



INHALT

Frage des Monats

- » Arbeitsrecht und Fußball-EM

Schwerpunktthema

- » Betriebliches Eingliederungsmanagement

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Internet und Telefon für den Betriebsrat
- » II. Kopftuchverbot für Lehrerinnen
- » III. Diskriminierung wegen einer Schwerbehinderung?
- » IV. Abfindungsprogramm

Wissenswertes

- » Urlaubs-Check

Der besondere Seminartipp

- » Berater/in für betriebliche Gesundheitsförderung

Praxistipp

- » Warum Frauen und Männer unterschiedlich krank sind

Inhouse-Service

- » Der Poko-Inhouse-Service begeistert!

Aktuelle Seminare

- » in Kürze
- » für besondere Zielgruppen

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » Wann beginnt die Zweiwochenfrist zu laufen?

Liebe Leserin, lieber Leser,



die Europameisterschaft wirft ihre Schatten voraus und auch wir kommen nicht um das Thema Fußball herum. In unserer Frage des Monats dreht sich alles um dieses Ereignis. Wir geben Ihnen Tipps, was Sie während des Turniers am Arbeitsplatz beachten sollten und was der Betriebsrat tun kann, um Fußballfans zu helfen.

Auch in den anderen Themen unseres Newsletters geht es um Mannschaftsleistungen und Siege. In unserem Artikel zum betrieblichen Eingliederungsmanagement lesen Sie, wie durch eine Teamleistung von BEM-Verantwortlichen, Betriebsrat und Arbeitgeber, betroffenen Mitarbeitern ein reibungsloser Wiedereinstieg ermöglicht werden kann.

Einen persönlichen Sieg errungen haben die Teilnehmer an unserer Weiterbildung zur Berater/in zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Allerdings mit einem kleinen Unterschied zum Fußball: Während in den einzelnen Modulen durchaus eine Teamleistung gefragt war, mussten die Teilnehmer für die Abschlussarbeit und die finale Prüfung alleine auf das Spielfeld. Die Ergebnisse und was die Weiterbildung den Teilnehmern und deren Unternehmen gebracht hat, erfahren Sie im Interview in unserem besonderen Seminartipp.

Viele Grüße aus Münster und eine gewinnbringende Lektüre wünscht

Kerstin Heinz, Ass. jur.



PS: Aufgrund der überwältigenden Nachfrage bietet uns das Hotel zusätzliche Kapazitäten.

Nutzen Sie die **letzte Chance dabei zu sein** und melden Sie sich schnell noch an!

Die zusätzlichen Teilnehmerplätze vergeben wir in der Reihenfolge der eingehenden » [Anmeldungen](#).

Arbeitsrecht und Fußball-EM



Am 10.6.2016 beginnt die Fußball-EM und verlangt im Arbeitsverhältnis stehenden Fans wegen der Lage der Spielzeiten - teilweise am Nachmittag und frühen Abend - Einiges ab.

Im Grundsatz muss man aber bedenken, dass selbstverständlich auch während der EM die arbeitsvertraglichen Verpflichtungen weiter gelten.

Welche arbeitsrechtlichen Sanktionen drohen einem Arbeitnehmer, der gegen diese Verpflichtungen verstößt?

Das bedeutet:

- Erscheint der Arbeitnehmer unberechtigt nicht zur Arbeit oder verlässt er diese vorzeitig, um ein Spiel zu sehen, kann der Arbeitgeber berechtigt sein, eine Abmahnung bzw. in schweren oder wiederholten Fällen gar eine Kündigung auszusprechen.
- Wer während der Arbeitszeit das Spiel verfolgt (etwa mit Hilfe eines Smartphones oder Radios) und deshalb nicht arbeitet, verstößt gegen seine Arbeitspflicht und begeht einen "Lohnbetrug". Dies kann eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen.
- Wer nach einem Spieltag verschläft und deshalb zu spät oder gar nicht zur Arbeit erscheint, begeht eine Vertragspflichtverletzung, die eine Abmahnung oder gar Kündigung rechtfertigen kann.
- Erscheint der Arbeitnehmer trotz bestehendem Alkoholverbot im Betrieb alkoholisiert zur Arbeit, kann der Arbeitgeber berechtigt sein, die Arbeitsleistung abzulehnen, jedenfalls dann, wenn die Gefahr besteht, dass der alkoholisierte Arbeitnehmer durch seine Tätigkeit sich selbst oder Dritte verletzt oder Eigentum des Arbeitgebers beschädigt. Dann hat der Arbeitnehmer auch keinen Anspruch auf Arbeitsvergütung. Zudem riskiert er auch in diesem Fall eine Abmahnung bzw. eine Kündigung.
- Kommt es wegen der Spiele zu Streitigkeiten oder gar Tätlichkeiten zwischen Arbeitnehmern im Betrieb, kann sogar eine außerordentliche und fristlose Kündigung gerechtfertigt sein.
- Urlaubswünsche des Arbeitnehmers, etwa um ein Spiel sehen oder besuchen zu können, sind vom Arbeitgeber wohlwollend dahingehend zu prüfen, ob die Urlaubsgewährung betrieblich möglich ist. "Fußballinteressen" haben nicht generell ein höheres Gewicht, als die Interessen anderer Mitarbeiter auf Erholung. Zudem ist der Urlaubsantrag rechtzeitig, also so früh wie möglich zu stellen. Bei konkurrierenden Urlaubswünschen kann es helfen, den Betriebsrat einzuschalten, der dann versuchen wird, mit dem Arbeitgeber eine vernünftige Lösung herbeizuführen (§ 87 Absatz 1 Nr. 5 BetrVG).
- Auch der Wunsch des Arbeitnehmers, eine Schicht zu tauschen, etwa um ein Fußballspiel sehen zu können, ist vom Arbeitgeber wie auch vom Betriebsrat wohlwollend zu prüfen (§ 106 GewO). Die beste Lösung ist, dass der Arbeitnehmer einen "Freiwilligen" findet, der bereit ist, mit ihm die Schicht zu tauschen. Dann werden Arbeitgeber und selbstverständlich auch der Betriebsrat in der Regel keine Bedenken haben, dem Wunsch nachzukommen.

Was kann der Betriebsrat tun, um Fußballfans zu helfen?

Der Betriebsrat sollte versuchen, mit dem Arbeitgeber Sonderregelungen während der EM zu vereinbaren, die zumindest die „wichtigen“ Spiele unter deutscher Beteiligung berücksichtigen.

Beispiele:

- Erlaubnis, diese Spiele zumindest im Radio während der Arbeitszeit mithören zu können.
- Verkürzung bzw. Unterbrechung der Schichten, verbunden mit dem Aufstellen von Beamer und Leinwand, damit interessierte Arbeitnehmer während der Pausen die Spiele verfolgen können.
- Großzügige Flexibilisierung der Arbeitszeit, um Fans die Gelegenheit zu geben, Spiele zu verfolgen. Die ausgefallene Arbeitszeit ist dann selbstverständlich später nachzuholen.

Verweigert der Arbeitgeber die Zustimmung zu solchen Sonderregelungen, kann der Betriebsrat versuchen, die Einigungsstelle (§ 87 Absatz 2 BetrVG) anzurufen, um notfalls durch Spruch rechtzeitig eine Regelung zu

erhalten. Denn sowohl beim Radiohören (§ 87 Absatz 1 Nr. 1 BetrVG) als auch bei der Gestaltung der betrieblichen Arbeitszeit und der Pausengestaltung (§ 87 Absatz 1 Nr. 2 und 3 BetrVG) steht dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht zur Seite. Der Betriebsrat kann auch von sich aus aktiv werden, um eine - vorübergehende - Änderung während der EM zu erreichen (Initiativrecht des Betriebsrats).

Schwerpunkthema

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)



von **Dr. P. Waltner**
Soziologe, Trainer und Berater

Eine BEM-Betriebsvereinbarung garantiert noch kein erfolgreiches BEM

Von anfänglichem Misstrauen zu vorsichtiger Akzeptanz

12 Jahre nach der Eintragung des BEM ins Neunte Sozialgesetzbuch (SGB IX) findet diese gesetzliche Verpflichtung der Arbeitgeber allmählich Eingang in die Betriebe. Obwohl in seltener Einmütigkeit Arbeitgeberverbände wie Gewerkschaft, arbeitswissenschaftliche Institutionen, Behindertenverbände, Krankenkassen und andere für das BEM die Trommel rührten, hielt sich die Begeisterung auf Arbeitgeber- wie Arbeitnehmerseite jahrelang in Grenzen.

Die Arbeitgeber sahen einen enormen Aufwand samt Kosten auf sie zurollen. Die Arbeitnehmer, insbesondere viele Betriebsräte, denen das SGB IX ohnehin lange ein Buch mit sieben Siegeln blieb, fürchteten, dass dieses Instrument den Arbeitgebern die personen-, sprich krankheitsbedingte Kündigung erleichtere, nach dem Motto: Erfolgreiches BEM - erfolgreiche Kündigung.

Heute, nachdem diese Befürchtungen zwar immer noch da und dort anzutreffen sind, ist im Allgemeinen das Misstrauen einer vorsichtigen Akzeptanz gewichen. Mittlerweise wurden und werden mehr und mehr Betriebsvereinbarungen zur Einführung des BEM abgeschlossen, getreu den Gesetzen und den im Umlauf befindlichen Mustervereinbarungen samt Formularsammlungen. Sie alle verhelfen dem BEM zu einem ordnungsgemäßen Verfahren. Einige Unklarheiten hat inzwischen die Rechtsprechung beseitigt, sodass - meint man - dem prognostizierten Erfolg nichts mehr im Wege stehe.

Die Kluft zwischen Ideal und Wirklichkeit

Wenn da nicht die Praxis wäre. Und die verflixte Unkalkulierbarkeit des Menschen. Beidseitig. Ob auf der Seite des BEM-berechtigten Mitarbeiters, der im Hinterkopf noch die Erfahrungen mit den ungeliebten Krankenrückkehrgesprächen hat und sich plötzlich völlig frei entscheiden darf, ob er das BEM für sich wollen soll oder besser doch nicht. Oder ob auf der Seite des BEM dessen Akteure, hier die Vertreter des Arbeitgebers, meist Personalmanager oder -referenten, dort die Arbeitnehmervertreter, Betriebsräte und die Schwerbehindertenvertrauensperson, sich auf der Insel des BEM ausnahmsweise grün sind oder das übliche und eingeübte Gerangel im sogenannten BEM-Team fortsetzen. Die Vorstellung einer engen Zusammenarbeit im BEM, wie sie der Gesetzgeber beiden ins SGB IX geschrieben hat, trifft vielerorts auf ein liebevoll gepflegtes Spannungsverhältnis, wenn nicht Schlimmeres.

