



INHALT

Frage des Monats

- » Wann beginnt die Zweiwochenfrist zu laufen?

Schwerpunktthema

- » Weniger Stress mit der Arbeitszeit

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Eigenmächtiger Urlaubsantritt
- » II. Mitbestimmung BEM
- » III. Tarifliche Ausschlussfrist
- » IV. Ruhen des Arbeitsverhältnisses

Wissenswertes

- » Der Mai ist gekommen - die Brückentage auch

Der besondere Seminartipp

- » JAV-Wahl 2016

Praxistipp

- » Berufsausbildung im Betrieb

Aktuelle Seminare

- » in Kürze
- » für besondere Zielgruppen

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » Sind Dienstpläne mitbestimmungspflichtig?

Liebe Leserin, lieber Leser,



wer einen längeren Urlaub machen und dafür möglichst wenige Urlaubstage „investieren“ möchte, der kann mit den Feiertagen im Mai gut auf seine Kosten kommen.

Die Brückentage dürften besonders heiß begehrt sein und es gibt allerhand **Wissenswertes**, wie diesbezüglich die **Urlaubsabstimmung** in der Firma gut gestaltet werden kann.

Welche Auswirkungen u. a. unterschiedliche **Arbeitszeitmodelle** auf die **Arbeitszufriedenheit** haben, ist dieses Mal das **Schwerpunktthema**.

Und Achtung: Kein eigenmächtiger Urlaubsantritt - auch, wenn es in der **Aktuellen Entscheidung** noch einmal gut gegangen ist.

Viele Grüße aus Münster und eine gewinnbringende Lektüre wünscht

Kerstin Heinz, Ass. jur.

Frage des Monats

Wann beginnt die Zweiwochenfrist zu laufen?



Kündigung wegen sexueller Belästigung.

Im zugrundeliegenden Fall wurde das Arbeitsverhältnis eines Abteilungsleiters im Lebensmittelhandel u. a. wegen sexueller Belästigung gekündigt. Ihm wurde vorgeworfen, dass er eine Mitarbeiterin in einem Raum bedrängt habe, indem er sie an die Wand gedrängt, umarmt und mit den Händen über den Rücken bis zum Po gestrichen habe.

Die Mitarbeiterin informierte die Marktleiterin über diesen Vorfall, bat

aber um Verschwiegenheit. Auf den ersten Blick scheint dieser Fall eindeutig.

Doch die Kündigung wurde erst knapp ein Jahr nach dem Vorfall ausgesprochen. Eine fristlose Kündigung aus wichtigem Grund kann aber gem. § 626 Abs. 2 BGB nur innerhalb von zwei Wochen nachdem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt hat, erfolgen. Vorliegend sprach der Arbeitgeber unmittelbar nachdem ihm der Vorfall bekannt wurde, die Kündigung aus.

Soweit so gut, sollte man meinen. Frist gewahrt, auch wenn der Vorfall fast ein Jahr zurück lag. Doch welche Rolle spielt es für die Frist, dass der Arbeitgeber durch die Marktleiterin von dem Vorfall hätte wissen können? Eigentlich eine große Rolle. Denn dieses Wissen muss sich der Arbeitgeber zurechnen lassen.

Vereinfacht gesagt bedeutet das, dass die Vorgesetzte den Vorfall ihrem Arbeitgeber hätte melden müssen. Macht sie es nicht, gilt er trotzdem als gemeldet und die Zweiwochenfrist beginnt zu laufen.

Damit wäre vorliegend die Frist längst verstrichen und die Kündigung unrechtmäßig. Das LAG Schleswig-Holstein sah mit Urteil vom 10.11.2015 Az. 2 Sa 235/15 die Sache aber etwas anders und war der Meinung, dass die Frist noch nicht in Gang gesetzt wurde. Warum, werden wir uns fragen. Ganz einfach: Das Opfer bat um Verschwiegenheit. Die Marktleiterin hatte daher nicht die Erlaubnis, den Vorfall an die Geschäftsleitung weiterzugeben.

Das Arbeitsgericht Elmshorn, Urteil vom 11. Juni 2015 3 Ca 120 a/15 hielt die Kündigung übrigens für unrechtmäßig.

Nicht unerwähnt soll zudem bleiben, dass es im vorliegenden Fall auch um einen Fleischdiebstahl in Höhe von 80 Cent ging. Trotz des langjährigen Arbeitsverhältnisses - der Marktleiter war seit 1993 im Betrieb beschäftigt - hielt das LAG zwar keine außerordentliche, aber eine ordentliche Kündigung aufgrund der Vorgesetztenstellung für gerechtfertigt.

Schwerpunktthema

Weniger Stress mit der Arbeitszeit



von **Kerstin Heinz**

Ass. jur., Fachbereiche Arbeitszeit/Entgelt, Soziales/Gesundheit

Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser?

