

Aktuelle Entscheidungen



Heiko Klages



- Selbstständiger Rechtsanwalt
- Kommt aus einer „Gewerkschafts- und Betriebsratsfamilie“
- Langjährige Beschäftigung mit dem Arbeitsrecht
- Webinare, Seminare und Publikationen

Wichtige Gerichtsentscheidungen für Betriebsräte

```
graph TD; A[Wichtige Gerichtsentscheidungen für Betriebsräte] --> B[Rechte des Betriebsrats]; A --> C[Aufgaben des Betriebsrats]; B --- D[smartBR: Arbeitshilfe für Betriebsräte]; C --- D;
```

Rechte des Betriebsrats

Aufgaben des Betriebsrats

smartBR: Arbeitshilfe für Betriebsräte

Bonusthema

Wichtige Informationen für den Betriebsrat zum Urlaubsrecht



Spoiler:

Am Ende haben wir noch ein Geschenk für Sie 😊



Was tun, wenn nicht genug Personen
für den Betriebsrat kandidieren?

BAG, Beschluss vom 24.4.2024, 7 ABR 26/23

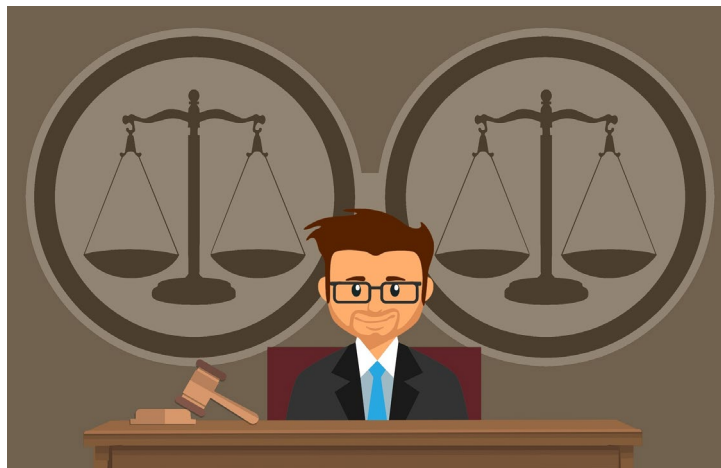
Was tun, wenn nicht genug Personen für den BR kandidieren?

BAG, Beschluss vom 24.4.2024, 7 ABR 26/23

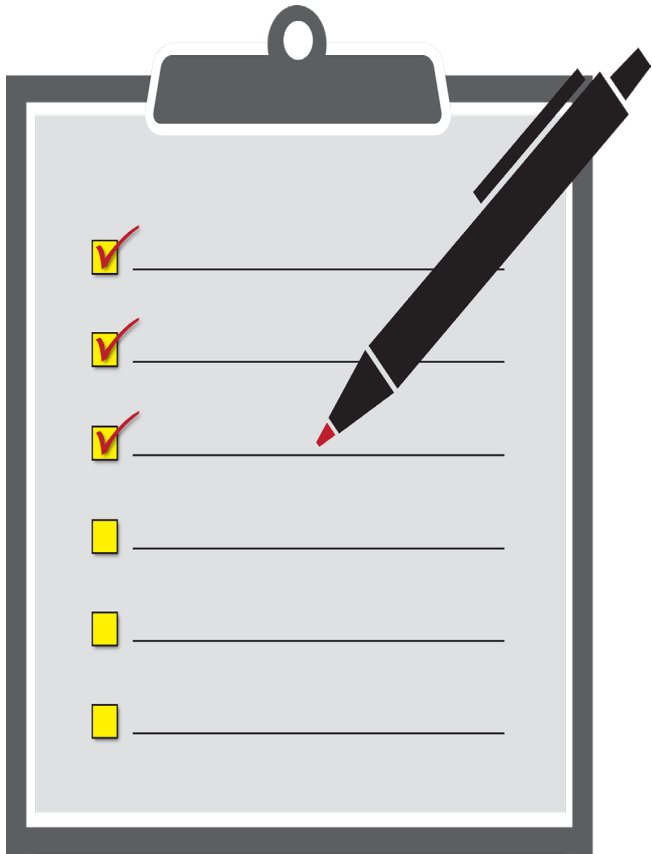


- Arbeitgeber beschäftigt 170 Mitarbeiter
- Betriebsratsgröße daher 7 Personen (§ 9 BetrVG)
- BR-Wahl 2022: nur 3 Kandidatinnen, BR mit diesen 3 wurde gewählt
- Arbeitgeber hielt Wahl für nichtig und beantragte erfolglos entsprechende Feststellung beim ArbG
- Arbeitgeber legte Rechtsbeschwerde ein

