



## INHALT

### Frage des Monats

- » Was ist eigentlich Sonderurlaub?

### Schwerpunktthema

- » Arbeitnehmerrechte bei Rückkehr nach Krankheit

### Aktuelle Entscheidungen

- » I. Urlaubsdauer bei Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses
- » II. Mitbestimmungsrecht des Gesamtbetriebsrats
- » III. Mindestlohnwidrige Vertragsänderung
- » IV. Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- » V. Tarifeinheitsgesetz
- » VI. Kündigungsgrund austauschbar?

### Wissenswertes

- » Berufliche Weihnachtsgeschenke

### Der besondere Seminartipp

- » Neues Arbeits- und Sozialrecht für Betriebsräte 2015/2016

### Praxistipp

- » Betriebliche Leistungssteuerung

### Inhouse-Service

- » Oh je, ich muss zum Chef!

### Aktuelle Seminare

- » Seminare in Kürze
- » Für besondere Zielgruppen

### Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » Rechtsprechung - Fahrtzeit gleich Arbeitszeit?

### Was interessiert Sie?

- » Warum schreibt Ihr nicht mal über ...?

## Liebe Leserin, lieber Leser,



das Jahr geht zu Ende, die Adventszeit und Weihnachten stehen vor der Tür. Auf der einen Seite ist das eine willkommene Möglichkeit um Bilanz zu ziehen, aber natürlich auch um nach vorne zu schauen. Man muss kein Wahrsager sein um zu prophezeien, dass die Anforderungen an Betriebe, Mitarbeiter und Betriebsräte auch 2016 wieder zunehmen werden.

Steigende Anforderungen sorgen aber für größere Überlastung und Stress in der Belegschaft und tendenziell steigen dadurch die krankheitsbedingten Fehltage an. Dem Thema Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und welche Rechte Arbeitnehmer bei dem Wiedereinstieg in den Job haben, widmen wir deshalb diesmal unser Schwerpunktthema.

Apropos Bilanz ziehen - zur beruflichen Bilanz gehören die Mitarbeitergespräche, die zum Jahresende oder im neuen Jahr anstehen. Was Sie als Betriebsrat dazu wissen müssen, erfahren Sie in unserer Rubrik Inhouse-Service.

Wir freuen uns darauf, Sie auch 2016 mit aktuellen Meldungen, Entscheidungen und Seminartipps zu informieren. Ihnen wünsche ich an den Weihnachtstagen eine angenehme Zeit im Kreis der Familie und Freunde, aber auch Ruhe und Zeit zum Entspannen. Genießen Sie die Adventszeit!

Mit vorweihnachtlichen Grüßen

Kerstin Heinz, Ass. jur.

## Frage des Monats

### Was ist eigentlich Sonderurlaub?



Muss der Arbeitgeber einen Tag oder sogar mehr frei geben, wenn ich umziehe, heirate und ein Verwandter beerdigt wird?

Diese Frage wird oft gestellt und sowohl Führungskräfte als auch Betriebsräte sind mit der Beantwortung häufig überfordert. Das ist auch kein Wunder, denn die korrekte Antwort lautet wie so oft: Es kommt darauf an!

Aber worauf kommt es an?

Darauf, welche Regeln gelten oder ob es überhaupt welche gibt. Am Einfachsten ist es, wenn das Thema in einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder - was sehr selten der Fall ist - im Arbeitsvertrag eindeutig geregelt ist. Dort sind dann in aller Regel klare Fälle benannt, in denen eine bestimmte Anzahl an freien Tagen gewährt werden muss.

Viel schwieriger ist es aber, wenn es solche klaren Regeln nicht gibt. Denn ein Blick ins Gesetz zeigt, dass es so etwas wie Sonderurlaub gar nicht gibt. Es gibt lediglich verschiedene Freistellungsansprüche, zum Beispiel für das erkrankte minderjährige Kind, das der Beaufsichtigung und Pflege bedarf (§ 45 SGB V) oder für die Stellensuche in einem gekündigten Arbeitsverhältnis (§ 629 BGB).

Wenn man jedoch in der Nähe der letztgenannten Vorschrift sucht, findet man den sehr antiquiert formulierten § 616 BGB. Hier geht es um eine vorübergehende Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen, für die der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt weiter gewähren muss. Dabei sind jedoch mehrere Dinge zu beachten:

1. Der Arbeitgeber kann die Anwendung dieser Vorschrift ausschließen, was bedeutet, dass kein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts in diesen Fällen besteht.
2. Es muss sich um eine Verhinderung aus einem in der Person des Arbeitnehmers liegenden Grund handeln. Typische Beispiele sind die oben Genannten (Umzug, Hochzeit, Beerdigung naher Angehöriger etc.) und auch Arztbesuche ohne Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit (wobei solche Termine vorrangig außerhalb der Arbeitszeit gelegt werden müssen), nicht aber ein Streik der Bahn oder witterungsbedingter Zusammenbruch des Verkehrs. In diesen Fällen trifft es ja nicht nur den Einzelnen, es liegt also nicht in seiner Person.
3. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht nur für eine "verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit". Üblicherweise bedeutet das nicht länger als einige wenige Tage. Eine genaue Festlegung ist hier sehr schwierig.

Mit regelrechtem Sonderurlaub hat das also sehr wenig zu tun. Um Streitigkeiten vorzubeugen empfiehlt es sich daher, eindeutige Regeln festzulegen, sei es durch eine Betriebsvereinbarung oder den Arbeitsvertrag.

## Schwerpunktthema

### Arbeitnehmerrechte bei Rückkehr nach Krankheit



von **Peter Gerhardt**  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Gerade im Umgang mit kranken Mitarbeitern bzw. Mitarbeitern, welche nach einer Langzeiterkrankung in den Betrieb zurückkehren, stellen sich viele Fragen, die sowohl für den Arbeitnehmer, wie auch den Arbeitgeber von großer Bedeutung sind. Dabei fallen immer wieder Schlagworte wie Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) oder stufenweise Wiedereingliederung. Aus Perspektive des Arbeitnehmers sind die Ängste vor einer krankheitsbedingten Kündigung groß.

Sowohl das Betriebliche Eingliederungsmanagement, wie auch die stufenweise Wiedereingliederung sollen dazu dienen, die Arbeitsfähigkeit der Arbeitnehmer zu erhalten. Während es beim BEM darum geht, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und neuer Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen, dient die stufenweise Wiedereingliederung dazu, den Arbeitnehmer nach und nach wieder an die volle Arbeitsbelastung zu gewöhnen. Das BEM ist dabei von seinem Ansatz und auch der Zielrichtung her breiter angelegt und zielt darauf ab, die

Arbeitsplätze anzupassen und gesundheitsgerecht zu gestalten.