Entsprechend einer » [Studie zu Stress im Job \(PDF herunterladen\)](#) des [Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung e. V.](#) ist das richtige Maß an „job control“ mit ausschlaggebend für weniger Stress beim Arbeiten.

Gemeint ist damit allerdings nicht die Kontrolle durch andere, sondern Kontrolle durch den Mitarbeiter selbst. Und zwar im Sinne von Eigenverantwortung und Entscheidungsbefugnis.

Diesbezüglich ist eines der Ergebnisse der Studie, dass Stress häufig vermieden wird, wenn mit den Arbeitsanforderungen ein diesen entsprechendes Maß an Entscheidungsbefugnis, Bezahlung und beruflichen Entwicklungschancen einher geht.

Weiteres Ergebnis ist, dass die eigenverantwortliche Entscheidung des Mitarbeiters bei der Lage der Arbeitszeit oft ein stressbefreiender Faktor im Arbeitsleben ist. Und sie hat Auswirkungen auf die [Zahl der Überstunden](#): Wer eigenverantwortlich zeitlich flexibel arbeitet, macht mehr Überstunden.

Wenn an dieser Stelle die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes ins Spiel kommen, trifft gegebenenfalls Gesundheitsschutz auf Gesundheitsschutz.

U. a. in diesem Spannungsverhältnis bewegen sich die Themen unseres [Symposiums Spannungsfeld Arbeitszeit](#) vom **7.-8. Juni 2016 in Hamburg**. Sie erfahren dort alles über aktuelle praktische und rechtliche Entwicklungen rund ums Thema.

Diskussionsforum



» [Tauschen Sie sich hierüber in unserem Forum aus ...](#)

Seminartipp:

» [Symposium Spannungsfeld Arbeitszeit
Spielräume sinnvoll nutzen - Belegschaften nachhaltig schützen](#)
07.06.2016 - 08.06.2016 Hamburg

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Aktuelle Entscheidungen

I. Eigenmächtiger Urlaubsantritt

Eigenmächtiger Urlaubsantritt durch ein Betriebsratsmitglied kann unter Umständen eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen.

Er stellt eine schwere Pflichtverletzung des Arbeitnehmers dar, die eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen kann. Im Rahmen der vorzunehmenden Interessenabwägung sind die konkreten Umstände des Falles allerdings auch zugunsten des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.

ArbG Düsseldorf, Beschluss vom 10. März 2016 - 10 BV 253/15

Der Fall:

Der freigestellte Betriebsratsvorsitzende nahm sich kurzfristig zwei Tage frei, um an einer gewerkschaftlichen Schulungsmaßnahme teilzunehmen, obwohl der Personalleiter den zuvor beantragten Urlaub mehrfach ausdrücklich wegen dringend zu erledigender Aufgaben und aufgrund der Kurzfristigkeit des Urlaubsbegehrens abgelehnt haben soll.

Der Betriebsrat verweigerte die Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung des Betriebsratsvorsitzenden. Daraufhin beantragte die Arbeitgeberin u.a. deren gerichtliche Ersetzung (§ 103 Absatz 2 BetrVG).

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht wies den Antrag zurück. Das Verhalten des Betriebsratsvorsitzenden rechtfertigt keine außerordentliche Kündigung.

Zwar liegt ein an sich geeigneter Kündigungsgrund vor. Denn es stellt eine schwere Pflichtverletzung dar, wenn ein Arbeitnehmer Urlaub nimmt, ohne dass dieser zuvor vom Arbeitgeber gewährt worden ist.

Die vorzunehmende Interessenabwägung führte jedoch dazu, dass die beabsichtigte Kündigung unwirksam ist, weshalb die Zustimmung des Betriebsrats nicht zu ersetzen war. Denn zugunsten des Betriebsratsvorsitzenden ist neben der langen beanstandungsfreien Betriebszugehörigkeit auch zu berücksichtigen, dass das Fehlverhalten im Zusammenhang mit der Betriebsratsstätigkeit stand und betriebliche Gründe für eine Ablehnung des Urlaubsantrags wegen der Freistellung des Betriebsratsvorsitzenden (wohl) nicht vorgelegen haben.

Hinweis für die Praxis:

Ob das Fehlverhalten des Betriebsratsvorsitzenden eine ordentliche Kündigung rechtfertigen könnte, ist irrelevant, weil eine solche ausgeschlossen ist (§ 15 Absatz 1 Satz 1 KSchG). Die verhaltensbedingte Kündigung eines Betriebsratsmitglieds kommt nur als außerordentliche und fristlose Kündigung in Betracht. Rechtfertigen die Umstände eine solche Kündigung nicht, kann auf "mildere Mittel" wie die außerordentliche Kündigung mit Auslauffrist oder die ordentliche Kündigung nicht zurückgegriffen werden.