Im BEM die Arbeitsverhältnisse dem Menschen anpassen

Das BEM-Verfahren zielt auf wirksame Anpassung der Arbeitsverhältnisse des rehabilitationsbedürftigen Mitarbeiters, sekundärpräventiv, wie man im Fachjargon die Vorbeugung erneuter Erkrankung samt Arbeitsunfähigkeit und schließlich drohendem Arbeitsplatzverlust nennt. Anpassung geht nicht ohne Eingriffe in die Systeme: Technik, Arbeitsplatz, (Arbeits-)Organisation, Infrastruktur. Eine individuell flexible Anpassung der Arbeitszeit beispielsweise betrifft nicht nur den Dienstplaner, der sich längst damit abgefunden hat, an der allseitigen Erwartung gerechter Dienstpläne zu scheitern, sondern auch die Kollegen im Team oder in der Abteilung, die von der Anpassung mitbetroffen sind.

Externe Geld- und Kompetenzquellen

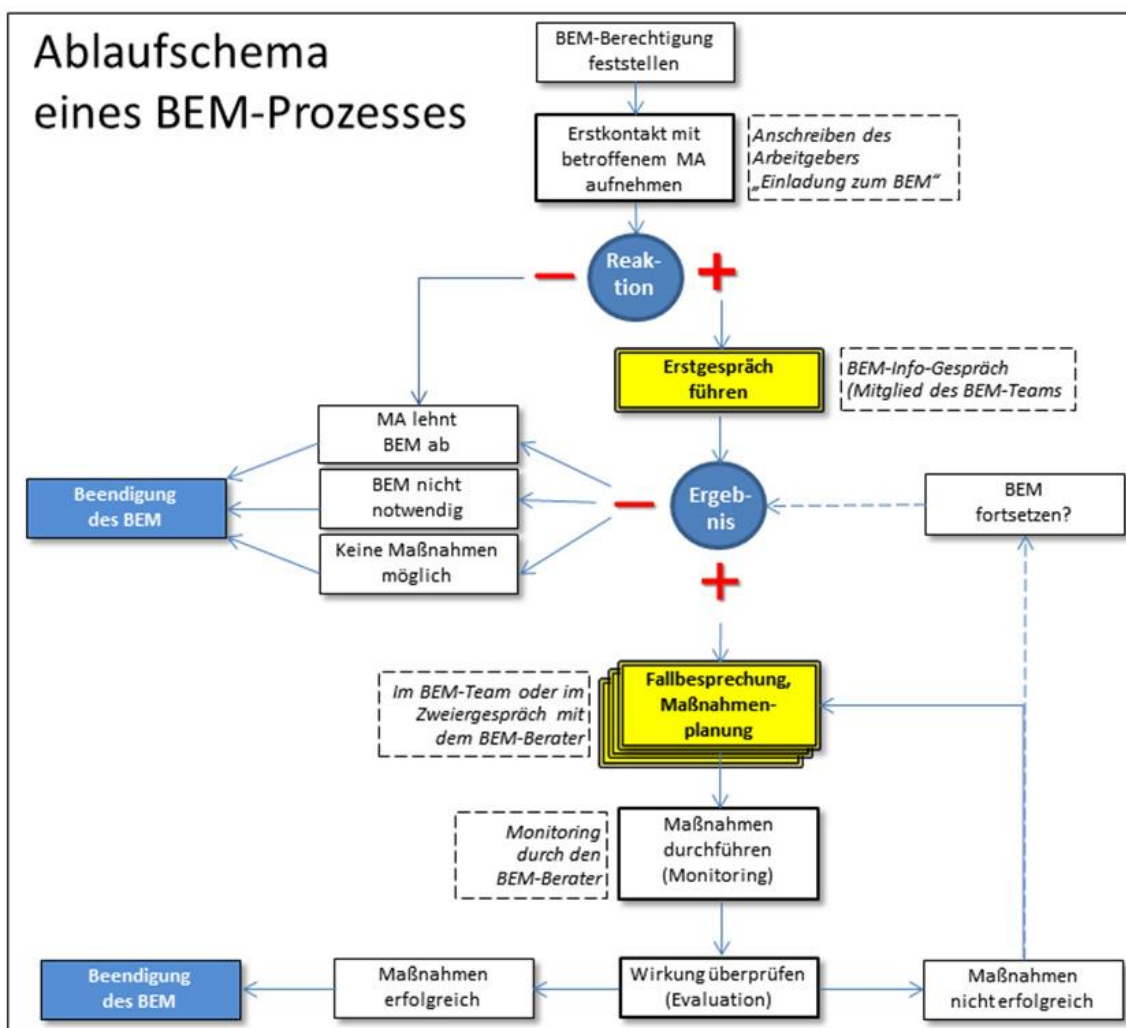
All solche Maßnahmen kosten irgendwie auch Geld. Doch die Aussicht auf Kostenbeteiligung aus externen Töpfen soll dem Arbeitgeber das "Ja" erleichtern. Diese lassen sich nur öffnen, wenn die Anträge arbeitsmedizinisch gut begründet sind. Der Betriebsarzt ist die erste Adresse, dann jene Spezialisten dort bei den Töpfen, die den Arbeitgeber zuvor beraten, nicht nur über die Finanzierung, sondern auch über technische Hilfsmittel am Arbeitsplatz und in der Infrastruktur, ob für die Zeit der Eingliederungsphase oder auf Dauer. Sie sind folglich frühzeitig, wenn die Suche nach geeigneten Maßnahmen beginnt, in den BEM-Prozess einzubeziehen.

Das BEM-Team ein "Projekt"-Team

Riecht das alles nicht nach einer Menge Arbeit? Zugegeben, wenn auch nicht für jeden BEM-Fall die ganze Palette an externer Fachkompetenz in Anspruch genommen werden muss. Aber auch in einfachen Fällen sind Sorgfalt und präventives Denken angesagt. Dafür stehen das BEM-Team und sein Koordinator, jene gemischte Gruppe aus Arbeitgeber und Betriebsrat plus SBV, in enger Zusammenarbeit mit internen Partnern, wie den Vorgesetzten des BEM-Berechtigten, der Arbeitssicherheitsfachkraft, ggf. betrieblichem Sozialdienst, der Frauenbeauftragten, dem Suchtberater, sowie mit externen Partnern, vorrangig dem Betriebsarzt, ggf. dem Integrationsamt und jenen erwähnten Spezialisten der Rehabilitationsträger: Bundesarbeitsagentur, gesetzliche Krankenkassen, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, der gesetzlichen Rentenversicherung, der öffentlichen Jugendhilfe und der Sozialhilfe. Das BEM-Team ist somit einem Projekt-Team vergleichbar, das zielorientiert, aber ergebnisoffen arbeitet und den Arbeitsprozess managt.

Der Mensch im BEM-"Getriebe"

Das Verfahren scheint übermächtig zu sein, in dem der Betroffene wie ein kleines Rädchen im BEM-Getriebe unterzugehen droht. Manche Betriebsvereinbarung zum BEM mag diesen Eindruck bestätigen, zumal darin sehr wenig zu lesen ist, wie man sich den Umgang mit dem BEM-Berechtigten vorzustellen habe. Wie man seine gesetzlich verbrieft Souveränität im Verfahren zu wahren gedenke, wenn es nicht nur um sein Recht geht, das Verfahren jederzeit zu canceln, ohne Nachteile befürchten zu müssen, sondern auch um die Frage, wie er an seinem persönlichen BEM-"Projekt" selbstbestimmt mitwirken könne.



Nur im Schutzraum persönlicher Beratung kann Vertrauen entstehen

Gewiss, es ist schwierig, diese Seite des BEM-Konzepts in einer Betriebsvereinbarung regeln zu wollen. Denn wir bewegen uns nun nicht mehr im Bereich rechtlicher Regeln, sondern im Bereich der beraterischen Kompetenz. Die individuelle Beratung ist einerseits Teil des Verfahrens, aber gleichzeitig auch dessen Voraussetzung. Dies beginnt schon beim sogenannten Erstgespräch, das vorrangig der Information des BEM-berechtigten Mitarbeiters dient. Zu vermitteln seien ihm Ziel und Ablauf des Verfahrens, seine Rolle und Rechte als "zweitem Herrn des Verfahrens" (der "erste Herr" ist der Arbeitgeber) samt Datenhoheit. Diese Kenntnisse sollen ihn befähigen, eine kompetente und selbstbestimmte Entscheidung für oder gegen das BEM zu treffen. Von Angst vor dem BEM und dem, was auf ihn zukommt, ist nicht die Rede, ebenso wenig von der Angst vor den Folgen, falls er ablehnen würde, und wie man mit solchen Ängsten umgeht. Allen Sachzielen voran steht das Ziel, Vertrauen wachsen zu lassen. Auf dieses erste Ziel muss das Verhalten des Beraters ausgerichtet sein.

In diesem ersten Schritt geht es noch gar nicht um seine Krankheitsgeschichte, seine Bedürfnisse, Ängste, Erwartungen und eigenen Vorstellungen, die in die Maßnahmenplanung einfließen sollen. Und dennoch lässt er schon ahnen, wo die eigentliche Anforderung an die BEM-Akteure liegt: Wie das Vertrauen in den Berater und das gesamte Prozedere zu gewinnen sei, wie ein Beratungsmilieu zu gestalten sei, in dem Angstfreiheit, Offenheit, Mut und Selbstvertrauen wachsen können, wie man es dem Betroffenen erleichtern könne, seine Bedürfnisse und Gefühle frei zu äußern, Vorschläge des Beraters oder von dritter Seite (z. B. aus BEM-Teamsitzungen) in Ruhe zu bedenken, Zweifel zu äußern, Fragen zu stellen und sich ebenso zu trauen, sie abzulehnen, wie sie anzunehmen.

