären.“

Noch am 28. Dezember 2012 focht der Kläger den Aufhebungsvertrag wegen widerrechtlicher Drohung an und begehrt im vorliegenden Rechtsstreit die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis fortbesteht. Die Androhung einer außerordentlichen Kündigung sei angesichts des langjährigen, unbelasteten Bestands des

Arbeitsverhältnisses nicht vertretbar gewesen.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das LAG hat ihr stattgegeben. Auf die Revision der Beklagten hat das BAG das Berufungsurteil aufgehoben und die Sache zur weiteren Aufklärung an das LAG zurückverwiesen.

- Auf die Wirksamkeit des Verzichts auf die tariflich eröffnete Widerrufsmöglichkeit kam es nicht an, weil der Kläger innerhalb der Widerrufsfrist keinen Widerruf im Sinne von § 11 Abs. 10 MTV erklärt hat.
- Jedoch nimmt der im Aufhebungsvertrag vorgesehene Klageverzicht dem Kläger im Ergebnis die Möglichkeit, den Vertrag rechtlich durchsetzbar anzufechten. Das ist mit dem gesetzlichen Leitbild nur zu vereinbaren, wenn die Drohung mit der außerordentlichen Kündigung nicht widerrechtlich war. Im Ergebnis teilt damit die Klageverzichtsklausel das rechtliche Schicksal des Aufhebungsvertrags. Das LAG muss noch aufklären, ob eine widerrechtliche Drohung vorlag.

Hinweis für die Praxis:

Eine für Juristen überraschende Entscheidung. Es geht um 3 Komplexe, nämlich

- (1) um den Aufhebungsvertrag selbst,
- (2) um den Verzicht auf das tarifvertraglich eingeräumte Widerrufsrecht und
- (3) um die Erklärung des Klägers, keine Klage gegen den Aufhebungsvertrag zu erheben (sog. Klageverzichtserklärung).

- Ob der Verzicht auf den tarifvertraglich geregelten **Widerruf** des Aufhebungsvertrages wirksam ist, hat das BAG nicht entschieden, weil es darauf nicht ankommen soll. Denn der Kläger hat keinen Widerruf innerhalb der tariflich geregelten Frist erklärt. **Das bedeutet:** Hätte der Kläger rechtzeitig den Aufhebungsvertrag nicht nur angefochten, sondern ihn auch widerrufen, hätte das BAG sich mit der - interessanten - Rechtsfrage auseinandersetzen müssen, unter welchen Voraussetzungen ein Verzicht auf das tarifvertraglich geregelte Widerrufsrecht möglich ist.
- Der **Aufhebungsvertrag** an sich, also die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses unterliegt nach ständiger Rechtsprechung des BAG keiner AGB-Kontrolle, auch wenn der Arbeitgeber den Aufhebungsvertrag „vorformuliert“ hat, was der Regelfall sein dürfte. Denn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag weicht nicht von Rechtsvorschriften ab (§ 307 Absatz 3 BGB) und unterliegt somit keiner Inhalts- bzw. Angemessenheitskontrolle im Sinne des § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB (vgl. BAG, Urteil vom 8. Mai 2008 - 6 AZR 517/07). Allerdings kann der Arbeitnehmer sein „Einverständnis“ im Aufhebungsvertrag gegebenenfalls **anfechten**, wenn er vom Arbeitgeber bedroht oder arglistig getäuscht worden ist (§ 123 BGB) bzw. wenn er einem beachtlichen Inhaltsirrtum (§ 119 BGB) „aufgesessen ist“. Erklärt etwa der Arbeitgeber wie im vom BAG entschiedenen Fall, wenn der Arbeitnehmer den Aufhebungsvertrag nicht unterzeichne, werde er eine fristlose und außerordentliche Kündigung aussprechen sowie eine Strafanzeige gegen den Arbeitnehmer stellen, kommt eine Anfechtung wegen „widerrechtlicher Drohung“ in Betracht, wenn ein „redlicher und vernünftiger Arbeitgeber“ damit nicht gedroht hätte (vgl. BAG, Urteile vom 28. November 2007 - 6 AZR 1108/06 und 27. November 2003 - 2 AZR 135/03). **Aber Vorsicht: die Drohung ist nicht bereits dann widerrechtlich und rechtfertigt eine Anfechtung, wenn eine Kündigung, wäre sie wegen der Vorfälle ausgesprochen worden, unter Umständen unwirksam gewesen wäre.** Im Anfechtungsverfahren wird kein Kündigungsschutzprozess geführt. Somit führt die Anfechtung wegen widerrechtlicher Drohung nur dann zur Unwirksamkeit des Aufhebungsvertrages, wenn keinerlei vernünftiger Anlass bestanden hat, mit einer Kündigung oder Strafanzeige zu drohen. Sollte der Kläger - was unstreitig zu sein scheint - 2 Tütensuppen, die im Eigentum des Arbeitgebers standen, an sich genommen und verzehrt haben, mag eine deshalb ausgesprochene Kündigung unwirksam sein (insbesondere wegen der Länge des Arbeitsverhältnisses); ob ein redlicher Arbeitgeber mit einer Kündigung „drohen durfte“, mag aber durchaus anders entschieden werden. Denn auch ein verständiger Arbeitgeber durfte wohl bei einer Unterschlagung seitens des Arbeitnehmers den Ausspruch einer verhaltensbedingten außerordentlichen Kündigung ernsthaft in Erwägung ziehen.
- Die **Klageverzichtserklärung** des Klägers im Aufhebungsvertrag wird das LAG nach Zurückverweisung durch das BAG nun weiter beschäftigen. (1) Das BAG hat bereits durch Urteil vom 6. September 2007 - 2 AZR 722/06 - festgestellt, dass der **formulärmäßige Verzicht auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage nach kurz zuvor erklärter Kündigung** einer Inhaltskontrolle gemäß § 307 Absatz 1 Satz 1 BGB nicht standhält, sofern der Verzicht ohne „kompensatorische Gegenleistung“ des Arbeitgebers erfolgt. Das LAG Niedersachsen (Urteil vom 27. März 2014 - 5 Sa 1099/13) hat festgestellt, dass eine ausreichende Gegenleistung vorliegen kann, wenn der Arbeitgeber die Erteilung eines „guten“ Zeugnisses anbietet, sofern der Arbeitnehmer eigentlich nur Anspruch auf ein „befriedigendes“ Zeugnis hat. (2) Nun hat das BAG sich mit dem Fall beschäftigt, ob und wie eine Klageverichtsvereinbarung ohne vorausgegangene Kündigung allein bei Vorliegen eines Aufhebungsvertrages von den Arbeitsgerichten geprüft werden kann. Demnach sind der Aufhebungsvertrag und die Klageverzichtsklausel unwirksam, wenn die Drohung mit der

außerordentlichen Kündigung widerrechtlich war.