BAG hielt Rechtsbeschwerde für unbegründet:




- Es stehe der Wahl eines Betriebsrats nicht entgegen, wenn sich nicht genügend Bewerber für das Betriebsratsamt finden.
- Argument: § 1 Abs. 1 BetrVG sieht vor, dass BR in Betrieben mit idR mehr als 5 wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen 3 wählbar sind, gebildet werden sollen.
- Stehen weniger Kandidaten als zu besetzenden Betriebsratssitze zur Verfügung, ist auf die (jeweils) nächstniedrigere Stufe des § 9 BetrVG so lange zurückzugehen, bis die Zahl von Bewerbern für die Errichtung eines Gremiums mit einer ungeraden Anzahl an Mitgliedern ausreiche.





- Keine Panik, wenn nicht genug Personen für den BR kandidieren!
- Aber:
 - Bedenken Sie die Arbeitsbelastung
 - Die Aufgaben bleiben gleich, auch wenn der BR aus weniger Personen besteht, als gesetzlich vorgesehen
 - Beginnen Sie bereits jetzt mit der Suche nach Kandidaten für die nächste Wahlrunde
 - Nächste regelmäßige BR-Wahl ist 2026 (§ 13 BetrVG)


Suchergebnisse zu "Betriebsratswahl"


[Zurück zum Dashboard](#) >

 Praxiswissen **13**

 Hintergrundwissen **9**

 Rechtsprechung **25**

 Ihre Fragen **9**

 Arbeitshilfen **4**

Bei fehlenden Kandidaten darf der Betriebsrat kleiner ausfallen

Das ist eine gute Nachricht für Betriebsratsgründer: Bewerben sich bei einer Betriebsratswahl weniger Arbeitnehmer um einen Betriebsratsitz, als

...

13. Mai 2024



Umfangreicher Fahrplan, inkl. Tipps zur Kandidatensuche



Kostenloser Anruf beim Service-Team
Tel.: +49 228 9550 290
E-Mail: team@smart-br.net



[Arbeitsschutz](#) [Arbeitszeit](#) [Betriebsratsarbeit](#) [Datenschutz](#) [Gehalt](#) [Gesundheitsschutz](#) [Gleichstellung](#) [JAV & Ausbildung](#) [Mehr anzeigen >](#)

Suchergebnisse zu "kandidatensuche"

[Zurück zum Dashboard >](#)

Hintergrundwissen

Arbeitshilfen

Betriebsratswahl 2022: Ihr Fahrplan für die erfolgreiche Betriebsratswahl

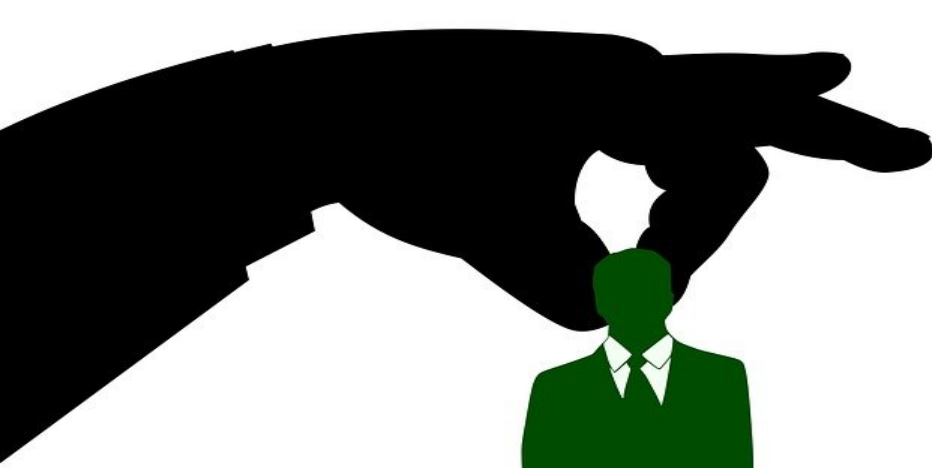
I Vorbereitung der Betriebsratswahl 1. Die Uhr tickt Die ...