Menschen in Krisen beraten erfordert professionelle Kompetenz

Wenn Menschen nach langer krankheitsbedingter Abwesenheit oder nach einer auffällig gewordenen Häufung von (kürzeren) Fehlzeiten (an die sich gerne gewisse Zweifel heften) sich mit dem Angebot eines BEM-Verfahrens des Arbeitgebers zur Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess oder zur Stabilisierung der Arbeitsfähigkeit konfrontiert sehen, fühlen sie sich in der Defensive. Zur Krankheitsbelastung kommt nun die Sorge um die Leistungsfähigkeit und damit um die berufliche Zukunft. Auf dieses innere "Krisenszenario" reagieren Menschen auf sehr verschiedene Weise: sich rechtfertigend, anklagend, verzweifelt, resignierend. Ein Berater sollte damit umgehen können, unabhängig davon, welche der Reaktionsweisen ihm sympathischer sind und welche ihm weniger liegen. Er muss die Psyche des Betroffenen stabilisieren, um ihn fähig zu machen, sachlich an der Verbesserung seiner Situation mitzuwirken.

Komplexe Belastungssituationen ganzheitlich erfassen

Was nutzt, um an einem Beispiel die Komplexität von Belastungssituationen zu illustrieren, was nutzt der bestangepasste ergonomische Stuhl im Büro, wenn Frau Hansen, Mitarbeiterin und mit dem BEM-Angebot in der Hand, zu Hause einen Pflegefall zu betreuen hat? Der Arzt hat ihr verboten, schwer zu heben. Also wird sie nicht erzählen, dass sie ihrem Vater morgens aus dem Bett helfe und abends wieder hinein, mit entsprechender Überbelastung ihrer defekten Bandscheiben. Dass die regulären Pflegedienste bereits engagiert seien, finanziell aber nicht mehr gehe, sie am Wochenende die Last fast ganz alleine trage. Man weiß, sie sei verheiratet und hat zwei Kinder, aber niemand weiß, dass sie sich vor fast zwei Jahren von ihrem Mann getrennt habe und mit den Kindern bei ihren Eltern lebt. Wem wird sie im BEM das alles erzählen? Stellen wir uns eine erste Fallbesprechung in der Sitzung des BEM-Teams mit Arbeitgeber- und Betriebsratsvertretern vor, in der Frau Hansens gesundheitliche Belastung am Arbeitsplatz unter die Lupe genommen werden soll. Da kann nur der superergonomische Stuhl als Ergebnis herauskommen. Aber der löst das Problem nicht wirklich. Sie weiß das, die Mitglieder im BEM-Team ahnen es. Aber die Maßnahme wird beschlossen, der Stuhl angeschafft. Der Fall ist geregelt, abgehakt. Die Fehlzeiten gehen tatsächlich kurzfristig zurück, um dann wieder anzusteigen und an Dauer zuzulegen ...

Dieses einfache Beispiel will zeigen: Menschen im BEM sind gesundheitlich und psychisch angeschlagen. Ihr Leben jenseits des Betriebsgeländes lässt sich von ihrem Arbeitsleben nicht abtrennen. Das Privatleben kann ebenso Ausgleich und Entlastung bringen wie zusätzliche Belastung und Stress. Das beste BEM-Verfahren ist nur so viel wert, wie es eine ganzheitliche Sicht auf die reale Gesamtbelastungssituation ermöglicht, um vor diesem Hintergrund angemessene innerbetriebliche Lösungen zu entwickeln. So könnte im Fall von Frau Hansen zusätzlich zum ergonomischen Stuhl eine Stress reduzierende flexible Arbeitszeit helfen, außerdem via Krankenkasse die Installierung einer Hebevorrichtung am Bett ihres Vaters.

Fallberatung im Zweiergespräch - Maßnahmenplanung in der Teamsitzung

In eine Betriebsvereinbarung zum BEM gehört das nicht hinein. Was aber sehr wohl hineingehört, ist, dass die Fallbearbeitung im geschützten Raum des vertraulichen Gesprächs mit einer Beraterin, einem Berater, ggf. mit dem Betriebsarzt als Drittem im Bunde, stattfindet, bevor das BEM-Team und weitere Experten eingeschaltet werden. Jedem BEM-berechtigten Mitarbeiter also sein persönlicher Berater, der ihn durch das BEM-Verfahren begleitet, mit ihm die Sitzungen im Team vorbereitet und die Ergebnisse nachbearbeitet, ihn davor schützt, vorschnell zu Maßnahmen Ja zu sagen und zum Objekt des Verfahrens statt zu seinem Herrn zu werden. Wenn die Maßnahme beschlossen ist und zur Umsetzung kommt, bleibt der Berater an seiner Seite und sorgt im Monitoring für rechtzeitige Korrekturen, falls sich die Maßnahme nicht so positiv anlässt wie erwartet. Dies ist umso wichtiger, als es in vielen Fällen nicht nur um eine einfache technische Vorrichtung geht, sondern durch Eingriffe beispielsweise in die Arbeitszeitstruktur einer Abteilung auch zu Konflikten mit Vorgesetzten und/oder Kollegen führen kann. Ein fehlendes Monitoring (bis zum offiziellen Abschluss der Testphase der Maßnahme) kann den Erfolg einer Maßnahme gefährden.

Der "Beraterpool" und das Kernteam

Dazu, und auch das ist in der Betriebsvereinbarung zu regeln, braucht es so etwas wie einen "Beraterpool". Er setzt sich zusammen aus geschulten Beraterinnen und Beratern, die den BEM-berechtigten Mitarbeitern zur Wahl stehen. Die Arbeitgeberseite sollte mit mindestens 2 Personen, einer Frau und einem Mann, vertreten sein, denn auch Führungskräfte können zu BEM-Kandidaten werden und würden vermutlich eher zum Angebot dieser Beratergruppe tendieren als zu den Poolmitgliedern aus dem Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung. Diese Gruppe könnte aus 4 Betriebsratsmitgliedern und 2 aus der SBV bestehen, wiederum jeweils beiderlei Geschlechts. Die Beraterinnen und Berater sind zwar Teil des BEM-Teams, nehmen aber nur an den Teamsitzungen ihres "Klienten" teil.

Das sogenannte "Kernteam" setzte sich, je nach Betriebsgröße, aus 3 bis 5 Mitgliedern zusammen (paritätisch

1–2 Arbeitgeberseitig, 1–2 Betriebsratsmitglieder, Schwerbehindertenvertrauensperson). Zur Maßnahmenplanungssitzung des Teams kämen zusätzlich der BEM-berechtigte Mitarbeiter, sein Fallbegleiter, ggf. der Betriebsarzt und der Vorgesetzte sowie bei Bedarf weitere externe Experten. Es wäre sogar denkbar, dass in besonders gelagerten Fällen dem Klienten dieser Stress erspart werden könnte, indem sein Berater (Fallbegleiter) nach einer vorbereitenden Sitzung im Zweiergespräch ihn in der Teamsitzung vertritt.

BEM-Team



Diese wenigen Ansatzpunkte zu einem human zu gestaltenden BEM mögen verdeutlichen, dass man sich zu BEM-Betriebsvereinbarungen durchaus Gedanken machen könnte, wie der Beratungs- und Projekaspekt des BEM verfahrenstechnisch auszugestalten wäre. Mit der Kombination von kleinem Kernteam und (größerem) Beraterpool würde man sowohl der psychischen Situation des BEM-berechtigten Mitarbeiters gerecht als man auch gleichzeitig das Verfahren fallbezogen flexibel anpassen könnte.

Seminartipp:

» Betriebliches Eingliederungsmanagement I Arbeitsunfähigkeit überwinden - Arbeitsplätze erhalten

21.06.2016 - 23.06.2016 Timmendorfer Strand

13.07.2016 - 15.07.2016 Köln

31.08.2016 - 02.09.2016 Hamburg

27.09.2016 - 29.09.2016 Sonthofen/Allgäu

19.10.2016 - 21.10.2016 Frankfurt/Main

» [mehr Termine ...](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Aktuelle Entscheidungen

I. Internet und Telefon für den Betriebsrat

Kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber einen unabhängigen Zugang zum Internet und Telefonanschluss verlangen? Also unabhängig vom Firmennetzwerk und von der Firmentelefonanlage?

BAG, Beschluss vom 20. April 2016 - 7 ABR 50/14

Der Fall:

Die konzernangehörige Arbeitgeberin betreibt u.a. einen Betrieb in D. Dort ist ein 5-köpfiger Betriebsrat installiert. In den Konzerngesellschaften werden Telefonanlagen genutzt, die so eingestellt werden können, dass die Verkehrsdaten mit vollständigen Zielnummern gespeichert und personenbezogen ausgewertet werden können. Das Betriebsratsbüro in D. ist mit einem Nebenstellenanschluss ausgestattet. Dem Betriebsrat steht zudem ein mobiles Telefontermin zur Verfügung, das auf diese Nebenstelle geschaltet ist. Des Weiteren befinden sich in dem Betriebsratsbüro ein PC und ein Laptop mit Internetzugang. Der Internetzugang wird konzernweit über einen Proxy-Server beim Konzern vermittelt. Von dort kann der Zugang verwaltet und überwacht werden. Über Filter werden unerwünschte Internetadressen gesperrt. Deshalb konnte der Betriebsrat nicht auf die Seiten von "YouTube" und "eRecht24" zugreifen.

Der Betriebsrat begehrt vom Arbeitgeber die Einrichtung eines vom Proxy-Server des Arbeitgebers unabhängigen Internetzugangs sowie einen von der Telefonanlage unabhängigen Telefonanschluss.

Die Lösung:

Der Antrag des Betriebsrats hatte in allen Instanzen keinen Erfolg.

Nach § 40 Abs. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat in erforderlichem Umfang u.a. Informations- und

Seminartipp:

» Behinderung der Betriebsratsarbeit Aktives Handeln gegen Beeinträchtigungen und Schikane

06.07.2016 - 08.07.2016 Düsseldorf

25.10.2016 - 27.10.2016 München

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen. Der Betriebsrat kann einen Telefonanschluss und, sofern berechnete Belange des Arbeitgebers nicht entgegenstehen, die Eröffnung eines Internetzugangs und die Einrichtung eigener E-Mail-Adressen verlangen, ohne deren Erforderlichkeit zur Wahrnehmung konkret anstehender betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben darlegen zu müssen. Diese Ansprüche kann der Arbeitgeber dadurch erfüllen, dass er dem Betriebsrat im Rahmen des im Betrieb bestehenden Informations- und Kommunikationssystems einen Telefonanschluss zur Verfügung stellt sowie einen Internetzugang und E-Mail-Verkehr über ein Netzwerk vermittelt, das für alle Arbeitsplätze des Unternehmens einheitlich genutzt wird. Allein wegen der abstrakten Gefahr einer missbräuchlichen Ausnutzung der technischen Kontrollmöglichkeiten durch den Arbeitgeber darf der Betriebsrat einen separaten Telefonanschluss sowie Internetzugang nicht für erforderlich halten.