Seminartipp:

**Abmahnung - verhaltensbedingte Kündigung - Aufhebungsvertrag
Drohende Konsequenzen bei Fehlverhalten von Arbeitnehmern**

30.06.2015 - 03.07.2015 Berlin

29.09.2015 - 02.10.2015 Lindau/Bodensee

08.12.2015 - 11.12.2015 Köln

Für mehr Informationen und Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

II. Arbeitsfreie Samstage für Beschäftigte im Einzelhandel

Die Regelung im thüringischen Ladenöffnungsgesetz, wonach im Verkauf tätige Arbeitnehmer im Regelfall an mindestens zwei Samstagen im Monat nicht beschäftigt werden dürfen, ist mit dem Grundgesetz vereinbar.

BVerfG 14. Januar 2015, 1 BvR 931/12

Der Fall:

Die Beschwerdeführerin betreibt ein Möbelgeschäft. Sie wandte sich gegen § 12 Abs. 3 des Thüringer Ladenöffnungsgesetzes (ThürLadÖffG), wonach für im Verkauf beschäftigte Arbeitnehmer grundsätzlich zwei Samstage im Monat arbeitsfrei sein sollen.

Die Lösung:

Das Bundesverfassungsgericht verneinte einen Verstoß gegen das Grundgesetz.

- Das Thüringer Ladenöffnungsgesetz ist sowohl formell als auch materiell verfassungsgemäß.
- Dem Land Thüringen steht die Gesetzgebungskompetenz zu (Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG). § 17 Abs. 4 LadSchlG des Bundes erlaubt weitergehende ländergesetzliche Regelungen.
- Das Gesetz verletzt nicht die durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützte Berufsausübungsfreiheit der Beschwerdeführerin. Zwar liegt insoweit ein Eingriff vor, da der Einsatz von Verkäufern an Samstagen beschränkt wird. Dieser ist aber gerechtfertigt. Denn das Gesetz zielt auf den Arbeitsschutz und den Schutz der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie und damit auf Gemeinwohlbelange ab.
- Die Regelung ist auch verhältnismäßig und angemessen. Die Berufsausübungsfreiheit wird nur geringfügig beschränkt, da die betroffenen Unternehmen ihre Geschäfte an umsatzstarken Samstagen öffnen können, jedoch gewisse organisatorische Vorkehrungen in personeller Hinsicht treffen müssen. Damit entstehen zwar gegebenenfalls zusätzliche Kosten und möglicherweise auch Umsatzeinbußen, wenn nicht alle erfahrenen und gut eingearbeiteten Fachkräfte an allen Samstagen zur Verfügung stehen. Dies ist jedoch verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden.

Hinweis für die Praxis:

Das BVerfG setzt seine bisherige Rechtsprechung fort, wonach der Gesetzgeber erhebliche Gestaltungsspielräume hat, Arbeitnehmerschutz und Vereinbarkeit von Arbeit und Familie sicher zu stellen. Man denke nur an das Verbot des Betriebens von Autowaschanlagen (selbst Selbstbedingungswaschanlagen an ansonsten geöffneten Tankstellen) am Sonntag. Auch diese Regelung ist verfassungskonform.

Seminartipp:

**Arbeitszeitregelungen im Betrieb I
Gesetzliche Vorgaben überwachen und umsetzen**

18.05.2015 - 22.05.2015 Berlin

22.06.2015 - 26.06.2015 Münster

14.09.2015 - 18.09.2015 Hamburg

02.11.2015 - 06.11.2015 Würzburg

Für Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

III. Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

Eine Arbeitsunfähigkeit ist nur dann verschuldet im Sinne von § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG, wenn ein Arbeitnehmer in erheblichem Maße gegen das von einem verständigen Menschen in seinem eigenen Interesse zu erwartende Verhalten verstößt. Nur dann verliert er seinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Bei einem alkoholabhängigen Arbeitnehmer fehlt es suchtbedingt auch im Fall eines Rückfalls nach einer Therapie regelmäßig an einem solchen Verschulden.

BAG, Urteil vom 18. März 2015 - 10 AZR 99/14 -

Der Fall:

Die Klägerin ist eine gesetzliche Krankenkasse. Der alkoholabhängige Herr L. (Mitglied der Krankenkasse) war seit dem Jahr 2007 bis zum 30. Dezember 2011 Arbeitnehmer der beklagten Arbeitgeberin. Herr L. wurde am 23. November 2011 mit einer Alkoholvergiftung (4,9 Promille) in ein Krankenhaus eingeliefert und war in der Folge für über zehn Monate arbeitsunfähig erkrankt. Zuvor hatte er zwei stationäre Entzugstherapien durchgeführt. Es kam jedoch immer wieder zu Rückfällen. Die Klägerin leistete an Herrn L. für die Zeit vom 29. November bis zum 30. Dezember 2011 Krankengeld in Höhe von 1.303,36 Euro. Sie macht in dieser Höhe Ansprüche auf Entgeltfortzahlung aus übergegangenem Recht (§ 115 SGB X) gegenüber der Beklagten geltend. Sie meint, ein Entgeltfortzahlungsanspruch gegen die Beklagte habe bestanden, da es an einem Verschulden des Herrn L. für seinen Alkoholkonsum am 23. November 2011 fehle. Die Beklagte ist der Ansicht, ein Verschulden sei bei einem Rückfall nach mehrfachem stationärem Entzug und diesbezüglich erfolgter Aufklärung zu bejahen.

Die Lösung:

Die Klage war in allen Instanzen erfolgreich.