Bereits im Jahr 2004 wurde das BEM in § 84 Abs. 2 SGB IX eingeführt. Das Gesetz verpflichtet alle Arbeitgeber unabhängig von der Betriebsgröße zu einem BEM, sobald ein Arbeitnehmer innerhalb von 12 Monaten länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig war. Dies gilt nicht nur für schwerbehinderte Arbeitnehmer, sondern für alle Beschäftigten. Nach der Rechtsprechung des BAG genügt es insoweit, dass die krankheitsbedingten Fehlzeiten in den zurückliegenden 12 Monaten insgesamt - ggfs. auch in mehreren Abschnitten - mehr als sechs Wochen betragen (BAG 24.3.2011, 2 AZR 170/10). Das BEM ist auch dann durchzuführen, wenn in dem Betrieb kein Betriebsrat besteht (BAG 30.9.2010, 2 AZR 88/09). Dennoch erfüllen - auch mehr als zehn Jahre nach der Einführung der gesetzlichen Regelung - noch lange nicht alle Unternehmen diese Verpflichtung.

Die Teilnahme am BEM ist für den Arbeitnehmer freiwillig. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer seine Zustimmung zur Durchführung des BEM erteilen muss. Zuvor muss der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber nach § 84 Abs. 2 Satz 3 SGB IX über die Ziele des BEM sowie über Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten belehrt worden sein. Soweit die Zustimmung des Arbeitnehmers vorliegt, ist in dem eigentlichen BEM-Verfahren festzulegen, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Soweit erforderlich, wird regelmäßig auch der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Zudem ist zu prüfen, inwieweit Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsverhältnis dazu beitragen können, das Arbeitsverhältnis auf Dauer zu erhalten. Hierzu hat der Arbeitgeber bei Bedarf die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei Schwerbehinderten das Integrationsamt hinzuzuziehen, damit die erforderlichen Maßnahmen getroffen werden können. Aufgrund der Komplexität dieser Schritte empfiehlt es sich dringend, ein standardisiertes Verfahren zur Durchführung des BEM im Betrieb zu etablieren und hierzu eine Betriebsvereinbarung abzuschließen.

Die Einführung eines solchen Verfahrens unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats. So können allgemeine Verfahrensfragen die Ordnung des Betriebs nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG betreffen. In Bezug auf die Nutzung, die Verarbeitung und das Speichern von Gesundheitsdaten können technische Einrichtungen betroffen sein und das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG auslösen. Schließlich wird das BEM-Verfahren eine Ausgestaltung des Gesundheitsschutzes nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG darstellen (BAG 13.03.2012, 1 ABR 78/10; LAG Nürnberg 16.1.2013, 2 TaBV 6/12).

Wird eine krankheitsbedingte Kündigung ohne ordnungsgemäße Durchführung des BEM ausgesprochen, führt dies zwar nicht ohne Weiteres zur Unwirksamkeit der Kündigung. Jedoch kann sich die Unwirksamkeit der Kündigung daraus ergeben, dass bei Durchführung des BEM eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers ohne erhebliche betriebliche Beeinträchtigungen möglich gewesen wäre, z. B. durch Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder Weiterbeschäftigung zu geänderten Arbeitsbedingungen an einem anderen - ggf. durch Umsetzungen »freizumachenden« - Arbeitsplatz (BAG 23.4.2008, 2 AZR 1012/06). Wurde das BEM nicht ordnungsgemäß durchgeführt, kann sich der Arbeitgeber nicht pauschal darauf berufen, dass ihm keine alternativen, der Erkrankung angemessenen Einsatzmöglichkeiten bekannt seien (BAG 10.12.2009, 2 AZR 400/08, EzA § 1 KSchG Krankheit Nr 56). Vielmehr muss der Arbeitgeber dann konkret und umfassend darlegen und beweisen, warum der Einsatz des Arbeitnehmers auf dem bisher innegehabten Arbeitsplatz nicht mehr möglich ist und warum auch eine leidensgerechte Anpassung und Veränderung ausgeschlossen ist oder der Arbeitnehmer nicht auf einem anderen Arbeitsplatz bei geänderter Tätigkeit eingesetzt werden kann (BAG 10.12.2009, 2 AZR 198/09). Dies stellt aus Sicht des Arbeitgebers eine erhebliche Hürde dar und wird regelmäßig zur Unwirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung führen. Aus diesem Grund sollte der Arbeitgeber, im Regelfall vor Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung, dem Arbeitnehmer die Durchführung eines BEM anbieten und bei Zustimmung des Arbeitnehmers auch ordnungsgemäß durchführen.

Die stufenweise Wiedereingliederung wurde bereits im Jahr 1988 mit dem Gesundheitsreformgesetz eingeführt. Anders als beim BEM, wird die stufenweise Wiedereingliederung regelmäßig nicht durch den Arbeitgeber, sondern durch den Arbeitnehmer in Absprache mit dem behandelnden Arzt und der Krankenkasse initiiert. Allerdings ist der Arbeitgeber grundsätzlich nicht verpflichtet, mit einem Arbeitnehmer ein Wiedereingliederungsverhältnis zu begründen. Nach der Rechtsprechung des BAG können jedoch schwerbehinderte Arbeitnehmer und ihnen Gleichgestellte eine stufenweise Wiedereingliederung nach § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX beanspruchen, soweit eine ärztliche Bescheinigung eine entsprechende Wiedereingliederung vorsieht (BAG 13.06.2006, 9 AZR 229/05). Die Wiedereingliederung erfolgt dann regelmäßig am bisherigen Arbeitsplatz, bis schließlich wieder die volle frühere Arbeitsbelastung erreicht wird. Der Ansatz besteht also darin, dass die sukzessive Steigerung der Belastung therapeutisch den Heilungsprozess positiv beeinflusst.

Grundsätzlich sind das BEM und die stufenweise Wiedereingliederung als getrennte Verfahren anzusehen. So wird eine stufenweise Wiedereingliederung nicht die Durchführung eines BEM ersetzen können. Jedoch kann die stufenweise Wiedereingliederung im Rahmen des BEM als Mittel der Wiederherstellung der Gesundheit eingesetzt werden.

