

ANMELDUNG

Wir bitten um Ihre verbindliche Anmeldung bis zum 13. September 2018.

- per Fax an 05401 40897 oder 03222 1739325
- per E-Mail an seminare@ijos.net
- per Post mit dieser Postkarte
- per Online-Anmeldung unter www.ijos.net/fortbildungen



ANFAHRT / KONTAKT

WEGBESCHREIBUNG:

MIT DEM PKW

Aus Richtung Bremen oder Münster auf der A1 bis Autobahnkreuz Lotte/Osnabrück, dann A30 in Richtung Osnabrück/Hannover bis zur Abfahrt Nr. 17 Osnabrück-Sutthausen.

Aus Richtung Hannover auf der A30 in Richtung Osnabrück/Amsterdam bis zur Abfahrt Nr. 17 Osnabrück-Sutthausen.

Aus Richtung Bielefeld auf der A33 bis Autobahnkreuz Osnabrück-Süd, dann A30 Richtung Amsterdam bis zur Abfahrt Nr. 17 Osnabrück-Sutthausen.

Dann in Richtung Hagen a.T.W., nach 3 km im Ortsteil Holzhausen liegt rechter Hand das Haus Ohrbeck.

MIT BAHN UND BUS

Ab Osnabrück Hbf. mit der NordWestBahn Richtung Bielefeld bis Bahnhof Sutthausen (stündlich).

Ab Bielefeld Hbf. mit der NordWestBahn Richtung Osnabrück bis Bahnhof Sutthausen (stündlich).

Dann ab Bahnhof Sutthausen mit Bus-Linie 471-473 (alle 20 min) stadtauswärts bis Halt „Kloster Ohrbeck“ (Fahrzeit 5 min) oder zu Fuß (1,5 km).

(Eine Fahrt mit dem Taxi vom Hauptbahnhof Osnabrück zum Haus Ohrbeck kostet etwa 15 Euro.)

IJOS GmbH

Institut für Jugendrecht, Organisationsentwicklung und Sozialmanagement

Dorfstraße 40
49124 Georgsmarienhütte
Tel.: 05401 40847
Fax: 05401 40897
Fax: 03222 1739325

E-Mail: seminare@ijos.net
www.ijos.net



Brennpunktseminar

Strategien zum neuen Urlaubsrecht EuGH gewährt Urlaubsansprüche (auch für Scheinselbstständige) ohne zeitliches Limit!

Ein Brennpunktseminar der IJOS GmbH

27. September 2018

Haus Ohrbeck
Am Boberg 10
49124 Georgsmarienhütte

FoBi-ID 0532



Postfach 1380
49114 Georgsmarienhütte

IJOS GmbH



Bitte
ausreichend
frankieren!

PROGRAMM

Der Europäischen Gerichtshof (EuGH) gewährt Urlaubsansprüche (auch für Scheinselbstständige) ohne zeitliches Limit!

Aus der aktuellen Entscheidung des EuGH vom 29.11.2017 (C-214/16-KING) folgen erhebliche Risiken für alle Einrichtungen, die Arbeitnehmer beschäftigten, denen aus praktischen Gründen kein bezahlter Jahresurlaub gewährt werden kann oder für die freie Mitarbeiter tätig sind, deren Status arbeitsrechtlich nicht abgesichert ist.

Anders als bei der jahrelangen Nichtgewährung von Urlaub bei krankheitsbedingtem Ausfall eines Mitarbeitenden (hier: Deckelungsgrenze 15 Monate), geht der EuGH davon aus, dass solchen Mitarbeitenden unbegrenzt für die zurückliegende Zeit Urlaubsansprüche zu gewähren und zu erfüllen sind.

In dem vom EuGH entschiedenen Fall ging es um Urlaubsabgeltung und Urlaubsvergütung für insgesamt 13 Jahre!

Der EuGH verpflichtet Arbeitgeber geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um den Urlaubsanspruch zu gewährleisten – andernfalls verfällt der Urlaub zum Jahresende nicht!

In einem weiteren Verfahren des EuGH zeichnet sich ab, dass die Verpflichtungen des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer die Urlaubsnahme zu gewähren, weiter verschärft werden. Aus dem Umstand, dass der Arbeitnehmer im Kalenderjahr keinen Urlaub genommen hat, soll dann nicht mehr automatisch folgen, dass der Urlaub verfällt.