- Bei einer Alkoholabhängigkeit handelt es sich um eine Krankheit.
- Wird ein Arbeitnehmer infolge seiner Alkoholabhängigkeit arbeitsunfähig krank, kann nach dem derzeitigen Stand der medizinischen Erkenntnisse nicht von einem Verschulden im Sinne des Entgeltfortzahlungsrechts ausgegangen werden.
- Die Entstehung der Alkoholsucht ist vielmehr multikausal, wobei sich die unterschiedlichen Ursachen wechselseitig bedingen. Dies gilt im Grundsatz auch bei einem Rückfall nach einer durchgeführten Therapie.
- Im Hinblick auf eine Abstinenzrate von 40 bis 50 % je nach Studie und Art der Behandlung kann nach einer durchgeführten Rehabilitationsmaßnahme jedoch ein Verschulden des Arbeitnehmers an einem Rückfall nicht generell ausgeschlossen werden. Der Arbeitgeber kann deshalb in diesem Fall das fehlende Verschulden bestreiten. Das Arbeitsgericht hat dann ein medizinisches Sachverständigengutachten zu der Frage einzuholen, ob der Arbeitnehmer den Rückfall schuldhaft im Sinne des § 3 Abs. 1 EFZG herbeigeführt hat. Lässt sich dies nicht eindeutig feststellen, weil ein Ursachenbündel hierfür vorliegt, geht dies zulasten des Arbeitgebers.
- Das im konkreten Fall eingeholte sozialmedizinische Gutachten hat ein Verschulden des Arbeitnehmers unter Hinweis auf die langjährige und chronische Alkoholabhängigkeit und den daraus folgenden "Suchtdruck" ausgeschlossen.

Hinweis für die Praxis:

Suchtkrankheiten am oder in Bezug zum Arbeitsplatz beschäftigen die Gerichte zunehmend. Insbesondere wird häufig über arbeitgeberseitige personen- oder verhaltensbedingte Kündigungen wegen Suchtkrankheiten gestritten (vgl. [Poko Info Nr. 149](#), S. 2 ff.). Auch nach erfolgter Therapie bleibt der Arbeitnehmer alkoholkrank, wenn auch abstinent. Der „Rückfall“ ist in der Krankheit angelegt und idR unverschuldet hinsichtlich einer Vorwerfbarkeit. Deshalb kommt in diesen Fällen auch idR lediglich eine personenbedingte Kündigung in Betracht und gerade keine verhaltensbedingte Kündigung. Fällt der Arbeitnehmer wegen alkoholbedingter Arbeitsunfähigkeit aus, wird in der Regel Entgeltfortzahlung zu leisten sein, wie die o. g. Entscheidung zeigt.

Seminartipp:

Suchtkrankheiten im Betrieb I - Alkohol,Drogen,Medikamente Der richtige Umgang mit Sucht am Arbeitsplatz

30.06.2015 - 03.07.2015 Warnemünde/Ostsee
15.09.2015 - 18.09.2015 Bonn-Bad Godesberg
10.11.2015 - 13.11.2015 Dresden

NEU!

Ausbildung zum betrieblichen Suchtansprechpartner

Qualifizierung in 4 Modulen bei Poko - optional mit Zertifikat

Module 1 - 4

09.06.2015 - 11.06.2015 Regensburg

22.09.2015 - 24.09.2015 Regensburg

24.11.2015 - 26.11.2015 Köln

16.02.2016 - 18.02.2016 Köln

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

IV. Kündigung nach künstlicher Befruchtung

Nach § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG ist eine ohne behördliche Zustimmung ausgesprochene Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft bekannt war oder sie ihm innerhalb zweier Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Im Fall einer Schwangerschaft nach einer Befruchtung außerhalb des Körpers (In-vitro-Fertilisation) greift das Kündigungsverbot bereits ab dem Zeitpunkt der Einsetzung der befruchteten Eizelle (sog. Embryonentransfer) und nicht erst mit ihrer erfolgreichen Einnistung (Nidation).

BAG, Urteil vom 26. März 2015 - 2 AZR 237/14 -

Der Fall:

Die Klägerin war als eine von zwei Angestellten seit 2012 in der Versicherungsvertretung des Beklagten beschäftigt. Mitte Januar 2013 teilte sie dem Beklagten mit, dass sie seit mehreren Jahren einen bisher unerfüllten Kinderwunsch hege und ein erneuter Versuch einer künstlichen Befruchtung anstehe. Der Embryonentransfer erfolgte am 24. Januar 2013. Am 31. Januar 2013 sprach der Beklagte - ohne behördliche Zustimmung - eine ordentliche Kündigung aus. In der Folge besetzte er die Stelle mit einer älteren Arbeitnehmerin. Am 7. Februar 2013 wurde bei der Klägerin eine Schwangerschaft festgestellt. Hierüber informierte sie den Beklagten am 13. Februar 2013. Gegen die Kündigung klagte die Arbeitnehmerin.

Die Lösung:

Die Klage war in allen Instanzen erfolgreich. Die Kündigung ist unwirksam.

- Die Klägerin genoss bei Zugang der Kündigung wegen des zuvor erfolgten Embryonentransfers den besonderen Kündigungsschutz des § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG.
- Die Kündigung verstößt zudem gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG in Verbindung mit §§ 1, 3 AGG. Der EuGH hat mit Urteil vom 26. Februar 2008 (C-506/06) entschieden, es könne eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts vorliegen, wenn eine Kündigung hauptsächlich aus dem Grund ausgesprochen werde, dass die Arbeitnehmerin sich einer Behandlung zur In-vitro-Fertilisation unterzogen habe. Im Streitfall konnte nach den gesamten Umständen davon ausgegangen werden, dass die Kündigung wegen der (beabsichtigten) Durchführung einer solchen Behandlung und der damit einhergehenden Möglichkeit einer Schwangerschaft erklärt wurde. Auch dies führt zur Unwirksamkeit der Kündigung.

Hinweis für die Praxis:

Die Kündigung wäre auch unwirksam gewesen, wenn die Klägerin zu deren Zeitpunkt noch gar nicht schwanger gewesen wäre. Denn sie diskriminiert die Klägerin wegen ihres Geschlechts, da die Kündigung - andere Gründe liegen nicht vor - wegen des Kinderwunsches der Klägerin ausgesprochen worden ist. Eine diskriminierende und nicht gerechtfertigte Kündigung ist auch im Kleinbetrieb bzw. in der Wartezeit, also bei Nichtanwendbarkeit des KSchG unwirksam (vgl. auch BAG, Urteil vom 19. Dezember 2013 - 6 AZR 190/12).

Seminartipp:

Aktuelle Rechtsprechung am Bundesarbeitsgericht

18.05.2015 - 22.05.2015 Erfurt

15.06.2015 - 19.06.2015 Erfurt

07.09.2015 - 11.09.2015 Erfurt

05.10.2015 - 09.10.2015 Erfurt

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

V. Schmerzensgeld und Schadensersatz im Berufsausbildungsverhältnis

Auszubildende, die durch ihr Verhalten bei einem Beschäftigten desselben Betriebs einen Schaden verursachen, haften ohne Rücksicht auf ihr Alter nach den gleichen Regeln wie andere Arbeitnehmer.