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung des BAG ist nicht überraschend. Bereits seit einigen Jahren vertritt das BAG die Auffassung, dass der Betriebsrat Anspruch auf Zurverfügungstellung der "üblichen" Kommunikationsmittel hat, ohne einen besonderen Bedarf nachweisen zu müssen. Dies ist sicherlich auch der Tatsache geschuldet, dass die Kosten für den Arbeitgeber überschaubar sind und die Nutzung elektronischer Kommunikationsmittel "üblich" geworden sind. Das bedeutet:

- Die Entscheidung, ob die Nutzung des Internets zur sachgerechten Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben erforderlich ist, obliegt dem Betriebsrat. Dabei hat er allerdings die berechtigten Belange des Arbeitgebers, insbesondere dessen Interesse an der Begrenzung seiner Kostentragungspflicht, zu berücksichtigen.
- Die Nutzung des Internets dient der Informationsbeschaffung durch den Betriebsrat und damit der Erfüllung der ihm obliegenden betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben. Der Betriebsrat darf daher grundsätzlich einen Internetzugang für erforderlich halten, ohne dass es der Darlegung konkreter, sich ihm aktuell stellender Aufgaben bedarf, zu deren Erledigung Informationen aus dem Internet benötigt werden (vgl. bereits BAG, Beschluss vom 20.1.2010 - 7 ABR 79/07).
- Auch durch die Entscheidung, seinen Mitgliedern eigene E-Mail-Adressen zum Zwecke der externen Kommunikation einzurichten, überschreitet der Betriebsrat seinen Beurteilungsspielraum nicht. Ebenso wie die Informationsverschaffung kann die Kommunikation einzelner Betriebsratsmitglieder mit nicht zum Betrieb oder Unternehmen gehörenden Dritten, Teil der Betriebsratstätigkeit sein. Berechnete Kosteninteressen des Arbeitgebers können dem zwar entgegen stehen. Dies gilt jedoch nicht, wenn die Betriebsratsmitglieder alle an PC-Arbeitsplätzen beschäftigt sind, so dass es lediglich der Freischaltung des Internets und der Einrichtung einer E-Mail-Adresse bedarf (vgl. BAG, Beschluss vom 14.7.2010 - 7 ABR 80/08).
- Erforderlich kann es allenfalls sein, dem Betriebsrat einen netzwerkunabhängigen Internetzugang bzw. einen von der Telefonzentrale unabhängigen Telefonzugang zur Verfügung zu stellen, wenn die konkrete (begründbare) Gefahr besteht, dass der Arbeitgeber das Internetnutzungs- bzw. Telefonnutzungsverhalten des Betriebsrats überwacht. Dazu lagen im konkreten Fall aber keinerlei Anhaltspunkte vor.

II. Kopftuchverbot für Lehrerinnen

Das Land Berlin hat eine Bewerbung um eine Stelle als Grundschullehrerin abgelehnt, weil die Bewerberin ein muslimisches Kopftuch trägt. Stellt es eine verbotene Benachteiligung wegen der Religion dar und ist damit das Berliner Neutralitätsgesetz verfassungswidrig?

**ArbG Berlin,
Urteil vom 14. April 2016 - 58 Ca 13376/15
(nicht rechtskräftig)**

Seminartipp:

» [Einführung in das Arbeitsrecht I
Ihr erfolgreicher Einstieg in das Arbeitsrecht](#)

14.06.2016 - 17.06.2016 Konstanz/Bodensee

14.06.2016 - 17.06.2016 Berlin

21.06.2016 - 24.06.2016 Hamburg

21.06.2016 - 24.06.2016 Düsseldorf

28.06.2016 - 01.07.2016 Travemünde/Ostsee

» [mehr Termine ...](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!

Der Fall:

Die Klägerin bewarb sich beim beklagten Land Berlin um eine Stelle als Grundschullehrerin. Das Land lehnte die Bewerbung ab, weil die Klägerin ein muslimisches Kopftuch trägt. Die Klägerin verlangt vom Beklagten eine Entschädigung nach dem AGG, weil sie wegen ihrer Religion diskriminiert worden sei.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab.

Die Klägerin hat keinen Anspruch gegen den Beklagten auf Zahlung einer Entschädigung aus § 7 AGG. Sie ist zwar im Vergleich zu Mitbewerbern, die keine religiös geprägten Kleidungsstücke tragen, benachteiligt worden.

Diese Benachteiligung ist aber gerechtfertigt und entspricht dem - aus Sicht des ArbG verfassungsgemäßen - Berliner Neutralitätsgesetz.

Dort heißt es auszugsweise wie folgt:

"... § 2

Lehrkräfte und andere Beschäftigte mit pädagogischem Auftrag in den öffentlichen Schulen nach dem Schulgesetz dürfen innerhalb des Dienstes keine sichtbaren religiösen oder weltanschaulichen Symbole, die für die Betrachterin oder den Betrachter eine Zugehörigkeit zu einer bestimmten Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaft demonstrieren, und keine auffallenden religiös oder weltanschaulich geprägten Kleidungsstücke tragen. Dies gilt nicht für die Erteilung von Religions- und Weltanschauungsunterricht.

§ 3

§ 2 Satz 1 findet keine Anwendung auf die beruflichen Schulen im Sinne von § 17 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 des Schulgesetzes sowie auf Einrichtungen des Zweiten Bildungswegs im Sinne von § 17 Abs. 3 Satz 1 Nr. 5 des Schulgesetzes. Die oberste Dienstbehörde kann für weitere Schularten oder für Schulen besonderer pädagogischer Prägung Ausnahmen zulassen, wenn dadurch die weltanschaulich-religiöse Neutralität der öffentlichen Schulen gegenüber Schülerinnen und Schülern nicht in Frage gestellt und der Schulfrieden nicht gefährdet oder gestört wird. ..."

§ 2 des Berliner Neutralitätsgesetzes begegnet keinen verfassungsrechtlichen Bedenken. Das BVerfG hat zwar am 27.1.2015 in zwei Entscheidungen (Az.: 1 BvR 471/10 und 1 BvR 1181/10) eine ähnliche Regelung im Schulgesetz NRW als verfassungswidrig angesehen. Die Berliner Regelung unterscheidet sich jedoch von der nordrhein-westfälischen dadurch, dass sie alle Religionen gleich behandelt. Zudem gilt das Verbot religiöser Bekleidung nach § 3 Neutralitätsgesetz nicht für alle Lehrkräfte.

Hinweis für die Praxis:

Wenn man zum Berliner Neutralitätsgesetz "googelt", wird man eine Vielzahl von Einträgen zur möglichen Verfassungswidrigkeit des Gesetzes finden. Grundlage sind - auch - die beiden o.g. Entscheidungen des BVerfG. Allerdings verbietet das Land Berlin auch - im Gegensatz zur früheren Regelung in NRW - sichtbare christliche religiöse Bekundungen durch Lehrer, etwa den Kreuzanhänger an der Kette mit der Folge, dass die Entscheidung des ArbG Berlin gut vertretbar ist. Das Land will - auch zum Schutz der ihm anvertrauten und in der Regel minderjährigen Kinder - strikte religiöse Neutralität im Schulbetrieb wahren.

Auch Eltern und ihre minderjährigen Kinder sind Grundrechtsträger und haben wohl Anspruch auf "neutralen" Unterricht.

Dass dies unter Umständen faktisch zu einem Berufsverbot für bestimmte Bewerber führen kann, die nicht bereit oder aus persönlichen Gründen in der Lage sind, sich bei der Ausübung ihres Berufes religiös-neutral zu verhalten, muss unter Umständen auch zum Schutz der "Anders- oder Nichtgläubigen" hingenommen werden. Das Grundrecht der Glaubens- und Gewissensfreiheit ist keine "Einbahnstraße".

Selbst wenn das Berliner Neutralitätsgesetz verfassungswidrig sein sollte, stellt sich aber immer noch die Frage, ob ein Arbeitgeber, der bis zur Feststellung der (möglichen) Verfassungswidrigkeit das Gesetz anwendet, im Sinne des AGG benachteiligen kann. Denn man kann in diesem Fall sicherlich gut vertreten, dass die Exekutive des Landes Berlin das von der Legislative beschlossene und in Kraft gesetzte Gesetz nur anwendet (und anwenden muss), ohne Entscheidungsspielräume zu haben, also gar nicht diskriminieren kann und will.

III. Diskriminierung wegen einer Schwerbehinderung?

Ist es diskriminierend, wenn ein Arbeitgeber vor einer Kündigung eines schwerbehinderten Menschen in der Probezeit kein Präventionsverfahren gemäß § 84 Absatz 1 SGB IX durchführt?

BAG, Urteil vom 21. April 2016 - 8 AZR 402/14

Seminartipp:

» **Die SBV bei Einstellung, Kündigung und Arbeitsplatzänderung**
Schwerbehindertenschutz sicher beherrschen
05.10.2016 - 07.10.2016 Hamburg

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Der Fall:

Die schwerbehinderte Klägerin war seit dem 1. Oktober 2012 beim beklagten Land als Leiterin der Organisationseinheit Qualitätsmanagement/Controlling des LKA beschäftigt.

Die Parteien hatten im Arbeitsvertrag eine Probezeit von sechs Monaten vereinbart. In einem Personalgespräch am 11. Februar 2013 teilte der Präsident des LKA der Klägerin mit, dass er beabsichtige, das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Probezeit zu beenden.

Mit Schreiben vom 8. März 2013 kündigte das beklagte Land das Arbeitsverhältnis zum 31. März 2013. Die Klägerin hatte keine Kündigungsschutzklage erhoben. Mit der Klage macht sie einen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG geltend. Sie meint, das beklagte Land habe sie dadurch, dass es das Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX nicht durchgeführt habe, wegen ihrer Schwerbehinderung diskriminiert. Das Präventionsverfahren sei eine besondere Schutzmaßnahme zur Vermeidung von Nachteilen für Schwerbehinderte sowie eine "angemessene Vorkehrung" im Sinne von Art. 2 der UN Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) und des Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG.

Werde eine solche Vorkehrung nicht getroffen, sei dies als Diskriminierung zu werten. Dadurch, dass das beklagte Land das Präventionsverfahren nicht durchgeführt habe, sei ihr die Möglichkeit genommen worden, etwaige behinderungsbedingte Fehlleistungen zu beheben.

Die Lösung:

Die Klage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg. Das Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX ist nach Auffassung des BAG keine "angemessene Vorkehrung" im Sinne von Art. 2 UN-BRK und des Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG. Zudem ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, innerhalb der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses (Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG) ein Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX durchzuführen.