01. November 2021



Warum die richtige Bestimmung der Wahlberechtigten so wichtig ist

LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom
19.3.2024, 15 TaBV 2/23



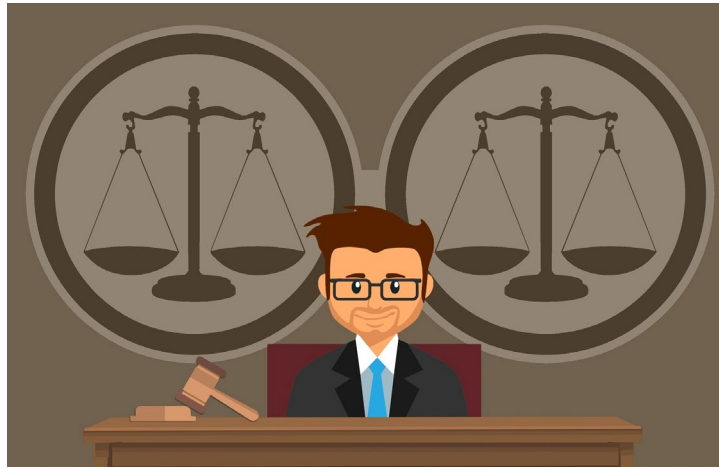
Zusammensetzung des BR/Wahlbewerber

LAG BW, Beschluss vom 19.3.2024, 15 TaBV 2/23



- BR-Wahl bei der Porsche AG am Standort Zuffenhausen
- BR dort vertritt auch Mitarbeiter der Porsche Dienstleistungs-GmbH in Leipzig, die z. B. für die Kantinen zuständig ist
- Entfernung Leipzig – Zuffenhausen knapp 500 km
- Knapp 100 Beschäftigte aus Leipzig haben mitgewählt
- Anfechtung der Wahl durch Beschäftigte
- ArbG hielt BR-Wahl wegen der Entfernung für unwirksam, keine Vor-Ort-Vertretung möglich
- Arbeitgeber und BR legten Beschwerde gegen den Beschluss des ArbG ein

Erfolg beim LAG, aber mit anderer Begründung



- Die der Betriebsratswahl zugrunde gelegte Betriebsstruktur weicht von dem Grundmodell eines Betriebs nach dem BetrVG ab.
- Für ein so zusammengesetztes Gebilde hätte keine Wahl stattfinden dürfen.
- Sollte solch eine "andere Arbeitnehmervertretungsstruktur" im Sinn von § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG als Betrieb gelten (§ 3 Abs. 5 BetrVG), müssten sämtliche beteiligten Unternehmen dies tarifvertraglich vereinbaren.
- Zumindest zum Wahlzeitpunkt hatten aber nicht alle beteiligten Arbeitgeber einen entsprechenden Tarifvertrag vereinbart.

Follow
the
Rules

§ 3 BetrVG - Abweichende Regelungen

- (1) Durch Tarifvertrag können bestimmt werden:
1. für Unternehmen mit mehreren Betrieben
 - a) die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats oder
 - b) die Zusammenfassung von Betrieben, wenn dies die Bildung von Betriebsräten erleichtert oder einer sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer dient;
- (...)
- (5) Die aufgrund eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung nach Absatz 1 Nr. 1 bis 3 gebildeten betriebsverfassungsrechtlichen Organisationseinheiten gelten als Betriebe im Sinne dieses Gesetzes. Auf die in ihnen gebildeten Arbeitnehmervertretungen finden die Vorschriften über die Rechte und Pflichten des Betriebsrats und die Rechtsstellung seiner Mitglieder Anwendung.



- Gerade mit standortübergreifenden Betriebsräten sollte die Zulässigkeit der BR-Wahl und damit die Festlegung der Wahlberechtigten sorgfältig geprüft werden.
- Ggf. Rechtsberatung durch Anwalt oder Gewerkschaft

Ihre Ansprechpartnerin




„Wenn Sie Fragen zu den smart-
BR-Funktionen, Lizenzpaketen
oder zu Ihrer Mitgliedschaft in der
smart-BR-Community haben,
können Sie mich jederzeit
kontaktieren.“