BAG, Urteil vom 19. März 2015 - 8 AZR 67/14 -

Der Fall:

Der Kläger und der Beklagte waren als Auszubildende bei einer Firma beschäftigt, die einen Kfz-Handel mit Werkstatt und Lager betreibt. Am 24. Februar 2011 arbeitete der Beklagte an der Wuchtmaschine. Der Kläger war im gleichen Raum mehrere Meter entfernt in der Nähe der Aufzugstür. Der Beklagte warf ohne Vorwarnung mit vom Kläger abgewandter Körperhaltung ein ca. 10 g schweres Wuchtgewicht hinter sich. Dieses traf den Kläger am linken Auge, am Augenlid und an der linken Schläfe. Er wurde in einer Augenklinik behandelt. Im Herbst 2011 und im Frühjahr 2012 unterzog er sich erneut Untersuchungen und Eingriffen, wobei eine Kunstlinse eingesetzt wurde; Einschränkungen aufgrund einer Hornhautnarbe verblieben. Die zuständige Berufsgenossenschaft zahlt dem Kläger eine monatliche Rente in Höhe von 204,40 Euro. Der Kläger verlangt vom Beklagten Schmerzensgeld.

Die Lösung:

Das LAG hat festgestellt, dass der Wurf nicht betrieblich veranlasst gewesen sei. Der Beklagte habe auch schuldhaft gehandelt und sei deshalb zur Zahlung von Schmerzensgeld in Höhe von 25.000 Euro verpflichtet. Die Revision des Beklagten blieb beim BAG ohne Erfolg. Die Voraussetzungen des Haftungsausschlusses nach § 105 Abs. 1, § 106 Abs. 1 SGB VII sind nicht erfüllt. Die vom LAG angenommene Höhe des Anspruchs des Klägers ist nicht zu beanstanden.

Hinweis für die Praxis:

Bei Arbeitsunfällen haftet grundsätzlich die Berufsgenossenschaft. Die Haftung des „Verursachers“, etwa auf Schmerzensgeld, ist eingeschränkt und kommt bei betrieblich veranlasster Tätigkeit grundsätzlich nur in Fällen des Vorsatzes bzw. der groben Fahrlässigkeit in Betracht (§§ 105, 106 SGB VII). Hier lag keine betrieblich veranlasste Tätigkeit vor. Zudem war das Verhalten des Beklagten schuldhaft. Somit haftet der Beklagte als Auszubildender wie jeder andere Arbeitnehmer auch auf Schmerzensgeld.

Seminartipp:

Live dabei sein! Mit Gerichtsbesuch!
Jugend- und Auszubildendenvertretung III
Das Ausbildungsverhältnis in der Praxis
07.07.2015 - 10.07.2015 München
01.09.2015 - 04.09.2015 Düsseldorf
13.10.2015 - 16.10.2015 Hamburg
24.11.2015 - 27.11.2015 Frankfurt/Main

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

VI. Ausbildungsvergütung

Auszubildende haben Auszubildenden nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BBiG auch dann eine angemessene Vergütung zu gewähren, wenn die Ausbildungsplätze mit öffentlichen Geldern gefördert werden. Bei der Beurteilung der Angemessenheit ist auf die Funktion der Ausbildungsvergütung abzustellen. Sie soll dem Auszubildenden bzw. seinen Eltern bei der Finanzierung des Lebensunterhalts eine Hilfe sein, die Heranbildung eines ausreichenden Nachwuchses an qualifizierten Fachkräften gewährleisten und in gewissem Umfang eine Entlohnung darstellen.

Eine an einschlägigen Tarifverträgen ausgerichtete Ausbildungsvergütung ist stets angemessen. Allerdings sind bei öffentlich geförderten Ausbildungsplätzen Besonderheiten zu berücksichtigen. Hätte ohne die Förderung der Ausbildungsplätze nicht zur Verfügung gestanden und verwertet der Ausbilder die Leistungen des Auszubildenden nicht selbst, kommt die Ausbildung ausschließlich dem Auszubildenden zugute, sodass der Gesichtspunkt einer Entlohnung an Bedeutung verliert.

BAG, Urteil vom 17. März 2015 - 9 AZR 732/13 -

Der Fall:

Der Beklagte organisiert als überörtlicher Ausbildungsverbund Förderprogramme für zusätzliche Ausbildungsplätze in Ostthüringen. Die Ausbildung erfolgt bei Praxispartnern in der Privatwirtschaft. Die zur Verkäuferin im Einzelhandel ausgebildete Klägerin erhielt nach Maßgabe der Förderrichtlinien im ersten Ausbildungsjahr eine monatliche Ausbildungsvergütung von 210,00 Euro und im zweiten Ausbildungsjahr von

217,00 Euro. Dies entsprach etwa einem Drittel der tariflichen Ausbildungsvergütung.

Die Klägerin hielt diese Ausbildungsvergütungen für nicht angemessen und verlangte die Zahlung der tariflichen Ausbildungsvergütung.

Die Lösung:

Die Vorinstanzen haben der Klage teilweise stattgegeben und der Klägerin Ausbildungsvergütung in Höhe von zwei Dritteln des einschlägigen BAföG-Satzes zugesprochen. Die Revision des Beklagten hatte vor dem BAG keinen Erfolg.

- Das LAG hat den ihm zustehenden Spielraum bei der Beurteilung der Angemessenheit der Ausbildungsvergütung nicht überschritten.
- Der BAföG-Satz kann für die Ermittlung der Lebenshaltungskosten eines Auszubildenden ein Anhaltspunkt sein. Seine beschränkten finanziellen Mittel entbinden den Beklagten nicht von der Verpflichtung zur Zahlung angemessener Ausbildungsvergütungen. Die Angemessenheit der Ausbildungsvergütung hat sich nicht am Budget zu orientieren, sondern ist bereits bei der Vereinbarung des Budgets für die vorgesehene Anzahl von Ausbildungsplätzen zu berücksichtigen.

Hinweis für die Praxis:

Die sittenwidrig - weil zu niedrige - Arbeitsvergütung beschäftigt die Rechtsprechung regelmäßig (vgl. statt aller BAG, Urteile vom 29. April 2015 - 9 AZR 108/14, 16. Mai 2012 - 5 AZR 331/11, 18. April 2012 - 5 AZR 630/10, 22. April 2009 - 5 AZR 436/08). Ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung im Sinne von § 138 Abs. 2 BGB liegt vor, wenn die Arbeitsvergütung nicht einmal zwei Drittel eines in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten Tariflohns erreicht. Eine Üblichkeit der Tarifvergütung kann angenommen werden, wenn mehr als 50 % der Arbeitgeber eines Wirtschaftsgebiets tarifgebunden sind oder wenn die organisierten Arbeitgeber mehr als 50 % der Arbeitnehmer eines Wirtschaftsgebiets beschäftigen.