Die Durchführung eines BEM oder auch der stufenweisen Wiedereingliederung kann sowohl für den Arbeitnehmer, als auch für den Arbeitgeber Vorteile mit sich bringen. Beide Instrumente zielen darauf ab, Arbeitsunfähigkeitszeiten möglichst zu vermeiden oder zumindest zu verringern. Unterlässt der Arbeitgeber die (ordnungsgemäße) Durchführung eines BEM, kann dies für ihn nicht nur zu Nachteilen im Fall einer späteren

Kündigung führen.

## Seminartipp:

### » **Symposium: Krankheit im Arbeitsverhältnis**

26.04.2016 - 27.04.2016 Darmstadt

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

27.01.2016 - 29.01.2016 Köln

17.02.2016 - 19.02.2016 Augsburg

15.03.2016 - 17.03.2016 Berlin

05.04.2016 - 07.04.2016 Münster

27.04.2016 - 29.04.2016 Stuttgart/Bad Cannstatt

10.05.2016 - 12.05.2016 Bremen

» **mehr Termine ...**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

## Aktuelle Entscheidungen

### I. Urlaubsdauer bei Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses

Wird ein Arbeitsverhältnis beendet, besteht ein Anspruch auf Abgeltung der verbliebenen Urlaubstage. Aber wie verhält es sich, wenn im direkten Anschluss ein neues Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber geschlossen wird?

**BAG, Urteil vom 20. Oktober 2015 - 9 AZR 224/14**

### Seminartipp:

#### » **Arbeitsrecht III - Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

26.01.2016 - 29.01.2016 Köln

16.02.2016 - 19.02.2016 Berlin

01.03.2016 - 04.03.2016 München

15.03.2016 - 18.03.2016 Hamburg

05.04.2016 - 08.04.2016 Frankfurt/Main

» **mehr Termine ...**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den  
Seminartitel anklicken!

Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses entsteht ein Anspruch auf Abgeltung des wegen der Beendigung nicht erfüllten Anspruchs auf Urlaub. Wird danach ein neues Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber begründet, ist dies in der Regel urlaubsrechtlich eigenständig zu behandeln. Der volle Urlaubsanspruch wird erst nach (erneuter) Erfüllung der Wartezeit des § 4 BUrlG erworben.

### Der Fall:

Der Kläger war bei der Beklagten seit dem 1.1.2009 beschäftigt. Laut Arbeitsvertrag standen dem Kläger 26 Urlaubstage pro Jahr in der 5-Tage-Woche zu. Der Kläger kündigte das Arbeitsverhältnis zum 30.6.2012. Am 21.6.2012 schlossen die Parteien mit Wirkung ab dem 2.7.2012 (Montag) einen neuen Arbeitsvertrag. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund fristloser Kündigung der Beklagten am 12.10.2012. Die Parteien streiten darüber, ob dem Kläger für das Jahr 2012 insgesamt 20 Urlaubstage oder 26 Urlaubstage zustehen.

### Die Lösung:

Die Klage war in allen Instanzen erfolgreich. Jedenfalls in den Fällen, in denen aufgrund vereinbarter Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bereits vor Beendigung des ersten Arbeitsverhältnisses feststeht, dass es nur für eine kurze Zeit (hier ein Tag: Sonntag) unterbrochen wird, entsteht ein Anspruch auf ungekürzten Vollurlaub, wenn das zweite Arbeitsverhältnis nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres endet.

### Hinweis für die Praxis:

Der volle Jahresurlaub wird gemäß § 4 BUrlG nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben. Gemäß § 5 Absatz 1 c.) BUrlG hat der Arbeitnehmer aber auch nach erfüllter Wartezeit nur Anspruch auf Teilurlaub (1/12 pro vollem Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses im Kalenderjahr), wenn das Arbeitsverhältnis im 1. Halbjahr beendet ist. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass der volle Jahresurlaub geschuldet ist, wenn das Arbeitsverhältnis nach der Wartezeit erst in der 2. Jahreshälfte endet. Wenn man - was das BAG getan hat - die beiden Arbeitsverhältnisse wegen der unbedeutenden Unterbrechung zusammenrechnet, hat der Kläger für das Jahr 2012 Anspruch auf den vollen Jahresurlaub (26 Urlaubstage). Bei Nichtzusammenrechnung der beiden Arbeitsverhältnisse würde sich folgende Berechnung ergeben:

1. Arbeitsverhältnis: 13 Urlaubstage
2. Arbeitsverhältnis: 7 Urlaubstage (3/12 von 26)

Insgesamt 20 Urlaubstage

## II. Mitbestimmungsrecht des Gesamtbetriebsrats

Der Arbeitgeber möchte in seinem Betrieb neue EDV-gestützte Maßnahmen zur Verkaufsförderung einführen. Hat der Gesamtbetriebsrat ein Mitbestimmungsrecht in dieser Angelegenheit?

**LAG Düsseldorf, Beschluss vom 5. August 2015 - 4 TaBVGa 6/15**

### Seminartipp:

» **EDV-Einsatz im Betrieb I Arbeitnehmer schützen - Mitbestimmung sichern**

08.03.2016 - 11.03.2016 Berlin  
07.06.2016 - 10.06.2016 Friedrichsh./Bodensee  
27.09.2016 - 30.09.2016 Timmendorfer Strand

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Ohne zusätzliche Ermächtigung durch das Gremium ist ein (Gesamt-)Betriebsausschuss nur für die laufende Geschäftsführung zuständig. Die Einleitung eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens gehört nicht dazu. Zuständig für die Verfahrenseinleitung ist daher der Gesamtbetriebsrat selbst.

### Der Fall:

Die Arbeitgeberin führte in ihrem Betrieb zwei neue EDV-gestützte Maßnahmen zur Verkaufsförderung ein. Dagegen wandte sich der Gesamtbetriebsrat, verlangte im Wege der einstweiligen Verfügung Unterlassung und verwies darauf, die vom Arbeitgeber einseitig angeordnete Maßnahme verletze Mitbestimmungsrechte des Gesamtbetriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 und 6 BetrVG. Die Verfahrenseinleitung war vom Gesamtbetriebsausschuss beschlossen worden.

### Die Lösung:

Der Antrag des Gesamtbetriebsrats hatte in beiden Instanzen keinen Erfolg. Er ist unzulässig, weil nicht der Gesamtbetriebsausschuss für die Einleitung des arbeitsgerichtlichen Verfahrens zuständig war, sondern der Gesamtbetriebsrat. Der Gesamtbetriebsrat hätte zwar nach § 27 Abs. 2 Satz 2 BetrVG die Entscheidung über die Einleitung des Verfahrens auf den Ausschuss übertragen können. Dies ist hier aber nicht geschehen.