Seminartipp:

» [Schwierige Mitmenschen im Unternehmen und im Betriebsrat
Der Umgang mit schwierigen Persönlichkeiten](#)

31.05.2016 - 03.06.2016 Freiburg

14.06.2016 - 17.06.2016 Dresden

12.07.2016 - 15.07.2016 Münster

30.08.2016 - 02.09.2016 Berlin

11.10.2016 - 14.10.2016 Bernried/Starnberger See

» [mehr Termine ...](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

II. Mitbestimmung beim betrieblichen Eingliederungsmanagement

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Maßnahmen des Gesundheitsschutzes nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG erfasst nur die Aufstellung von Verfahrensgrundsätzen zur Klärung der Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann.

BAG, Beschluss vom 22. März 2016 - 1 ABR 14/14

Seminartipp:

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

31.05.2016 - 02.06.2016 Dresden

21.06.2016 - 23.06.2016 Timmendorfer Strand

13.07.2016 - 15.07.2016 Köln

31.08.2016 - 02.09.2016 Hamburg

» **mehr Termine ...**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Der Fall:

Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit eines Einigungsstellenspruchs zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM). Die Arbeitgeberin ist ein Logistikunternehmen und beschäftigt mehr als 1.000 Arbeitnehmer. Bei ihr ist der am Verfahren beteiligte Betriebsrat gebildet. Die Beteiligten verständigten sich auf die Bildung einer Einigungsstelle zur Einführung von generellen Regelungen zum BEM.

Im Einigungsstellenspruch heißt es auszugsweise:

"§ 2 Grundsätze

2.1. Information der Arbeitnehmer

Alle Arbeitnehmer erhalten nach Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung erstmals eine von den Betriebsparteien gemeinsam erstellte schriftliche Information zum BEM ausgehändigt (...).

Danach erhalten alle neu eingestellten Arbeitnehmer diese Information mit Übergabe des Arbeitsvertrags. (...)

§ 3 Integrationsteam

3.1 Besetzung

Als Gremium für die Durchführung des BEM wird ein Integrationsteam gebildet. Das Integrationsteam setzt sich jeweils aus einem Vertreter des Arbeitgebers sowie des Betriebsrats zusammen. (...)

3.4. Vorschlagsrecht

Das Integrationsteam unterbreitet dem Arbeitgeber Vorschläge für Maßnahmen des BEM. Kommt das Integrationsteam nicht zu einvernehmlichen Vorschlägen zu Maßnahmen des BEM, hat jede Betriebspartei das Recht, dem Arbeitgeber Vorschläge zu Maßnahmen des BEM zu unterbreiten. Über die Maßnahmen des BEM entscheidet der Arbeitgeber, es sei denn, dass von Vertretern des Integrationsteams arbeitsplatzbezogene Maßnahmen im Rahmen des BEM vorgeschlagen werden. In diesem Fall ist die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich. Zunächst haben die Betriebsparteien eine Einigung über die arbeitsplatzbezogenen Maßnahmen zu erreichen. Kommt insoweit keine Einigung zwischen den Betriebsparteien zustande, gilt §§ 87 Abs. 2, 76 BetrVG."

Die Arbeitgeberin hat den Einigungsstellenspruch fristgerecht angefochten. Sie ist der Auffassung, die Einigungsstelle sei für die beschlossenen Regelungen unzuständig gewesen und habe im Übrigen das ihr zustehende Ermessen überschritten.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat den Antrag abgewiesen. LAG und BAG haben ihm entsprochen.

Die Einigungsstelle hat ihre Zuständigkeit überschritten. Ihr Spruch hat sich nicht auf die Ausgestaltung eines BEM beschränkt, sondern darüber hinaus die Beteiligung des Integrationsteams an der allein dem Arbeitgeber obliegenden Umsetzung der Maßnahmen vorgesehen.

Hinweis für die Praxis:

- Das BAG hat wohl ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG abgeleitet. Ob es auch ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Absatz 1 Nr. 1 BetrVG geprüft hat, wird hoffentlich aus dem vollständig abgefassten Beschluss ersichtlich sein.
- Der Betriebsrat kann - so ist wohl die Pressemitteilung des BAG zu verstehen - gegen den Willen des Arbeitgebers die Einigungsstelle anrufen zwecks Schaffung einer Verfahrensordnung zum BEM. Ein

entsprechendes Initiativrecht des Betriebsrats besteht wohl.

- Entscheidet die Einigungsstelle durch Spruch, kann dieser - befristet - angefochten werden. Offensichtlich meint das BAG, der Spruch der Einigungsstelle sei deshalb anfechtbar, weil nicht nur Verfahrensregelungen getroffen wurden, sondern auch darüber hinausgehende Regelungen zur Einflussnahme des Betriebsrats auf die Art der Maßnahmen. Dies, so wohl das BAG, entspricht nicht der zugrundeliegenden Vorschrift des § 84 Absatz 2 SGB IX, wonach der Arbeitgeber allein Maßnahmen umzusetzen hat.