Hinweis für die Praxis:

- Schwerbehinderte Arbeitnehmer mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 % bzw. ihnen Gleichgestellte genießen grundsätzlich **besonderen Kündigungsschutz**. Der Arbeitgeber kann - wirksam - nur kündigen nach vorheriger Zustimmung des Integrationsamtes (§ 85 SGB IX). Allerdings gilt § 85 SGB IX erst, sofern das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Kündigung länger als 6 Monate bestanden hat (§ 90 Absatz 1 Nr. 1 SGB IX). Dies war hier nicht der Fall. Auf besonderen Kündigungsschutz kann sich die Klägerin also nicht berufen.
- Auch der **allgemeine Kündigungsschutz** nach dem KSchG galt für das Arbeitsverhältnis nicht, da letzteres noch nicht länger als 6 Monate bestanden hat (§ 1 Absatz 1 KSchG).

Die Kündigung bedurfte somit keiner "Rechtfertigung". Während der ersten 6 Monate des Bestehens des Arbeitsverhältnisses soll der Arbeitgeber frei entscheiden können, ob er es beenden will oder nicht. Er ist während der Wartezeit **weder** verpflichtet, ein **Präventionsverfahren** im Sinne von § 84 Absatz 1 SGB IX durchzuführen **noch ein BEM** (§ 84 Absatz 2 SGB IX. Dazu BAG, Urteil vom 22. Oktober 2015 - 2 AZR 720/14).

- Weil der Arbeitgeber Kündigungsbeschränkungen noch nicht unterworfen war, konnte die Kündigung auch nicht diskriminierend im Sinne des AGG sein. Sie verstößt auch nicht gegen Völker- und Europarecht. Eine Verpflichtung, eine Entschädigung nach § 15 Absatz 2 AGG zu zahlen, bestand somit nicht.

IV. Abfindungsprogramm nach dem "Windhundprinzip"

Der Arbeitgeber wollte einen großen Teil seiner Arbeitsplätze abbauen. Zu diesem Zweck gab es ein Abfindungsprogramm. Mitarbeiter, die bereit waren, gegen Zahlung der angebotenen Abfindung auszuscheiden, sollten sich bei dem Arbeitgeber melden. Falls sich mehr Mitarbeiter melden, als Stellen abgebaut werden, dann sollte die Auswahl der Mitarbeiter nach dem zeitlichen Eingang der Meldungen erfolgen. Ist dieses sogenannte "Windhundprinzip" zulässig?

**LAG Düsseldorf,
Urteil vom 12. April 2016 - 14 Sa 1344/15
(nicht rechtskräftig)**

Seminartipp:

» [Arbeitsrecht III - Beendigung des Arbeitsverhältnisses](#)

14.06.2016 - 17.06.2016 Düsseldorf
21.06.2016 - 24.06.2016 Warnemünde/Ostsee
28.06.2016 - 01.07.2016 Konstanz/Bodensee
05.07.2016 - 08.07.2016 Frankfurt/Main
12.07.2016 - 15.07.2016 Timmendorfer Strand
» [mehr Termine ...](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!

Der Fall:

Die Beklagte wollte einen großen Teil ihrer 9.100 Arbeitsplätze abbauen. Zu diesem Zweck gab sie in einem Abfindungsprogramm, das regelte, wie viele Stellen in welchen Bereichen wegfallen, bekannt, dass die Mitarbeiter, die bereit waren gegen Zahlung der angebotenen Abfindung auszuschneiden, sich bei der Beklagten melden konnten. Falls sich mehr Mitarbeiter für die Abfindung melden sollten, als Stellen abgebaut werden, sollte die Auswahl der Mitarbeiter nach dem zeitlichen Eingang der Meldungen bei der Beklagten erfolgen.

Der Kläger war in einem Bereich beschäftigt, in dem sieben Stellen abgebaut werden sollten. Er wollte an dem Abfindungsprogramm teilnehmen und erhielt eine Anmeldebestätigung mit Eingang 13:07 Uhr. Die Beklagte teilte ihm mit, dass er nicht berücksichtigt werden könne, weil seine Meldung zu einer Zeit eingetroffen sei, als es keine freien Plätze mehr im zur Verfügung stehenden Kontingent gegeben habe (letzte Vergabe für 13:01 Uhr).

Der Kläger klagt auf Abschluss eines Aufhebungsvertrags und Zahlung einer Abfindung in Höhe von 298.777,00 Euro.

Die Lösung:

Die Klage hatte in beiden Instanzen keinen Erfolg.

Der Kläger hat keinen Anspruch auf Abschluss eines Aufhebungsvertrags gegen Zahlung einer Abfindung. Das von der Beklagten vorgegebene "Windhundprinzip" ist rechtlich nicht zu beanstanden, selbst wenn durch das Abstellen der Beklagten auf "Millisekunden" unter Umständen die exakte Eingangszeit der Erklärung der Arbeitnehmer nicht bis ins Letzte zu beeinflussen bzw. festzustellen ist. Denn der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Abschluss eines Aufhebungsvertrages, so dass der Arbeitgeber grundsätzlich frei ist, wie er die Auswahlentscheidung gestaltet, sofern nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen wird. Dass die Software - wie vom Kläger behauptet - die Zeit aufgrund eines technischen Fehlers fehlerhaft gemessen hat, hat der Kläger nicht nachgewiesen. Auch hat er nicht nachgewiesen, dass er bei "richtiger" Zeitmessung zu den Abfindungsberechtigten gehört hätte.

Hinweis für die Praxis:

Freiwilligenprogramme sind in vielen Unternehmen nicht unüblich. Allerdings behalten sich Arbeitgeber in der Regel immer das Recht vor, im Einzelfall zu prüfen, ob sie das Angebot des Arbeitnehmers, an dem Freiwilligenprogramm teilzunehmen, annehmen wollen oder nicht. Denn ansonsten kann es passieren, dass aus Sicht des Arbeitgebers die "Leistungsträger" mit guten Chancen auf dem Arbeitsmarkt ausscheiden, was häufig nicht gewollt ist.

Da es sich bei solchen Programmen um ein "freiwilliges" Angebot des Arbeitgebers handelt, auf das der einzelne Arbeitnehmer keinen Anspruch hat, ist der Arbeitgeber grundsätzlich auch frei, unter Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und des Verbotes der Diskriminierung die Voraussetzungen vorzugeben, nach denen ein Ausscheiden gegen Zahlung einer Abfindung in Betracht kommt.

Die Besonderheit hier, allein nach dem "Windhundprinzip" vorzugehen, ist zwar unüblich, aber nicht verboten. Demgemäß oblag es dem Kläger, darzulegen und zu beweisen, dass er bei richtiger "Zeiterfassung" zu dem abfindungsberechtigten Personenkreis gehört hätte, sich also rechtzeitig bei der Arbeitgeberin gemeldet hat. Dies ist ihm zur Überzeugung des LAG nicht gelungen.

Wissenswertes

Urlaubs-Check



Den Urlaub haben Sie sich verdient

Nach wochen- oder sogar monatelanger, harter Arbeit freuen sich zum Sommer hin viele auf den lang ersehnten Urlaub. Bevor Sie diesen jedoch genießen können, sind vorab noch einige Dinge zu klären: Angefangen vom tatsächlichen Urlaubsanspruch, der Abstimmung mit den Kollegen und dem Chef bis hin zum Möglichkeit unbezahlten Urlaub zu bekommen.

Wer hat also Anspruch auf Urlaub?

WIE VIEL?

- Der VOLLE Urlaubsanspruch entsteht, nachdem das Arbeitsverhältnis sechs Monate besteht (Wartezeit, § 4 BUrlG).

Beispiel: Das Arbeitsverhältnis des Mitarbeiters M beginnt am 01.08.2016. Vereinbart ist der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch von 20 Tagen bei einer 5-Tage-Arbeitswoche.

Sofern keine abweichenden Regelungen vereinbart/zulässig sind, gilt gemäß Bundesurlaubsgesetz (BUrIG):

M kann im Jahr 2016 keinen vollen Urlaubsanspruch mehr erwerben (wegen Beginn des Arbeitsverhältnisses in der zweiten Kalenderjahreshälfte). Er hat deshalb bis einschließlich zum 31.12.2016 für jeden vollen Kalendermonat einen Teilurlaubsanspruch, demgemäß insgesamt 5/12 (§ 5 Abs. 1a) BUrIG). Diese werden nach wohl herrschender Meinung sofort, also bereits mit Beginn des Arbeitsverhältnisses fällig (zur genauen Berechnung siehe weiter unten).

Nach Ablauf der Wartezeit, also mit Ablauf des 31.01.2017, hat der M einen Anspruch auf seinen vollen Jahresurlaub für das Jahr 2017. Dieser Urlaubsanspruch ist sofort fällig.

Scheidet M VOR Erfüllung der Wartezeit von sechs Monaten aus dem Arbeitsverhältnis aus, steht ihm ebenfalls ein gesetzlicher Teilurlaubsanspruch gem. § 5 Abs. 1 b) BUrIG zu.

Maßgeblich ist dabei nicht der Kalendermonat, sondern der Beschäftigungsmonat (also auch bei Beginn des Arbeitsverhältnisses im laufenden Monat).

Beispiel: Beginn des Arbeitsverhältnisses am 15.10.16, Ende des Arbeitsverhältnisses am 15.02.17. Hier besteht ein Teilurlaubsanspruch von 4/12. Fehlen allerdings in einem Monat Tage, so entsteht für den nicht vollendeten Monat kein Teilurlaubsanspruch. **Weiteres Beispiel:** Beginn des Arbeitsverhältnisses am 15.10.16, Ende des Arbeitsverhältnisses am 10.02.17. Hier besteht ein Teilurlaubsanspruch von nur 3/12.

Nach § 5 Abs. 2 BUrIG sind Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, auf volle Urlaubstage aufzurunden.

Dagegen sind Bruchteile von Urlaubstagen, die einen Anspruch auf Teilurlaub von weniger als 0,5 Tagen ergeben, nicht abzurunden, sondern in der korrekt errechneten Summe auch zu erfüllen.