Ob das Verhalten des Arbeitgebers mitbestimmungswidrig ist, bedarf keiner Entscheidung.

### Hinweis für die Praxis:

Kernaufgaben der Betriebsratsarbeit werden von den demokratisch legitimierten Organen (Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat) wahrgenommen. Dazu gehören etwa der Abschluss von Betriebsvereinbarungen und - wie der Fall zeigt - die Einleitung eines arbeitsgerichtlichen Verfahrens. Insoweit bedarf es also eines Beschlusses des Gremiums, der hier nicht vorlag.

Lediglich allgemeine Verwaltungsarbeiten können vom Betriebs-, Gesamt- oder Konzernbetriebsausschuss wahrgenommen werden, sofern eine gesonderte Delegation durch den Betriebsrat auf den Betriebsausschuss mit qualifizierter Mehrheit nicht beschlossen worden ist (§ 28 Absatz 1 Satz 3 BetrVG).

## III. Mindestlohnwidrige Vertragsänderung

Der Arbeitgeber verlangt eine Vertragsänderung, welche gegen das Mindestlohngesetz verstößt. Der Arbeitnehmer verweigert diese Änderung. Daraufhin wird ihm gekündigt. Ist die Kündigung gerechtfertigt?

**Sächsisches LAG, Urteil vom 24. Juni 2015 - 2 Sa 156/15**

### Seminartipp:

» **Mindestlohn und Mindestlohngesetz**

23.02.2016 - 25.02.2016 Heidelberg  
26.04.2016 - 28.04.2016 Hamburg  
28.06.2016 - 30.06.2016 Duisburg  
28.09.2016 - 30.09.2016 Würzburg  
23.11.2016 - 25.11.2016 Hamburg

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Die Ablehnung eines gegen das MiLoG verstößenden Vertragsänderungsangebots durch den Arbeitnehmer, rechtfertigt keine Kündigung. Die Kündigung stellt eine nach § 612 a BGB unerlaubte Maßnahme dar, die den Arbeitnehmer benachteiligt, weil er in zulässiger Weise seine Rechte ausübt.

### Der Fall:

Die Arbeitgeberin hatte der Arbeitnehmerin eine Vertragsänderung vorgeschlagen. Das Änderungsangebot sah eine Gehaltserhöhung auf den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn vor. Gleichzeitig wurde jedoch eine entgeltfreie Arbeitsverpflichtung von erheblichem Umfang geregelt.

Nach Ablehnung des Angebotes durch die Arbeitnehmerin kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis mit der Begründung, die Arbeitnehmerin habe - anders als die anderen Beschäftigten - den Änderungsvertrag nicht angenommen.

### Die Lösung:

Die Kündigungsschutzklage hatte in beiden Instanzen Erfolg. Die Kündigung ist gemäß § 612 a BGB unwirksam, da sie eine nach § 612 a BGB verbotene Maßnahme darstellt, die die Klägerin wegen der zulässigen Ausübung ihrer Rechte benachteiligt. Zudem verstieß die von der Arbeitgeberin vorgeschlagene Vertragsänderung gegen das MiLoG.

### Hinweis für die Praxis:

Der Entscheidung ist zuzustimmen. Es ist schon erstaunlich, auf welche Ideen Arbeitgeber kommen, um sich den Vorgaben des MiLoG entziehen zu können. Nach dem MiLoG ist die geleistete "Zeitstunde" mit mindestens 8,50 € zu vergüten. Vergütungsfreie Arbeitszeiten sieht das MiLoG nicht vor. Auch Bereitschaftszeiten sind nach dem MiLoG mit mindestens 8,50 € zu vergüten.

Allenfalls dann, wenn Tarifverträge oder Rechtsverordnungen aufgrund des AEntG bzw. AÜG eine andere Vergütung - etwa von Bereitschaftszeiten - vorsehen (vgl. § 1 Absatz 3 MiLoG), gehen diese Regelungen dem MiLoG vor (vgl. ArbG Hamm, Urteil vom 11.9.2015 - 2 Ca 678/15 L in Newsletter 11/15).

Wenn sich also ein Arbeitnehmer weigert, einer gesetzeswidrigen Vertragsänderung zuzustimmen, kann der Arbeitgeber deshalb eine wirksame Kündigung nicht aussprechen. Zum einen fehlt es an einem Kündigungsgrund. Außerdem ist die Kündigung quasi eine Bestrafung des Arbeitnehmers dafür, dass er seine Rechte ausgeübt und eine Vertragsänderung nicht akzeptiert hat.

## IV. Urlaubs- und Weihnachtsgeld

Können Urlaubs- und Weihnachtsgeld auf den Mindestlohn angerechnet werden?

**LAG Berlin-Brandenburg, Urteile vom 2. Oktober 2015 - 9 Sa 570/15 und weitere**



Die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns rechtfertigt keine Änderungskündigung zwecks Streichung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld, das der Arbeitgeber bisher zusätzlich zu einem Stundenlohn unterhalb des Mindestlohns gezahlt hat. Urlaubs- und Weihnachtsgeld können auf den Mindestlohn nicht angerechnet werden.

### Der Fall:

Die Kläger erhielten nach ihren Arbeitsverträgen neben einem den Mindestlohn unterschreitenden Stundenlohn eine Sonderzahlung zum Jahresende und ein zusätzliches Urlaubsgeld. Diese Leistungen sollten durch eine Änderungskündigung gestrichen werden. Stattdessen sollte ein neuer Stundenlohn in Höhe des Mindestlohns gezahlt werden.

Dagegen klagten die Kläger.

### Die Lösung:

Die Klagen hatten in beiden Instanzen Erfolg. Die Änderungskündigungen sind unwirksam.

- Bei den zusätzlichen Einmalzahlungen (Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld) handelt es sich um vom Arbeitgeber zusätzlich gezahlte Prämien, die nicht im engeren Sinne die Arbeitsleistung vergüten und somit auf den Mindestlohn nach MiLoG nicht anrechenbar sind.
- Die Änderungskündigungen sind bereits deshalb unwirksam, weil es an einem Kündigungsgrund im Sinne von § 1 KSchG fehlt. Eine betriebsbedingte Kündigung wäre nur dann sozial gerechtfertigt, wenn

bei Zahlung des Mindestlohns zuzüglich der Sonderzahlungen die Existenz des Betriebs bzw. der Erhalt der Arbeitsplätze bedroht wäre ist, was nicht ausreichend dargelegt worden ist.

### Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidungen beschäftigen sich mit 2 wichtigen Fragestellungen, sind aber nicht rechtskräftig.

- Ob Weihnachts- und Urlaubsgeld auf den Mindestlohn angerechnet werden kann, wird in der Literatur kontrovers diskutiert. Wegen § 2 MiLoG (Fälligkeit des Mindestlohnes) wird man aber sicherlich sagen können, dass die Sonderzahlungen allenfalls in dem Monat auf den Mindestlohn angerechnet werden können, in dem sie gezahlt werden. Wenn die Sonderzahlungen entsprechend des Arbeitsvertrages anteilig jeden Monat gezahlt werden, kann u. U. eine Anrechnung erfolgen (vgl. ArbG Herne, Urteil vom 7.7.2015 - 3 Ca 684/15).
- Ob eine Änderungskündigung zur Anpassung der Arbeitsbedingungen an das MiLoG sozial gerechtfertigt sein kann, ist ebenfalls in der Literatur heftig umstritten. Ggf. kommt eine Anpassung nach den Regeln des Wegfalls der Geschäftsgrundlage in Betracht (vgl. Preis - Lukes in ArbRB 2015, 153 ff.; vgl. auch BAG, Urteile vom 20.6.2013 - 2 AZR 396/12 und 5.6.2014 - 2 AZR 615/13).

## V. Tarifeinheitgesetz

Das Bundesverfassungsgericht hat die Eilanträge von drei Gewerkschaften gegen das Gesetz zur Tarifeinheit abgelehnt. Für den Erlass einer einstweiligen Anordnung sind besonders schwerwiegende Nachteile erforderlich, die aber zur Zeit nicht erkennbar sind.

**BVerfG, Urteil vom 6. Oktober 2015 - 1 BvR 1571/15**

### Seminartipp:

» [Das neue Tarifeinheitgesetz - ein Betrieb, ein Tarifvertrag?!](#)  
[Die neue gesetzliche Regelung bei betrieblichen Tarifkollisionen](#)

15.02.2016 Hamburg  
08.03.2016 Düsseldorf  
10.05.2016 Stuttgart  
27.06.2016 Dortmund  
26.09.2016 Frankfurt/Main  
14.11.2016 Hamburg

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!

### Der Fall:

Mit dem Tarifeinheitgesetz vom 3.7.2015 wurde eine neue Kollisionsregel (sog. Mehrheitsprinzip - § 4 a Absatz 2 Satz 2 TVG) geschaffen. Danach gilt der Grundsatz, dass, wenn sich die Geltungsbereiche nicht inhaltsgleicher Tarifverträge verschiedener Gewerkschaften in einem Betrieb überschneiden, gerichtlich festgestellt werden kann, dass nur der Tarifvertrag derjenigen Gewerkschaft gilt, die in diesem Betrieb die meisten Mitglieder hat. Dadurch können Tarifverträge kleinerer Gewerkschaften verdrängt werden.

Drei Gewerkschaften - der Marburger Bund, die Vereinigung Cockpit und der Deutsche Journalisten-Verband - wandten sich gegen die neu eingeführte Regelung, erhoben Verfassungsbeschwerde und machten mit ihren gleichzeitig gestellten Anträgen auf Erlass einer einstweiligen Anordnung geltend, das Tarifeinheitgesetz schränke ihr Grundrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG in existenzbedrohender Weise ein.

### Die Lösung:

Das Bundesverfassungsgericht lehnte die Eilanträge ab.

Das Bundesverfassungsgericht hat nicht zur Verfassungsmäßigkeit – oder Widrigkeit des Gesetzes entschieden, sondern allein "formal".

Eine einstweilige Anordnung komme nämlich nur in Betracht, wenn sich ihr Erlass bis zur Entscheidung in der Hauptsache als zur Abwehr schwerer Nachteile dringend erforderlich darstelle. Bei einer beantragten Außervollzugsetzung eines Gesetzes seien die Hürden besonders hoch.

Diese Voraussetzungen waren aus Sicht des Bundesverfassungsgerichtes zurzeit nicht erfüllt.

Bei einer erheblichen Änderung der tatsächlichen Umstände können die Beschwerdeführer jedoch einen neuen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung stellen.

### Hinweis für die Praxis:

Ob das Tarifeinheitgesetz einer verfassungsrechtlichen Prüfung standhalten wird, bleibt abzuwarten. Es spricht

einiges dagegen.

## VI. Kündigungsgrund austauschbar?

Kündigungsgründe können im Prozess nicht ausgewechselt werden, wenn die Kündigung dadurch einen "völlig anderen Charakter" bekommt.

**LAG Düsseldorf, Urteil vom 24. Juni 2015 - 7 Sa 1243/14 - nicht rechtskräftig**



### Der Fall:

Während des Kündigungsschutzprozesses stützte die Arbeitgeberin ihre - ursprünglich verhaltensbedingt ausgesprochene - Kündigung auch auf betriebsbedingte Gründe, die bereits bei Ausspruch der Kündigung vorlagen.

### Die Lösung:

Die Kündigungsschutzklage war in beiden Instanzen erfolgreich.

- Die Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen ist nicht gerechtfertigt. Es fehlt an einem ausreichenden Kündigungsgrund.
- Auch die betriebsbedingte Kündigung ist unwirksam. Denn die Beklagte hat keine betriebsbedingte Kündigung, sondern eine verhaltensbedingte Kündigung ausgesprochen. Das Auswechseln der Kündigungsgründe ist nicht zulässig, weil die Kündigung dadurch einen "völlig anderen Charakter" erhalten würde.
- Auch ein "Nachschieben" betriebsbedingter Kündigungsgründe kam nicht in Betracht, da diese Gründe bereits vor Ausspruch der Kündigung bekannt waren.