III. Wahrung einer tariflichen Ausschlussfrist durch Klageerhebung

Gilt im Arbeitsverhältnis eine tarifliche Ausschlussfrist, innerhalb derer ein Anspruch gegenüber dem Vertragspartner schriftlich geltend gemacht werden muss, reicht es zur Fristwahrung nicht aus, dass das Anspruchsschreiben vor Ablauf der Frist bei Gericht eingegangen ist und dem Anspruchsgegner durch das Gericht erst nach Ablauf der Frist zugestellt wird.

BAG, Urteil vom 16. März 2016 - 4 AZR 421/15

Der Fall:

Der Kläger begehrt von seinem Arbeitgeber Zahlung einer Entgelt Differenz für Juni 2013. Den Anspruch hat er erstmals mit der beim Arbeitsgericht am 18. Dezember 2013 eingegangenen und dem beklagten Arbeitgeber am 7. Januar 2014 zugestellten Klage geltend gemacht.

Nach dem auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden § 37 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten (hier bis Ende 2013) schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden. Der Kläger meint, zur Wahrung der Ausschlussfrist habe der fristgerechte Eingang der Klageschrift bei Gericht ausgereicht.

Die Lösung:

ArbG und LAG haben der Klage stattgegeben, das BAG hat sie abgewiesen. Das BAG hat entschieden, dass § 167 ZPO auf tarifliche Ausschlussfristen, die durch eine bloße schriftliche Geltendmachung gewahrt werden können, nicht anwendbar ist. Die Zustellung der Klage ist nicht innerhalb der Ausschlussfrist erfolgt mit der Folge, dass Ansprüche des Klägers verfallen sind.

Hinweis für die Praxis:

Wenn der Arbeitnehmer innerhalb der geltenden tariflichen Ausschlussfristenregelung sogar "mehr tut", als er eigentlich muss, nämlich Klage erhebt, statt die Ansprüche "nur" schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen, tritt gleichwohl Verfall ein, wenn die Klageschrift nicht innerhalb der Frist dem Arbeitgeber zugestellt wird.

Man wird wohl davon ausgehen können, dass diese Rechtsprechung des BAG auch zu übertragen ist auf arbeitsvertraglich vereinbarte Ausschlussfristen.

Seminartipp:

» Aktuelle Rechtsprechung am Bundesarbeitsgericht

06.06.2016 - 10.06.2016 Erfurt

04.07.2016 - 08.07.2016 Erfurt

05.09.2016 - 09.09.2016 Erfurt

26.09.2016 - 30.09.2016 Erfurt

» [mehr Termine ...](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

IV. Ruhen des Arbeitsverhältnisses bei Bezug einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung auf Zeit

Die Klägerin ist als Schulhausmeisterin bei der beklagten Stadt beschäftigt. Sie war zuletzt in Teilzeit bei einer täglichen Arbeitszeit von 4,7 Stunden gegen ein durchschnittliches monatliches Bruttoentgelt von 1.600,00 Euro tätig. Ihr wurde mit Bescheid vom 11. Juni 2013 eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung von 364,24 Euro monatlich bewilligt, die bis zum 30. Juni 2015 befristet war.

BAG, Urteil vom 17. März 2016 - 6 AZR 221/15

Seminartipp:

» Rente und Sozialversicherungsrecht

21.06.2016 - 24.06.2016 Bingen/Rhein

20.09.2016 - 23.09.2016 Timmendorfer Strand

06.12.2016 - 09.12.2016 Würzburg

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Der Fall:

Die Klägerin ist als Schulhausmeisterin bei der beklagten Stadt beschäftigt. Sie war zuletzt in Teilzeit bei einer täglichen Arbeitszeit von 4,7 Stunden gegen ein durchschnittliches monatliches Bruttoentgelt von 1.600,00 Euro tätig. Ihr wurde mit Bescheid vom 11. Juni 2013 eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung von 364,24 Euro monatlich bewilligt, die bis zum 30. Juni 2015 befristet war. Auf das Arbeitsverhältnis findet der TVöD Anwendung.

BAG, Urteil vom 17. März 2016 - 6 AZR 221/15

Dort heißt es in § 33 Absätze 2 und 3 u.a. wie folgt:

"(2) Das Arbeitsverhältnis endet (...) mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. (...) Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.

(3) Im Fall teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die/der Beschäftigte nach ihrem/seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem/seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die/der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre/ seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt."

Die Klägerin stellte innerhalb der Frist des § 33 Abs. 3 TVöD keinen schriftlichen Antrag auf Weiterbeschäftigung. Mit ihrer Klage begehrt sie die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. Juli 2013 bis 30. Juni 2015 nicht geruht habe.

Die Lösung:

Die Klage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg.