Angenommen das Arbeitsverhältnis des M wird zum 30.11.2016 beendet, dann hat er folgenden Urlaubsanspruch für 2016:

- 20 Arbeitstage geteilt durch 12 Monate = 1,66 Tage
- multipliziert mit vier Monaten = 6,66 Tage, aufzurunden auf 7 Tage

Endet dagegen das Arbeitsverhältnis bereits mit Ablauf des 30.09.2016, also nach 2 Monaten, hat M folgenden Urlaubsanspruch für 2016:

- 20 Arbeitstage geteilt durch 12 Monate = 1,66 Tage
- multipliziert mit zwei Monaten = 3,33 Tage, die nicht abzurunden sind.

Der VOLLE Urlaubsanspruch für 2017 entsteht für M nach dem 31.01.2017, also ab 01.02.2017.

Wird das Arbeitsverhältnis des M NACH der Erfüllung der 6-monatigen Wartezeit, allerdings in der ersten Hälfte des Kalenderjahres (also vor dem 01.07.2017) beendet, so hat er für 2017 wiederum nur einen Teilurlaubsanspruch von einem Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses (§ 5 Abs. 1 c) BUrIG):

Ist das Arbeitsverhältnis des M z. B. mit Ablauf des 31.05.2017 beendet, hat er folgenden Urlaubsanspruch für 2017:

- 20 Arbeitstage geteilt durch 12 Monate = 1,66 Tage
- multipliziert mit 5 Monaten = 8,3 Tage, nicht abzurunden (vgl. oben)

Demnach entsteht ein Anspruch auf Teilurlaub gemäß § 5 Abs.1 BUrIG ausnahmsweise, wenn
- wegen der Nichterfüllung der Wartezeit im Kalenderjahr kein voller Urlaubsanspruch entsteht;
- der Arbeitnehmer vor Erfüllung der Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;
- er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres ausscheidet.

Hat der Arbeitnehmer bereits **Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus** erhalten, so kann der Arbeitgeber das hierfür gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückfordern. Dies ist in § 5 Abs.3 BUrIG geregelt, so dass ein Arbeitnehmer, der nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres ausscheidet und zuvor bereits mehr als den nur anteiligen Urlaubsanspruch genommen hat, das ihm insoweit gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückzahlen muss.

Beginnt das Arbeitsverhältnis des M z. B. am 01.03.2017 entsteht mit Ablauf der 6-monatigen Wartezeit, also mit Ablauf des 31.08.2017 der volle Jahresurlaubsanspruch (20 Tage), obwohl das Arbeitsverhältnis erst am 01.03.2017 begonnen hat.

- **Kein doppelter Urlaubsanspruch** bei Wechsel des Arbeitgebers: Nach § 6 BUrIG hat ein Arbeitnehmer für den Fall, dass er im Laufe des Kalenderjahrs zu einem neuen Arbeitgeber wechselt, insoweit keinen Urlaubsanspruch für das laufende Kalenderjahr mehr, als der Urlaub für das laufende Kalenderjahr bereits von seinem früheren Arbeitgeber gewährt worden ist.

Fängt jemand in der zweiten Jahreshälfte bei einem neuen Arbeitgeber an, kann der neue Arbeitgeber

ggf. eine **Urlaubsbescheinigung vom ehemaligen Arbeitgeber** verlangen, wie viel Urlaub bereits genommen wurde, bevor er den Urlaubsantrag des neuen Mitarbeiters genehmigt. Arbeitnehmer sollten sich diese Bescheinigung gleich beim Austritt vom vorherigen Arbeitgeber geben lassen.

- Früher wurden bei **Wechsel von Voll- in Teilzeit** noch bestehende Urlaubstage im Verhältnis gekürzt, wenn ein Arbeitnehmer z. B. von der 5-Tage-Woche und 20 Urlaubstagen beispielsweise auf die 3-Tage-Woche und demgemäß 12 Urlaubstage gewechselt hat. Insofern hat sich jedoch die Rechtsprechung, die gegen das Verbot der schlechteren Behandlung von Teilzeitkräften verstossen hatte, geändert. Können Arbeitnehmer den Urlaub während der Vollzeittätigkeit nicht mehr nehmen, so bleiben die bereits erlangten Urlaubstage bestehen und können dann während der Teilzeit noch in vollem Umfang beansprucht werden. Um Berechnungsfehler und -streitigkeiten zu vermeiden, kann es sinnvoll sein den Urlaub, der während der Vollzeit-Tätigkeit entstanden ist, möglichst auch noch in dieser Zeit nehmen.
- Wer mit einer ärztlichen Bescheinigung belegen kann, dass er **während des Urlaubs arbeitsunfähig erkrankt** war, hat in dieser Zeit einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung und darf die entfallene Urlaubszeit später nachholen (§ 9 BurlG). Eine Frist für die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung beim Chef gibt es nicht. Um Ärger zu vermeiden, ist es aber ratsam, möglichst zeitnah vorzulegen.
- **Allgemeines:**
 - Wer 6 Werktage pro Woche arbeitet, hat einen Mindestanspruch von 24 Urlaubstagen pro Jahr, bei einer 5-Tage-Woche stehen Arbeitnehmern 20 Tage zu, bei einer 4-Tage-Woche 16 Urlaubstage usw. Tarif- oder Arbeitsverträge können das anders, insbesondere deutlich längeren Urlaub, regeln - 30 Tage Jahresurlaub in der 5-Tage-Woche sind in vielen Berufen und Branchen üblich. Die Zahl der Urlaubstage hängt allerdings noch von weiteren Faktoren ab. **Verschiedene Personengruppen bekommen mehr bzw. weniger, als andere.**
 - Wer unter 16 ist, bekommt bei einer 5-Tage-Woche 25 Urlaubstage. Azubis unter 17 Jahren erhalten 23 Urlaubstage, bei unter 18-Jährigen sind es 21 Urlaubstage.
 - Mitarbeiter mit einer Schwerbehinderung und diesen gleichgestellte behinderte Menschen, die fünf Tage pro Kalenderwoche arbeiten, haben einen Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr.
- Anspruchsgrundlage für **unbezahlten Urlaub** können Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen bilden. Daneben können sich Rechtsansprüche in Ausnahmefällen aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz, aufgrund betrieblicher Übung oder aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ergeben. Dabei sind viele Einzelfragen zu berücksichtigen, sodass es empfehlenswert ist sich vorher diesbezüglich umfassend schlau zu machen. Erkrankt z. B. der Arbeitnehmer vor oder während eines auf seinen Wunsch vereinbarten unbezahlten Urlaubs, hat er in der Regel - wenn nichts anderes vereinbart wurde - keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

WANN?

- Das Gesetz schreibt vor, dass die Urlaubswünsche der Arbeitnehmer bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs zu berücksichtigen sind. Der Arbeitgeber darf die Urlaubswünsche seiner Arbeitnehmer nur dann zurückweisen,
 - wenn dringende betriebliche Gründe dies erfordern.
 - Dringende betriebliche Belange können zum Beispiel personelle Engpässe in Saisonzeiten sein, beispielsweise das Weihnachtsgeschäft im Einzelhandel, plötzlich auftretende Produktionsnachfragen.
 - In saisonabhängigen Branchen, etwa der Hotellerie, ist es durchaus üblich, in umsatzschwachen Zeiten zu schließen und Betriebsferien anzuordnen. Selbst wenn deren Lage nicht mit den Wünschen jedes Mitarbeiters übereinstimmt, muss die Belegschaft ihren Urlaub doch in dieser Zeit nehmen.
 - Außerdem können Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die den Vorrang verdienen, dazu führen, dass Urlaub abgelehnt werden kann. Das allerdings nur, wenn aus betrieblichen Gründen nicht alle Urlaubswünsche erfüllt werden können.
- Der Betriebsrat hat - sofern eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht - 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 - wie im [Mai-Newsletter](#) bereits erwähnt - die Kolleginnen und Kollegen können sich einigen. 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.

- Bei Ihrem Urlaub als Betriebsrat ist die **Sicherung der Beschlussfähigkeit** Ihres Gremiums bei urlaubsbedingter Verhinderung zu beachten: Hat ein Betriebsrat viele Ersatzmitglieder, können urlaubsbedingte Verhinderungen häufig ohne größere Probleme überbrückt werden. Ansonsten ist es wichtig, dass das Thema im Gremium besprochen wird. Zudem muss auch die Vertretung des Betriebsratsvorsitzende gesichert sein. Ist der Betriebsratsvorsitzende verhindert, hat sein Stellvertreter diese Aufgabe. Wenn beide verhindert sind, können keine Sitzungen einberufen werden. Um das zu vermeiden, kann die Benennung weiterer Stellvertreter per Beschluss oder in der Geschäftsordnung geregelt werden.
- Grundsätzlich ist Urlaub zusammenhängend zu gewähren, das heißt es kann z. B. auch der **komplette Jahresurlaub "am Stück"** genommen werden. Etwas anders gilt, wenn eine Teilung des Urlaubs aus dringenden betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen erforderlich ist. Allerdings gilt gemäß § 7 Abs.2 S.2 BUrlG, sofern nichts anderes geregelt ist, dass mindestens zwölf aufeinanderfolgende Werktage zusammenhängend gewährt werden müssen, sofern der Arbeitnehmer einen Urlaubsanspruch von mehr als 12 Werktagen hat.
- Der Chef kann den Abbruch einer Reise während des Urlaubs nicht verlangen, und zwar selbst dann nicht, wenn der Arbeitsvertrag diese Möglichkeit ausdrücklich vorsieht (BAG, 9 AZR 404/99). Wer, z. B. weil er seine Karriere nicht gefährden möchte, dennoch den Urlaub abbricht, kann zumindest verlangen, dass der Arbeitgeber die Rückreisekosten übernimmt.
- Der Urlaubsanspruch ist grundsätzlich aufs jeweilige Kalenderjahr beschränkt. Mitarbeiter müssen daher alle ihre Urlaubstage bis zum 31. Dezember nehmen, sonst verfällt der Anspruch. Wer seinen Urlaub wegen Krankheit, einer Urlaubssperre oder anderen betrieblichen Gründen nicht komplett verbrauchen konnte, kann den Resturlaub auf das Folgejahr übertragen. Der Resturlaub muss dann in der Regel aber bis zum 31. März genommen werden.

Der besondere Seminartipp

Berater/in für betriebliche Gesundheitsförderung



Weiterbildung - optional mit Uni-Zertifikat!

Den Absolventinnen und Absolventen unserer bereits 3. Poko-Weiterbildungsreihe in Zusammenarbeit mit Rechtsanwältin Silke Martini von Gender Consultings und dem Institut für Weiterbildung e. V. an der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Hamburg, gratulieren wir ganz herzlich!