### Hinweis für die Praxis:

Ob ein "Auswechseln" von Kündigungsgründen im Prozess möglich ist, ist soweit ersichtlich, höchstrichterlich noch nicht entschieden. Man wird wohl wie folgt unterscheiden können:

- Besteht im Betrieb ein Betriebsrat, so ist dieser vor jeder Kündigung zu hören. Ihm sind die Gründe für die geplante Kündigung mitzuteilen (§ 102 BetrVG). Gründe, die dem Betriebsrat nicht mitgeteilt worden sind, sind im Kündigungsschutzprozess nicht verwertbar. Bestand der Grund bereits vor Ausspruch der Kündigung, war er dem Arbeitgeber aber unbekannt, kann er - nach erneuter Betriebsratsanhörung - diesen Grund im Kündigungsschutzprozess "nachschieben". Entstand der Kündigungsgrund erst nach Ausspruch der Kündigung, kann die Kündigung damit nicht begründet werden. Es bedarf dann einer erneuten Kündigung.
- Besteht im Betrieb kein Betriebsrat, bedarf es auch keiner Anhörung im Sinne von § 102 BetrVG. Dann ist im Kündigungsschutzprozess lediglich zu prüfen, ob ein - ausreichender - Kündigungsgrund bestand. Ob der Arbeitgeber in diesen Fällen gehindert sein soll, ganz andere Kündigungsgründe "nachzuschieben", wird hoffentlich das BAG bald entscheiden.



### Berufliche Weihnachtsgeschenke - ein heikles Thema



Es weihnachtet wieder. Zeit, der Familie, Freunden und auch wertvollen Geschäftspartnern (sowohl in- als auch externen) mit einem schönen Präsent unsere Wertschätzung auszudrücken. Auch wenn der ursprüngliche Gedanke dieses Festes dem Kommerz Platz einräumen musste: Wer bekommt nicht gerne Geschenke!

Aber darf ich berufliche Geschenke annehmen?

Für Beschäftigte im Allgemeinen und Betriebsratsmitglieder im Besonderen gilt ...

Steckt hinter dem Mantel der Wertschätzung nicht oft ein klitzekleiner Versuch, sich die gute Zusammenarbeit auch zukünftig wohlwollend zu "erfragen"? Gerade im Geschäftsleben gehört es inzwischen zum guten Ton, seine Dankbarkeit mit mehr oder weniger kleinen Weihnachtsgeschenken zum Ausdruck zu bringen. Doch sollten zukünftige Entscheidungen für den schenkenden Geschäftspartner dadurch auf keinen Fall beeinflusst werden!

Es ist nicht grundsätzlich verboten, diese Geschenke anzunehmen. Bestechung und Bestechlichkeit im Geschäftsverkehr aber sind strafbar nach **§ 299 StGB**. Zum einen droht die fristlose Kündigung, zum anderen sieht das Gesetz sogar Freiheitsstrafen von bis zu drei Jahren oder eine Geldstrafe vor.

In immer mehr Betrieben ist deshalb in sog. **Compliance-Regelungen** oder per **Verhaltenskodex** geregelt, ob und in welchem Umfang Arbeitnehmer (und damit auch Betriebsräte) Geschenke oder sonstige Vorteile annehmen dürfen. Einige erlauben Bagatellgeschenke (z. B. Kalender), andere legen exakte Wertgrenzen fest oder verbieten strikt die Annahme jeglicher Geschenke.

Wichtig ist, dass diesbezüglich zwingend der Betriebsrat zu beteiligen ist, z. B. durch Verhandlung einer Betriebsvereinbarung. Schließlich betreffen Vorschriften dieser Art das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer (**§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG**).

Aber auch ohne entsprechende Regelungen müssen sich Arbeitgeber darauf verlassen können, dass ihre Mitarbeiter unbestechlich sind. Insofern bestehen für den Arbeitnehmer entsprechende Nebenpflichten. Ein Verstoß dagegen kann eine Kündigung, zuvor i. d. R. zumindest eine Abmahnung zur Folge haben.

#### Geschenke für Betriebsräte - was ist erlaubt?

In **§ 37 Abs. 1 BetrVG** ist vom Gesetzgeber festgelegt, dass es sich bei Betriebsratsarbeit um ein Ehrenamt handelt, das zwingend unentgeltlich auszuüben ist. Auch nach **§ 78 Satz 2 BetrVG** sind Begünstigungen, also materielle Besserstellung oder sonstige Vergünstigungen (auch Geschenke von geringem Wert) eben wegen der Betriebsrats Tätigkeit ausnahmslos verboten.

Damit soll auch verhindert werden, dass Arbeitgeber die "Gunst" des Betriebsrats zulasten einer interessengerechten Vertretung der Belegschaft erkaufen können.

Nach **§ 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG** muss sogar mit einer Geldstrafe oder Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr rechnen, wer sich bewusst nicht daran hält und ein Mitglied des Betriebsrats um seiner Tätigkeit willen begünstigt.

Das Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot ist allerdings nicht dahingehend zu verstehen, dass Mitglieder des Betriebsrats grundsätzlich keine Geschenke annehmen dürfen, da sie in den seltensten Fällen ausdrücklich wegen der Betriebsrats Tätigkeit gemacht werden. **Die Situation muss immer mit der eines vergleichbaren Arbeitnehmers verglichen werden:** Wenn ein vergleichbarer Arbeitnehmer in einer vergleichbaren Situation ebenfalls ein Geschenk annehmen darf, ist dies auch einem Betriebsratsmitglied zu gestatten.

Belanglos dabei ist übrigens nicht nur, ob das Geschenk vom Arbeitgeber, Geschäftspartnern, Kunden, Lieferanten oder sonstige Dritten stammt, sondern auch, ob es an der Geschäfts- oder Privatadresse übergeben wird.

## Der besondere Seminartipp

### Neues Arbeits- und Sozialrecht für Betriebsräte 2015/2016



Einführung des Mindestlohns, Neues zur Arbeitnehmerüberlassung, Elterngeld Plus, Familienpflegezeit, um nur einige Themen zu nennen - im letzten Jahr hat sich in Gesetzgebung und Rechtsprechung einiges getan. Vieles hat erheblichen Einfluss auf Arbeitnehmer - und damit auf die Betriebsratsarbeit.

Dass Betriebsräte rechtlich immer auf dem neuesten Stand sind, ist unverzichtbar für eine sichere und richtige Einordnung betrieblicher Sachverhalte. **Diesbezügliche Schulungen sind laut verschiedenen BAG-Urteilen deshalb erforderlich nach § 37 Abs. 6.**

» [Schulungsanspruch § 37 Abs. 6](#)

Ideal ist ein schneller Überblick über die wichtigsten Neuerungen - von Spezialisten, die sich seit über 15 Jahren darin bewährt haben, auch Kompliziertes verständlich, lebendig und hochinteressant zu vermitteln. Für viele begeisterte Betriebsräte ist unsere Tagesveranstaltung daher längst zur unverzichtbaren Institution geworden.