- § 33 TVöD ist wirksam. Danach ruht das Arbeitsverhältnis ab dem Monat nach Zustellung des Rentenbescheids, wenn dem Beschäftigten Rente wegen Erwerbsminderung auf Zeit bewilligt wird. Dabei kommt es nicht auf die Höhe der Rente an. Liegt nur eine teilweise Erwerbsminderung vor, d.h. ist der Beschäftigte unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts noch in der Lage, zwischen drei und sechs Stunden täglich erwerbstätig zu sein, kann der Beschäftigte nach § 33 Abs. 3 TVöD zur Vermeidung des Ruhens des Arbeitsverhältnisses seine Weiterbeschäftigung beantragen. Dies muss schriftlich und innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids erfolgen. Der Arbeitgeber kann den Antrag ablehnen, wenn dringende betriebliche Gründe der Weiterbeschäftigung entgegenstehen. Die Klägerin hat keinen fristgerechten Antrag nach § 33 Abs. 3 TVöD gestellt.
- § 33 TVöD kann zwar die gesetzlich garantierten Rechte schwerbehinderter Menschen nicht verkürzen. Schwerbehinderte Menschen können daher unabhängig von § 33 TVöD gem. § 81 Abs. 4, Abs. 5 Satz 3 SGB IX eine behinderungsgerechte Beschäftigung verlangen. Dies hat die Klägerin nicht verlangt.
- Darüber hinaus kann jeder Beschäftigte auch während des Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 241 Abs. 2 BGB vom Arbeitgeber die Prüfung der Möglichkeit der Beschäftigung unter Berücksichtigung seines verbliebenen Leistungsvermögens verlangen. Auch dies hat die Klägerin nicht verlangt.

Hinweis für die Praxis:

Hätte die Klägerin von der tarifvertraglichen Möglichkeit des Antrages auf Weiterbeschäftigung Gebrauch gemacht, hätte der Arbeitgeber prüfen müssen, ob eine solche Beschäftigung in Betracht kommt.

Gleiches gilt hinsichtlich des möglichen Beschäftigungsanspruchs als Schwerbehinderte bzw. aus dem Gesichtspunkt der gegenseitigen Rücksichtnahme (§ 241 BGB).

Jedenfalls ist § 33 TVöD nicht unwirksam.

Übrigens: auch während des Ruhens des Arbeitsverhältnisses entstehen weiterhin gesetzliche Urlaubsansprüche unabhängig davon, ob eine Arbeitsleistung und entsprechende Vergütungsleistung erbracht wird (vgl. BAG, Urteil vom 6. Mai 2014 - 9 AZR 678/12). Denn insoweit fehlt eine gesetzliche Kürzungsregelung.

Wissenswertes

Der Mai ist gekommen - die Brückentage auch



Wir sind dann öfter mal weg ...

von **Heike Holtmann**
Ass.jur. & Mediatorin

In einigen Bundesländern tummeln sich gerade im Monat Mai viele sogenannte Brückentage. Das heißt, z.B. mit nur einem Urlaubstag kann ein verlängertes 4-tägiges Wochenende gestaltet werden. In diesem Jahr: Christi Himmelfahrt am 05. Mai (bundesweit), Pfingsten am 15./16. Mai (bundesweit) und Fronleichnam am 26. Mai (aber nur in Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland). Weitere Verlängerungen und Kombinationen sind möglich. Zum Beispiel wer Brücke 1 und 2 kombiniert, hätte sogar mit nur 9 Urlaubstagen insgesamt 17 freie Tage am Stück erzielen können (30.04.-16.05.2016).

Viele Arbeitnehmer möchten diese Brückentage für Urlaub nutzen - und wenn es keine klare betriebliche Regelung dazu gibt, sind Konflikte in den Abteilungen oftmals vorprogrammiert. Dabei stellen sich einige Fragen, wie z.B.: Besteht eigentlich ein Anspruch auf Brückentags-Urlaub? Wie löst man Streit um diese Tage? Was bringt eigentlich ein Kurzurlaub? Und was hat Shampoo damit zu tun?

Haben Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub am Brückentag?

Ganz klar: Nein. Urlaub an einem sogenannten Brückentag ist Urlaub wie jeder andere. Zwar soll der Urlaub - so das Bundesurlaubsgesetz (§ 7 Abs. 2 BurlG) - in der Regel "zusammenhängend" gewährt werden, dies hindert jedoch nicht, auch einzelne Urlaubstage zu nehmen. Denn Arbeitnehmer dürfen natürlich auch ihre freien Tage auf das Kalenderjahr verteilen - auch in kleinen Einheiten. Die Vorschrift soll nur davor schützen, dass andersherum dem Arbeitnehmer längere Urlaubszeiträume ohne gewichtigen Grund verwehrt werden. Schließlich soll er sich ja auch tatsächlich vom Joballtag erholen können - und dazu bedarf es wenigstens einmal im Jahr einer etwas längeren Zeit. Aber dazu weiter unten noch mehr.