- Frank Schmidt, Betriebsratsvorsitzender der Rothenseer Rotorblattfertigung GmbH,
- Petra M., Stellvertretende Betriebsratsvorsitzende einer Deutschen Niederlassung eines amerikanischen Konzerns,
- eine Personalreferentin und
- ein Mitarbeiter im Personalmanagement Gesundheit/Soziales, ehemals Mitglied der Mitarbeitervertretung

haben uns im Interview geantwortet, was die universitäre Zertifizierung, die Fortbildung und die Abschlussarbeiten für sie so wichtig und interessant machten und noch immer machen.

Was hat Sie bewogen, sich für diese Weiterbildung anzumelden?

Frank Schmidt, BR-Vorsitzender:

Ich bin seit 2008 Betriebsrat und seit 2010 Betriebsratsvorsitzender. Durch mein BR- Mandat bin ich in unserer Firma im Betrieblichen Eingliederungsmanagement und Betrieblichen Gesundheitsmanagement involviert. Seminarangebote zu diesen Themen gibt es viele, aber ich suchte eine Weiterbildung, die mir sowohl als Betriebsrat nützt, die ich aber auch in die Firma einbringen kann. Die Weiterbildung zum Betrieblichen Gesundheits- und Konfliktberater gab es in dieser Form nur bei Poko.

Petra M., Stellv. BR-Vorsitzende:

Es gibt viele Seminare, die nur auf ein Gesundheitsthema eingehen. Das Themengebiet ist aber so vielseitig, und genau dies wird bei dieser Weiterbildung beleuchtet. Es wird auf die unterschiedlichsten Facetten eingegangen, die Einfluss auf unsere Gesundheit haben. Außerdem wird aufgezeigt, wie die einzelnen Aspekte zusammenhängen.

Mitarbeiter Personalmanagement:

Zum einen der Wunsch, mich durch die Weiterbildung professioneller mit BGM und BGF beschäftigen zu können, zum anderen eine weitere berufliche Perspektive zu erhalten.

Personalreferentin:

Übernahme von neuen, zusätzlichen Verantwortungsthemen innerhalb des HR-Managements.

Waren Sie mit den Inhalten zufrieden?**Petra M.:**

Ich war sehr zufrieden mit den Inhalten. Manches schien auf den ersten Blick schon klar zu sein, aber wie sich beispielsweise auch Gender-Aspekte sich auf die Gesundheit auswirken, und was Konflikte generell mit der Gesundheit zu tun haben, war für mich gänzlich neu. Ich bin mit einem Überblick nach Hause gefahren, wie vielschichtig dieses Thema ist. Nun muss ich im Unternehmen schauen, auf was ich mich konzentrieren möchte und dann in die Tiefe gehen. Das Werkzeug dafür habe ich mit bekommen.

Personalreferentin:

Ja, die persönliche Sensibilisierung mit einer Übertragbarkeit auf betriebliche Situationen zu Themen wie Stress, Kommunikation und vor allem auch unter dem Gender-Aspekt haben mich "bereichert".

Mitarbeiter Personalmanagement:

Ja. Die Inhalte wurden gut verständlich und interessant vermittelt.

Frank Schmidt:

Mit den Inhalten der Weiterbildung war ich sehr zufrieden. Besonders die Themen zur betrieblichen Gesundheitsförderung, Konfliktberatung sowie rechtlichen Handlungsansätze zur Umsetzung waren für mich sehr interessant.

Welche Rolle spielte der Zertifikatsabschluss bei Ihrer Entscheidung sich anzumelden?**Frank Schmidt:**

Die Zertifizierung spielte für mich eine entscheidende Rolle, da dieses Zertifikat nicht nur eine Teilnahme, sondern einen Abschluss der Weiterbildung bedeutet, der für meine weitere berufliche Zukunft wertvoll sein kann.

Petra M.:

Zu allererst war für mich die Vielseitigkeit der Themen ausschlaggebend. Dass dann auch noch eine Zertifizierung angeboten wurde, war dann noch eine zusätzliche Motivation. Es ist etwas anderes, ob ich eine Teilnahmeurkunde erhalte, oder doch etwas Höherwertiges in den Händen halte. Und wer weiß, wo es mich beruflich noch hin verschlägt – so eine Zusatzqualifikation kann nie schaden. Ich bin der Überzeugung, dass das Thema Gesundheit und Konflikte im betrieblichen Kontext in der näheren Zukunft noch viel weiter in den Fokus rücken muss und wird.

Mitarbeiter Personalmanagement:

Ich hätte mich auch ohne die Möglichkeit eines Zertifikates angemeldet, da mich persönlich die Inhalte interessierten. Im Nachhinein bin ich aber glücklich darüber, mit einem universitären Zertifikat den Wert der erlangten Qualifikation nach außen deutlich machen zu können.

Personalreferentin:

Zunächst keine, da ich den Zertifikatsabschluss von der Qualität der Weiterbildung abhängig machen wollte.

Wie schätzen Sie die Bedeutung der Abschlussarbeit ein?**Petra M.:**

Für mich persönlich war die Abschlussarbeit ein guter Grund, ein Thema auch wirklich anzupacken und dran zu bleiben. Ich musste schon mehrfach feststellen, dass ich hochmotiviert aus einem Seminar kam, der Stress im Alltag dies aber schnell wieder verdrängt hat und am Ende nichts passiert ist. Hier habe ich nun ein Thema beackert, das uns betrieblich beschäftigt, und was ich im Anschluss auch direkt anwenden konnte. Der Nutzen für mich (bzw. für das ganze Betriebsratsgremium) war also extrem hoch.

Frank Schmidt:

Auf Grundlage meiner Projektarbeit erarbeitet der Betriebsrat zurzeit ein Konzept, um ein Gesundheitszentrum an unserem Standort zu verwirklichen. Sollte es anschließend zur Umsetzung des Konzepts führen, könnten davon ca. 2.500 Beschäftigte profitieren. Von daher schätze ich die Bedeutung meiner Abschlussarbeit als nicht so gering ein.

Mitarbeiter Personalmanagement:

Das Erstellen einer umfangreicheren Arbeit ist eine gute Vorbereitung für in der Praxis nötige Informationsrecherche und –verarbeitung. Gerade für Teilnehmer, die wie ich schon einige Jahre aus der Schule raus sind.

Personalreferentin:

Für mich persönlich, ebenso wie für mein Unternehmen, schätze ich die Zertifizierung und meine Beschäftigung mit dem Thema meiner Abschlussarbeit hoch ein.

Was bringt Ihnen die Abschlussarbeit für Ihre konkrete berufliche Situation?**Mitarbeiter Personalmanagement:**

Durch die Weiterbildung habe ich die Möglichkeit erhalten, mich beruflich zu verändern. Seit Anfang des Jahres bin ich als Mitarbeiter für Gesundheit und Soziales im Personalmanagement beschäftigt. Ich habe bewusst ein Thema gewählt, dessen Inhalte mich in meiner jetzigen Tätigkeit fast täglich beschäftigen und mir zuvor nur rudimentär bekannt waren. Insofern hat sich für mich die intensive Auseinandersetzung mit dem Thema sehr gelohnt.

Frank Schmidt:

Die Abschlussarbeit wird auf meine persönliche berufliche Situation eher wenig Einfluss haben. Ich hoffe aber,

dass sich mir durch die Zertifizierung und dem Einbringen des damit erworbenen Wissens eine neue berufliche Perspektive in Richtung Gesundheitsmanagement/ Gesundheitsprävention erschließt.

Sind Sie gut auf die Abschlussarbeit vorbereitet worden, hatten Sie genügend Unterstützung? Wie war das Gefühl, als die Arbeit fertig war?

Petra M.:

Wir haben am ersten Projekttag das Thema besprochen, das wir uns vorstellen können, und schon eine grobe Inhaltsangabe erstellt. Das hat geholfen, um überhaupt zu starten und die Richtung zu bekommen. Außerdem konnten wir jederzeit einen Zwischenstand an unsere Referentin, Silke Martini, schicken, und sie hat uns dann Hilfestellung gegeben. Bei mir ist dann beim zweiten Projekttag, als wir uns nochmal persönlich getroffen haben, der Knoten geplatzt, dann lief die Schreiberei richtig gut von der Hand. Und als die Arbeit fertig war, war ich schon auch ein bisschen stolz auf das geleistete Ergebnis.

Mitarbeiter Personalmanagement:

Die Vorbereitung war sehr ausführlich und die Unterstützung seitens der Dozentin immer gewährleistet. Als die Arbeit fertig war, war das Gefühl die in keinster Weise alltägliche Aufgabe gemeistert zu haben, ein sehr gutes.

Personalreferentin:

Ja, war dringend notwendig.

Frank Schmidt:

Die Vorbereitung zur Abschlussarbeit war gut, lediglich der Zeitraum zwischen letztem Modul und Schreibwerkstatt war meiner Meinung nach aber etwas zu lang. Die Unterstützung durch Frau Martini war sehr gut. Das Gefühl nach Abschluss der Arbeit war eine Mischung aus Stolz auf das Geschaffene und Ungewissheit, ob die erbrachte Leistung eine Zertifizierung rechtfertigt.

War das Kolloquium aufregend?

Frank Schmidt:

Ich muss zugeben, dass ich vor dem Kolloquium sehr aufgeregt war, zumal ich an einer Prüfung in dieser Art und Weise bisher noch nicht teilnahm. Im weiteren Verlauf der Veranstaltung und mit Vorstellung der Abschlussarbeiten der anderen Teilnehmer legte sich dies, so dass ich die Präsentation meiner Arbeit ruhig und mit Freude vornahm.

Petra M.:

Anfangs bin ich immer etwas aufgeregt, wenn ich etwas vortrage. Wenn ich dann aber ins Thema gefunden habe, brauche ich auch meine Spickzettel nicht mehr. Besonders bei Themen, die ich selbst erarbeitet habe, hier habe ich schließlich einen guten Überblick. Außerdem waren wir auch hier gut vorbereitet, und bis auf den Professor der Uni Hamburg kannten wir uns ja auch untereinander.

Mitarbeiter Personalmanagement:

Aufregend ja, aber nicht unangenehm. Ich war trotzdem froh, als ich es hinter mir hatte.

Wie haben Sie die Lernatmosphäre in der Gruppe erlebt?