Kristin Richter

Produktmanagerin von Smart BR

ka@vnr.de

0228 8205 7057



Einstellung: BR muss digitale Unterlagen
akzeptieren

BAG, Beschluss vom 13.12.2023, 1 ABR 28/22

Einstellung: BR muss digitale Unterlagen akzeptieren

BAG, Beschluss vom 13.12.2023, 1 ABR 28/22

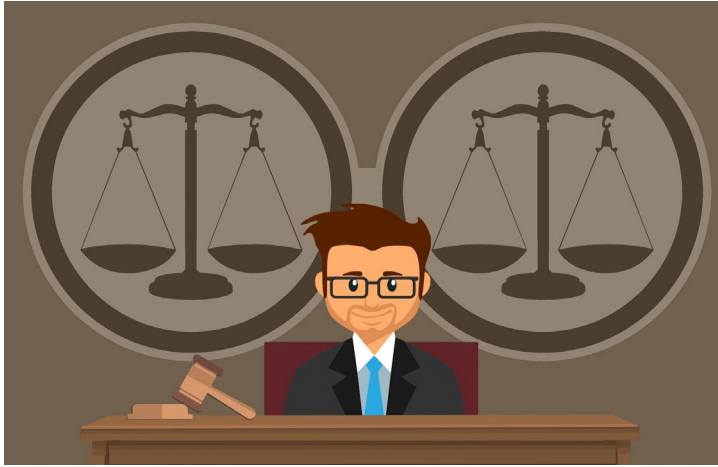


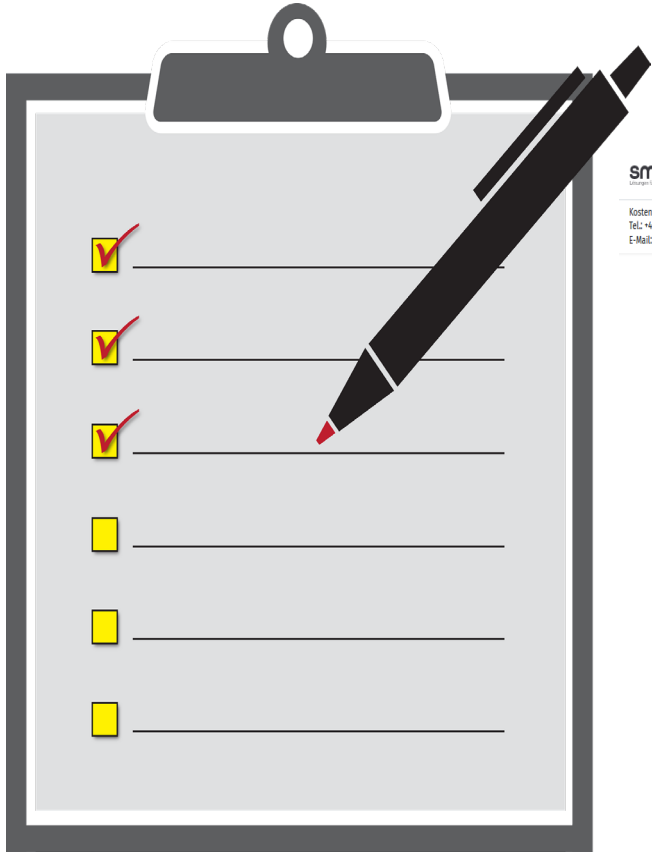
- Arbeitgeberin führte Bewerbungsprozess um eine ausgeschriebene Stelle digital mithilfe eines Recruiting-Softwareprogramms durch.
- In dem Bewerbungsportal waren sämtliche Bewerbungsunterlagen und sonstigen Dokumente.
- Betriebsratsmitglieder, hatten per Dienst-Laptop für die Dauer des Zustimmungsverfahrens Zugriff auf dieses System.
- BR verweigerte Zustimmung zur Einstellung.
- Arbeitgeberin beantragte Ersetzung der Zustimmung des BR durch Arbeitsgericht.

BAG entschied wie Arbeitsgericht und LAG:

"Anders als der Betriebsrat meint, war die Arbeitgeberin nicht gehalten, ihm die Bewerbungsunterlagen der Interessenten in Papierform vorzulegen. ."

"Der durch den Wortlaut der Norm vermittelte Wortsinn lässt (...) erkennen, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat digital verfügbare "Bewerbungsunterlagen" auch nur in dieser Form zur Verfügung stellen muss."





Kostenloser Anruf beim Service-Team
Tel.: +49 228 9550-290
E-Mail: team@smart-br.net

Arbeitschutz Arbeitszeit Betriebsratsarbeit Datenschutz Gehalt Gesundheitsschutz Gleichstellung JAV & Ausbildung Mehr anzeigen >

Sie haben auch digitale Unterlagen zu akzeptieren

10. Mai 2024



Ihr Arbeitgeber kann Sie als Betriebsrat über eine geplante Einstellung auch unterrichten, indem er Ihnen Einsicht in ein digitales Bewerbermanagement-Tool verschafft. Papierunterlagen sind nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts nicht Voraussetzung einer ordnungsgemäßen Unterrichtung (13.12.2023, Az. 1 ABR 28/22).

Arbeitgeber führt Bewerbungsprozess digital durch

Der Fall: Der Arbeitgeber, ein Betrieb in der Getränkeindustrie-Branche, hatte den Bewerbungsprozess um eine ausgeschriebene Stelle digital durchgeführt. Und zwar mithilfe eines Recruiting-Softwareprogramms. In dem entsprechenden Portal waren alle Bewerbungsunterlagen, also die der Internen und der externen Kandidaten, hinterlegt. Die externen Kandidaten mussten sich zudem über das Portal bewerben. Die Betriebsratsmitglieder waren im Besitz von Dienst-Laptops. Sie erhielten für die Dauer des Zustimmungsverfahrens Zugriff auf dieses System und dort auf die persönlichen Angaben der Bewerberinnen und Bewerber, also auf ihre Anschreiben, Lebensläufe sowie Zeugnisse.