Für den Urlaub an einem Brückentag gelten also die normalen Grundsätze: auf (schriftlichen) Antrag bei dem oder der Vorgesetzten unter Angabe der Anzahl der beantragten Urlaubstage und des Zeitraums, in dem Urlaub gewünscht ist. Wichtig für die eigene Planungssicherheit: auch schriftlich genehmigen lassen.

Aber was tun, wenn es mehrere Interessenten aus eine Abteilung für den entsprechenden Tag gibt? Das Gesetz gibt vor: "Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen". (§ 7 Abs. 1 Satz 1 BurlG). Aha. Der Chef kann also nein sagen, wenn der Betrieb zusammenzuberechnen droht und/oder andere Urlaubswünsche damit nicht vereinbar sind.

Dabei gelten: Soziale Gesichtspunkte, verdienter Vorrang ... Und jetzt?

Wie löst man den Streit um die freien Tage?

- Alle haben frei (der Idealfall, aber davon gehen wir nicht aus)
- Wer zuerst kommt, hat frei (blöd)
- Keiner hat frei (gerecht, aber blöd)
- Nur der Chef hat frei (manchmal gut, aber auch blöd)
- Immer abwechselnd (und wer legt die Reihenfolge fest?)
- Inhalt zählt: Couching zählt weniger als "sinnvolle" Freizeitvorhaben (geht aber niemanden was an - also: blöd)
- Das Los entscheidet - die "spielerische" Lösung (blöd, wenn man verliert)
- Kinderjoker: wer schulpflichtige Kinder hat, hat Vorrang (das ist ja schon bei den Schulferien so - auch blöd)
- Machtwort: Chefsache - die oder der Vorgesetzte entscheidet (meistens nicht gut, also blöd)
- Der Betriebsrat entscheidet (mit). **Der Betriebsrat?** Ja: Der Betriebsrat hat gemäß **§ 87 Abs.1 Nr. 5 BetrVG** ein Mitbestimmungsrecht bei der Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie der Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern **kein Einverständnis** erzielt wird.

Am besten ist es also, die Kolleginnen und Kollegen können sich einigen - wie auch immer, aber bitte so, dass es für alle Beteiligten eine gute Lösung ist (win-win). Am zweitbesten gibt es bei Ihnen im Betrieb allgemeine Urlaubsgrundsätze und/oder einen Urlaubsplan, der von allen akzeptiert ist. Und am drittbesten vermitteln Sie als

Betriebsrat im Einzelfall.

Aber zurück zu den Brückentagen:

Kurzurlaub - bringt das überhaupt was?

Es gibt eine interessante Studie zu der Frage, was mehr Entspannung bringt: Zwei bis drei Wochen am Stück verreisen oder mehrere Kurzurlaube übers Jahr verteilt? **Die Mischung macht es anscheinend:**

Die Arbeits- und Organisationspsychologin Jessica de Bloom ist der Frage in einer Studie nachgegangen ("Die Kunst, Urlaub zu machen" aus dem Jahr 2012, näheres hierzu im [Tagesspiegel](#)). Neben der sicherlich nicht neuen Erkenntnis, dass Urlaub gesund und glücklich macht, hat sie auch entdeckt, dass es - entgegen bisheriger Annahmen - nicht von der Dauer einer Reise abhängt, ob Urlaub erholsam ist. Für **Glück und Entspannung** sei vielmehr die **Häufigkeit des Verreisens** ausschlaggebend. Denn genauso wie Schlaf könne man Erholung nicht aufsparen. "Ein langer Sommerurlaub reicht nicht aus, um ein Jahr harter Arbeit und Überstunden zu kompensieren." sagt de Bloom.

Aber es braucht beides, kurz und lang. Denn ähnlich wie bei Arbeitspausen gilt auch beim Urlaub, dass der **Erholungseffekt zu Beginn am größten** ist. Gleichzeitig ist es schwer, nicht an das Ende des Urlaubs zu denken und das gelingt natürlich besser je länger der Urlaub ist. **Einmal im Jahr** sollte man sich also schon eine Auszeit von mindestens **zwei bis drei Arbeitswochen** gönnen - kombiniert mit kürzeren Auszeiten zwischendurch, so die [Apotheken-Umschau](#) unter Hinweis auf Professor Thomas Rigotti, Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologe an der Johannes Gutenberg-Universität in Mainz.

Und was hilft zum Glückhsein im Urlaub?

Das muss vermutlich jeder für sich selbst entscheiden. In der o.g. Studie von Frau de Bloom gibt es dazu noch einen Ratschlag: Das Shampoo wechseln! Glück im Urlaub sei nicht zuletzt auch eine Frage des richtigen Shampoos. Während des Urlaubs sollte einfach mal ein anderes Shampoo (oder Duschgel) als zu Hause zu benutzt werden. Denn Düfte würden nämlich besonders stark vom Gehirn mit Situationen und Gefühlen verknüpft, so dass demnach ein neues Shampoo auf diesem Weg untrennbar mit dem neuen Urlaub verbunden wird. Nach der Rückkehr nutzt man wieder das normale Pflegeprodukt - und greift bei Stress zum Ferienduft, falls ein schneller "Urlaubs-Flashback" benötigt wird. Urlaubsglück zum Einschäumen, lesen Sie dazu diesen Artikel aus der Morgenpost "[Wie Urlaubsglück und Shampoo zusammenhängen](#)".