Zu vergleichen ist die regelmäßig gezahlte Vergütung mit dem regelmäßigen Tariflohn. Tarifliche Zulagen und Zuschläge für besondere Erschwernisse oder aus bestimmten Anlässen werden ebenso wenig berücksichtigt wie unregelmäßige Zusatzleistungen neben der Arbeitsvergütung. Besondere Einzelumstände können die Bestimmung des Werts der Arbeitsleistung und die Beurteilung der sittenwidrigen Ausbeutung beeinflussen und gegebenenfalls zu einer Korrektur der Zwei-Drittel-Grenze führen. Maßgebend ist nicht allein der Zeitpunkt des Vertragsabschlusses. Vielmehr kann eine Entgeltvereinbarung auch nachträglich wucherisch werden, wenn sie nicht an die allgemeine Lohnentwicklung angepasst wird.

Bei Ausbildungsvergütungen gilt § 17 BBiG, wonach eine angemessene Vergütung zu gewähren ist.

- Eine von nicht tarifgebundenen Parteien vereinbarte Ausbildungsvergütung ist in der Regel nicht angemessen, wenn sie die im einschlägigen Tarifvertrag festgelegte Vergütung um mehr als 20 vH unterschreitet. In diesem Fall kann der Auszubildende die tarifliche Ausbildungsvergütung verlangen (vgl. BAG, Urteil vom 26. März 2013 - 3 AZR 89/11).
- Wegen der Besonderheiten des Falles war eine deutliche Unterschreitung des „Tarifentgelts“ zulässig. Andererseits muss die Ausbildungsvergütung gegebenenfalls auch ermöglichen, eine gewisse finanzielle Unabhängigkeit zu sichern. Innerhalb dieses Ermessensrahmens orientiert sich die Entscheidung des LAG.

VII. Pauschales Kopftuchverbot für Lehrerinnen

Ein pauschales gesetzliches Kopftuchverbot für muslimische Lehrerinnen an öffentlichen Schulen ist mit deren Glaubens- und Bekenntnisfreiheit aus Art. 4 Abs. 1 und 2 GG nicht vereinbar. §§ 57 Absatz 4 Satz 1 und 58 Satz 2 SchulG NRW sind daher dahingehend verfassungskonform einzuschränken, dass vom Tragen des Kopftuchs nicht nur eine abstrakte, sondern eine hinreichend konkrete Gefahr der Beeinträchtigung des Schulfriedens oder der staatlichen Neutralität ausgehen muss, um ein Verbot zu rechtfertigen.

BVerfG, Beschlüsse vom 27. Januar 2015 - 1 BvR 471/10 und 1 BvR 1181/10

Der Fall:

Nach §§ 57 Abs. 4 Satz 1, 58 Satz 2 SchulG NRW dürfen Lehrkräfte und anderes pädagogisches Personal in der Schule keine religiösen Bekundungen abgeben, die geeignet sind, die Neutralität des Landes und den weltanschaulichen Schulfrieden zu gefährden. Satz 2 untersagt insbesondere ein äußeres Verhalten, welches den Eindruck hervorrufen kann, dass eine Lehrkraft gegen die Menschenwürde, die Gleichberechtigung oder die Freiheitsgrundrechte auftritt.

Beide Beschwerdeführerinnen (Sozialpädagogin in einer öffentlichen Gesamtschule bzw. Lehrerin an einer allgemeinbildenden Schule) sind Musliminnen mit deutscher Staatsangehörigkeit.

- **1. Fall:** Einer Aufforderung der Schulbehörde, gerichtet an die Sozialpädagogin, das Kopftuch während des Dienstes abzulegen, kam sie nach, ersetzte es aber durch eine rosafarbene handelsübliche Baskenmütze mit Strickbund und einen gleichfarbigen Rollkragenpullover als Halsabdeckung. Die Schulbehörde erteilte ihr daraufhin eine Abmahnung. Die arbeitsgerichtliche Klage hiergegen blieb in allen Instanzen erfolglos.
- **2. Fall:** Nachdem sich die Lehrerin geweigert hatte, das Kopftuch während des Dienstes abzulegen, sprach das Land zunächst eine Abmahnung und dann eine Kündigung aus. Die dagegen gerichteten Klagen blieben vor den Arbeitsgerichten ohne Erfolg.

Die Lösung:

Auf die Verfassungsbeschwerde der beiden Pädagoginnen hob das BVerfG die arbeitsgerichtlichen Entscheidungen auf und wies die Verfahren zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an die örtlich zuständigen LAG zurück.

- Die angegriffenen Entscheidungen verletzen die Beschwerdeführerinnen in ihrem Grundrecht auf Glaubens- und Bekenntnisfreiheit (Art. 4 Abs. 1 und 2 GG). Dieses Grundrecht gewährleistet auch Lehrkräften in der öffentlichen bekenntnisoffenen Gemeinschaftsschule die Freiheit, einem aus religiösen Gründen als verpflichtend verstandenen Bedeckungsgebot zu genügen.
- Der mit dem Kopftuchverbot an nordrhein-westfälischen Schulen verbundene Eingriff in die Glaubensfreiheit wiegt schwer, zumal sie plausibel dargelegt haben, dass es sich für sie um ein als verpflichtend verstandenes religiöses Bedeckungsgebot in der Öffentlichkeit handelt, das ihre persönliche Identität berührt, so dass ein Verbot dieser Bedeckung im Schuldienst für sie sogar den Zugang zum Beruf verstellen kann (Art. 12 Abs. 1 GG).
- Dieser Eingriff ist unverhältnismäßig, wenn die landesgesetzlichen Vorschriften - wie dies die Arbeitsgerichte getan haben - dahingehend ausgelegt werden, dass eine bloß abstrakte Gefährdung des Schulfriedens oder der staatlichen Neutralität für die Untersagung genügt.

(1) Grundsätzlich verfolgt das Verbot religiöser Bekundungen zwar legitime Ziele, nämlich die Wahrung des Schulfriedens und der staatlichen Neutralität.

(2) Diese Ziele werden aber durch das bloße Tragen eines islamischen Kopftuchs nicht beeinträchtigt.