Betriebsrat verweigert die Zustimmung zur Einstellung

Dem Betriebsrat reichte das allerdings nicht. Er verweigerte die Zustimmung zur beabsichtigten Einstellung. Dieses Verhalten nahm der Arbeitgeber zum Anlass, die Zustimmung der Arbeitnehmervertretung vom Gericht ersetzen zu lassen.

Gericht ersetzt die Zustimmung

Die Entscheidung: Das Gericht ersetzte daraufhin die Zustimmung des Betriebsrats. Seine Entscheidung begründete es damit, dass der Betriebsrat – anders als ein Klages annehmen – sehr wohl informier...

Sie haben eine individuelle Sachlage, die Sie kurz besprechen möchten? Dann schreiben Sie unsere Experten über den nachfolgenden Button an.



Experten befragen

Sie erhalten innerhalb von 24 Stunden Ihre Antwort! Oder rufen Sie direkt durch unter folgender Telefonnummer: 030 443 172 46



Vertrauensschutz der Beschäftigten bei falscher Höhergruppierung

BAG, Urteil vom 13.12.2023, 4 AZR 322/22

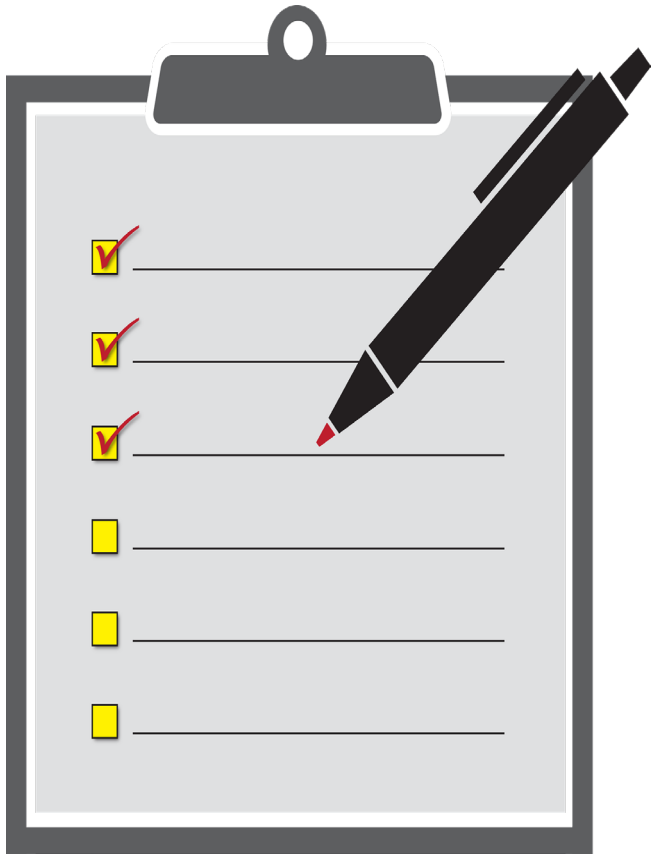
Kennen Sie dieses Praxisproblem?

Mitarbeiter wird in eine höhere Tarifgruppe eingearbeitet und erhält entsprechend mehr Gehalt. Etwas später erfolgt eine „korrigierende Rückgruppierung“ in eine etwas niedrigere Tarifgruppe.



- Anders als das LAG hielt das BAG die korrigierende Rückgruppierung für möglich.
- Die vorgenommene korrigierende Rückgruppierung verstoße – entgegen der Auffassung des LAG – nicht gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB).
- Die aufgrund des Höhergruppierungsantrags vorgenommene Zuordnung der Tätigkeit zu einem neuen Tätigkeitsmerkmal könne im Nachhinein auch wieder berichtigt werden.
- **Aber:** Dies gelte zumindest bei einer erstmaligen Eingruppierungsentscheidung. Von dieser könne – so das BAG – kein erhöhtes Maß an Richtigkeitsgewähr ausgehen.





- Das BAG hat nicht entschieden, ob die Arbeitnehmerin nunmehr richtig eingruppiert ist. Das muss jetzt das örtlich zuständige LAG klären.
- Bei den Eingruppierungen kommt es immer auf den konkreten Sachverhalt an.
- Gerade bei komplexen Tarifstrukturen kann das herausfordernd sein.