In diesem Sinne: Wir drücken Ihnen die Daumen, dass Ihr Urlaub Ihnen Glück und Entspannung bringt - egal ob Kurzurlaub oder langer Jahresurlaub!

Inhouse-Seminartipp:

» [Urlaubsrecht in der Praxis
Vom Anspruch bis zur Durchsetzung](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken.

Der besondere Seminartipp

JAV-Wahl 2016



Im Herbst diesen Jahres ist es wieder soweit: Im Oktober und November werden bundesweit die Jugend- und Auszubildendenvertretungen für zwei Jahre gewählt.

Dazu muss der Betriebsrat einen Wahlvorstand bestellen, was selbstverständlich - wie alle weiteren Schritte auch - fristgerecht zu erfolgen hat.

» [JAV-Wahl 2016](#)
Alles richtig gemacht: Mit Know-how zum vollen Erfolg

06.07.2016 - 08.07.2016 Düsseldorf
20.07.2016 - 22.07.2016 Frankfurt/Main
31.08.2016 - 02.09.2016 Berlin
07.09.2016 - 09.09.2016 Köln
14.09.2016 - 16.09.2016 Stuttgart

» [mehr Termine ...](#)

In diesem Seminar machen wir Mitglieder des Wahlvorstands fit für die reibungslose Durchführung der JAV-Wahl. Wir beantworten Fragen zu Terminierungen, zur Wahlordnung und zum Wahlverfahren.

Sie lernen wichtige Rechtsvorschriften kennen, die bei Vorbereitung und Durchführung der Wahl zu beachten sind und erfahren, wie man Fehler vermeidet, die häufig zur Ungültigkeit der Wahl führen können.

Damit die Wahl der neuen JAV ein Erfolg wird, erhalten die Seminarteilnehmer zudem nützliche Tipps und wertvolle Hinweise, mit denen sie die anspruchsvolle Aufgabe der Wahldurchführung sicher bewältigen.

» [Weitere Details zum Seminar finden Sie hier.](#)

Praxistipp

Berufsausbildung im Betrieb



Handlungsempfehlungen für JAV und Betriebsrat

Hergenröder, Carmen Silvia

Auflage: 1. Auflage, April 2016

Seitenzahl: 160

Ausgabe: kartoniert

Verlag: Rieder Verlag

ISBN: 978-3-945260-10-4

Preis: 18.50 €

Alle wichtigen Fragen zur Berufsausbildung im Betrieb auf einen Blick! JAV und Betriebsrat finden hier praxisnahe Erläuterungen zu allen Bereichen des Ausbildungsverhältnisses.

Vom Ausbildungsvertrag, der Ausgestaltung des Ausbildungsverhältnisses bis hin zu Schulungsansprüchen, Zeugnissen und Disziplinarmaßnahmen wird anschaulich dargestellt, welche praktischen und rechtlichen Faktoren zu beachten sind.

Hervorgehobene Hinweise und konkrete Handlungsempfehlungen für den Betriebsrat und die JAV runden das Buch ab.

» [Der direkte Link zum Buch.](#)

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

Aktuelle Seminare

Seminare in Kürze

» **Einführung BetrVG I**
Ihr Einstieg in das Betriebsverfassungsrecht

24.05.2016 - 27.05.2016 Berlin

31.05.2016 - 03.06.2016 Münster

» [mehr Termine ...](#)

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

30.05.2016 - 03.06.2016 Bernried/Starnberger See

11.07.2016 - 15.07.2016 Timmendorfer Strand

» [mehr Termine ...](#)

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

31.05.2016 - 03.06.2016 Traben-Trarbach/Mosel



Foto: Fotolia, Meckpomm

» **Organisation und Management des Betriebsrats**
Effiziente Struktur und optimaler Informationsfluss

14.06.2016 - 17.06.2016 Berlin

» [mehr Termine ...](#)

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

31.05.2016 - 02.06.2016 Dresden

21.06.2016 - 23.06.2016 Timmendorfer Strand

» [mehr Termine ...](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken!