(3) Daher ist ein Kopftuchverbot erst dann zu rechtfertigen, wenn eine konkrete Gefahr für den Schulfrieden oder die staatliche Neutralität feststellbar ist. Es kommt auch ein verfassungsrechtlich anzuerkennendes Bedürfnis in Betracht, äußere religiöse Bekundungen vorübergehend allgemeiner zu unterbinden, wenn in bestimmten Schulen oder Schulbezirken aufgrund substantieller Konfliktlagen über das richtige religiöse Verhalten die Schwelle zu einer hinreichend konkreten Gefährdung des Schulfriedens oder der staatlichen Neutralität in einer beachtlichen Zahl von Fällen erreicht wird. Zunächst wird dann jedoch eine anderweitige pädagogische Verwendungsmöglichkeit der Betroffenen in Betracht zu ziehen sein.

Hinweis für die Praxis:

Es bleibt abzuwarten, was von dem in vielen Bundesländern gesetzlich geregelten „Kopftuchverbot“ bzw. des Verbotes des Tragens von religiösen Symbolen noch übrig bleiben wird. Jedenfalls sind die vom BVerfG entschiedenen Fälle nicht übertragbar auf Beschäftigte, die in kirchlichen Einrichtungen tätig sind. Denn Kirchen sind - auch verfassungsrechtlich - berechtigt, Grundlagen des kirchlichen Selbstverständnisses vorzugeben, die die Mitarbeiter zu akzeptieren haben (vgl. BVerfG, Urteil vom 22.10.2014 - 2 BvR 661/12 und BAG, Urteil vom 24.9.2014 - 5 AZR 611/12).

Seminartipp:

Diskriminierungsschutz und AGG Aktiv gegen Benachteiligung und Schikane

16.06.2015 - 18.06.2015 Würzburg

04.11.2015 - 06.11.2015 Berlin

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Rund um den Urlaub



Foto: Staatsbad Norderney GmbH

von U. Schulze
Ass. jur., Dozent für Arbeitsrecht

Nein, in diesem Beitrag geht es nicht um die schönsten Orte der Welt und wo man sie findet. Vielmehr geht es darum die Grundlage hierfür zu schaffen. Und die Grundlage ist hier der Urlaubsanspruch des einzelnen Arbeitnehmers. Zu diesem Thema drängen sich regelmäßig verschiedenste Fragen auf. Der Urlaubsanspruch ist im Bundesurlaubsgesetz geregelt. In § 1 BurlG steht, dass jeder Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Urlaub hat. Dies ist in der Regel auch unproblematisch. Problematischer ist aus Sicht des Arbeitnehmers viel häufiger die Frage, ob der Arbeitgeber den beantragten Urlaub auch genehmigen muss?

Die Antwort hierauf findet sich in § 7 Abs. 1 BurlG. Danach sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs „zu berücksichtigen“, es sei denn, dass dem dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen und diese Wünsche unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen. Die Formulierung „zu berücksichtigen“ klingt im ersten Moment, als ob die Wünsche des Arbeitnehmers nur eine untergeordnete Rolle bei der Festlegung des Urlaubs spielen. Dies ist aber keineswegs so. Die Urlaubswünsche sind gegenüber den betrieblichen Interessen im Allgemeinen vorrangig. Nur wenn dringende betriebliche Belange den Urlaubswünschen des Arbeitnehmers entgegenstehen, kann der Arbeitgeber den Wunsch des Arbeitnehmers ausnahmsweise verweigern. Doch was sind eigentlich dringende betriebliche Belange?

Dringende betriebliche Belange im Sinne dieser Vorschrift sind solche Umstände, die in der betrieblichen Organisation, im technischen Arbeitsablauf, der Auftragslage und ähnlichen Umständen ihren Grund haben.

Eine bloße Störung reicht dabei nicht aus. Störungen sind bei der urlaubsbedingten Abwesenheit zwangsläufig zu erwarten und deshalb hinzunehmen. Hier muss der Arbeitgeber durch eine entsprechende Organisation und Personalplanung vorsorgen.

Vor diesem Hintergrund können personelle Engpässe zu bestimmten Zeiten (Hochsaison, Messezeiten), plötzlich auftretende Produktionsnachfragen oder Jahresabschluss- und Inventurarbeiten einem Urlaub entgegenstehen. In diesen Fällen könnte der Arbeitgeber den Urlaub zur gewünschten Zeit verweigern.

Letztlich hängt alles aber von der konkreten Situation im Betrieb ab.

Zu beachten ist auch, dass der Urlaub ausschließlich durch den Arbeitgeber gewährt wird. Selbst wenn die Wünsche des Arbeitnehmers Vorrang vor den Interessen des Arbeitgebers haben, so besteht kein Recht auf Selbstbeurlaubung.

Interessant ist auch die Frage, ob der Arbeitgeber einen einmal genehmigten Urlaub widerrufen kann. Ein solcher Widerruf ist nur in ganz extremen Ausnahmefällen möglich. Sollte der Arbeitgeber den einmal genehmigten Urlaub dennoch vor Urlaubsantritt rechtswidrig widerrufen, so darf der Arbeitnehmer den Urlaub nicht antreten. Anders verhält es sich dagegen, wenn der rechtswidrige Widerruf während des Urlaubs erfolgt. In diesem Fall ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet, den Urlaub vorzeitig abzubrechen.

Lassen Sie sich Ihren Urlaub nicht vermiesen.

Der besondere Veranstaltungstipp

Kongress Betriebsräte 2015



Fachliches Know-how, rechtliche Updates, aktuelle Brennpunkthemen und persönliche Fertigkeiten - haben Sie schon entdeckt, wie vielfältig das **> Themenspektrum unseres Kongresses Betriebsräte 2015** ist?

Wann bietet sich Ihnen schon einmal die Gelegenheit, in zweieinhalb Tagen Know-how in einer derart umfangreichen Auswahl aufzubauen? Einer Auswahl, die auf Ihre aktuellen Herausforderungen in der Betriebsratsarbeit zugeschnitten ist.

Einen großen Raum nimmt selbstverständlich das **fachliche Betriebsrats-Wissen** ein. Dabei durchleuchten unsere Referenten Aspekte wie z. B. Arbeitszeit, Kündigung, Datenschutz und auch wirtschaftliche Grundlagen.

Aktuelle Brennpunkte stehen ebenfalls auf dem Programm. Themen wie z. B. Stress im Betriebsratsamt, psychische Belastungen und Suchtkrankheiten im Betrieb.