Indizien für eine Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 5.12.2023, 8 Sa 344/22



§ 80 BetrVG – Allgemeine Aufgaben

(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. darüber zu wachen, dass die **zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze**, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;
2. Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen;
- 2a. die **Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung** von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, zu fördern;
- 2b. die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern;
3. Anregungen von Arbeitnehmern und der Jugend- und Auszubildendenvertretung entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinzuwirken; er hat die betreffenden Arbeitnehmer über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten;
4. die **Eingliederung schwerbehinderter Menschen** einschließlich der Förderung des Abschlusses von Inklusionsvereinbarungen nach § 166 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen zu fördern;
5. die Wahl einer Jugend- und Auszubildendenvertretung vorzubereiten und durchzuführen und mit dieser zur Förderung der Belange der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer eng zusammenzuarbeiten; er kann von der Jugend- und Auszubildendenvertretung Vorschläge und Stellungnahmen anfordern;
6. die **Beschäftigung älterer Arbeitnehmer** im Betrieb zu fördern;
7. die **Integration ausländischer Arbeitnehmer** im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern sowie **Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen**;
8. die Beschäftigung im Betrieb zu fördern und zu sichern;
9. Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern.

Entschädigung nach AGG

Kriterien § 1 AGG

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen

- der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft,
- des Geschlechts,
- der Religion oder Weltanschauung,
- einer Behinderung,
- des Alters oder
- der sexuellen Identität

zu verhindern oder zu beseitigen.

Indizwirkung § 22 AGG

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

1. Zur Begründung einer auf Entschädigung wegen Diskriminierung gerichteten Klage genügt es nicht, wenn der Arbeitnehmer lediglich vorträgt, er erfülle ein Merkmal des § 1 AGG und habe deswegen eine ungünstigere Behandlung als eine andere Person erfahren. Vielmehr hat er Indizien darzulegen, die unter Würdigung aller Umstände des Einzelfalls mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lassen, dass eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes erfolgt ist.
2. Die Indizwirkung des § 22 AGG wird nicht schon dadurch ausgelöst, dass ein abgelehnter Bewerber, der sich wegen seines arabisch-stämmigen Aussehens benachteiligt fühlt, anführt, das mit dem Stellenbesetzungsverfahren vom Arbeitgeber betraute Auswahlgremium sei "ethnisch-deutsch" zusammengesetzt gewesen





Risiko Kettenbefristung: Was das BAG erlaubt
BAG, Urteil vom 29.2.2024, 8 AZR 187/23

§ 14 TzBfG - Zulässigkeit der Befristung

(1) Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn

1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
2. die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
3. der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,
4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
5. die Befristung zur Erprobung erfolgt,
6. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
7. der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder
8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

(2) ...

Problem: § 14 TzBfG sieht für Befristungen mit Sachgrund keine Höchstdauer oder Höchstzahl vor. Es drohen sog. Kettenbefristungen.



Eine Befristung kann trotz Vorliegens eines sachlichen Grundes unwirksam sein, wenn der Arbeitgeber die ihm durch das TzBfG an sich eröffneten rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten in rechtsmissbräuchlicher Weise ausnutzt (Verbot des institutionellen Rechtsmissbrauchs, § 242 BGB).

Risiko Kettenbefristung: Was das BAG erlaubt

BAG, Urteil vom 29.2.2024, 8 AZR 187/23



- Schwerbehinderter Arbeitnehmer war bereits sechs Jahre aufgrund verschiedener Befristungen mit Sachgrund an einer Hochschule beschäftigt.
- Er bewarb sich erneut auf eine befristete Stelle.
- Vorgesetzter wollte ihn nach Vorstellungsgespräch einstellen.
- Der Arbeitgeber – der Freistaat Bayern – lehnte den Antrag auf Umsetzung jedoch ab, da aufgrund der Vorbeschäftigungszeiten des Manns eine weitere Befristung nicht mehr möglich sei.
- Der Bewerber klagte.



Grundsatz: Arbeitgeber dürfen im Rahmen ihrer Organisationsfreiheit die zu besetzende Stelle auch befristet ausschreiben.

Der Freistaat Bayern ist als öffentlicher Arbeitgeber nicht verpflichtet, bei der Stellenbesetzung sein Auswahlermessen auszuüben und mit dem Bewerber ein weiteres befristetes Arbeitsverhältnis abzuschließen, wenn die naheliegende Möglichkeit besteht, dass die (weitere) Befristung (für zwei Jahre) wegen institutionellen Rechtsmissbrauchs unwirksam wäre.