Frank Schmidt:

Die Atmosphäre in der Gruppe habe ich als sehr positiv und lernunterstützend empfunden. Dadurch, dass einige Teilnehmer bereits gute Vorkenntnisse aufgrund ihrer Tätigkeiten hatten und diese in das Seminar einbrachten, erhöhte sich der Lerneffekt für mich noch einmal. Durch die Zusammensetzung der Gruppe aus Betriebsräten und Arbeitnehmervertretern einerseits und Vertretern der Personalabteilung andererseits, konnte ich meinen Blickwinkel auf die „andere“ Seite erweitern und bin dadurch in der Lage, zukünftig Entscheidungen des Arbeitgebers besser zu hinterfragen aber auch nachzuvollziehen.

Petra M.:

Die Lernatmosphäre war sehr konstruktiv. Da wir eine kleine konstante Gruppe waren, mussten wir nicht bei jedem Modul aufs Neue bei Null anfangen, was das Miteinander und die eigene Vorgeschichte betrifft. Wir konnten direkt ins Thema starten. Ich habe mich jedes Mal gefreut, die anderen Teilnehmer wiederzusehen und auch zu erfahren, was sich bei ihnen privat und im betrieblichen Umfeld in der Zwischenzeit ereignet hat.

Mitarbeiter Personalmanagement:

Ich habe die Atmosphäre in der Gruppe als sehr angenehm und bereichernd empfunden.

Themen der Abschlussarbeiten:

- Gesundheitsförderung als gesellschaftliche Aufgabe – Möglichkeiten der finanziellen und materiellen Förderung betrieblicher Maßnahmen
- Konfliktberatung in Organisationen als Maßnahme des Gesundheitsschutzes
- Kommunikation als Mittel der Konfliktprävention in Veränderungsprozessen
- Intensivierung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz durch Stressoren außerhalb betrieblicher Zusammenhänge und Möglichkeiten als Unternehmen darauf zu reagieren
- Ansätze für betriebliche Gesundheitsförderung durch Aufbau eines Sport- und Gesundheitszentrums

Am 18.10.2016 startet die 4. Poko-Weiterbildung

» Nutzen Sie Ihren Frühbuchervorteil bis zum 30.06.2016!

Jetzt anmelden oder reservieren:

» [Berater/in für betriebliche Gesundheitsförderung
Weiterbildung Gesundheitsmanagement und Konfliktprävention](#)

Module 1-3 -2016/2017

18.10.2016 - 20.10.2016 Hamburg

17.01.2017 - 19.01.2017 Hamburg

04.04.2017 - 06.04.2017 Hamburg

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Praxistipp

Warum Frauen und Männer unterschiedlich krank sind



DAK Gesundheitsreport

Es ging häufig durch die Presse: Der Krankenstand 2015 in deutschen Unternehmen war extrem hoch. Laut dem DAK-Gesundheitsreport 2016 der höchste seit 16 Jahren. Interessanterweise hat der aktuelle Report sich schwerpunktmäßig mit den Geschlechterunterschieden beim Krankenstand beschäftigt. In den vergangenen Jahren hat sich gezeigt, dass Frauen öfter krank sind als Männer. Sie fehlen 14 % häufiger als ihre männlichen Kollegen - fallen dafür jedoch kürzer aus. Auch die Gründe für das Fehlen sind beim weiblichen Geschlecht tendenziell andere als bei den Herren der Schöpfung.

Die DAK-Gesundheit geht der Frage der Ursachen nach. Liegen die Unterschiede tatsächlich im Geschlecht oder sind sie auf die Arbeitsbedingungen der unterschiedlichen Branchen oder den Berufsstatus zurückzuführen? Und welche Rolle spielt der individuelle Umgang mit einer Krankmeldung?

Im Report finden Sie die Ergebnisse einer umfangreichen Befragung der Beschäftigten und Experten - sicherlich auch viele gute Ansätze, um geschlechtergerechte Präventionsmaßnahmen in Ihren Unternehmen auf den Weg zu bringen.

» [Zum DAK-Gesundheitsreport 2016](#)

Buchtipp Neuauflage Mai 2016:
» [Betriebliches Eingliederungsmanagement](#)

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

Inhouse-Service

Der Poko-Inhouse-Service begeistert!

Ihr Inhouse-Team



Beratungs-Hotline
0251 1350-6666

Haben Sie einen aktuellen Anlass in Ihrem Betrieb, der eine Schulung aller Betriebsratsmitglieder erfordert? Oder ist vielleicht eine Grundlagenschulung für einen größeren Teil Ihrer BR-Kollegen erforderlich? In solchen Fällen bietet sich die Durchführung einer Inhouseveranstaltung an. Die Vorteile liegen auf der Hand, denn Inhouseveranstaltungen sind:

- individuell: Ihr Bedarf bestimmt den Seminarinhalt
- flexibel: Seminarort, Zeit, Dauer und Fachreferenten können flexibel gewählt werden - ganz nach Ihren Wünschen
- praxisnah: Inhalte werden auf Ihre betrieblichen Beispiele bezogen
- professionell: Unsere erfahrenen Fachreferenten mit hoher didaktischer Kompetenz machen Ihre Veranstaltung zum Erfolg
- kostengünstig: Unsere Preise orientieren sich unter anderem an der Gruppengröße. Außerdem sparen Sie Reisezeiten und -kosten.

Dass dies auch bei unseren Kunden gut ankommt, zeigen die vielen **zufriedenen Teilnehmerstimmen!**

Das sagen unsere Inhouse-Seminarteilnehmer zum Thema Arbeitsrecht I, April 2015 in Stutensee:

*"Alles sehr pragmatisch, hilfreich und sehr gewinnbringend."
"Einstieg auf die eigene BR-Arbeit: War für mich perfekt!"
"Sehr gute Behandlung der Themen."
"Sehr guter lebhafter Unterricht, wobei hier alle Fragen hervorragend erläutert und beantwortet wurden."*

Das sagen unsere Inhouse-Seminarteilnehmer zum Thema Schichtplangestaltung, April 2016 in Berlin:

*"Die Referentin ging auf alle Fragen ein, bis sie jedem BR-Mitglied klar waren."
"Präzise, klare Darstellung der von uns angesprochenen Probleme mit Erläuterung in Gerichtsurteilen."
"Gemeinsame Erarbeitung von Problemlösungen in allen Inhalten des Seminars."
"Auf unsere Fragestellungen wurde verständlich geantwortet."*

Das Poko Inhouse-Team berät Sie gerne zu allen Themen. Fragen Sie uns, wenn Sie z. B. noch nicht wissen, ob eher ein Seminar, ein Workshop oder eine professionelle Beratung für Sie in Frage kommt. Wir unterstützen Sie bei der Auswahl und der Konzeption der für Sie richtigen Veranstaltung.

Sie erreichen Ihren persönlichen Ansprechpartner unter: 0251 1350-6666

» **Weitere Informationen finden Sie selbstverständlich auch online.**

Aktuelle Seminare

Seminare in Kürze

» **Arbeits- und Organisationspsychologie für Betriebsräte Das Erleben und Verhalten des Menschen bei der Arbeitstätigkeit**

14.06.2016 - 17.06.2016 Hamburg
21.06.2016 - 24.06.2016 Bernried/Starnberger See
19.07.2016 - 22.07.2016 Bernried/Starnberger See
27.09.2016 - 30.09.2016 Warnemünde/Ostsee
29.11.2016 - 02.12.2016 Münster

» **Pause vom Job: Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit
Auszeiten professionell begleiten - den**



Foto: Archiv Kurverwaltung Ostseebad Boltenhagen

Wiedereinstieg erleichtern

28.06.2016 - 01.07.2016 Regensburg

08.11.2016 - 11.11.2016 Trier

» Psychische Belastungen und Erkrankungen im Betrieb

28.06.2016 - 01.07.2016 Cochem/Mosel

20.09.2016 - 23.09.2016 Celle/Lüneburger Heide

11.10.2016 - 14.10.2016 Friedrichsh./Bodensee

08.11.2016 - 11.11.2016 Essen

13.12.2016 - 16.12.2016 Berlin

» Protokoll- und Schriftführung des Betriebsrats - Kompakt

Niederschriften, Beschlüsse und Widersprüche rechtssicher erstellen

28.06.2016 - 30.06.2016 Bremen

20.09.2016 - 22.09.2016 Dortmund

16.11.2016 - 18.11.2016 Stuttgart

» Beratungskompetenz für Arbeitnehmervertreter Kollegen in schwierigen Situationen professionell beraten

28.06.2016 - 01.07.2016 Boltenhagen/Ostsee

27.09.2016 - 30.09.2016 Traben-Trarbach/Mosel

08.11.2016 - 11.11.2016 Hamburg

» Wertschätzung, Achtsamkeit und Respekt Die neuen Erfolgsfaktoren im Betrieb - ehrlich und fair statt Ellenbogenkultur

28.06.2016 - 01.07.2016 Friedrichsh./Bodensee

11.10.2016 - 14.10.2016 Dresden

Seminare für besondere Zielgruppen

» Anerkennung der Schwerbehinderung Kompetente Beratung im Fest- und Gleichstellungsverfahren

15.06.2016 - 17.06.2016 Heidelberg

05.10.2016 - 07.10.2016 Essen

22.11.2016 - 24.11.2016 Hamburg

» Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat I Grundlagen, Rechte und Pflichten, Haftungsfragen

05.07.2016 - 08.07.2016 Berlin

11.10.2016 - 14.10.2016 Köln

» Arbeit im Wirtschaftsausschuss II Durchblick bei den Unternehmenszahlen

21.06.2016 - 24.06.2016 Münster

19.07.2016 - 22.07.2016 Timmendorfer Strand

06.09.2016 - 09.09.2016 Berlin

20.09.2016 - 23.09.2016 Garmisch-Partenkirchen

04.10.2016 - 07.10.2016 Köln

» mehr Termine ...

» Arbeit im Wirtschaftsausschuss I

04.07.2016 - 08.07.2016 Bonn-Bad Godesberg

18.07.2016 - 22.07.2016 Hamburg

22.08.2016 - 26.08.2016 Bansin/Usedom

12.09.2016 - 16.09.2016 Bernried/Starnberger See

26.09.2016 - 30.09.2016 Bad Dürkheim

» mehr Termine ...



» Die Zusammenarbeit der SBV mit Behörden und Ämtern

21.06.2016 - 24.06.2016 Bremen

13.09.2016 - 16.09.2016 Würzburg

15.11.2016 - 18.11.2016 Essen

» Alterssicherung und Schwerbehinderung Rente, Teilrente, befristete Rente, Weiterbeschäftigung

28.06.2016 - 01.07.2016 Frankfurt/Main

25.10.2016 - 28.10.2016 Augsburg

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

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.

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: 01.06.2016