» [Weitere Details zum Seminar.](#)

» [PDF herunter laden](#)

## Praxistipp

### Betriebliche Leistungssteuerung



#### Strategien für Betriebsräte und Personalräte

**Breisig, Thomas**

1. Auflage 2014  
Bund-Verlag  
978-3-7663-6259-9  
323 Seiten, 34,90 €

#### Chancen und Risiken der Leistungssteuerung

Das Phänomen Burn-out hat dafür gesorgt, dass die betriebliche Leistungssteu­erung in der letzten Zeit viel Aufmerksamkeit erfahren hat.

Welche konkreten Instrumente die Arbeitgeber zum Zwecke der Leistungssteuerung nutzen, verrät Thomas Breisig in diesem Buch.

Er sagt, welche Chancen und Risiken aus Sicht der Beschäftigten damit verbunden sind und wie Betriebs- und Personalräte damit strategisch umgehen können.

Mehr Informationen und Online-Bestellmöglichkeiten finden Sie auf den Webseiten des » [Rieder Verlags](#).

» [Der direkte Link zum Buch.](#)

### Oh je, ich muss zum Chef!



#### **Alle Jahre wieder: Ihr Kinderlein kommet - zum Mitarbeiterjahresgespräch.**

Es ist mal wieder Dezember. Wie fühlen Sie sich? Ein Mix aus Geschenkestress und Weihnachtsvorfreude, gepaart mit Jahresendzeitstimmung?

Wenn dann noch ein beruflicher Termin ansteht, vor dem so mancher Arbeitnehmer Respekt oder sogar Angst hat, ist man vollends im Wechselbad der Gefühle: das Mitarbeiterjahresgespräch.

Als Betriebsrat sind Sie auch hier gefragt. Denn Sie müssen nicht nur ein Gefühl dafür haben, wie diese Mitarbeitergespräche gestaltet werden können, sondern vor allem wissen, worauf aus juristischer Sicht zu achten ist und welche Mitbestimmungsrechte grundsätzlich zu diesem Thema bestehen.

### **Ziele und Rahmenbedingungen**

Ein Mitarbeitergespräch ist ein regelmäßig stattfindendes strukturiertes Vier-Augen-Gespräch zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter, das beide **auf gleicher Augenhöhe** führen und das auf **gegenseitigem Respekt** basiert. Im Fokus sollten Zusammenarbeit und Kommunikation, Motivation und Arbeitsleistung sowie Arbeitsbedingungen und Arbeitsprozesse stehen. Hierzu werden zunächst der zurück liegende Zeitraum bewertet und sodann - nach einem gegenseitigen Austausch - Entwicklungsperspektiven thematisiert. Am Ende können gemeinsam getragene Vereinbarungen stehen, die ggf. in einem vertraulichen Protokoll festgehalten werden.

### **Und warum das alles - und dazu noch regelmäßig?**

Wenn der Arbeitnehmer nicht weiß, warum und mit welchem Ziel die Arbeit getan werden soll, die ihm aufgetragen wird, bleibt die Arbeit wenig **nachvollziehbar**. Wenn der Arbeitnehmer den Eindruck hat, dass er seine **individuellen Kenntnisse und Fähigkeiten** nicht einbringen kann, lassen **Motivation und Arbeitsleistung** nach. Wer keine Rückmeldung über seine Arbeit bekommt, verliert auf Dauer das Interesse an der Arbeit! Rückmeldung, sei es in Form von Lob oder **konstruktiver Kritik**, ist wichtig und erhält die Motivation. Dies gilt übrigens für beide Seiten: In einem Mitarbeitergespräch können und sollten sich Führungskraft und Mitarbeiter gegenseitig eine Rückmeldung geben. Dies verbessert die Zusammenarbeit und beseitigt mögliche Missverständnisse. Ein Mitarbeitergespräch hilft auch zu klären, was einem noch fehlt und was konkret zu tun ist, damit man auf Dauer gut arbeiten kann.

### **Gesprächsregeln müssen eingehalten werden!**

Auch und gerade bei einem Mitarbeitergespräch müssen gewisse Grundregeln eingehalten werden: **Offenheit, Fairness** und eine **wertschätzende Grundhaltung** sind dabei unbedingt erforderlich, ebenso wie **Vertraulichkeit** und natürlich eine **ungestörte Atmosphäre ohne Zeitdruck**. Worauf weiter unbedingt geachtet werden muss: dass das Gespräch nicht in ein Beurteilungs- oder Konfliktgespräch abdriftet. Denn hierfür müssen gesonderte Termine anberaumt werden.

(Randbemerkung: Führungskräfte sollten über entsprechende Kompetenzen verfügen oder diese in verpflichtenden Schulungen erwerben.)

### **Beteiligung des Betriebsrats?**

Nach **§ 82 Abs. 2 Satz 1 BetrVG** kann der Arbeitnehmer verlangen, dass ihm die Berechnung und Zusammensetzung seines Arbeitsentgelts erläutert und mit ihm die Beurteilung seiner Leistungen sowie die Möglichkeiten seiner beruflichen Entwicklung im Betrieb erörtert werden. Genau hierzu kann er ein Mitglied des Betriebsrats für das Gespräch hinzuziehen. **Auf Verlangen des Arbeitnehmers** besteht also ein Beteiligungsrecht des Betriebsrats, wenn es um das jährliche Mitarbeitergespräch und somit auch um die berufliche Entwicklung geht. Wichtig ist auch, dass nicht immer ein Vier-Augen-Gespräch die Regel ist, sondern dem Mitarbeiter zwei oder sogar drei Personen gegenüber sitzen. Daher fühlen sich viele Arbeitnehmer mit dem Betriebsrat an ihrer Seite wohler, weil dann ein mögliches Übergewicht auf Arbeitgeberseite ausgeglichen wird. Das vom Arbeitnehmer bestimmte Betriebsratsmitglied hat den Arbeitnehmer in das Gespräch mit dem Arbeitgeber zu begleiten und es, sofern erforderlich, zu beraten. Vielleicht kommt es auch zu einer Situation, in der das hinzugezogene Betriebsratsmitglied als „Schlichter“ oder auch Zeuge wichtig werden kann.

Wenn also bei Ihnen bereits regelmäßige Mitarbeitergespräche praktiziert werden, hinterfragen Sie als Betriebsrat doch noch einmal kritisch die Abläufe. Wenn solche Gespräche noch eingeführt werden sollen, bringen Sie sich ein – damit die Gespräche für alle Beteiligten erfolgreich werden!