Suchergebnisse zu "befristung"

[Zurück zum Dashboard >](#)

Praxiswissen 19

Hintergrundwissen 7

Rechtsprechung 41

Ihre Fragen 21

Arbeitshilfen 12

Stand: 31.5.2024

- Checklisten
- Übersichten
- Muster-BV
- Musterschreiben

✓ **Stellen Sie Ihre Fragen an unsere Rechtsexperten** absolut kostenlos während der Testzeit (24 Stunden-Antwort-Service garantiert)

Covid-19 als Arbeitsunfall – Anforderungen an den Nachweis?

LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 29.4.2024, L 1 U 2085/23



Covid-19 als Arbeitsunfall – Anforderungen an den Nachweis?

LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 29.4.2024, L 1 U 2085/23



- Arbeitnehmer wurde 2021 positiv auf Covid-19 getestet, anschließend länger krank, noch aktuelle Beschwerden
- Daher beantragte er die Anerkennung als Arbeitsunfall.
- Er habe sich bei einem gleichfalls erkrankten Kollegen angesteckt. Dessen Ehefrau war bereits einige Tage früher erkrankt. Die Infektionskette müsse über den Ehemann auf in gelaufen sein.
- Berufsgenossenschaft lehnte ab, weil nicht nachgewiesen sei, dass die Infektion am Arbeitsplatz erfolgte.

Corona ist zumindest
rechtlich noch nicht vorbei

Info

smartBR
Lösungen für Betriebsräte



Bonusthema

Wichtige Informationen für den Betriebsrat zum Urlaubsrecht



Bei der Planung fängt es an

§ 87 BetrVG - Mitbestimmungsrechte

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

1. Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb;
2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;
3. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit;
4. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte;
5. **Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans** sowie die **Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer**, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird;
6. (...)

Unser Webinar-Angebot:

Stellen Sie sich mit „Smart BR“ rechtssicher auf!

Ihre Geschenke:

- ✓ **Übersicht:** So prüfen Sie den Urlaubsanspruch in 7 Schritten
- ✓ **Muster-Betriebsvereinbarung:** Schaffen Sie klare Regelungen bei der Planung und Abwicklung des Urlaubs
- ✓ **Stellen Sie Ihre Fragen an unsere Rechtsexperten** absolut kostenlos während der Testzeit (24 Stunden--Antwort-Service garantiert)
- ✓ ...



Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze

- In der Regel durch Betriebsvereinbarung

Mitbestimmung bei Festsetzung der zeitlichen Lage

- Ein *Einverständnis* liegt vor, wenn der Arbeitgeber den von dem Arbeitnehmer gewählten Zeitpunkt genannten Zeitrahmen ohne Änderung akzeptiert und den Urlaub entsprechend erteilt.
- Können sich die Betriebspartner über die Lage des Urlaubs nicht einigen, wird die Einigung nach Abs. 87 Abs. 2 durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt.
- Maßstab ist § 7 Abs. 1 BUrlG.
- Arbeitnehmer ist an Spruch der Einigungsstelle nicht gebunden, Rechtsmittel zum Arbeitsgericht sind möglich.

Hat ein Arbeitnehmer nach rechtswidriger Kündigung einen anderen Job aufgenommen, muss er sich während des Doppelarbeitsverhältnisses vom neuen Arbeitgeber erhaltenen Urlaub auf Urlaubsansprüche gegen seinen alten Arbeitgeber anrechnen lassen.

BAG, Urteil vom 5.12.2023, 9 AZR 230/22



Genehmigt ist genehmigt!