Und selbstverständlich erwarten Sie auf unserem Kongress **aktuelle Rechtsthemen**: von neueren, für Sie relevanten Urteilen bis zu Fallstricken in der Betriebsratsarbeit und in Ihrer Informationspolitik.

Auch der **Zusammenarbeit** widmet sich unser Angebot in Köln: ob Verhandlungen mit dem Arbeitgeber oder Zuständigkeitsfragen zwischen BR, GBR und KBR.

Letztlich kommen selbst **persönlich Fertigkeiten** nicht zu kurz: Tipps für selbstsicheres und überzeugendes Auftreten, wirkungsvolle Beratung der Kollegen bis zum Umgang mit schwierigen Zeitgenossen warten auf Sie.

Mit dieser großen Themenpalette freuen sich unsere **13 Fachexperten** in spannenden Plenums- und speziellen Wahlvorträgen sowie zahlreichen Workshops auf Sie.

Das Interesse ist groß. Haben wir auch Ihres geweckt?

> Dann melden auch Sie sich an für den Kongress Betriebsräte 2015 „MEHR WISSEN • MEHR KÖNNEN • MEHR ERREICHEN“ vom 7. bis 9.10.2015 in Köln.



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

Der Umgang mit Konflikten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat



von **Dr. Constantin Olbrisch**
Rechtsanwalt und Mediator

Auseinandersetzungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber ergeben sich regelmäßig aus der Wahrnehmung der Beteiligungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz sowie dem persönlichen Verhältnis der Vertreter der Betriebspartner zueinander. Konkrete Konfliktfelder reichen von dem grundsätzlichen Umgang der Betriebspartner miteinander über die Erstellung von Betriebsvereinbarungen, Begleitung von Umstrukturierungen und Betriebsänderungen im Rahmen von Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen bis zur Verletzung von Beteiligungsrechten.

"Es ist nie zu spät für eine glückliche Kindheit."

Betriebspartnerschaft

Auseinandersetzungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber ergeben sich regelmäßig aus der Wahrnehmung der Beteiligungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz sowie dem persönlichen Verhältnis der Vertreter der Betriebspartner zueinander. Konkrete Konfliktfelder reichen von dem grundsätzlichen Umgang der Betriebspartner miteinander über die Erstellung von Betriebsvereinbarungen, Begleitung von Umstrukturierungen und Betriebsänderungen im Rahmen von Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen bis zur Verletzung von Beteiligungsrechten.

Auseinandersetzungen zwischen den Betriebspartnern erweisen sich häufig als außerordentlich vielschichtig und komplex: Die Beziehung zwischen den Vertretern von Arbeitgeber und Betriebsrat ist

regelmäßig bereits in einem hierarchischen Arbeitsverhältnis gewachsen. Die Rechtslage ist oft sehr kompliziert und von den Beteiligten ohne Unterstützung Dritter nicht einzuschätzen. Gleichzeitig ist durch die häufig angelegten Interessenlagen von Arbeitnehmervertretung und Arbeitgeber ein dauerhafter Rollenkonflikt vorprogrammiert während die Akteure bei ihrer Aufgabenerfüllung nach dem BetrVG aufeinander angewiesen sind.

Die Missachtung von Beteiligungsrechten kann in wirtschaftlicher und menschlicher Hinsicht gravierende Auswirkungen haben: Eine destruktive Herangehensweise an Konflikte oder gar ein Konfrontationskurs in der Betriebspartnerschaft kann verheerende Auswirkungen auf die Umsetzbarkeit unternehmerischer Entscheidungen und die Unternehmenskultur haben.

Das Verfahren der Konfliktaustragung ist daher folgerichtig im Betriebsverfassungsrecht weitgehend vorgeschrieben. Gemäß § 2 und § 74 BetrVG sind die Betriebspartner zur vertrauensvollen Zusammenarbeit und zur Friedenspflicht angehalten. Daraus wird eine Kooperationsmaxime abgeleitet, die den Betriebspartnern in allen Auseinandersetzungen eine besondere Verhandlungspflicht und ein ständiges Streben nach Konsens abverlangt.

Neben den Auseinandersetzungen zwischen den Betriebspartnern sind in diesem Zusammenhang aber auch in der Praxis häufig anzutreffende Auseinandersetzungen zwischen den unterschiedlichen Beteiligten der Betriebspartner zu nennen. So treten in größeren Unternehmen Meinungsverschiedenheiten innerhalb der Betriebsratsgremien oder zwischen Gremien des gleichen Unternehmens oder Konzerns auf, die einer professionellen Behandlung bedürfen.

Wie sind solche Auseinandersetzungen optimal zu lösen?

Im Arbeitsrecht finden nahezu alle streitigen Auseinandersetzungen im Rahmen von Dauerbeziehungen und deren zukünftiger Gestaltung statt. Die Betriebspartner sollen beispielsweise im Rahmen der sozialen Angelegenheiten eigene Verhaltensnormen aufstellen. Dies sollte optimalerweise durch die Betroffenen im Konsensverfahren geschehen und nicht durch eine Entscheidung Dritter. Gleichzeitig liegen die Ursachen für Auseinandersetzungen häufig nicht allein im rechtlichen oder wirtschaftlichen, sondern im zwischenmenschlichen Bereich. In rein rechtsorientierten und kontradiktorisch geführten Auseinandersetzungen ist dieser Aspekt schwer angemessen zu berücksichtigen. Verfahren und Lösung sollten also die Beziehungen der Partner schonen und ggf. verbessern. Von den zur Verfügung stehenden Verfahren, Arbeitsgericht, Einigungsstelle und Mediation kann diesen Aspekt nur die Mediation gezielt behandeln. Alleine die Mediation kann maximal "konfliktnah" arbeiten, da sie alle für die Parteien relevanten Themen zu bearbeiten sucht - auch solche emotionaler und menschlicher und nicht rechtlicher Natur.

Dennoch tun sich Parteien ab einem bestimmten kritischen Eskalationsgrad mit dem eigenständigen Weg in die Kooperation schwer. Und vielen Parteien ist das Verfahren noch immer zu wenig bekannt, als dass sie die Mediation in einer spannungsreichen und wegweisenden Situation testen wollten. Gleichzeitig lassen sich gerade in Dauerbeziehungen in jedem Eskalationsstadium die Konfliktkosten durch eine frühestmögliche kooperative Behandlung der Auseinandersetzung drastisch senken. Und Erfahrungen belegen, dass unabhängig vom Eskalationsgrad vor allem in andauernden Verhältnissen wie im kollektiven Arbeitsrecht das Konsensverfahren nachhaltig zufrieden stellende Ergebnisse liefert.