31.05.2016 - 03.06.2016 Zinnowitz/Usedom

15.11.2016 - 18.11.2016 Bonn-Bad Godesberg

» **Schwierige Mitmenschen im Unternehmen und
im Betriebsrat**

Der Umgang mit schwierigen Persönlichkeiten

31.05.2016 - 03.06.2016 Freiburg

14.06.2016 - 17.06.2016 Dresden

» [mehr Termine ...](#)

Seminare für besondere Zielgruppen

» **Schwerbehinderte Menschen im Beruf
Damit Inklusion wirklich gelingt - gemeinsam für
optimale Arbeitsbedingungen**

24.05.2016 - 25.05.2016 München

» **Die Schwerbehindertenvertretung I**

31.05.2016 - 03.06.2016 Hamburg

21.06.2016 - 24.06.2016 Düsseldorf

» [mehr Termine ...](#)

» **Die Schwerbehindertenvertretung II**

30.05.2016 - 03.06.2016 Dortmund

13.06.2016 - 17.06.2016 Sonthofen/Allgäu

» [mehr Termine ...](#)

» **Arbeit im Wirtschaftsausschuss I**

30.05.2016 - 03.06.2016 Warnemünde/Ostsee

20.06.2016 - 24.06.2016 Regensburg

» [mehr Termine ...](#)

» **Arbeit im Wirtschaftsausschuss III
Geschäftsergebnisse und Unternehmensziele im
Fokus**

31.05.2016 - 03.06.2016 Timmendorfer Strand

31.05.2016 - 03.06.2016 Dresden

» [mehr Termine ...](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken!



Foto: Stadt Nürnberg (Presse- und Informationsamt)

» **Der Wirtschaftsausschuss - effektiv und
zielorientiert
Arbeitsorganisation, Informationsbeschaffung,
Strategie**

14.06.2016 - 17.06.2016 Wernigerode/Harz

22.11.2016 - 25.11.2016 Dortmund

» **Der Gesamtbetriebsrat II
Erfolgreiche Mitbestimmung auf
Unternehmensebene**

01.06.2016 - 03.06.2016 Nürnberg

20.07.2016 - 22.07.2016 Münster

» [mehr Termine ...](#)

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

07.06.2016 - 10.06.2016 Nürnberg

12.07.2016 - 15.07.2016 Hamburg

» [mehr Termine ...](#)

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

Sind Dienstpläne mitbestimmungspflichtig?

Und wenn ja, wo endet die Mitbestimmung und was kann der Betriebsrat tun, wenn der Arbeitgeber die Mitbestimmung verletzt?

Will der Arbeitgeber die Arbeitszeit seiner Arbeitnehmer durch einen Dienstplan regeln, braucht er hierfür die Zustimmung des Betriebsrats. Und zwar für jeden Dienstplan. Dies verlangt das Gesetz in § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG.

Will der Arbeitgeber hiervon abweichen, so kann er dies allenfalls im Rahmen einer Betriebsvereinbarung, in der die Grundsätze der Dienstplanung geregelt werden. Dies dürfte für Viele nichts Neues sein.

Doch was passiert, wenn sich der Betriebsrat mit seiner Entscheidung mal viel Zeit lässt, der Arbeitgeber es aber eilig hat? Hier stellt sich die Frage, ob der Arbeitgeber berechtigt ist, dem Betriebsrat eine Frist zu setzen, bei deren Verstreichen er von einer Zustimmung ausgehen kann. **Nein**, sagt das LAG Mecklenburg-Vorpommern in einer Entscheidung vom 10.11.2015 Az. 2 TaBVGa 5/15. Äußert sich der Betriebsrat nicht zum Dienstplanentwurf des Arbeitgebers, so kann hieraus nicht auf eine stillschweigende Zustimmung geschlossen werden.

Auf der anderen Seite hat der Betriebsrat aber keinen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber die Dienstpläne erst dann veröffentlicht, wenn der Betriebsrat seine Zustimmung erteilt hat.

Der Arbeitgeber sollte in diesem Fall die Dienstpläne aber als Entwurf kennzeichnen oder auf die fehlende Zustimmung des Betriebsrats hinweisen. Problematisch wird die Sache jedoch dann, wenn der Arbeitgeber trotz der fehlenden Zustimmung des Betriebsrats oder falls diese durch eine Einigungsstelle ersetzt wurde, die Arbeitskraft seiner Arbeitnehmer entsprechend dem veröffentlichten Dienstplanentwurf entgegennimmt.

In diesem Fall verletzt der Arbeitgeber nämlich die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Doch welche Möglichkeiten hat der Betriebsrat, wenn der Arbeitgeber beharrlich die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats verletzt?

Im konkreten Fall beantragte der Betriebsrat eine Unterlassungsverfügung gegen den Arbeitgeber dahingehend, dass dieser es zu unterlassen hat, Arbeitszeiten per Dienstplan anzuweisen, sofern der Betriebsrat diesem nicht zugestimmt hat oder die verweigerte Zustimmung durch die Einigungsstelle ersetzt wurde. Das LAG Mecklenburg-Vorpommern gab dem Antrag des Betriebsrats statt.

Kontakt & Impressum

Haben Sie noch Fragen?

Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail:
admin@poko.de

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

[Hier anmelden für diesen Newsletter](#)

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

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



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

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

Impressum

Poko Newsletter für 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: 02.05.2016