**Inhouse-Service**

Ihre Ansprechpartnerinnen:

Gerlinde Rau  
Heike Holtmann

Tel: 0251 1350-6666

Wir unterstützen Sie durch unsere firmeninternen Workshops:

» **Mitarbeitergespräche professionell begleiten**

» **Mitarbeiter-Jahresgespräche und Beurteilungssysteme**

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

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

## Aktuelle Seminare

### Seminare in Kürze

» **Mitarbeiterbefragung - Stimmungsbild und Frühwarnsystem**

**Was die Mitarbeiter wirklich denken - harte Fakten für mehr Verhandlungsspielraum**

15.12.2015 - 17.12.2015 Berlin  
06.04.2016 - 08.04.2016 Speyer

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

12.01.2016 - 15.01.2016 Münster  
26.01.2016 - 29.01.2016 Berlin  
02.02.2016 - 05.02.2016 München  
09.02.2016 - 12.02.2016 Hamburg  
16.02.2016 - 19.02.2016 Köln

» **mehr Termine ...**

» **Rhetorik I**

**Überzeugend reden - souverän wirken**

19.01.2016 - 22.01.2016 Düsseldorf  
16.02.2016 - 19.02.2016 Füssen  
08.03.2016 - 11.03.2016 Hamburg  
05.04.2016 - 08.04.2016 Dresden  
19.04.2016 - 22.04.2016 Titisee-Neustadt/Schwarzwald

» **Sozialplan und Interessenausgleich bei Betriebsänderungen**

19.01.2016 - 22.01.2016 Hamburg  
26.04.2016 - 29.04.2016 Düsseldorf  
12.07.2016 - 15.07.2016 Nürnberg  
27.09.2016 - 30.09.2016 Köln  
22.11.2016 - 25.11.2016 Potsdam



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

19.01.2016 - 22.01.2016 Berlin  
16.02.2016 - 19.02.2016 Frankfurt/Main  
08.03.2016 - 11.03.2016 Dresden  
12.04.2016 - 15.04.2016 Titisee-Neustadt/Schwarzwald  
10.05.2016 - 13.05.2016 Köln

» **mehr Termine ...**

» **Arbeits- und Gesundheitsschutz I**

11.01.2016 - 15.01.2016 Hamburg  
25.01.2016 - 29.01.2016 Frankfurt/Main  
15.02.2016 - 19.02.2016 München  
29.02.2016 - 04.03.2016 Berlin  
14.03.2016 - 18.03.2016 Köln

» **mehr Termine ...**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken.

## Seminartipp für besondere Zielgruppen

### » Einführung BetrVG I

#### Ihr Einstieg in das Betriebsverfassungsrecht

15.12.2015 - 18.12.2015 München  
05.01.2016 - 08.01.2016 Hamburg  
12.01.2016 - 15.01.2016 Stuttgart  
19.01.2016 - 22.01.2016 Münster  
19.01.2016 - 22.01.2016 Dresden

» [mehr Termine ...](#)



### » Jugend- und Auszubildendenvertretung I Rechtssicher und überzeugend Interessen vertreten

12.01.2016 - 15.01.2016 Hamburg  
26.01.2016 - 29.01.2016 Köln  
23.02.2016 - 26.02.2016 München  
08.03.2016 - 11.03.2016 Frankfurt/Main  
05.04.2016 - 08.04.2016 Berlin

» [mehr Termine ...](#)

### » Die Schwerbehindertenvertretung II

30.11.2015 - 04.12.2015 Hamburg  
18.01.2016 - 22.01.2016 Düsseldorf  
01.02.2016 - 05.02.2016 Würzburg  
15.02.2016 - 19.02.2016 Berlin  
29.02.2016 - 04.03.2016 Bremen  
14.03.2016 - 18.03.2016 Köln

» [mehr Termine ...](#)

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

12.01.2016 - 15.01.2016 Köln  
16.02.2016 - 19.02.2016 Berlin  
05.04.2016 - 08.04.2016 Stuttgart  
10.05.2016 - 13.05.2016 Travemünde/Ostsee  
14.06.2016 - 17.06.2016 Friedrichsh./Bodensee

» [mehr Termine ...](#)

### » Arbeit im Wirtschaftsausschuss I

18.01.2016 - 22.01.2016 Wiesbaden  
01.02.2016 - 05.02.2016 Berlin  
15.02.2016 - 19.02.2016 Münster  
29.02.2016 - 04.03.2016 Augsburg  
07.03.2016 - 11.03.2016 Hamburg

» [mehr Termine ...](#)

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

15.12.2015 - 18.12.2015 Hamburg  
12.01.2016 - 15.01.2016 Berlin  
19.01.2016 - 22.01.2016 München  
26.01.2016 - 29.01.2016 Münster  
02.02.2016 - 05.02.2016 Frankfurt/Main

» [mehr Termine ...](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den  
Seminartitel anklicken!

## Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

### Rechtsprechung - Fahrtzeit gleich Arbeitszeit?

Die Zeit, die ein Arbeitnehmer ohne festen oder gewöhnlichen Arbeitsort für die Fahrten zwischen seinem Wohnort und dem ersten und letzten Arbeitseinsatz des Tages aufwendet, ist Arbeitszeit im Sinne des "Arbeitszeitrichtlinie".

**EuGH, Urteil vom 10. September 2015 - C-266/14**

» [Lesen Sie weiter ...](#)

## Was interessiert Sie?

### Warum schreibt Ihr nicht mal über ...?

Häufig fragen uns Seminarteilnehmer, warum wir nicht dieses oder jenes Thema aus der Arbeitswelt von Betriebsräten aufgreifen. Das hat viele Gründe, doch einer davon lautet: Auch wir kriegen nicht alles mit. Das soll sich ändern.

» [Schreiben Sie uns!](#)

## Kontakt & Impressum

### Haben Sie noch Fragen?

Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail:  
[admin@poko.de](mailto:admin@poko.de)

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

[Hier anmelden für diesen Newsletter](#)

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

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



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

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

### Impressum

Poko Newsletter für Betriebsräte

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

» [info@poko.de](mailto:info@poko.de)  
» [www.poko.de](http://www.poko.de)

### Redaktionsteam Poko Newsletter für Betriebsräte:

» [redaktion@poko.de](mailto:redaktion@poko.de)

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

Erscheinungstag: 01.12.2015