Häufig hilft bei derartigen "Berührungspunkten" mit kooperativen Ansätzen eine "Tarnung" von "mediationsähnlichen" Veranstaltungen als gemeinsame "Strategieklausur" oder "Workshop für die Zusammenarbeit", um den Betroffenen den Weg in die Veranstaltung leichter zu machen.

Gerne unterstützen wir Sie bei der Erarbeitung entsprechender



Kooperationsstrategien für beide Betriebspartner, z. B. mit unseren bereits erfolgreich durchgeführten firmeninternen Seminar- und Workshop-Konzepten:

Inhouse-Seminartipp:

> **Workshop: Grundsätze der Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber**

> **Probleme mit dem Arbeitgeber: Der Weg aus dem Konflikt**

> **Tagesseminar: Der Umgang mit Konflikten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat**

Genauere Ziele und Inhalte der Veranstaltung entwickeln wir in enger Abstimmung mit Ihnen.

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

Seminartipp:

> **Konstruktive Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber**

Auch bei kontroversen Standpunkten betriebliche Synergien erzeugen
 09.06.2015 - 11.06.2015 Heidelberg/Leimen
 03.11.2015 - 05.11.2015 Weimar

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semiantitel anklicken!

Aktuelle Seminare

Seminare in Kürze

> **Arbeits- u. sozialrechtl. Probleme älterer Arbeitnehmer I**

18.05.2015 - 22.05.2015 Traben-Trarbach/Mosel
 15.06.2015 - 19.06.2015 Lindau/Bodensee
 13.07.2015 - 17.07.2015 Köln
 14.09.2015 - 18.09.2015 Garmisch-Partenkirchen
 28.09.2015 - 02.10.2015 Warnemünde/Ostsee
 26.10.2015 - 30.10.2015 Hamburg

[Mehr Termine ...](#)



> **Schwierige Mitmenschen im Unternehmen und im Betriebsrat**

Der Umgang mit schwierigen Persönlichkeiten

07.07.2015 - 10.07.2015 Berlin
 08.09.2015 - 11.09.2015 Düsseldorf
 13.10.2015 - 16.10.2015 Seebruck/Chiemsee
 03.11.2015 - 06.11.2015 Münster

[Mehr Termine ...](#)

> **Entgeltgestaltung außerhalb von Tarifverträgen**

18.05.2015 - 22.05.2015 Bonn-Bad Godesberg
 12.10.2015 - 16.10.2015 Würzburg

> **Personalabbau und betriebsbedingte Kündigung**

19.05.2015 - 22.05.2015 Würzburg
 23.06.2015 - 26.06.2015 Lübeck
 08.09.2015 - 11.09.2015 Berlin
 01.12.2015 - 04.12.2015 Nürnberg

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

05.05.2015 - 08.05.2015 Freiburg
 19.05.2015 - 22.05.2015 Fleesensee/Mecklenb. Seenplatte
 16.06.2015 - 19.06.2015 Bad Kreuznach a. d. Nahe
 14.07.2015 - 17.07.2015 Rantum/Sylt
 18.08.2015 - 21.08.2015 Traben-Trarbach/Mosel
 15.09.2015 - 18.09.2015 Bad Tölz
 13.10.2015 - 16.10.2015 Timmendorfer Strand

[Mehr Termine ...](#)

Einführung BetrVG II
Betriebsverfassungsrecht sicher anwenden

05.05.2015 - 08.05.2015 Bayreuth
 05.05.2015 - 08.05.2015 Dortmund
 05.05.2015 - 08.05.2015 Rantum/Sylt
 05.05.2015 - 08.05.2015 Stuttgart/Bad Cannstatt
 19.05.2015 - 22.05.2015 Erfurt
 19.05.2015 - 22.05.2015 Garmisch-Partenkirchen
 19.05.2015 - 22.05.2015 Timmendorfer Strand
 02.06.2015 - 05.06.2015 Berlin

[Mehr Termine ...](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminarartikel anklicken.

Seminartipp für besondere Zielgruppen

> Fit für den Betriebsratsvorsitz I

18.05.2015 - 22.05.2015 Bremerhaven
08.06.2015 - 12.06.2015 Friedrichsh./Bodensee
13.07.2015 - 17.07.2015 Köln
24.08.2015 - 28.08.2015 Berlin
21.09.2015 - 25.09.2015 Rantum/Sylt

[Mehr Termine ...](#)

> Jugend- und Auszubildendenvertretung I Mit einem starken JAV-Team für die Auszubildenden

19.05.2015 - 22.05.2015 Dresden
19.05.2015 - 22.05.2015 Hamburg
02.06.2015 - 05.06.2015 Berlin
09.06.2015 - 12.06.2015 Berlin

[Mehr Termine ...](#)

> Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat II Verantwortungsvolle und erfolgreiche Arbeit

19.05.2015 - 21.05.2015 Mainz
03.11.2015 - 05.11.2015 Bremen

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminarartikel anklicken!

> Der Stellvertreter mit Profil Kompetenz für eine besondere Rolle

19.05.2015 - 22.05.2015 Boppard/Rhein
07.07.2015 - 10.07.2015 Bernried/Starnberger See
15.09.2015 - 18.09.2015 Timmendorfer Strand
24.11.2015 - 27.11.2015 Garmisch-Partenkirchen

> Die Schwerbehindertenvertretung I

19.05.2015 - 22.05.2015 Augsburg
09.06.2015 - 12.06.2015 Magdeburg
23.06.2015 - 26.06.2015 Lüneburg
07.07.2015 - 10.07.2015 Köln
07.07.2015 - 10.07.2015 Würzburg

[Mehr Termine ...](#)

> Der Wirtschaftsausschuss - effektiv und zielorientiert Arbeitsorganisation, Informationsbeschaffung, Strategie

19.05.2015 - 22.05.2015 Berlin
10.11.2015 - 13.11.2015 Garmisch-Partenkirchen

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
Bekanntete weitergeleitet werden, aber nicht
nachgedruckt, auf CD-ROMs oder in Online-
Angebote übernommen werden.



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

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

Impressum

Poko Newsletter für Betriebsräte

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

» info@poko.de
» www.poko.de

Redaktionsteam Poko Newsletter für Betriebsräte:

» redaktion@poko.de

Tel. 0251 1350-1414
Fax. 0251 1350-500

Erscheinungstag: 04.05.2015