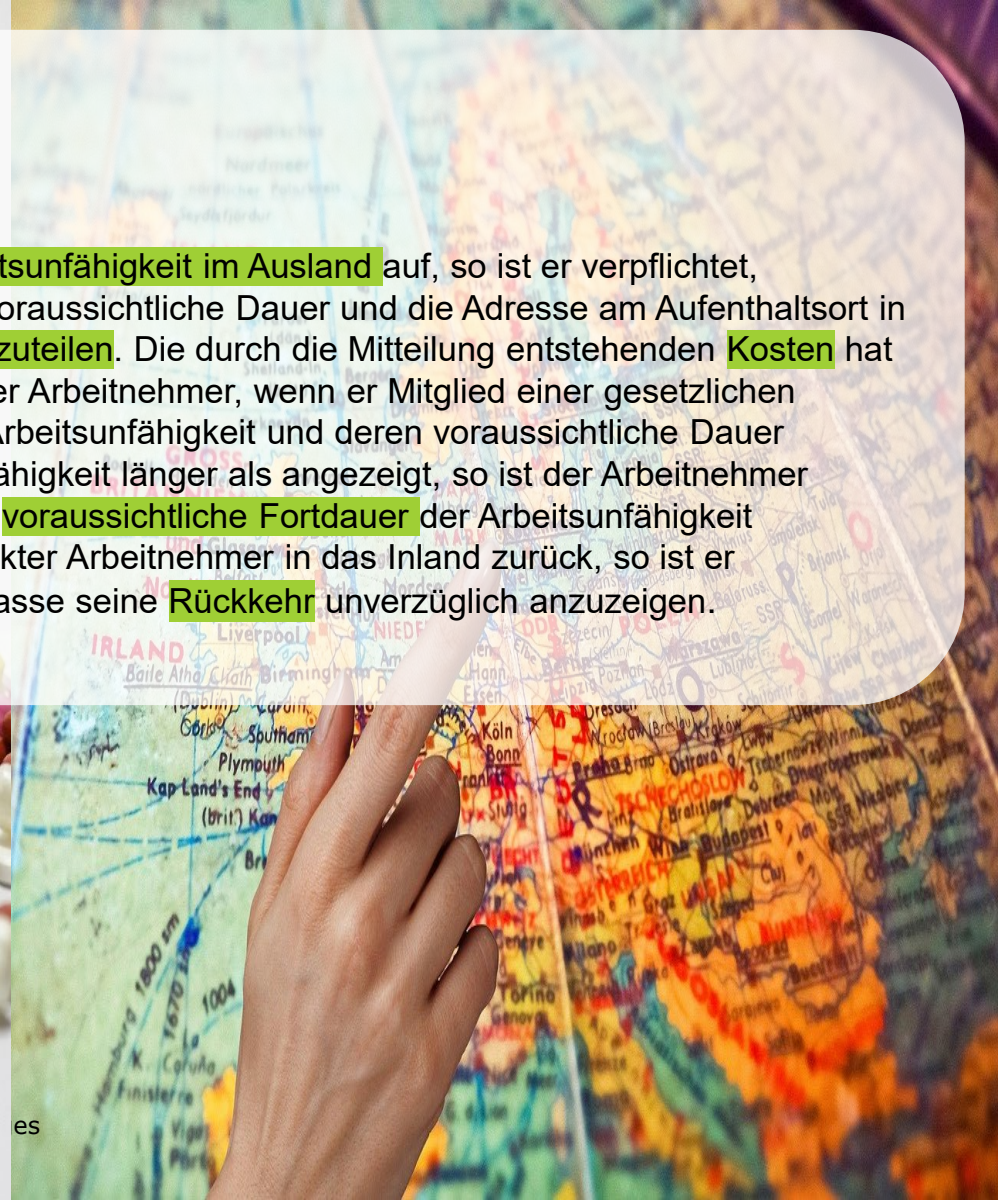


- Tage mit ärztlich nachgewiesener AU (nicht Krankheit !) gelten nicht als Urlaubstage, § 9 BUrlG
- Meldepflicht
- Ärztliche AU-Bescheinigung ab dem ersten Tag der AU
- Keine automatische Urlaubsverlängerung



§ 5 EFZG

- (1) [...]
- (2) Hält sich der Arbeitnehmer bei Beginn der **Arbeitsunfähigkeit im Ausland** auf, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der **schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen**. Die durch die Mitteilung entstehenden **Kosten** hat der Arbeitgeber zu tragen. Darüber hinaus ist der Arbeitnehmer, wenn er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als angezeigt, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, der gesetzlichen Krankenkasse die **voraussichtliche Fortdauer** der Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen. [...]. Kehrt ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer in das Inland zurück, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber und der Krankenkasse seine **Rückkehr** unverzüglich anzuzeigen.



Ihr exklusives Rundum-Sorglos-Paket

Inklusive:

- ✓ **Übersicht:** So prüfen Sie den Urlaubsanspruch in 7 Schritten
- ✓ Im **Spezialreport** erfahren Sie alles, was Sie zum „Urlaub 2024“ wissen sollten.
- ✓ **Muster-Betriebsvereinbarung:** Schaffen Sie klare Regelungen bei der Planung und Abwicklung des Urlaubs
- ✓ **Stellen Sie Ihre Fragen an unsere Rechtsexperten** absolut kostenlos während der Testzeit (24 Stunden-Antwort-Service garantiert)
- ✓ **Testen Sie Smart BR - 30 Tage kostenlos** und bleiben Sie bei allen Mitbestimmungsthemen auf den aktuellen Rechtsstand



Ihre Fragen?



Vielen Dank und bis zum nächsten Betriebsrats-Update!

- Bleiben Sie gesund!
- Behalten Sie die Nerven!
- Viel Spaß und Erfolg bei Ihrer weiteren Arbeit im Betriebsrat!