Der Arbeitgeber kann sich nur vor Urlaubs-/Urlaubsabgeltungsansprüchen bewahren, wenn er nachweisen kann, dass er geeignete Maßnahmen ergriffen hat, um die Ausübung des bezahlten Jahresurlaubs des betreffenden Arbeitnehmers während des Arbeitsverhältnisses zu gewährleisten. Ebenso ist nachzuweisen, dass der Arbeitnehmer ausdrücklich über den Verfall seines Urlaubsanspruchs informiert wurde, falls dieser nicht genommen wurde. So jedenfalls sieht es der Generalanwalt des EuGH in seinem Schlussantrag vom 29.05.2018 zu dem Verfahren C-619/18.

Es gilt also zu klären, welche Sorgfaltspflichten der Arbeitgeber bei der Urlaubsgewährung zu erfüllen hat und wie er seinen diesbezüglichen Informationspflichten nachkommen kann, ohne schadensersatzpflichtig zu werden.

In unserem Seminar geht es – neben einer umfassenden Risiko einschätzung – insbesondere um Möglichkeiten, durch vertragliche Gestaltung, arbeitsrechtliche Statusfeststellung und andere Maßnahmen, die entstehenden Risiken einzuhegen. Dazu ist es beispielsweise nötig, Verträge so zu gestalten, dass zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und dem sogenannten Mehrurlaub unterschieden wird. Ebenso unerlässlich ist eine wirksame arbeitsvertragliche Ausschlussklausel. Eine solche Klausel ist – gerade angesichts der Gesetzgebung zum Mindestlohn –, soweit vorhanden, unbedingt anzupassen!

METHODEN

Vorträge, Diskussionen, Praxis- und Fallbeispiele

REFERENT

Michael Kriegsmann

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeits- & Sozialrecht, langjährige Berufserfahrung im Bereich der Betreuung und Beratung der sozialen Arbeit; Dozent für Arbeitsrecht bei der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V., IJOS Rechtsanwälte

ZIELGRUPPE

Das Tagesseminar richtet sich in erster Linie an Entscheidungsrinnen und Entscheider, Personal- oder Finanzverantwortliche und VerwaltungsmitarbeiterInnen von Einrichtungen in der Jugend- und der Eingliederungshilfe.

ZEITLICHER ABLAUF

09.30 Uhr Stehkafee

10.00 Uhr Seminarbeginn

12.30 Uhr – 13.00 Uhr Mittagspause

14.30 Uhr Ende der Veranstaltung

Hinweis

Die Teilnahme an der Fortbildung kann unter bestimmten Bedingungen mit der Bildungsprämie oder bundesländerspezifischen Bildungsschecks gefördert werden. Nähere Informationen finden Sie unter www.bildungspraemie.info oder www.iwwb.de unter „Fördersuche“.

SEMINAR-ANMELDUNG

STRATEGIEN ZUM NEUEN URLAUBSRECHT (FOBI-ID 0532)

TEILNAHMEGEBÜHR: 348 EURO (Inkl. Getränke, Lunchbuffet, Kaffee und Gebäck) Nach Eingang Ihrer Anmeldung erhalten Sie eine Bestätigung und entsprechende Informationen zur Zahlung der Teilnahmegebühr.

Ja, ich nehme gerne an dem Seminar am **27. September 2018** teil und melde mich hiermit an.

Name, Vorname

Institution / Einrichtung

Straße, Nummer

PLZ, Ort

Telefon

E-Mail

Rechnungsanschrift (falls abweichend):

Rechtsverbindliche Unterschrift

Nach erfolgter schriftlicher Bestätigung der Anmeldung wird im Falle einer Stornierung ein Anteil von 15 % der Teilnahmegebühr (mindestens aber ein Betrag von 50,00 €) erhoben. Bei Absagen innerhalb der letzten sieben Tage vor der Veranstaltung ist der volle Tagungsbeitrag zu entrichten. Die Abmeldung hat rechtzeitig schriftlich zu erfolgen. Die volle oder teilweise Rückerstattung des Beitrages wegen Nichtteilnahme, nicht eingenommener Mahlzeiten o. ä. ist nicht möglich.